



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Outsourcing y selección del personal para la empresa GA
PROMANT, Carabayllo, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Díaz Atoche, Oswaldo Franco Aldeir (ORCID: 0000-0003-4763-074)

ASESOR:

Dr. Romero Pacora, Jesús (ORCID: 0000-0003-4188-2479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi familia por todo el apoyo brindado durante todos estos años, pero en especial a mi madre Doris Roxana Atoche Lara, quien fue mi apoyo incondicional y mi empuje para seguir adelante, gracias a ella tengo buenos valores y me enseñaste a que se puede seguir adelante a pesar de las situaciones buenas o malas que se presenten y que sin la ayuda de Dios nada de esto pudiera estar pasando.

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios ya que es el todopoderoso y todo lo puede.

Agradecer a la Universidad César Vallejo por apoyarme en mi desarrollo como profesional durante muchos años de sacrificios y mucha dedicación

A mi familia, mis hermanos que también influyeron mucho en este recorrido.

A mi asesor Mgr. Romero Pacora Jesús por asesorarme de la mejor manera para poder concluir con mi proyecto de investigación de la mejor manera

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de graficas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	
ANEXO	

Índice de tablas

Tabla N ^a 1.	Escala de frecuencia Likert outsourcing y selección del personal	23
Tabla N ^a 2.	Tabla de frecuencias de la variable outsourcing	26
Tabla N ^a 3.	Tabla de frecuencias de la dimensión proceso de servicio	27
Tabla N ^a 4.	Tabla de frecuencias de la dimensión productividad	28
Tabla N ^a 5.	Tabla de frecuencias de la dimensión reducción de costos	29
Tabla N ^a 6.	Tabla de frecuencias de la variable selección del personal	30
Tabla N ^a 7.	Tabla de frecuencias de la dimensión necesidad de talento humano	31
Tabla N ^a 8.	Tabla de frecuencias de la dimensión evaluación cuantitativa	32
Tabla N ^a 9.	Tabla de frecuencias de la dimensión evaluación cualitativa	33
Tabla N ^a 10.	Tabla cruzada entre las variables outsourcing y selección del personal	34
Tabla N ^a 11.	Tabla cruzada entre la dimensión proceso de servicio y selección de personal	35
Tabla N ^a 12.	Tabla cruzada entre la dimensión reducción de costos y selección de personal	36
Tabla N ^a 13.	Tabla cruzada entre la dimensión productividad y selección de personal	37
Tabla N ^a 14.	Prueba de normalidad para las variables outsourcing y selección de personal	38
Tabla N ^a 15.	Análisis inferencia bivariada	38
Tabla N ^a 16.	Prueba de hipótesis general	39
Tabla N ^a 17.	Prueba de hipótesis específica 1.	40
Tabla N ^a .18	Prueba de hipótesis específica 2	41
Tabla N ^a 19	Prueba de hipótesis específica 3	42

Índice de graficas

Figura Nª 1.	Histograma de frecuencias de la variable outsourcing	26
Figura Nª 2.	Histograma de frecuencias de la dimensión proceso de servicio	27
Figura Nª 3.	Histograma de frecuencias de la dimensión productividad	28
Figura Nª 4.	Histograma de frecuencias de la dimensión reducción de costos	29
Figura Nª 5.	Histograma de frecuencias de la variable selección del personal	30
Figura Nª 6.	Histograma de frecuencias de la dimensión necesidad de talento humano	31
Figura Nª 7.	Histograma de frecuencias de la dimensión evaluación cuantitativa	32
Figura Nª 8.	Histograma de frecuencias de la dimensión evaluación cualitativa	33
Figura Nª 9.	Histograma del cruce de entre las variables outsourcing y selección del personal	34
Figura Nª 10.	Histograma del cruce entre la dimensión proceso de servicio y selección de personal	35
Figura Nª 11.	Histograma del cruce de la dimensión reducción de costos y selección de personal	36
Figura Nª 12.	Histograma del cruce de la dimensión productividad y selección de personal	37

Resumen

La investigación presente tuvo como objetivo determinar la relación del outsourcing y la selección del personal en la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021, tuvo un enfoque cuantitativo es de tipo aplicada de diseño no experimental y de corte transversal con un alcance descriptivo, se empleó la técnica de la encuesta a 50 colaboradores de la empresa y se utilizó el cuestionario estructurado con 22 preguntas. Entre los resultados más sobresalientes se encontró que el outsourcing no siempre tiene relación o influye con la selección del personal es por ello que depende mucho de cómo se utiliza o se emplea esta herramienta y en que determinada área se va a desarrollar para poder obtener así buenos procesos de servicios, reducción de costos y sobre todo una excelente productividad en los servicios que la empresa brinda a sus clientes. En conclusión, el outsourcing es una herramienta en la cual al pasar de los años ha sido influyente en las empresas ya que es una herramienta innovadora en la cual no hay muchos proveedores que brinden estos servicios y que la empresa de estudio lo realice sería una buena opción de innovación y desarrollo.

Palabras clave: Subcontratación, reducción de costos, organización

Abstract

The present research aimed to determine the relationship of outsourcing and the selection of personnel in the company GA PROMANT, Carabayllo, 2021, it had a quantitative approach is of an applied type of non-experimental and cross-sectional design with a descriptive scope, the survey technique of 50 company employees and the structured questionnaire with 22 questions was used. Among the most outstanding results, it was found that outsourcing does not always have a relationship or influence with the selection of personnel, which is why it depends a lot on how this tool is used or used and in which certain area it will be developed in order to obtain good results. service processes, cost reduction and, above all, excellent productivity in the services that the company provides to its customers. In conclusion, outsourcing is a tool in which over the years it has been influential in companies since it is an innovative tool in which there are not many providers that provide these services and that the study company performs it would be a good innovation and development option.

Keywords: Outsourcing, costs reduction, organization

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones al transcurrir los años están implementando estrategias, están en constantes cambios para lograr una mejora continua y así mantenerse competitiva en forma sostenida y en consecuencia lograr el éxito. Considerando lo manifestado las organizaciones están utilizando herramientas de gestión moderna como es el caso del outsourcing que es una estrategia que tiene una empresa para facilitar la ejecución de sus actividades con eficiencia y lograr adaptarse a los constantes cambios que esta tenga. Cabe precisar que el outsourcing consiste en la subcontratación de servicios, se trata de la selección de una empresa externa para realizar los determinados servicios que necesiten las diferentes áreas.

Referente al outsourcing Martínez (2017), definió que el outsourcing se basa en que la organización contrata a otra para una determinada área especializada que no tiene la empresa. Es una parte del negocio la cual puede ser desempeñada con eficiencia por otra organización. Esto despeja a la primera organización para dirigirse principalmente en su objeto.

Relacionado a la selección del personal es necesario mencionar que es muy importante para todas las organizaciones, porque permite integrar un equipo competitivo dentro de una empresa y este pueda aportar un valor agregado para desarrollar las actividades de la empresa; también es necesario precisar que la selección debe desarrollarse en base a los objetivos de la empresa.

Respecto a la selección del personal Amo (2019), definió que la fase de selección es el procedimiento que contiene tanto la colección de información sobre los candidatos a un sitio de trabajo, así como a quien debe de contratarse.

A nivel internacional, Cobo (2017), concluyó que la tercerización es una herramienta válida para la legislación colombiana bajo las normativas de ciertas condiciones y no como procesos fundamentales de apoyo en los ciclos, procesos de la gestión interna.

A nivel nacional, Cárdenas (2013), concluyó que en la actualidad se está comenzando a implementar el outsourcing, los contratos son muy importantes en el proceso de la herramienta ya que se debe de realizar el pacto entre ambas partes es decir el ofertante y el demandante dándose así aspectos tales como fecha de vencimiento, el tipo de servicio entre otros así mismo existen pocos proveedores que brinden el servicio del outsourcing en el mercado siendo este un proceso espectacular de la globalización y el libre comercio.

A nivel local, la empresa GA PROMANT están en constantes cambios, hay nuevas implementaciones para su desarrollo para tener sostenibilidad en el mercado laboral; sin embargo, la empresa tiene una serie de problemas que se menciona a continuación: 1) Personal seleccionado sin experiencia 2) Falta de compromiso del personal con su organización, 3) Deficiente atención al cliente, estos problemas se hicieron notar basándonos en las constantes quejas que la mayoría de los clientes hacían, a través de llamadas, personalmente o a través de correos electrónicos es por eso que teniendo en cuenta los aspectos señalados, se considera indispensable hacerse una investigación con el deseo de determinar la relación que hay entre las variables outsourcing y selección del personal y de acuerdo a los resultados proponer recomendaciones que contribuyan a la solución de los problemas identificados.

Para desarrollar la investigación se propone el problema general y específicos siguientes: General ¿Cuál es la relación del outsourcing y la selección del personal en la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021; Específicos 1) ¿Cuál es relación del proceso de servicio y la selección de personal en la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021?, 2) ¿Cuál es relación de la reducción de costos y la selección del personal del personal en la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021?, 3) ¿Cuál es relación de la productividad y la selección del personal en la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021?.

Según Bernal (2010) planteó que la investigación conduce a una conclusión de algún problema por ello es indispensable justificar las razones que merece la investigación por ello es determinante conocer las dimensiones y así conocer su viabilidad.

La justificación teórica, para la investigación los autores tomados fueron Ben Schneider (2014) para la variable Outsourcing con su libro titulado: La herramienta de gestión que revolucionara el mundo de los negocios y Manuel Olleros (2005) para la variable Selección de personal con su libro titulado: El proceso de captación y selección de personal así mismo la investigación será de refuerzo para investigaciones futuras y crear así conocimientos, debate académico en temas de herramientas de gestión modernas como es el caso del outsourcing, que es una estrategia que facilita a las empresas en sus actividades y tenga mejor desenvolvimiento. La selección del personal es seleccionar al candidato más conveniente para las empresas y pueda aportar un valor agregado para desarrollar las actividades.

En la justificación metodológica, la investigación se basa en los fundamentos, los desarrollos de la investigación científica, la cual planteó los problemas, hipótesis y objetivos de la investigación así mismo se realizarán instrumentos para la recolección de datos. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo correlacional que como objetivo tiene establecer la correlación de las variables outsourcing y selección de personal. Para la justificación práctica las conclusiones obtenidas de la investigación posibilitaran al dueño de la empresa GA PROMANT y sus asistentes puedan tomar mejores decisiones y esta implique a la mejora de la empresa para llegar así a que el cliente se sienta satisfecho por los servicios dados. Finalmente, para la justificación social será de suma importancia para que las empresas tengan conocimiento de estas herramientas y lo puedan utilizar de la mejor manera siendo así de mucha ayuda para el desarrollo de las organizaciones.

Según Hernández et al., (2014) quienes plantean que los objetivos apuntan a lo que pretende la investigación y estas deben ser expresadas con precisión ya que son las guías del estudio.

Para el objetivo general se planteó; Determinar la relación del outsourcing y la selección del personal en la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021. Como objetivos específicos 1) Identificar la relación del proceso de servicio y la selección de personal en la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021. 2) Identificar la relación de la reducción de costos y la selección del personal en la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021. 3)

Identificar la relación de la productividad y la selección del personal en la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021.

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014) plantearon que las hipótesis son las explicaciones de fenómenos que se prueban en la investigación y se anuncian como proposiciones o afirmaciones. Para la presente investigación, se consideró como hipótesis general: Existe relación significativa del outsourcing y la selección del personal en la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021. Hipótesis específicas: 1) Existe relación significativa del proceso de servicio y la selección de personal en la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021. 2) Existe relación significativa de la reducción de costos y la selección del personal en la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021. 3) Existe relación significativa de la productividad y la selección del personal en la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional las tesis relacionadas al outsourcing son: Torres, (2017), con la tesis con la tesis Outsourcing y Productividad en el área de atención al cliente de América Móvil Perú SAC, Lince - Lima 2017, optar el título profesional de Licenciado en Administración en la Universidad César Vallejo, se trazó determinar la relación entre el Outsourcing y Productividad en el área de atención al cliente de América Móvil Perú SAC. Desarrollo una metodología de enfoque cuantitativo, tipo de estudio descriptivo correlacional y de diseño no experimental. Estadísticamente tuvo una población de 37 colaboradores de diferentes áreas de la empresa y se utilizó la herramienta de la encuesta a través del SPSS se tuvo un resultado de 0.399 en la Correlación de Pearson este porcentaje refiere que existe una correlación positiva baja en donde un mejor rumbo de rentabilidad como es el outsourcing ayuda a la productividad de una empresa. Concluyo que las dos variables tienen una correlación no muy alta, pero influyen mucho en la empresa ya que depende mucho de cómo se aplique en esta.

Castro & Hoyos, (2018), con la tesis Outsourcing y su influencia en la productividad de la empresa Crédito y Cobranza SAC. Perú, para optar el título profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Señor de Sipán, su objetivo exhibir la incidencia que pueda encontrarse entre el outsourcing y la productividad de la empresa Crédito y Cobranzas SAC. Desarrollaron una metodología de investigación de tipo descriptivo correlacional, aplicando un diseño no experimental. Estadísticamente tuvo una población de 30 trabajadores de la empresa y se utilizó la herramienta de la encuesta a través del SPSS se tuvo un resultado de 0.805 en la Correlación de Pearson este porcentaje refiere que existe una correlación alta en donde es mejor una gestión de outsourcing ya que se tendrá mejor productividad en la empresa que se está realizando la investigación. Concluyeron que el estudio presente tiene un vínculo característico y evidencia una gestión adecuada en la empresa que se está haciendo dicho estudio.

Gómez, (2019), con la tesis, El outsourcing y su influencia en la gestión de tecnologías de la información en la Universidad Nacional Agraria de la Selva Tingo María 2017. Perú, optar el título profesional de Ingeniero de Sistemas e Informática en la Universidad Continental, se trazó determinar la influencia del outsourcing en la gestión de Tecnología de Información. La metodología desarrollada fue aplicada con un nivel descriptivo y con diseño no experimental. Estadísticamente tuvo una población de 6400 comercios afiliados con una muestra de 404 comercios afiliados, se utilizó la herramienta de la encuesta y es así que por el programa estadístico SPSS se obtuvo como consecuencia un 0.806 en la Correlación de Pearson lo que representa que el Outsourcing tiene una influencia o explica el 65% de la correlación en la administración de TI. Concluyeron que la influencia del outsourcing es significativa con la gestión de tecnologías de información.

A nivel internacional las tesis relacionadas con la variable outsourcing son: Luque, Marín & Salcedo, (2015), con la tesis La Tercerización/Outsourcing como estrategia organizacional: Revisión del Estado del Arte, para optar el Título de MBA en la Universidad Tecnológica de Bolívar. Colombia, se trazó decretar los fundamentos claves que se han incorporado a la tercerización durante los periodos de diez años. Desarrollaron una metodología cualitativa y cuantitativa. Concluyeron que la tercerización se ha manejado al pasar de los años como táctica para la disminución de costos.

Palafox, Corzo & Corzo, (2014), con la tesis Comparativo de empresas de outsourcing en reclutamiento y selección en el territorio de Puebla. México, para ganar el grado de Maestro en Administración en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, se trazó en demostrar las ventajas competitivas por cada una de las organizaciones que brindan el outsourcing para la selección y reclutamiento de personal. Desarrollaron una metodología de método cuantitativo con un tipo de estudio exploratorio. Concluyeron que las organizaciones que ofrecen servicios de outsourcing en la ciudad de Puebla con respecto al reclutamiento y selección de personal brindan una buena calidad y esto lleva a contrataciones con empresas contratantes.

Maldonado, (2018), con la tesis El esquema de contratación vía Outsourcing en México: El caso de Banamex para ganar el grado de Licenciada en Economía en la Universidad Nacional Autónoma de México. México, se trazó analizar un esquema para la contratación outsourcing o subcontratación en el caso de concreto Banamex. Desarrollaron una investigación de metodología mixta, la cuantitativa y la cualitativa. Concluyó que esta forma de contratación puede generar dudas en los trabajadores ya que elimina la asociación sindical, privilegio de antigüedad y la probabilidad de una jubilación, fomenta a los sueldos y los préstamos menores a los que se ofrecen en contrataciones de esquema directo.

Las tesis a nivel internacional relacionado a selección de personal son: Cancinos, (2015), con la tesis Selección de personal y desempeño laboral para optar el título psicóloga industrial/ Organizacional en el grado académico de Licenciada en la Universidad Rafael Landívar. Guatemala, se trazó acordar la proporción que hay con selección de personal y desempeño laboral. Desarrollaron una metodología cuantitativa, de tipo de diseño causi experimental. Concluyó que los procedimientos que tiene la selección de personal están relacionados de una manera importante con los procesos de evaluación del desempeño ya que la inestabilidad y fortalezas vistas en la selección están plasmadas en el nivel de desempeño.

Navarrete (2015), con la tesis Modelos de selección y reclutamiento del personal de guardia y su impacto en la productividad de las empresas de seguridad de la ciudad de Guayaquil, para optar el grado de Magister en Finanzas y Proyectos Corporativos. Ecuador, se trazó desarrollar una guía para el crecimiento competente del involucramiento del capital humano y obtener un buen rendimiento. Desarrollo una metodología de investigación cuantitativa, el tipo explicativo y de campo. Concluyó que la investigación realizada les permite implantar un concepto referente a la selección y el reclutamiento en una empresa esta con una finalidad que es que se pueda contribuir en el rendimiento de una organización.

También Cervantez, (2014), con la tesis La evaluación en selección de personal como campo de acción y dominio del psicólogo optando el título de licenciado en psicología en la Universidad Nacional Autónoma de México.

México, su objetivo es demostrar del porque las evaluaciones psicológicas en los procesos de selección lo deben realizar los psicólogos. Desarrollo una metodología de investigación cuantitativa con estudio descriptivo. Concluyó que dado a los resultados obtenidos por los cuestionarios realizados las evaluaciones con respecto a la selección del personal lo realizan en primer lugar por psicólogos titulados, seguido por los psicólogos pasantes, pedagogos, administradores y por último los trabajadores sociales.

Las tesis a nivel nacional relacionado a selección de personal son: Castro, (2017), con la tesis La selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Ancón, año 2017, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración, se trazó diagnosticar la relación de la selección de personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón. Empleo una metodología cuantitativa, tipo descriptiva correlacional con un diseño no experimental. Estadísticamente se tuvo 109 colaboradores, se empleó la herramienta de la encuesta y a través del programa estadístico SPSS se obtuvo como consecuencia el 0.904 en la Correlación de Pearson. Concluyó que las variables del estudio tienen una correlación positiva alta y es favorable para la organización.

También Manco, (2018), con la tesis Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016 para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud en la Universidad Cesar Vallejo, tuvo como objetivo establecer la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica. Desarrollo una metodología cuantitativa, básico, diseño no experimental. Estadísticamente la investigación tuvo 98 trabajadores en la cual se utilizó la herramienta de la encuesta y posteriormente el programa estadístico SPSS obteniendo como resultado una significancia de Spearman de 0.898 la cual significa que hay correlación positiva fuerte en la investigación entre las variables. Concluyó que por el estudio realizado se tiene una concordancia con el Reclutamiento en su establecimiento con la selección de personal con el desempeño laboral.

Así mismo, Escudero & Távora (2019), con la tesis Selección y rotación de personal en la EPS SEDALORETO S.A. con enfoque en gestión de riesgos para optar el título profesional de Maestro en Administración de Empresas en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Perú, se trazó acordar la relación entre la rotación y la selección del personal en la EPS Sedaloreto, S.A. cogiendo el punto de partida la gestión de riesgos. Desarrollo metodología de investigación cuantitativa, descriptiva y de diseño no experimental. Estadísticamente la investigación tuvo una muestra de 177 colaboradores en la cual se utilizó la herramienta de la encuesta y posteriormente el programa estadístico SPSS consiguiendo como resultado una significancia de Spearman de -0.950 por consiguiente significa que existe una correlación negativa fuerte en la investigación entre las variables. Concluyo que al haberse planteado trazar la relación entre la variable rotación y selección de personal cogiendo como punto de encuentro la gestión de riesgos se obtuvo como respuesta que se tiene una relación negativa fuerte.

Para investigar mejor las variables es indispensable fundamentarse en las teorías científicas que poseen un soporte vinculado con la investigación. Es por ello que tenemos como primera a la Teoría Z que fue creada por William Ouchi, en lo cual Ouchi, (1982) refiere que la Teoría Z es también llamada Escuela japonesa, la teoría se enfoca en aumentar el amor y bienestar del trabajador por la organización, esto se da por medio de un trabajo laboral de por vida con gran hincapié en la tranquilidad del empleado esto es tanto dentro de su trabajo como afuera. De la misma manera tenemos la Teoría de las Relaciones Humanas que se realizó por Elton Mayo y sus ayudantes Mary Parker Folley, Douglas Mc Gregor y Abraham Maslow en los Estados Unidos (1930), fue básicamente una reacción para oposición de la teoría clásica, se genera con la importancia de poder obtener una eficacia completa en la productividad dentro de una buena armonía laboral entre el trabajador y el empleador.

Para finalizar esta la Teoría General de Sistemas (TGS) que fue creada por el germano Ludwig von Bertalanffy se publica entre 1950 y 1968 donde refiere que esta teoría no busca resolver problemas o pretende solucionar

prácticas, sino realizar teorías y formular conceptos y estas puedan crear situaciones de aplicación en una realidad experimentada.

Los enfoques teóricos, conceptos y definiciones relacionado con la variable outsourcing son: Según Mondy & Noe, (2005) definen al Outsourcing de una manera de provisión externa para las empresas incitando así la reducción de costos, presupuestos limitados y adquisiciones que han creado muchos procedimientos redundantes. Schneider (2014), refiere que el Outsourcing se desarrolla en el momento en que organización cede sus procesos o funciones determinadas a un tercero otorgándole así responsabilidades, estos procesos no se tratan si son mecánicos o automatizados, las organizaciones deciden cual son sus tareas diarias y ellos lo aplican, pues este mecanismo apoya a fortalecer distintas ventajas en el mercado. Compromete a un replanteamiento completo de gestión en las instituciones, transformándose como una de las partes elementales del planeamiento estratégico de una organización

Así mismo Luna, (2014) define al Outsourcing como una técnica de innovación de la administración que se fundamenta en transferir a terceros ciertos procedimientos complementarios que no forman parte de las actividades principales del negocio esto permite esfuerzos y energía en las actividades que si son primordiales.

Los enfoques teóricos, conceptos y definiciones relacionado a la selección de personal son: Cárcamo, (1968) define que es un procedimiento que implica el estudio de las necesidades de colaborador hasta la nominación del mismo y esto depende mucho del grado de eficacia de una organización esta sea privada o pública. Montes & González (2006) definen al proceso de selección, como el proceso que tiene como propósito proporcionar a las organizaciones un personal adecuado asegurando así la ocupación exacta del cargo.

También Olleros, (2005) refiere a la selección de personal como un proceso que es consecuencia por la Planificación de los Recursos Humanos de la empresa (PRH), constituida en la planificación general de esta, este proceso necesita de evaluaciones tanto cuantitativa por el número de personas

necesarias como cualitativa por las características del puesto de trabajo de las personas que van a desempeñarlos.

Los artículos científicos relacionados como antecedentes al outsourcing: Oberto & Aranguren (2020), tuvo como objetivo analizar en el contexto legal venezolano identificando así cuando es un contrato de trabajo y diferenciar con otros contratos civiles o mercantiles de prestación de servicios. Desarrollaron una investigación documental y de nivel descriptiva. Concluyeron que la tercerización de acuerdo a la legislación laboral conlleva siempre a la precarización del empleo ya que se pueden evadir los cumplimientos laborales y así genera la pérdida de los derechos laborales para los trabajadores.

Del Castillo, López & Cañizarez, (2020), tuvieron como objetivo analizar la dinámica del cargo y la subcontratación en la ciudad de Celaya, Guanajuato, México durante periodos del 2003 – 2013 a nivel del sector económico. Desarrollaron una metodología mixta, la cuantitativa y la cualitativa. Concluyeron que la flexibilidad laboral ha motivado al incremento en lo que viene ser la subcontratación de personal en diferentes sectores por lo que lleva al aumento de liquidaciones al personal.

Asimismo, Strada, (2019), tuvo como objetivo analizar los fenómenos de la tercerización laboral en Argentina y Brasil. La metodología utilizada combina estrategias cualitativas y cuantitativas. Concluyeron que desde el año 2000 se han registrado momentos de cambio de la economía y del mercado de trabajo por ello se ve plasmado en el crecimiento de la tercerización laboral. Rojas, Vega & Rodríguez, (2012), su objetivo consistió en la revisión de los esquemas de la subcontratación que utilizan las Pymes (pequeñas y medianas empresas) colombianas, exportadoras y aportar elementos que permitan analizar este aspecto de su gestión. Desarrollaron una metodología descriptiva. Concluyeron que se puede afirmar que los ingresos anuales de las Pymes influyen al momento de ejecutar la subcontratación a otra empresa para que realice determinada actividad en este caso que apoye las operaciones de logística.

Leiva & Campos, (2013), tuvo como objetivo desarrollar un estudio de las movilizaciones de los empleados subcontratados de la minería del cobre en tanto su nuevo movimiento social y tomando como ejemplo la paralización

sucedida en una de las empresas mineras de la región de Tarapacá en mayo del 2010. Desarrollaron una metodología cualitativa. Concluyeron que los trabajadores subcontractados del cobre tienen su reflejo en la posición política de su país con respecto a los movimientos sociales. La inclinación de estos grupos es implícita dado que por objetivo tienen robustecerse solidarizando en las peticiones, por lo tanto, no asombra ver alianzas entre colaboradores de distintos campos de la producción, como la minera y la portuaria.

Martinez, (2018), refiere que la economía local y regional se basan en la subcontratación por las empresas transnacionales ya que es muy importante para la exportación. Se trazó argumentar en un nivel de etapa de lado crítico explicando la externalización de la producción y el ahora de relaciones laborales. Su metodología fue cualitativa y cuantitativa. Concluyo que en la actualidad la subcontratación internacional se está volviendo una de las herramientas claves para la productividad transnacional

Fernández & Piñeiro, (2013), como objetivo tuvieron que analizar si existen rupturas o diferentes formas de contratismo rural es por ello que mediante estudios se estudiara el contratismo rural en diferentes formas en la esquila y maquinaria en la forestación. Para la metodología lo dividieron en tres etapas, el primero se delimito el tema a investigar mediante términos cualitativos y cuantitativos, la segunda se adoptó la perspectiva teórica a adoptar y por último se realizó un trabajo en campo que consistía en entrevistar a los grupos de contratistas. Como conclusión el contratismo fue un mecanismo desarrollado por el capital en busca de minimizar las rentabilidades dándose así diversas estrategias productivas simultáneamente agilizando así diversos procesos de trabajo.

También Saragor & Nogueira, (2016), como objetivo fue vincular la estructura organizativa y su flexibilidad de vínculos contractuales de los profesionales sanitarios analizando así los regímenes laborales centrados en el vínculo de empleo. Desarrollaron una investigación con metodología cualitativa para el análisis del caso. Conclusión, refiere que los aspectos vistos son caracteres del periodo del capitalismo contemporáneo para este ambiente, la subfinanciación del estado muestra un régimen de recursos humanos objetiva

efectuando así el entorno adecuado para las tercerizaciones y la flexible vinculación de empleos para colaboradores de la salud.

Mena & Pérez, (2018), el objetivo fue analizar los resultados obtenidos por el proceso de tercerización en base a la percepción de calidad en los servicios públicos de la energía eléctrica y así lograr el impacto en el municipio de Quibdó. La investigación fue desarrollada por muestreo aleatorio estratificada utilizando la metodología cuantitativa con un enfoque descriptivo en la que se precisaron presencias importantes sobre la percepción de calidad en la prestación del servicio de energía después del proceso de tercerización. Como conclusión, los servicios públicos estarán relacionados con el propósito de ayuda del estado, es la obligación de esta su asistencia eficiente para los individuos del estado nacional y el agrado de su clientela.

Haidar, (2017), como objetivo fue contribuir y complejizar el campo de estudio sobre la tercerización laboral. La metodología usada fue cualitativa para profundizar e interpretar el tema del fenómeno. Conclusión, la investigación señala que, aunque exista una gran fuente teórica las cuales llevan a las organizaciones tercerizar, es de suma importancia complejizar la problemática con la entrada a mejores fuentes de investigación.

Los artículos científicos considerados como antecedentes para selección de personal: Sardi & Troilo, (2020), tuvo como objetivo examinar las características de las entrevistas desarrolladas por tecnologías en lo que refiere a la selección del personal, basándose de sectores de personal de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Conurbano Bonaerense. Desarrollaron una metodología de investigación cualitativa con estudio descriptivo. Concluye que las entrevistas mediadas por tecnologías (EMTs) están siendo desarrolladas y ganando un lugar muy importante. Arroyo, (2020), el objetivo que se trazo fue realizar una propuesta de proceso de mejora para el reclutamiento, selección y la contratación así permita la disminución de pérdidas económicas en las empresas contratistas mineras localizadas en la ciudad de Arequipa. Desarrollaron una metodología desde el punto de vista cualitativo. Concluyó que los problemas críticos de los procesos de Reclutamiento, Selección y Contratación de personal fueron identificados gracias a los análisis situacionales que se desarrollaron las cuales se centran en las deficiencias

estructurales, contenido de los documentos y los formatos que están implicados en los procesos ya que solo se utilizó la única técnica que fue de reclutamiento virtual realizados por parte de colaboradores terceros del área de Recursos Humanos.

También Ortiz, Guerra, Codina & Villalpando, (2018). Tuvo como objetivo descubrir escenarios nuevos para que así puedan llevar a cabo los procesos para que las empresas tengan éxito. Desarrollaron una investigación metodológica cualitativa de alcance descriptivo, explicativo y correlacional ya que se describe cada uno de estos conceptos. Concluyeron que las empresas deberían de alcanzar sus objetivos y el desarrollo organizacional, que estas tuvieran en claro los requisitos que se requiere para cada especificación del puesto, así como un manual de las descripciones de los puestos a fin de obtener el éxito deseado en las empresas.

Estrada, (2018), tuvo como objetivo que los sistemas de recomendación web para la selección del personal basados en agentes de software sirvan como referente para los trabajos futuros orientado al mejoramiento de proceso de selección en las organizaciones. Desarrollo una metodología cuantitativa como cualitativa. Concluyó que las etapas de selección de personal deben involucrar necesariamente el criterio humano para el proceso deliberativo, pero por ahora la aplicación desarrollada no reemplaza de ninguna forma los procesos decisivos de los seres humanos al contrario aparenta ser una herramienta de soporte para la toma de decisiones. Carrillo, Bravo & Valenciana, (2014), se trazó determinar si las micro y pequeñas empresas emplean procesos y métodos para el reclutamiento y selección de su personal. Desarrollaron una metodología de investigación cuantitativa, no experimental, tipo descriptivo. Concluyó que las variedades de empresas tienen establecidos de manera empírica sus procesos las cuales apoyan a desarrollar el reclutamiento y selección de personal.

Maris, Lizurek & Barreto, (2016), tuvo como objetivo mostrar los resultados de la investigación dirigida a reconocer las practicas propias de la gestión del capital humano. Desarrollo una metodología exploratoria – descriptivo de tipo cualitativo y cuantitativo. Concluyeron que el trabajo tiene pretendido examinar los resultados relacionados a las vinculaciones

sistemáticas de los procesos de gestión del capital humano. Chicaiza, Bastidas, Llano, Hernandez & Moreno (2019), se trazaron valorar la relación entre el proceso de selección de personal y su influencia en la satisfacción del cliente. Desarrollo una metodología de tipo cualitativa. Concluyeron que las etapas de selección de personal son muy trascendentales para la institución ya que consigue la satisfacción del cliente externo y consiguientemente ayuda a cumplir los objetivos de la institución.

También Díaz, Aguilera & Guillén, (2014), tuvieron como objetivo determinar cuál de los modelos (regresión múltiple o lógica difusa) es el más óptimo para la compañía y las conclusiones más certeras para empezar a evaluar y elegir un postulante para el cargo en específico. Desarrollo una metodología de tipo cualitativa. Concluyeron que en la actualidad el tema de recursos humanos se le considera una ventaja competitiva en las organizaciones de tal manera explotar este recurso es a través de la gestión por competencias, estas son conocimientos, las capacidades, conductas, aptitudes, etc. esto hace que los desarrollos de las tareas, así como los logros que piden las organizaciones sean sobresalientes.

También González, Chavarría & Ocón, (2019), tuvieron como objetivo el proceso de reclutamiento y selección de personal en la alcaldía durante un semestre del 2018 donde se describe la gestión empresarial, el clima laboral interno y externo con el propósito de ver la actual situación de la alcaldía. Desarrollo una metodología de investigación mixta es decir se vincula datos cuantitativos y cualitativos. Concluyeron que dentro de la alcaldía la persona encargada de realizar las etapas de reclutamiento, selección e inducción de personal debe de realizar distintos procesos ya que estos influyen mucho en los lineamientos técnicos para la adecuada contratación del personal ideal. Gil & Piana, (2018), tuvieron como objetivo contribuir en los análisis de la situación en materia de profesionalización en el ámbito subnacional partiendo de la política de las etapas de selección de personal en las ocupaciones jerárquicos en la provincia de Buenos Aires. Desarrollaron una metodología cualitativa. Concluyeron que a través de los de los análisis obtenidos las políticas no han logrado manejar de la mejor manera los nombramientos guardándose la politización de los cargos reservados a los funcionarios de carrera.

Palafox, Corzo & Corzo, (2020), tuvieron como objetivo investigar cómo es que responde los distintos perfiles en las evaluaciones de candidatos en función de la selección de personal en el entorno organizacional. Desarrollo una metodología cualitativa. Concluyeron que después de obtener información sobre la organización y los perfiles de los participantes para evaluar así al candidato, los resultados mostraron en el contexto de organización resultados perjudiciales, la postura hacia el candidato tuvieron resultados favorables cuando este fue presentado con términos de alta experiencia y no por su potencial y en otro contexto organizacional favorable, las actitudes hacia el candidato no tuvo variación en función de que si su perfil destacaba su experiencia o el potencial

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación fue aplicada tal cual sostienen los autores Hernández et al., (2014) ellos refieren que la investigación aplicada se fundamenta en las soluciones de los problemas existentes en relación del estudio.

Para esta investigación el diseño será no experimental de corte transversal tal como lo refieren con el libro de Hernández et al., (2014) ellos definen que los diseños no experimentales se fundamentan en contemplar examinar los fenómenos en su entorno natural del estudio sin ejecutar el manejo de las variables. Es de corte transversal puesto que las informaciones serán conseguidas en una única ocasión.

Para la investigación el enfoque será cuantitativo la cual se sostiene con el libro de Hernández et al., (2014) quienes explican al enfoque cuantitativo la cual consiste en la recaudación de información, planteamiento de hipótesis en base a la medición numérica y se desarrolla el análisis estadístico para definir la conducta y probar las teorías propuestas

Para esta investigación el nivel fue descriptivo correlacional tal como explican Hernández et al., (2014) que los estudios descriptivos buscan detallar características de fenómenos identificados en una determina población. Es correlacional ya que se busca relacionar variables o los conceptos establecidos en el contexto de estudio.

Para esta investigación el método será hipotético – deductivo, el mismo que refieren con el libro Metodología de la Investigación de Bernal (2010) el cual define al método de investigación hipotético - deductivo como los métodos que comienzan de unas afirmaciones en calidad de hipótesis y busca refutar, falsear hipótesis, derivando de ellas conclusiones que deben enfrentarse con lo establecido

3.2. Variables y operacionalización

Variable X: Outsourcing

Schneider (2014), refiere que el Outsourcing se desarrolla en el momento en que organización cede sus procesos o funciones determinadas a un tercero otorgándole así responsabilidades, estos procesos no se tratan si son mecánicos o automatizados, las organizaciones deciden cual son sus tareas diarias y ellos lo aplican, pues este mecanismo apoya a fortalecer distintas ventajas en el mercado. Compromete a un replanteamiento completo de gestión en las organizaciones, transformándose en una de las partes elementales del planeamiento decisivo de una organización (p.50)

Para la primera variable Outsourcing sus dimensiones son las siguientes:

Dimensión1: Proceso de servicio

Schneider (2014), refiere que las distintas organizaciones que ofrecen un producto o servicio competitivo pueden diferenciarse entre dar un servicio o crear un proceso de servicio, es por eso que las empresas se dirigen en brindar y realizar una gestión de calidad, evaluaciones y considerando los comportamientos internos dejando en claro que los productos brindados no son un servicio sino la que se adecua a las exigencias del mercado.

Indicadores: Satisfacción del cliente, Retención de clientes, Compromiso de los empleados.

Satisfacción del cliente

Es el nivel en el cual se encuentra el estado de ánimo de una persona al momento de realizar una compra o utiliza un servicio.

Retención de clientes

Es la capacidad en la cual una empresa puede retener a sus clientes, con el tiempo estas retenciones se pueden medir mediante el porcentaje de clientes que la empresa tiene sobre el número total de clientes de un tiempo específico

Compromiso

Refiriendo a las organizaciones, es el grado en la cual el empleado se involucra con la organización ya sea emocional o intelectualmente para el desempeño o los retos del negocio.

Dimensión 2: Reducción de costos

Schneider (2014), refiere que es proceso en la cual realizan las empresas con el fin de poder minimizar sus gastos y poder incrementar así sus ganancias.

Indicadores: Costos, Rentabilidad, Utilidades.

Costos

Es el gasto económico que simboliza el desarrollo de un producto o el préstamo de un servicio.

Rentabilidad

Es la capacidad en la cual los negocios pueden generar ganancias a partir de una inversión.

Utilidades

Es el beneficio o interés económico de una organización en el desempeño de sus operaciones.

Dimensión 3: Productividad

Schneider (2014), refiere sobre la productividad como una relación que existe entre las cantidades de los productos por un procedimiento productivo y todos los recursos empleados para obtener dicha producción.

Indicadores: Eficiencia, Crecimiento, Innovación

Eficiencia

Es la habilidad que consiste en poder contar con algo o alguien para así obtener un resultado o el cumplimiento de una función adecuada.

Crecimiento

Hace referencia al incremento de variables, estos pueden ser los activos, producción, ventas, los beneficios o el personal que se emplea.

Innovación

Es el cambio o modificación que se hace a una creación o la puesta en marcha de algo novedoso.

Variable Y: Selección del personal

Olleros, (2005) definió a la selección de personal como un procedimiento que es consecuencia por la Planificación de los Recursos Humanos de la empresa (PRH), constituida para la planificación general de esta, este proceso necesita de evaluaciones tanto cuantitativa por el número de personas necesarias como cualitativa por las características del puesto de trabajo, de las personas que van a desempeñarlos. (p.90).

Para la segunda variable Selección del personal sus dimensiones son las siguientes:

Dimensión1: Necesidad de talento humano.

Olleros, (2005), los talentos se pueden diferenciar con las habilidades innatas y las creaciones que tengan las personas es así que también fomenta a las practicas o en los entrenamientos que se realicen en las organizaciones.

Indicadores: Reclutamiento, Desempeño, Entrevista laboral.

Reclutamiento

Es la acción en la cual se pretende ganar un grupo de personas que sumen a una entidad o una causa.

Desempeño

Es el hecho en la cual se busca realizar una actividad o cumplir una obligación en una respectiva labor.

Entrevista laboral

Es el contacto de forma directa entre el entrevistado y el entrevistador en la cual tiene la ocasión de convencer de que es la persona ideal para el puesto de trabajo.

Dimensión 2: Evaluación cuantitativa

Según Olleros, (2005), refiere que basándose a la medición de instrumentos se obtiene una información cuantificada la cual se traduce a una calificación.

Indicadores: Preselección, Exámenes, Técnicas.

Preselección

Es un procedimiento en la cual se trata de descubrir a empleados potenciales que puedan cumplir con los requisitos determinados para un tipo de trabajo para que luego se pueda atraer a la selección.

Exámenes

Son los tipos de prueba que se les toman a las personas para determinar su experiencia o suficiencia en algo determinado o también para saber su aptitud en alguna actividad o cargo.

Técnicas

Son los diferentes recursos en la cual se utilizan para saber lo que se requiere en una actividad y esta se pueda desarrollar.

Dimensión 3: Evaluación cualitativa

Según Olleros, (2005), refieren que se presentan como paradigmas la cual predomina en el espacio de las evaluaciones

Indicadores: Funciones, Conocimientos, Capacitación

Funciones

Es el desempeño que tiene un colaborador al momento de realizar una actividad dentro o fuera de la organización

Conocimientos

Es el proceso en la cual se obtienen habilidades, valores, actitudes mediante un estudio, enseñanza o por último de una experiencia.

Capacitación

Se trata de formar, enseñar o educar a un individuo para que pueda desarrollar alguna actividad que se le conceda.

Para el proyecto de investigación la escala de medición que se eligió fue la escala de medición ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo

La población del estudio que servirá para evaluar fue desarrollada por los 50 colaboradores de la Empresa GA PROMANT, Distrito de Carabayllo, 2021 la misma que sustentan Hernández, Fernández & Baptista (2014) quienes definieron que nuestra población está conformada por grupos de personas que comparten las mismas características para adquirir un servicio o producto.

Para la presente investigación se escogerá la muestra censal de los 50 colaboradores de la empresa. Debido a que su población también cuenta con 50 colaboradores la misma que sustentan Hernández et al., (2014) quienes explican a la muestra como el subgrupo del total las cuales se recogen los datos y estos son representativos de esta, también Ramirez (1997) nos dice sobre la muestra censal que es definida como las unidades de investigación que son apreciadas como la muestra.

Debido a que la investigación se ha tomado una muestra censal por lo tanto no se aplica el muestreo según Hernández et al., (2014) definieron que al muestreo incluso se les pueden llamar casos o elementos del cual depende del planteamiento del investigador.

Criterios de inclusión: Sera el personal que cuentan con el contrato indefinido y eventual con cargos directivos, profesional y técnicos

Criterio de exclusión: No serán considerados el personal de limpieza.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para la investigación la técnica que se empleara para la recolección de datos es la encuesta la misma que sustenta Bernal (2010) como un método que admite conseguir información de las personas a través de un cuestionario que contiene preguntas.

Tabla 1:

Escala de frecuencia Likert del outsourcing y selección del personal

Puntuación	Denominación	Inicial
5	Siempre	S
4	Casi Siempre	CS
3	A Veces	AV
2	Casi Nunca	CN
1	Nunca	N

Instrumento

El instrumento la cual se utilizará para recoger los datos será un cuestionario el mismo que sustenta Hernández et al., (2014) quienes refieren al cuestionario como un compuesto que está desarrollado por un grupo de preguntas referido a una o dos variables las cuales se van a medir.

Validez de instrumento

La validez del instrumento fue desarrollada por el método de juicios de expertos; para dicha aspiración se solicitó la colaboración de 3 docentes con grado de Maestría o Doctorado quienes dieron su conformidad; el mismo que está contenido en el anexo número 3. Dicha acción tiene como soporte a Hernández et al., (2014) la cual refieren sobre la validez de instrumento como la medición en que un instrumento mide la variable la cual se precisa evaluar.

Confiabilidad del instrumento

Se tuvo resultados por parte del estadístico del Alfa de Cronbach en base a la encuesta piloto a 10 sujetos de estudio y procedimiento respectivo en el programa SPSS el desenlace de dicha acción y tiene un índice de confiabilidad de 0.769 el mismo que es apreciado de acuerdo al índice de confiabilidad como aceptable. De esta manera dicha acción tiene como fundamento a Hernández, Fernández & Baptista (2014) la cual refieren sobre la confiabilidad del instrumento como el grado en la que el instrumento puede provocar los resultados coherentes y razonables.

3.5. Procedimientos

1. Se coordinará con el dueño de la empresa para solicitar la orden y consentimiento de investigación referido a la empresa.
2. La fuente de investigación serán los colaboradores determinados. como muestra de la empresa GA PROMANT.
3. Los colaboradores serán localizados en sus respectivas áreas.
4. Los datos serán recolectados a través de un cuestionario y será tomado de forma directa a los colaboradores.

3.6. Método de análisis de datos

Método descriptivo

Consistirá en el análisis de las tablas y graficas de frecuencias desarrolladas por el programa SPSS a grado de variables y dimensiones la misma que se sustenta Hernández, Fernández & Baptista (2014) refieren que el método detalla los puntos, información y las variables de estudio que comprenden la distribución de frecuencia entre otros.

Método de análisis inferencial

Este método consistió en un estudio minucioso y cuidadoso de las pruebas de hipótesis mediante el estadístico de Spearman a nivel general y específicos a lo que refieren los autores Hernández et al., (2014) ellos refieren que el análisis inferencial se puede ordenar de acuerdo a las hipótesis respectivas que se tiene en el estudio.

3.7. Aspectos éticos

Se desarrolló para esta investigación tomando en cuenta fundamentos éticos como son honestidad, objetividad, confidencialidad y respeto, así como ejerciendo los valores de la Universidad Cesar Vallejo que son autonomía, juicio, libertad, beneficio y no maleficencia. Asimismo, se va a garantizar que todos los datos de esta investigación sean verdaderos y sobre todo válidos, para que así nos puedan dar la confiabilidad necesaria de la información para los resultados que nos presentara la investigación. Se desarrollará dentro del ambiente legal respetando así las propiedades de cada autor asimismo no se manipulará los datos para otros beneficios

IV. RESULTADOS

1. Análisis descriptivo univariado

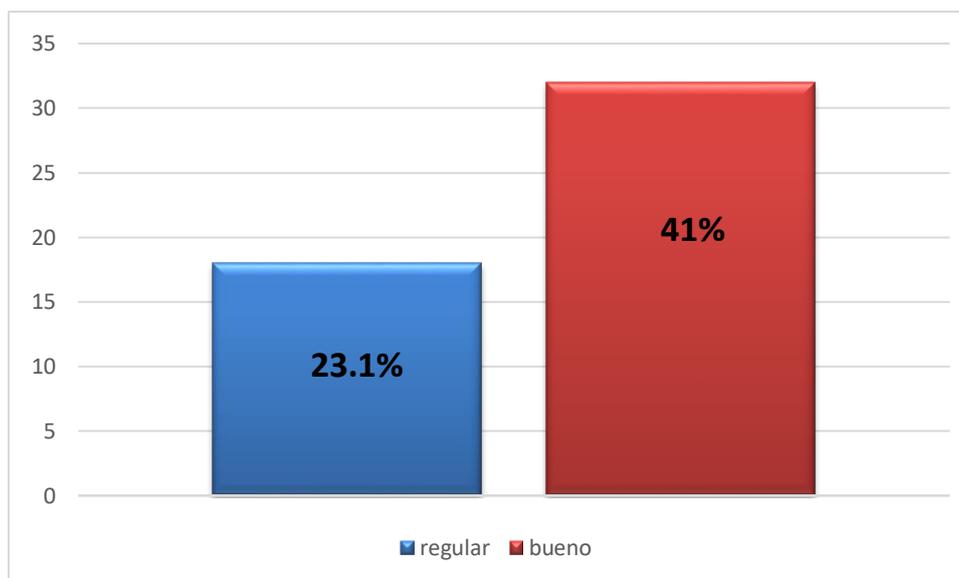
Tabla 2:

Tabla de frecuencias de la variable outsourcing

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válidos	regular	18	23.1	36.0	36.0
	bueno	32	41.0	64.0	100.0
	Total	50	64.1	100.0	

Figura 1:

Histograma de frecuencias de la variable outsourcing



Interpretación

Analizando la tabla 2, la figura 1, 50 empleados que realizaron la encuesta del 100% de los empleados encuestados el 41% (32 encuestados) nos indica bueno mientras que el 23.1% (18 encuestados) nos indica regular, es decir que la aplicación del outsourcing es buena ya que lo ideal sería que sea bien implementada para la empresa GA PROMANT, Carabayllo 2021.

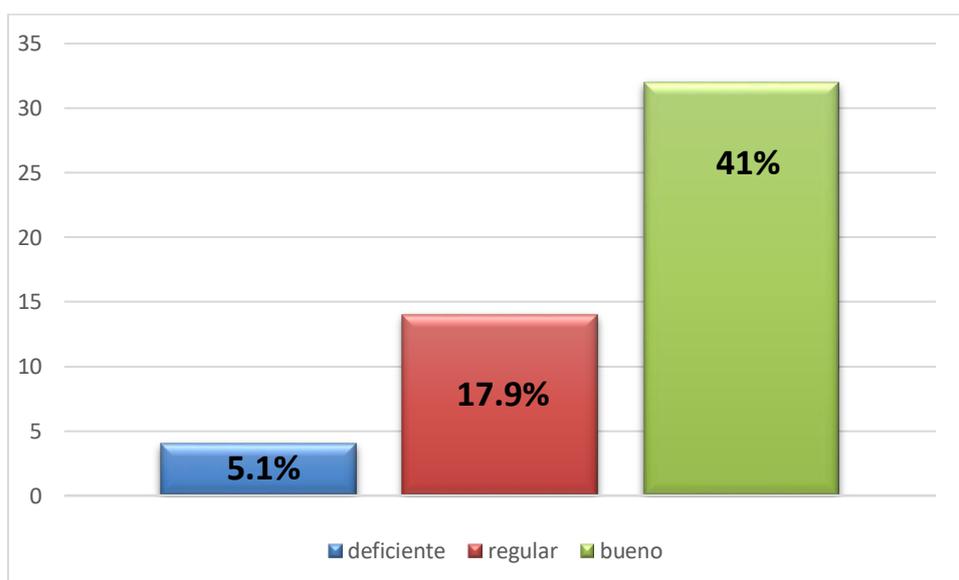
Tabla 3:

Tabla de frecuencias de la dimensión proceso de servicio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	deficiente	4	5.1	8.0	8.0
	regular	14	17.9	28.0	36.0
	bueno	32	41.0	64.0	100.0
	Total	50	64.1	100.0	

Figura 2:

Histograma de frecuencias de la dimensión proceso de servicio



Interpretación

Analizando la tabla 3, la figura 2, 50 empleados que realizaron la encuesta del 100% de los empleados encuestados el 41% (32 encuestados) nos indica bueno mientras que el 17.9% (14 encuestados) nos indica regular y un 5.1% (4 encuestados) nos indica deficiente es decir que la aplicación del outsourcing en lo que es el proceso de servicio es buena ya que lo ideal sería que sea bien implementada para la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021.

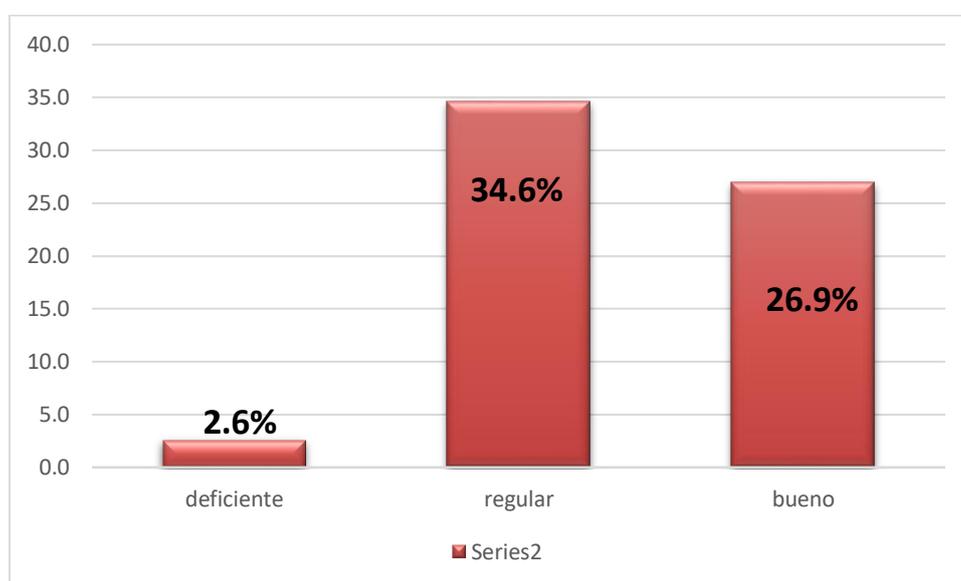
Tabla 4:

Tabla de frecuencias de la dimensión productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	deficiente	2	2.6	4.0	4.0
	regular	27	34.6	54.0	58.0
	bueno	21	26.9	42.0	100.0
	Total	50	64.1	100.0	

Figura 3:

Histograma de frecuencias de la dimensión productividad



Interpretación

Analizando la tabla 4, figura 3, 50 empleados que realizaron la encuesta el 100% de los encuestados el 34.6% (27 encuestados) nos señalan una categoría regular mientras que el 26.9% (21 encuestados) nos señalan una categoría buena y un 2.6% (2 encuestados) nos indica una categoría deficiente es decir que la productividad que se da en la empresa es regular ya que lo ideal sería que sea bien implementada para la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021.

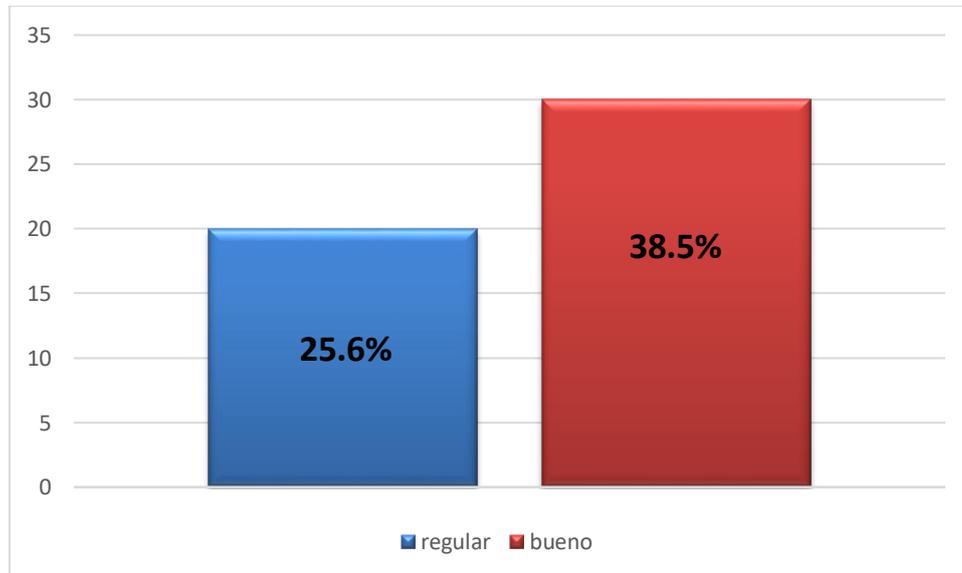
Tabla 5:

Tabla de frecuencias de la dimensión reducción de costos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	regular	20	25.6	40.0	40.0
	bueno	30	38.5	60.0	100.0
	Total	50	64.1	100.0	

Figura 4:

Histograma de frecuencias de la dimensión reducción de costos



Interpretación

Analizando a la tabla 5 y la figura 4, del 100% de empleados el 38.5% (30 encuestados) nos indica que es bueno mientras que el 25.6% (20 encuestados) nos indica que es regular, entonces podemos decir que la reducción de costos es buena para la empresa GA PROMANT, Carabayllo 2021.

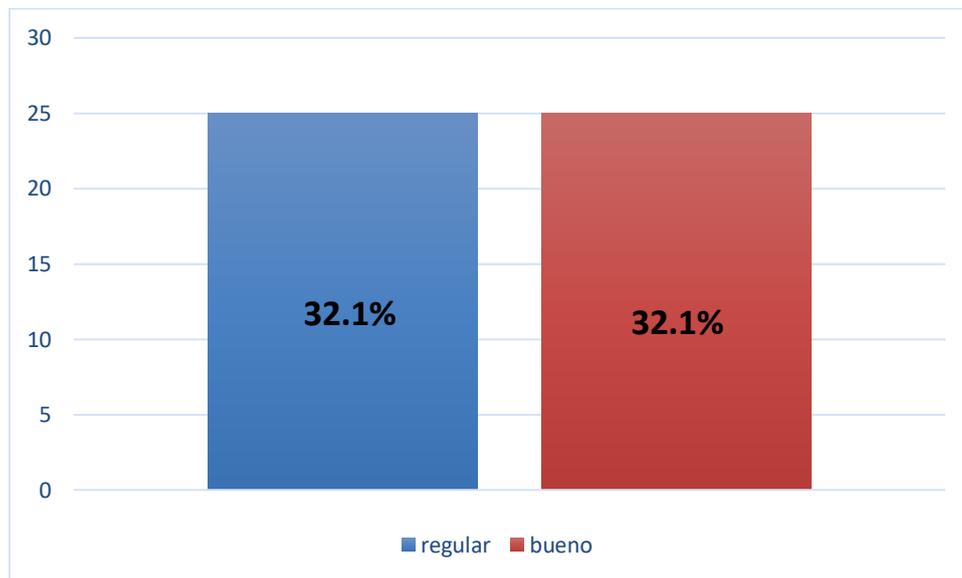
Tabla 6:

Tabla de frecuencias de la variable selección del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	regular	25	32.1	50.0	50.0
	bueno	25	32.1	50.0	100.0
	Total	50	64.1	100.0	

Figura 5:

Histograma de frecuencias de la variable selección del personal



Interpretación

Analizando a la tabla 6 y la figura 5, 50 empleados que realizaron la encuesta, el 100% de los empleados encuestados el 32.1% (25 encuestados) nos indica que es bueno mientras que el 32.1% (25 encuestados) nos indica que es regular, entonces podemos decir que la selección del personal es buena y a la vez regular para la empresa GA PROMANT, Carabayllo 2021.

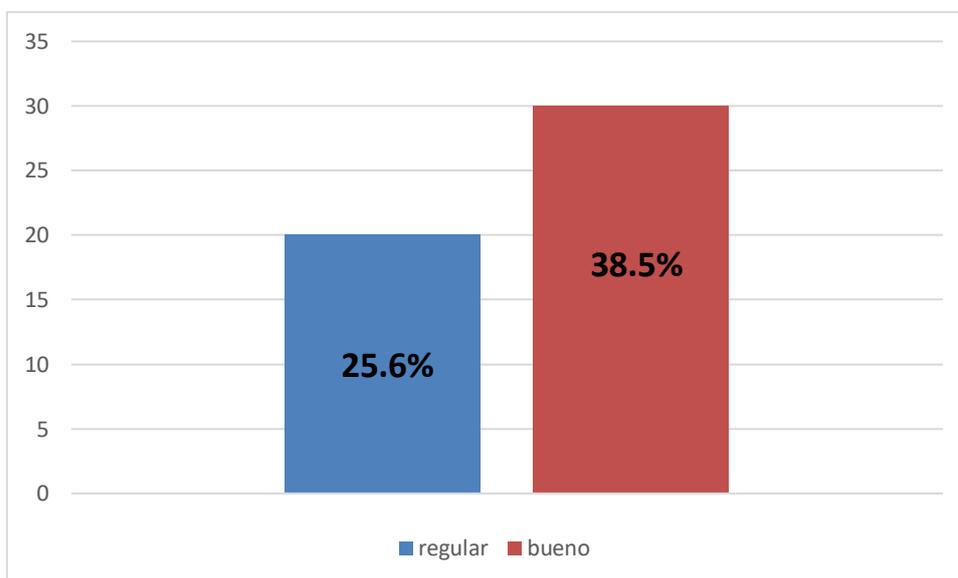
Tabla 7:

Tabla de frecuencias de la dimensión necesidad de talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	regular	20	25.6	40.0	40.0
	bueno	30	38.5	60.0	100.0
	Total	50	64.1	100.0	

Figura 6:

Histograma de frecuencias de la dimensión necesidad de talento humano



Interpretación

Analizando la tabla 7, figura 6, 50 empleados que realizaron la encuesta, el 100% de empleados encuestados el 38.5% (30 encuestados) nos indica que es bueno mientras que el 25.6% (20 encuestados) nos indica que es regular, entonces podemos decir que la necesidad de talento humano es buena para la empresa GA PROMANT, Carabayllo 2021

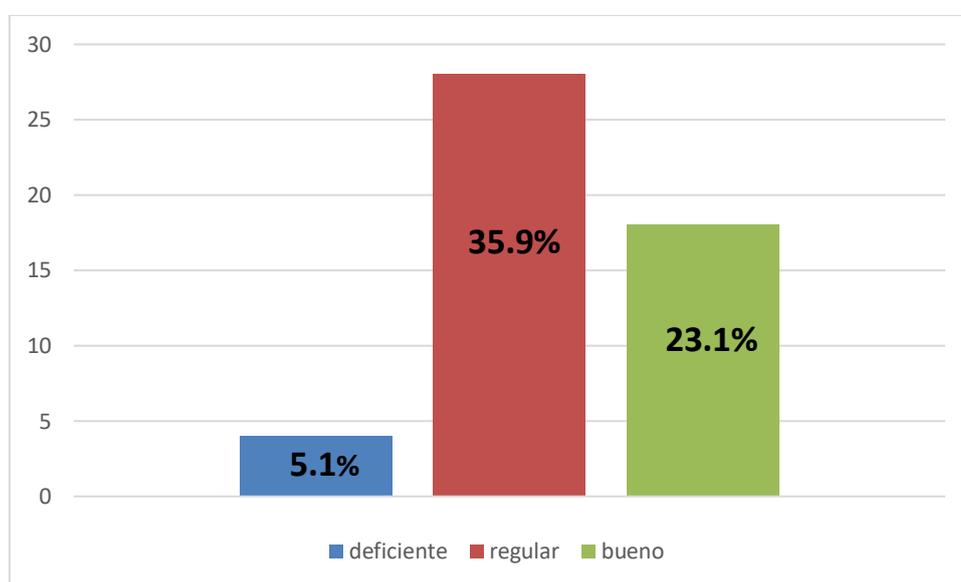
Tabla 8:

Tabla de frecuencias de la dimensión evaluación cuantitativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válidos	deficiente	4	5.1	8.0	8.0
	regular	28	35.9	56.0	64.0
	bueno	18	23.1	36.0	100.0
	Total	50	64.1	100.0	

Figura 7:

Histograma de frecuencias de la dimensión evaluación cuantitativa



Interpretación

Analizando a la tabla 8, la figura 7, 50 empleados que realizaron la encuesta, del 100% de empleados encuestados el 35.9% (28 encuestados) nos indica que es regular mientras que el 23.1% (18 encuestados) nos indica que es regular y el 5.1% (4 encuestados) indican que es deficiente entonces podemos decir que la evaluación cuantitativa es regular en las entrevistas que se realizan en la empresa GA PROMANT, Carabayllo 2021.

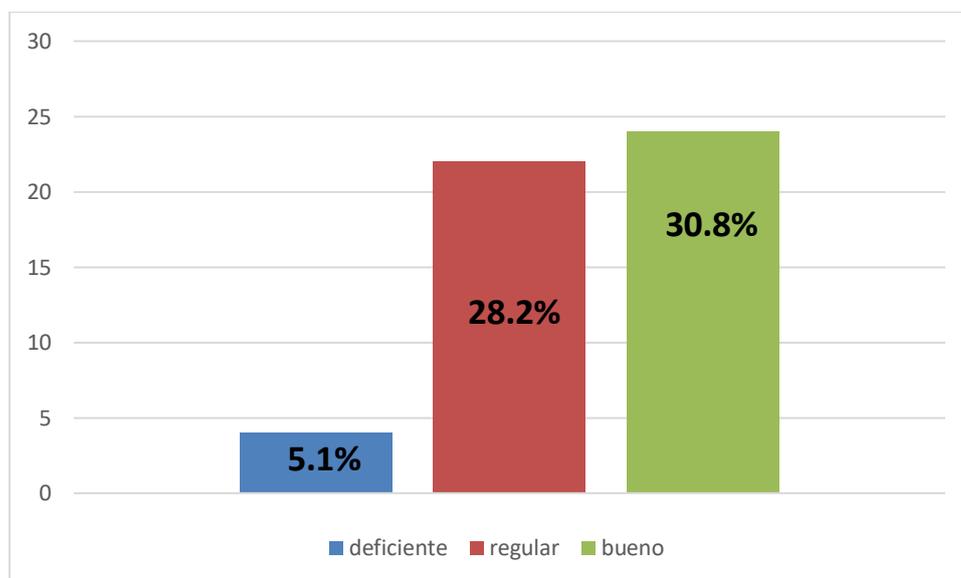
Tabla 9:

Tabla de frecuencias de la dimensión evaluación cualitativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	deficiente	4	5.1	8.0	8.0
	regular	22	28.2	44.0	52.0
	bueno	24	30.8	48.0	100.0
	Total	50	64.1	100.0	

Figura 8:

Histograma de frecuencias de la dimensión evaluación cualitativa



Interpretación

Analizando a la tabla 9 y la figura 8, 50 empleados que realizaron la encuesta, del 100% el 30.8% (24 encuestados) nos indica que es bueno mientras que el 28.2% (22 encuestados) nos indica que es regular y el 5.1% (4 encuestados) indican que es deficiente entonces podemos decir que la evaluación cualitativa es buena para las entrevistas que se realizan en la empresa GA PROMANT, Carabayllo 2021.

2. Análisis descriptivo de las bivariadas

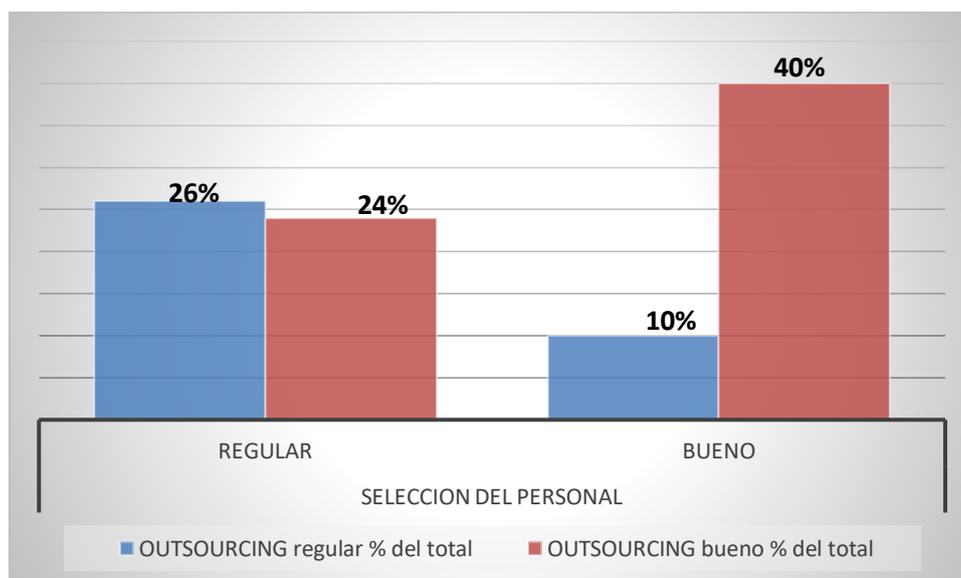
Tabla 10:

Tabla cruzada entre las variables outsourcing y selección del personal

			SELECCION DEL PERSONAL		
			regular	bueno	Total
OUTSOURCING	regular	% del total	26.0%	10.0%	36.0%
	bueno	% del total	24.0%	40.0%	64.0%
Total	% del total		50.0%	50.0%	100.0%

Figura 9:

Histograma del cruce de variables outsourcing y selección del personal



Interpretación

Analizando la tabla 10 y a la figura 9, 50 empleados que realizaron la encuesta, el 100% el 40.0% manifiesta que la intersección entre las variables outsourcing y selección del personal tuvo un resultado bueno, el 26.0% indico que entre el cruce de outsourcing y selección tuvo un resultado regular. Así mismo también se puede apreciar que un 10% de encuestados tuvo como un nivel bajo bueno el cruce de las variables outsourcing y selección de personal y un 24% de encuestados tuvo como un nivel regular en el cruce de las variables

outsourcing y selección del personal de la empresa GA PRMONANT, Carabayllo, 2021.

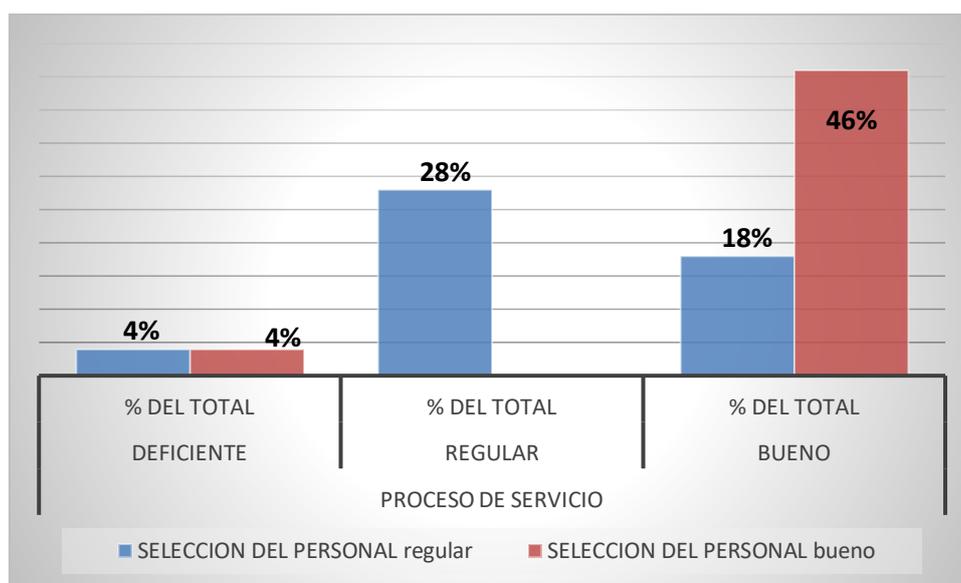
Tabla 21:

Tabla cruzada entre la dimensión proceso de servicio y selección de personal

		SELECCION DEL PERSONAL			
			regular	bueno	Total
PROCESO DE SERVICIO	deficiente	% del total	4.0%	4.0%	8.0%
	regular	% del total	28.0%	0.0%	28.0%
	bueno	% del total	18.0%	46.0%	64.0%
Total		% del total	50.0%	50.0%	100.0%

Figura 10:

Histograma del cruce de la dimensión proceso de servicio y selección de personal



Interpretación

Analizando la tabla 11 y figura 10, 50 empleados que realizaron la encuesta, es decir el 100%, el 46% manifestó que la intersección entre el proceso de servicio y selección del personal, obtuvo como resultado un nivel bueno; 28% de los encuestados indica que tienen un nivel regular el cruce de las dimensiones proceso de servicio y selección del personal; el 18% expresó sobre el cruce entre la dimensión proceso de servicio y selección del personal, tuvo como efecto un nivel bajo bueno. También es destacado decir que el 4% considero

que el cruce de la dimensión proceso de servicio y selección del personal tienen una categoría deficiente.

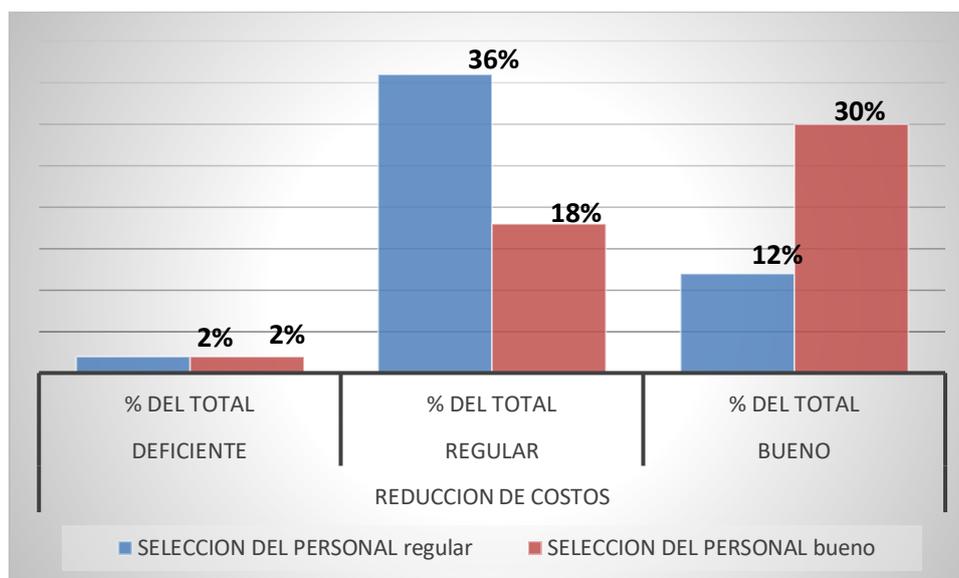
Tabla 32:

Tabla cruzada entre la dimensión reducción de costos y selección de personal

		SELECCION DEL PERSONAL			
			regular	bueno	Total
REDUCCION DE COSTOS	deficiente	% del total	2.0%	2.0%	4.0%
	regular	% del total	36.0%	18.0%	54.0%
	bueno	% del total	12.0%	30.0%	42.0%
Total		% del total	50.0%	50.0%	100.0%

Figura 11:

Histograma del cruce de la dimensión reducción de costos y selección de personal



Interpretación

Analizando la tabla 12 y figura 11, para la muestra de 50 empleados que realizaron la encuesta, es decir el 100%, el 36% manifestó que el cruce entre la dimensión reducción de costos y selección del personal, obtuvo como resultado un nivel regular; 30% de los encuestados indica que tienen un nivel bueno el cruce de la dimensión reducción de costos y selección del personal y un 12% tuvo como conclusión una categoría bueno bajo; el 18% expresó que el cruce entre la dimensión reducción de costos y selección del personal, tuvo como

efecto una categoría bajo regular. También es destacado decir que el 2% considero que el cruce de la dimensión reducción de costos y selección del personal tienen una categoría deficiente.

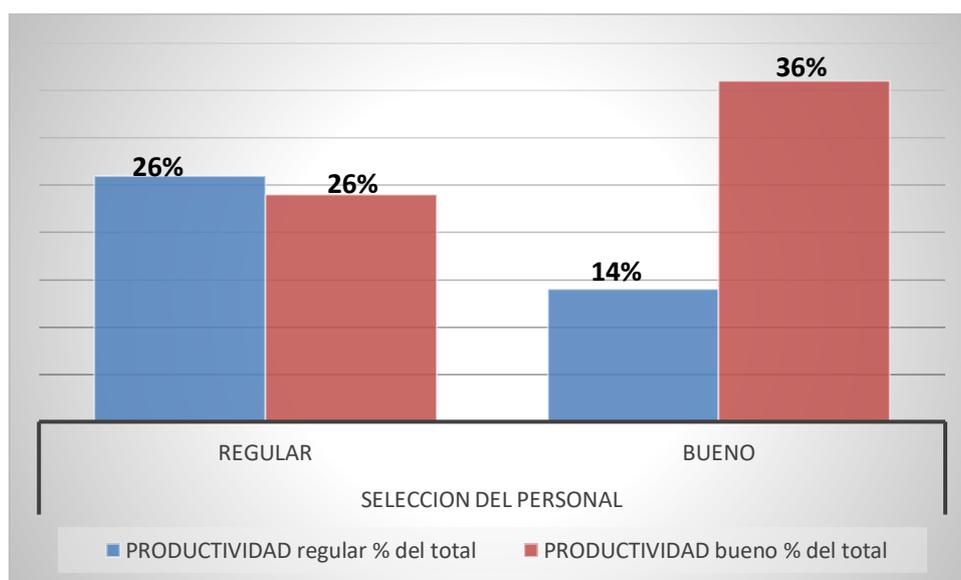
Tabla 43:

Tabla cruzada entre la dimensión productividad y selección de personal

		SELECCION DEL PERSONAL			Total
		regular	bueno	Total	
PRODUCTIVIDAD	regular	% del total	26.0%	14.0%	40.0%
	bueno	% del total	24.0%	36.0%	60.0%
Total		% del total	50.0%	50.0%	100.0%

Figura 12:

Histograma del cruce de la dimensión productividad y selección de personal



Interpretación

Analizando la tabla 13 y figura 12, para la muestra de 50 empleados que realizaron las encuestas, es decir el 100%, el 36% manifestó que la intersección entre la dimensión productividad y la variable selección del personal, se consiguió un rendimiento de nivel bueno; para 14% de los encuestados indica que tienen un grado bueno bajo el cruce de la dimensión

productividad y selección del personal y un 26% tuvo como resultado un nivel regular; el cruce de la dimensión productividad y la selección del personal.

3. Prueba de normalidad

Tabla 54:

Prueba de normalidad para las variables outsourcing y selección de personal

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: OUTSOURCING	.097	50	.200*	.967	50	.169
V2: SELECCION DEL PERSONAL	.141	50	.014	.933	50	.007

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Interpretación

Analizando la tabla 14, visualizamos que en la prueba se diagnosticó la honradez de los ajustes del outsourcing y selección del personal; es por ello que se decidió escoger la prueba de Shapiro – Wilk ya que la investigación esta desarrolla por 50 sujetos de estudio < a 49 sujetos de estudio según Hernández et al., (2014). Dado por eso que se concluyó que se tendrá que aplicar el estadígrafo R Pearson ya que así se van a estudiar muestras paramétricas y el estadígrafo de Spearman en las hipótesis de la investigación que serán propuestas y se va a determinar el nivel de correlación entre variables y las dimensiones del estudio

4. Análisis inferencia bivariada

Tabla 15:

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.

-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil.
0.00	No existe correlación.
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil.
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta.

Fuente: Libro *Metodología de la investigación (6ed)*, p.305 Hernández, Fernández & Batista (2014)

Prueba de hipótesis general.

Hipótesis estadística.

H₀ No existe relación significativa del outsourcing y la selección del personal en la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021

H_a Existe relación significativa del outsourcing y la selección del personal en la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021

Tabla 16:

Prueba de hipótesis general

		Correlaciones		
		V1: OUTSOURCING	V2: SELECCION DEL PERSONAL	
Rho de Spearman	V1: OUTSOURCING	Coefficiente de correlación	1,000	,473**
		Sig. (bilateral)	.	,001
	N		50	50
	V2: SELECCION DEL PERSONAL	Coefficiente de correlación	,473**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
	N		50	50

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

Interpretación

Analizando la tabla 16 se visualiza sobre el vínculo que se quiere para la variable outsourcing y la variable selección del personal tiene una significancia de 0.473, es positivo, de esta manera podemos concluir a través del cuadro sobre el nivel de relación que este resultado se encuentra en una correlación positiva considerable por medio de las dos variables entonces podemos decir la

variable outsourcing influye de manera considerable en la selección del personal para la empresa GA PROMANT. Es así que basándonos en los resultados podemos confirmar que si existe una correlación positiva considerable entre la variable outsourcing y selección del personal la cual beneficiaría de manera considerable a la empresa la cual se está investigando.

Prueba de hipótesis específica 1.

Hipótesis estadística.

H₀ No existe relación significativa del proceso de servicio y la selección de personal en la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021

H_a Existe relación significativa del proceso de servicio y la selección de personal en la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021

Tabla 17:

			Correlaciones	
			V1: PROCESO DE SERVICIO	V2: SELECCION DEL PERSONAL
Rho de Spearman	V1: PROCESO DE SERVICIO	Coeficiente de correlación	1.000	,493**
		Sig. (bilateral)		.000
	N		50	50
	V2: SELECCION DEL PERSONAL	Coeficiente de correlación	,493**	1.000
Sig. (bilateral)		.000		
N		50	50	

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

Interpretación

Analizando la tabla 17, visualiza el vínculo la cual se quiere para la dimensión proceso de servicio y la variable selección del personal tiene una significancia de 0.493, es positivo, de esta manera podemos concluir a través del cuadro sobre el nivel de relación que este resultado se localiza en una correlación positiva media entre las dos variables entonces podemos decir que el proceso de servicio influye de manera media en la selección del personal para la empresa GA PROMANT. Es así que basándonos en los resultados podemos confirmar que existe una correlación positiva media entre la dimensión proceso

de servicio y selección del personal la cual beneficiaria de manera correcta en la empresa la cual se está investigando.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis estadística.

H₀ No existe relación significativa de la reducción de costos y la selección del personal en la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021

H_a Existe relación significativa de la reducción de costos y la selección del personal en la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021

Tabla 18:

			Correlaciones	
			V1: REDUCCION DE COSTOS	V2: SELECCION DEL PERSONAL
Rho de Spearman	V2: REDUCCION DE COSTOS	Coeficiente de correlación	1.000	,338*
		Sig. (bilateral)		.016
		N	50	50
	V2: SELECCION DEL PERSONAL	Coeficiente de correlación	,338*	1.000
		Sig. (bilateral)	.016	
		N	50	50

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

Interpretación

Analizando la tabla 18 visualizamos sobre el vínculo que se quiere para la dimensión reducción de costos y la variable selección del personal tiene una significancia de 0.338, es positivo, de esta manera podemos concluir a través del cuadro sobre el nivel de relación que este resultado se posiciona en una correlación positiva media entre las dos variables entonces podemos decir que la reducción de costos influye de manera media en la selección del personal para la empresa GA PROMANT. Es así que basándonos en los resultados podemos confirmar que existe una correlación positiva media entre la dimensión reducción de costos y selección del personal esta beneficiaria de manera correcta a la empresa la cual se está investigando.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis estadística.

H₀ No existe relación significativa de la productividad y la selección del personal en la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021

H_a Existe relación significativa de la productividad y la selección del personal en la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021

Tabla 19:

		Correlaciones		
			V3: PRODUCTIVIDAD	V2: SELECCION DEL PERSONAL
Rho de Spearman	V3: PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	1.000	.263
		Sig. (bilateral)		.065
		N	50	50
	V2: SELECCION DEL PERSONAL	Coefficiente de correlación	.263	1.000
		Sig. (bilateral)	.065	
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación

Analizando la tabla 19 se visualiza el vínculo la cual se quiere para la dimensión productividad y la variable selección del personal tiene significancia de 0.263, es positivo, de esta manera podemos concluir a través del cuadro sobre el nivel de relación que este resultado se posiciona en una correlación positiva débil para las dos variables entonces podemos decir que la productividad influye de manera débil en la selección del personal para la empresa GA PROMANT. Es así que basándonos en los resultados podemos confirmar sobre si existe una correlación positiva débil entre la dimensión productividad y selección del personal la cual beneficiaria de manera débil a la empresa la cual se está investigando.

V. DISCUSIÓN

La intención de la investigación fue descifrar si hay relación entre las variables Outsourcing y selección de personal de la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021. Los resultados estadísticos conseguidos una vez analizados los datos recogidos de una muestra de 50 colaboradores de la empresa, se constatará en base a los hallazgos de evidencias internas y externas.

La hipótesis general propuesta fue plantear la relación que existe entre las variables outsourcing y selección del personal de la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021, teniendo, así como resultados a través del estadígrafo de Rho de Spearman una significancia de 0.001 y un valor de 0.473, deduciendo así que rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna teniendo como conclusión que existe una relación positiva considerable entre las variables del objeto de estudio. Estos resultados se sujetan al autor teórico Ben Schneider quien refiere que el outsourcing se desarrolla cuando una empresa cede sus procesos, actividades o funciones en específicos a un tercero otorgándole así responsabilidades sobre la empresa contratante. Así mismo Gómez (2019), con un resultado estadístico de 0.806 en la correlación de Pearson indicando que el outsourcing y la gestión de tecnologías de la información tienen una correlación del 65% llegando a deducirse que la correlación es significativa ya que hoy en día la tecnología tiene un aspecto importante para las organizaciones y ayuden en las innovaciones de esta, tal como refiere su teórico Isaca, (2015) sobre el outsourcing la cual es la que destina las actividades o procesos de una empresa cuya relación y gestión están a la orden de una empresa externa y así pueda realizar las actividades. A esto se agrega a Palafox, Corzo & Corzo, (2014), la cual llegaron a la conclusión que refieren sobre la implementación del outsourcing en el reclutamiento y selección de personal, esta ayudara a brindar una buena calidad y excelentes contrataciones para empresas contratantes y esta ayude demasiado en el desarrollo sostenible y continuas de estas ya que al tener un personal eficaz ayudara a las actividades que tenga la empresa a desarrollarse de la mejor manera una vez fue reconocido los beneficios de las necesidades que atrae el outsourcing se podrá obtener como resultado

distintas ventajas sobre lo que esta herramienta pueda realizar en algún servicio o cualquier tipo de actividad.

Por otro lado, el autor que no está de acuerdo o refutan sobre la herramienta del outsourcing Maldonado (2018) llego a la conclusión la cual refiere que al desarrollar las contrataciones por medio del outsourcing estas pueden llevar a cabo una confusión para los trabajadores ya que estos tendrían incógnitas respecto a los sueldos jubilaciones etc. Por ellos es muy importante saber cómo implementar el outsourcing en una empresa ya que es de importancia para saber si la empresa puede contratar o no los servicios y cómo puede influir está en su funcionamiento y no afecte a los empleados o a la empresa misma al momento de desarrollar sus actividades. Así mismo, los autores que están refutando a la herramienta del outsourcing son Oberto & Aranguren (2020) tras su investigación concluyeron que el outsourcing o también llamada tercerización depende de mucho de la legislación laboral que tengan las empresas ya que conlleva a la precarización del empleo y estos puedan llevar a incumplimientos laborales y por ello se pueda llegar a la pérdida de derechos laborales para los trabajadores es por ello que no cualquier empresa puede implementar el outsourcing, se tiene que investigar y así poder aplicarlo para que no se pueda tener complicaciones en el futuro y para que las empresas tengan un desarrollo sostenible.

Para la primera hipótesis específica de la investigación fue descifrar si hay relación entre la variable proceso de servicio y la segunda variable selección de personal de la organización GA PROMANT, Carabayllo, 2021. Los resultados estadísticos conseguidos una vez analizados los datos recogidos de la muestra de 50 colaboradores de la organización fue de 0.493 por medio del estadígrafo Rho de Spearman la cual se determinó que se tiene una correlación positiva media entre las dos variables entonces podemos referir que el proceso de servicio influye de manera media en la selección del personal en la empresa GA PROMANT, es así que observando estos resultados decimos que se acepta a hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Estos resultados se sujetan al autor teórico Ben Schneider quien refiere que una empresa al tener un servicio de forma permanente esta tiene un costo alto en cambio con el outsourcing entrega un grado alto de confianza en áreas en

donde la empresa no desea distraerse o involucrarse. Es por ello que tenemos alusiones respecto a investigaciones como las Del Castillo, López & Cañizarez, (2020), tras su investigación estos concluyeron que la flexibilidad laboral ha generado la motivación del incremento de la subcontratación de personal en los diferentes sectores es así que se lleva a cabo las liquidaciones al personal de las empresas.

También Rojas, Vega & Rodríguez, (2012), tras su investigación realizada concluyo que los ingresos anuales que conlleva una empresa Pyme a desarrollar el outsourcing influyen mucho al momento de ejecutar la subcontratación a otra empresa para que esta realice una respectiva actividad en todo caso apoye a un área determinada. En el caso de Leiva & Campos, (2013), tras su investigación pudieron concluir que la subcontratación de movilizaciones para los empleados en el caso de la minería causa un impacto en los movimientos sociales ya que la inclinación de estos grupos conlleva a que se formen alianzas entre colaboradores de distintos campos en lo que tiene que ver la producción para la minería. Así mismo. Mena & Pérez, (2018), respecto a su investigación desarrollada concluyeron que los servicios públicos realizados están vinculados con un propósito la cual es la ayuda del estado obligándolos a una asistencia eficiente para los individuos del estado en este caso nacional y el agrado de toda su clientela es por ello que la tercerización es importante para los contratos de colaboradores y estos puedan un valor agregado a la clientela.

Para la segunda hipótesis específica de la investigación fue descifrar si hay relación entre la variable reducción de costos y la segunda variable selección de personal de la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021. Los resultados estadísticos conseguidos una vez analizados los datos recogidos de una muestra de 50 colaboradores de la empresa fue de 0.338 por medio del estadígrafo Rho de Spearman la cual se dedujo que se tiene una correlación positiva media entre las dos variables entonces podemos referir sobre el proceso de servicio la cual influye de manera media en la selección del personal en la empresa GA PROMANT, es así que observando estos resultados decimos que se acepta a hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Estos resultados son sujetos al autor teórico Ben Schneider quien

refiere sobre la reducción de costos que puede obtener una empresa por el outsourcing ya que las mantiene flexibles y ser más eficientes en sus operaciones. Luque, Marín & Salcedo, (2015), quienes llegaron a la conclusión tras el desarrollo de su investigación, refieren que el outsourcing en el transcurrir de los años se ha convertido en una táctica para que se puedan disminuir los costos que la empresa pueda tener y así se pueda obtener mejores resultados dándose entender que el outsourcing puede apoyar de mejor manera a las actividades que desempeña las organizaciones y puedan tener un mínimo de costo.

Por ellos es que Saragor & Nogueira, (2016), tras su investigación se concluyó que el periodo del capitalismo comparándose a la actualidad el subfinanciamiento de régimen que se muestra en los recursos humanos es muy objetiva ejecutándose así un entorno en la cual las tercerizaciones y la vinculación de empleos en el caso de colaboradores de la salud puede ser ideal o para una determinada necesidad de cuál sea el puesto de trabajo. Es así que Strada, (2019), tras su investigación concluyó refiriéndose que desde los años 2000 el outsourcing ha demostrado un sorprendente cambio en la cual se ha plasmado en el crecimiento de la economía y del mercado de trabajo es por ello que se demuestra el incremento de la tercerización laboral dado que la contratación por terceros ha sido un tema en la cual poco a poco ha ido evolucionando y ha sido una herramienta importante para las organizaciones.

Para la tercera hipótesis específica propuesta fue plantear la relación que existe entre las variables productividad y selección del personal de la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021, teniendo, así como resultados a través del estadígrafo de Rho de Spearman con un valor de 0.263, deduciendo así que rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna teniendo como conclusión que existe una relación positiva débil entre las variables del objeto de estudio. Estos resultados se sujetan al autor teórico Ben Schneider refiere que la productividad que pueda dar el outsourcing en una empresa es muy importante ya que pueden aumentar la rentabilidad y ganar experiencia en la tecnología y en la gestión de procesos por ello podemos deducir que mucho tiene que ver del como las empresas puedan utilizar esta herramienta o la gestión la cual lo pueda desarrollar. Para Torres (2017) la cual obtuvo como

resultado estadístico de un 0.399 en la correlación de Pearson en donde refiere que existe una correlación positiva baja entre el outsourcing y la productividad ya que depende mucho de cómo se aplique el outsourcing en una organización y como esta pueda dar resultados positivos, bajo su sustento teórico McIvor, R. (2010) quien define al outsourcing como un proveedor externo la cual brinda productos o servicios proporcionadas en las funciones internas de una empresa asimismo menciona que existen tipos de outsourcing ya sea por su ubicación es decir dentro la empresa por los trabajadores contratados o que sea dentro de un territorio nacional y a nivel nacional la cual se contrata servicios de un tercero que se ubica en un determinado país. Algo parecido ocurre con Castro & Hoyos, (2018), donde tuvieron un resultado estadístico de 0.805 en la correlación de Pearson obteniendo así una correlación alta entre la gestión del outsourcing y la productividad en la empresa ya que depende de la gestión, de la implementación de cómo se puede aplicar el outsourcing en una organización para que esta pueda seguir adelante, tal como refiere su teórico Schneider, B. (2004) la cual refiere que las empresas deben de dedicarse a innovar en el entorno de la globalización de mercados y así concentrar sus recursos a un negocio principal. Es así que Haidar, (2017), tras su investigación concluye sobre la importancia que tienen las organizaciones al momento de tercerizar es por ello que antes de hacerlo se tiene que primero tener una entrada de mejores fuentes de investigación ya que esta herramienta requiere de una gestión adecuada. Por ello es que Fernández & Piñeiro, (2013), tras su investigación concluyeron que el contratismo es un mecanismo que se desarrolla por un capital la cual busca minimizar las rentabilidades que pueda tener una organización dándose así estrategias diversas para la productividad simultáneamente agilizando los diversos procesos que conlleva el trabajo es por ello que depende de muchos de las empresas. Es así que Martínez, (2018), tras su investigación se concluyó que la subcontratación a nivel internacional se está volviendo una herramienta para la productividad una de ellas puede ser el servicio explicando así lo importante que puede ser la aplicación del outsourcing en lo transnacional, también la subcontratación personal que so desarrolladas por las empresas y las compras de servicios para las pequeñas empresas y así conforman una modalidad moderna de una olvidada estrategia empresarial ganando productividad y reduciendo los costos de producción.

VI. CONCLUSIONES

En principio a los resultados que obtuvimos se definieron las conclusiones siguientes:

Primera

Dado a los resultados obtenidos por las variables del estudio decimos que del 100% de los encuestados que equivalen a los 50 colaboradores de la empresa 41% que equivalen a 32 empleados manifiestan que el outsourcing es bueno para la empresa GA PROMANT y el 23.1% que equivalen a 18 empleados nos indica que el outsourcing es regular para la empresa GA PROMANT. Así también el análisis inferencial a través del estadígrafo Rho Spearman nos dice que con una significancia de 0.001 rechazando así la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Por consiguiente, se halló que la relación que tienen la variable outsourcing y la variable selección del personal es considerable con un nivel de 0.473 siendo positivo, determinando así que existe correlación positiva considerable entre las variables de estudio.

Segunda

Dado a los productos la cual fueron obtenidos por las variables del estudio decimos que del 100% de los encuestados que son semejantes a los 50 colaboradores de la empresa el 41% que equivalen a 32 colaboradores manifiestan que el proceso de servicio es bueno para la empresa GA PROMANT y el 17.9% que equivalen a los 14 colaboradores es regular así mismo para un 5.1% que equivale a 4 empleados nos indican que es deficiente el proceso de servicio para la empresa GA PROMANT. Es así que por el análisis inferencial por el estadígrafo de Rho Spearman con un resultado de 0.493 de significancia se pudo concluir que se tiene una correlación positiva media siendo así que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por consiguiente, el proceso de servicio y la selección de personal tienen una correlación significativa en la empresa de estudio.

Tercera

Dado a los resultados obtenidos por las variables del estudio decimos que del 100% de los encuestados que son semejantes a los 50 colaboradores de la

empresa el 38.5% que equivale a 30 colaboradores de la empresa opinan que es buena la reducción de costos en la empresa en cambio un 25.6% que equivalen a 20 colaboradores dicen que es regular. Es así que por el estadígrafo de Rho Spearman con un resultado de 0.338 de significancia se tiene una correlación positiva media por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos a hipótesis alterna entonces basándonos en estos resultados podemos decir que la correlación que existen entre ambas variables es media es decir depende de mucho de cómo la empresa pueda reducir costos y que pueda desarrollar sus actividades de la mejor manera.

Cuarta

Dado a los resultados obtenidos por las variables del estudio decimos que del 100% de los encuestados que son semejantes a los 50 colaboradores de la empresa el 34.6% que equivalen a 27 empleados manifiestan que la productividad es regular para la empresa GA PROMANT y el 26.9% que equivalen a 21 colaboradores refieren que es buena y por último el 2.6% que equivalen solo a 2 empleados refieren que es deficiente la productividad para la empresa. Es así que, por el análisis inferencial, por el estadígrafo de Rho Spearman con un resultado de 0.263 de significancia se pudo concluir que se tiene una correlación positiva débil siendo así que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por consiguiente, la productividad para la empresa es muy importante, pero resulta de manera débil, esto dependerá como la empresa pueda obtener buenos resultados a través de la productividad.

VII. RECOMENDACIONES

Para los creadores de la empresa GA PROMANT proyectos y mantenimientos se le recomienda lo siguiente:

Primera

Implementar el outsourcing requiere de mucho conocimiento con respecto a la selección del personal ya que depende de mucho de esta para poder obtener buenos colaboradores entonces se tiene que tener una buena gestión y saber cómo contratar o gestionar a empresas que se dediquen al outsourcing requiriendo así los servicios y esta poder desarrollarlas de la mejor manera posible para que la empresa pueda seguir con sus actividades.

Segunda

El proceso de servicio depende de mucho de los colaboradores ya que de ellos depende brindarle un buen servicio al cliente y así tenerlos satisfechos con sus servicios y ganar clientes nuevos es por ello que depende de cómo se elijan a los colaboradores al contratar una empresa que se dedique al outsourcing y le brinden la responsabilidad de contratar al personal optimo esto ayudara mucho a que la empresa pueda seguir brindando sus servicios.

Tercera

La reducción de costos para una empresa es muy importante es por ello que al contratar una empresa que brinde el outsourcing esta pueda ayudar a que los costos se reduzcan pues al contratar a un tercero para desarrollar una actividad específica no costara tanto como desarrollar la empresa misma.

Cuarta

La productividad que pueda tener la empresa es fundamental para que pueda seguir creciendo entonces con el outsourcing se pudiera tener mejor resultados ya que te liberas de una actividad y la empresa pueda realizar otras que quizás necesite de mejor y de mayor énfasis.

REFERENCIAS

Aguilera, A, Díaz, C y Guillen, N. (2014). Lógica difusa vs. modelo de regresión múltiple para la selección de personal. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, vol. 22 N° 4, 2014, pp. 547-559.

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-33052014000400010

Aguirre, I. (2013). *Teoría de relaciones humanas*.

<https://www.gestiopolis.com/teoria-de-relaciones-humanas/>.

Arroyo, B. (2019). *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*. [Tesis de Titulación, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio institucional de la Universidad Católica de Santa María.

<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/9774/44.0666.II.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bastidas, M, Chicaiza, O, Llano, A, Hernández, M y Moreno, M. (2018). Políticas de selección del personal y satisfacción del cliente en hospitales públicos del Ecuador. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*. 2018; 37(1):1-6.

<https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://www.revibiomedica.sld.cu/index.php/ibi/article/viewFile/121/92>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia. Pearson Educación de Colombia Ltda. 3ra edic.

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Borja, D, Briñol, P & Samuel del Olmo, B. (2019). The evaluation of candidates in a personnel selection Process: *Preference for experience over potential in unfavorable context*. On line edition License Creative Commons 4.0: BY-NC-ND.

https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/691843/evaluation_paredes_AP_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cancinos, A. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral*. [Tesis de Titulación, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio institucional de la Universidad Rafael Landívar.

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>

Carcamo, M. (1968). *Las relaciones humanas y la Administración de personal*. Chile. Editorial Andrés Bello.

https://books.google.com.pe/books?id=TEMWMSJPVAKC&pg=PA284&dq=Las+relaciones+humanas+y+la+Administraci%C3%B3n+de+personal.+Chile.+Editorial+Andr%C3%A9s+Bello.&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiWj7L96eH0AhV_RjABHVZxBbYQ6AF6BAqJEAI#v=onepage&q&f=false

Cárdenas, B. (2013). *Implementación del Outsourcing como herramienta estratégica de mejora de gestión del área de Logística de las empresas del Sistema Financiero de la Ciudad de Trujillo*. [Tesis de Titulación, Universidad Nacional de Trujillo].

https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2353/cardenas_brenda.pdf?sequence=1

Carrillo, S, Bravo, L y Valenciana, P. (2014). *Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en Empresas del Sector Servicios en el Municipio de Mexicali, B.C. México. Asociación Latinoamericana de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración*.

<http://www.alafec.unam.mx/docs/asambleas/xiv/ponencias/10.06.pdf>

Castro, J y Hoyos, A. (2018). *Outsourcing y su influencia en la productividad de la empresa de la empresa Crédito y Cobranzas SAC- Chiclayo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional de la Universidad Señor de Sipán.

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4902/Castro%20Alva%20%26%20Hoyos%20Garcia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castro, M. (2017). *La selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ancón, año 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12287/Castro_QMA.pdf?s

Cervantez, M. (2014). *La evaluación en Selección de personal como campo de acción y dominio del psicólogo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de México]. Repositorio institucional de la Universidad Autónoma de México.

<http://132.248.9.195/ptd2014/enero/0707519/Index.html>

Chavarría, J, González, A y Ocón M. (2019). Proceso de reclutamiento y selección de personal en la Alcaldía Municipal El Cua, segundo semestre 2018. *FAREM-Estelí 2019*.

<http://repositorio.cnu.edu.ni/Record/RepoUNANM11554/Details>.

Cobo, J. (2017). *La tercerización como herramienta de gestión empresarial* [Tesis de Magister, Universidad EAFIT].

https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/11959/JuanManuel_Cobo_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Del Castillo, R y López, C. (2020). Dinámica del empleo y subcontratación en Celaya, México. *Revista Académica y Negocios*.

<https://bit.ly/2VZ33fv>

Escudero, J y Távara, J. (2019). *Selección y rotación de personal en la EPS SEDALORETO S.A. con enfoque en gestión de riesgos* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio institucional de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/651597/Escudero_CJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Estrada, R. (2018). Aplicación Web para la selección de personal por medio de intervalos difusos de evaluación. *Scientia et Technica Año XXIII, Vol. 23, No. 02, junio de 2018. Universidad Tecnológica de Pereira. ISSN 0122-1701.*

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&sid=d4027ab0-c4f4-49e0-aa17-819abb867e3d%40sessionmgr4008>

Fernández, E y Piñeiro, D. (2013). Tercerización laboral en el Uruguay: estudio comparado de contratistas de trabajo y de maquinaria en el medio rural. *Agrociencia Uruguay vol.17 no.2 Montevideo dic. 2013.*

http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-15482013000200015&lang=es

Gil, M y Piana, R. (2018). Procesos de selección de personal en la administración pública de la provincia de Buenos Aires. Una elipsis al régimen de concursos para el acceso a las funciones jerarquizadas. *Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal. Jul-dic2018, Vol. 18 Issue 31, p81-110. 30p.*

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

Gómez, L. (2019). *El outsourcing y su influencia en la gestión de tecnologías de la información en la Universidad Nacional Agraria de la Selva Tingo María 2017.* [Tesis de Titulación, Universidad Continental]. Repositorio institucional de la Universidad Continental.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5466/1/IV_FIN_103_TE_Gomez_Baldeon_2019.pdf

Haidar, J. (2017). Tercerización laboral: objetivos de las empresas y acción sindical. El caso del sector eléctrico argentino (1992-2016). *Rev. colomb. soc. vol.40 no.2 Bogotá July/Dec. 2017.*

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-159X2017000200197&lang=es

Hernández, R, Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. 6ta edic.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Leiva, S y Campos, A. (2013). Movimiento social de trabajadores subcontratados en la minería privada del cobre en Chile. *Psicoperspectivas vol.12 no.2 Valparaiso jun.2013*.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242013000200006&lang=es

Luna, A. (2014). *Administración estratégica*. México. Editorial Patria. 1ra Edic.

<https://books.google.com.ec/books?id=HPHhBAAAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>

Luque, J. Marín, L y Salcedo, G. *La Tercerización/Outsourcing como Estrategia Organizacional: Revisión del Estado del Arte*. [Tesis de Titulación, Universidad Tecnológica de Bolívar]. Repositorio institucional de la Universidad Tecnológica de Bolívar.

<https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0068239.pdf>

Manco, C. (2018). *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16208/Manco_CCS.pdf?sequence=1

Maris, S, Lizurek, Marian y Barreto, A. (2016). Identificación de prácticas de reclutamiento y selección de personal en las MiPyMEs de alojamiento turístico. El caso Santa Teresita - Partido de la Costa de la provincia de

Buenos Aires – Argentina. *Portal de Promoción y Difusión Pública del Conocimiento Académico y Científico.*

http://nulan.mdp.edu.ar/2517/1/FACES_n46_51-62.pdf

Martinez, J. (2018). La subcontratación como estrategia de rentabilidad para el capital transnacional: la industria maquiladora en Tijuana, 1990-2017. *Anál. econ. vol.33 no.84 Ciudad de México sep./dic. 2018.*

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552018000300143&lang=es

Masis, A y Morales, C. (2014). La medición de la productividad del valor agregado: una aplicación empírica en una cooperativa agroalimentaria en Costa Rica. *Tec Empresarial*, Agosto-October 2014, Vol 8 Num 2 / p. 41-49.

https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_empresarial/article/view/1988/1817

Mena, A y Perez, E. (2018). Análisis del impacto del proceso de tercerización en la percepción de calidad del servicio público domiciliario de energía eléctrica en el municipio de Quibdó. *rev.ces derecho vol.9 no.1 Medellín Jan. /June 2018.*

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192018000100034&lang=es

Méndez, J, Jaramillo, D., y Serrano, I. (2016). *Gestión de la calidad en procesos de servicios y productivos*. México: Printed

Mondy, R y Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México, D.F: Pearson Educación.9na edic.

https://books.google.com.pe/books?id=UkWaAvHmBswC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Montes, J y González, P. (2006). *Selección de Personal. La búsqueda del candidato adecuado*. España. Ideaspropias Editorial.

Navarrete, D. (2015). *Modelos de selección y reclutamiento del personal de guardia y su impacto en la productividad de las empresas de seguridad de la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de Magister, Universidad de Guayaquil]. Repositorio institucional de la Universidad de Guayaquil.

https://nanopdf.com/download/tesis-diana-navarrete-29-07-2015-final-mppdf_pdf

Oberto, T y Aranguren, W. (2020). Una mirada a la tercerización en Venezuela. *Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia*.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-51362020000100103&lang=pt

Olleros, M. (2005). *El proceso de captación y selección de personal*. España. Editorial Gestión 2000.

Ortiz, G, Guerra, P, Codina, y Villalpando. (2018). Nuevos Escenarios para el Reclutamiento y Selección de Personal: Descripción Del “Método Adizes”. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 13(1)121-136. Abril 2018. ISSN 1870-557X.

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=d4027ab0-c4f4-49e0-aa17-819abb867e3d%40sessionmgr4008>

Ouchi, W. (1982). *Teoría Z como pueden las empresas hacer frente al desafío Japonés*. Barcelona. Ediciones Orbis S.A.

Palafox, H. Corzo, C y Corzo, A. (2014). *Comparativo de empresas de Outsourcing en reclutamiento y selección en la Ciudad de Puebla*. [Tesis de maestría, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla]. Repositorio institucional de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

<https://repositorioinstitucional.buap.mx/bitstream/handle/20.500.12371/5639/380114T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, A. (1997). *Metodología de la investigación científica*.

<https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/1.pdf>

Rojas, S, Vega, R y Rodriguez, E. (2012). La subcontratación y el manejo de terceros de las Pymes Colombianas exportadoras o potencialmente exportadoras. *Investig. adm. vol.41 no.109 Ciudad de México ene./jun. 2012*

<https://bit.ly/36Qwlxs>

Sánchez, J. (2018). *El esquema de contratación vía Outsourcing en México: El caso de Banamex*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Autónoma de México.

<http://132.248.9.195/ptd2018/junio/0775189/Index.html>

Saragor, H y Nogueira, A. (2016). Outsourcing and "dismantling" of steady jobs at hospitals. *Rev. esc. enferm. USP vol.50 no.2 São Paulo Mar./Apr. 2016*.

https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342016000200286&lang=es

Sardi, B y Troilo, F. (2020). Entrevistas de Selección de Personal Mediadas por Tecnología: la perspectiva de selectores. *Documentos de Trabajo. jul2020, Issue 737, p1-50. 50p*.

<https://bit.ly/2JI09sH>

Schneider, B. (2014). *Outsourcing: La herramienta de gestión que revoluciona el mundo de los negocios*. Grupo Editorial Norma.

Strada, J. (2019). Tercerización laboral en la industria siderúrgica en Brasil y Argentina a partir del cambio de siglo: cuantificación y análisis del fenómeno. *Teoría Jurídica Contemporânea; v. 4, n. 2 (2019); 62-109; 2526-0464; 10.21875/tjc.v4i2*.

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=17&sid=91fc1170-84984de79e01829207219dec%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=edsbas&AN=edsbas.DA77D559>

Torres, C. (2017). *Outsourcing y Productividad en el área de atención al cliente de América Móvil Perú SAC, Lince - Lima 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16413/TORRES_CC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vera, J. (2013). *Reducción de costos*. México.

<https://es.slideshare.net/Ayuditasups/reduccion-de-costos>

Von Bertalanffy, L. (1968). *Teoría General de Sistemas*. Petrópolis, Vozes. 1976.

<https://cienciasyparadigmas.files.wordpress.com/2012/06/teoria-general-de-los-sistemas--fundamentos-desarrollo-aplicacionesludwig-von-bertalanffy.pdf>

ANEXOS

Anexo 1.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

“MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE X”



VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	NIVEL DE RANGO	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable X: Outsourcing	Schneider (2014), refiere que el Outsourcing se desarrolla cuando una empresa cede sus procesos o funciones específicos a un tercero otorgándole así responsabilidades, estos procesos no se tratan si son mecánicos o automatizados, las organizaciones deciden cual son sus actividades diarias y ellos lo aplican, pues esta herramienta ayuda a fortalecer ventajas diferentes en el mercado. Compromete a un replanteamiento total de gestión en las organizaciones, transformándose así en una de las piezas elementales del planeamiento estratégico de la empresa.	La variable outsourcing se medirá a través de las dimensiones e indicadores establecidos en la presente matriz: Proceso de servicio, Reducción de costos, Productividad	1. Proceso de servicio	Satisfacción de cliente.	P1;P2	N = Nunca CS = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	ORDINAL
				Retención de clientes.	P3;P4		
				Compromiso	P5;P6		
			2. Reducción de costos	Costos	P7		
				Rentabilidad	P8		
				Utilidades	P9		
			3. Productividad	Eficiencia	P10;P11		
				Crecimiento.	P12		
				Innovación.	P13		

“MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE Y”



VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	NIVEL DE RANGO	ESCALA DE MEDICION
Variable Y: Selección de personal	Olleros, (2005) define a la selección de personal como un proceso que es consecuencia por la Planificación de los Recursos Humanos de la empresa (PRH), constituida en la planificación general de esta, este proceso necesita de evaluaciones tanto cuantitativa por el número de personas necesarias como cualitativa por las características del puesto de trabajo, de las personas que van a desempeñarlos	La variable selección de personal se medirá a través de las dimensiones e indicadores establecidos en la presente matriz: Necesidad de talento humano, Evaluación cuantitativa, Evaluación cualitativa	1. Necesidad de talento humano	Reclutamiento Desempeño Entrevista laboral	P 14 P15 P16	N = Nunca CS = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	ORDINAL
			2. Evaluación cuantitativa	Preselección Exámenes Técnicas	P17 P18 P 19		
			3. Evaluación cualitativa	Funciones Conocimientos Capacitación.	P20 P 21 P22		

Anexo 2.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
¿Cuál es la relación del outsourcing con selección del personal en la empresa GA PROMANT, Carabaylo, 2021?	Determinar la relación del outsourcing con selección del personal en la empresa GA PROMANT, Carabaylo, 2021	Existe relación significativa del outsourcing con selección del personal en la empresa GA PROMANT, Carabaylo, 2021	Variable 1: Outsourcing	Tipo de investigación: Aplicada Enfoque: Cuantitativo
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICOS	1. Proceso de servicio 2. Reducción de costos 3. Compromiso	Nivel: Descriptivo Correlacional Diseño: No experimental de corte transversal Método: Hipotético deductivo
¿Cuál es relación del proceso de servicio con la selección de personal en la empresa GA PROMANT, Carabaylo, 2021??	Determinar la relación del proceso de servicio con la selección de personal en la empresa GA PROMANT, Carabaylo, 2021	1. Existe relación significativa del proceso de servicio con la selección de personal en la empresa GA PROMANT, Carabaylo, 2021		
¿Cuál es relación de la reducción de costos con la selección del personal en la empresa GA PROMANT, Carabaylo, 2021?	Determinar la relación de la reducción de costos con la selección del personal en la empresa GA PROMANT, Carabaylo, 2021	2. Existe relación significativa de la reducción de costos con la selección del personal en la empresa GA PROMANT, Carabaylo, 2021	Variable 2: Selección del personal	Población: 50 colaboradores de la empresa GA PROMANT
¿Cuál es relación de la productividad con la selección del personal en la empresa GA PROMANT, Carabaylo, 2021?	Determinar la relación de la productividad con la selección del personal en la empresa GA PROMANT, Carabaylo, 2021	3 existe relación significativa de la productividad con selección del personal en la empresa GA PROMANT, Carabaylo, 2021	Dimensiones: 1. Necesidad de talento humano 2. Evaluación cuantitativa 3. Evaluación cualitativa	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA GA PROMANT

Estimado(a) colaborador: El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo elaborar una tesis titulada, Outsourcing y selección del personal para la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021, por ello se le solicita responda con veracidad todos los siguientes enunciados.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

N°	Preguntas	5 Siempre	4 Casi siempre	3 A veces	2 Casi Nunca	1 Nunca
	VARIABLE X OUTSOURCING DIMENCIÓN: PROCESO DE SERVICIO					
1	Es importante la satisfacción del cliente para la empresa					
2	Los empleados son conscientes de la importancia que tiene la satisfacción del cliente hacia la empresa					
3	Tengo conocimiento de las medidas de retención de clientes que desarrolla la empresa					
4	Las acciones que realiza la empresa para la retención de clientes es la correcta					
5	El compromiso de los empleados está presente en cada labor que se desarrolla					
6	Las virtudes que tiene el colaborador hacia la empresa son importantes					
	DIMENCIÓN: REDUCCION DE COSTOS					
7	Tengo conocimiento de los costos que invierte la empresa para la implementación de nuevas herramientas de trabajo					
8	Los colaboradores tienen conocimiento de las ganancias que tiene la empresa					
9	Los colaboradores tienen conocimiento de los beneficios que otorga la empresa					

	DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD					
10	Las habilidades que tienen los colaboradores en sus actividades son las correctas					
11	La eficiencia empleada por parte de la empresa es la adecuada					
12	Los colaboradores tienen conocimiento del crecimiento que tiene la empresa en el número de personas que tiene la empresa					
13	Es importante que la empresa innove en sus procesos y actividades					
	VARIABLE Y SELECCION DE PERSONAL DIMENSIÓN: NECESIDAD DE TALENTO HUMANO					
14	El reclutamiento de nuevos colaboradores es la adecuada					
15	Es recompensado el desempeño que tienen los colaboradores en sus actividades por parte de la empresa					
16	Los colaboradores tienen conocimiento de las entrevistas laborales que se les realizan a los futuros colaboradores					
	DIMENSIÓN: EVALUACION CUANTITATIVA					
17	Los colaboradores tienen conocimiento del procedimiento que utiliza la empresa para la preselección de nuevos colaboradores					
18	Los colaboradores tienen conocimiento de los exámenes que se realizan para los nuevos colaboradores					
19	Los colaboradores tienen conocimiento de las técnicas o herramientas que se usan para una la selección correcta del futuro colaborador					
	DIMENSIÓN: EVALUACION CUALITATIVA					
20	Tengo conocimiento de las funciones que desempeña cada colaborador					
21	Las experiencias que tiene cada colaborador sirve para mejorar en la empresa					
22	Las constantes capacitaciones que realiza la empresa son importantes para los colaboradores					

Anexo 4.

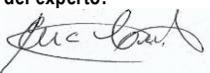
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Outsourcing y selección del personal para la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021							
Apellidos y nombres del investigador: Díaz Atoche Oswaldo Franco Aldeir							
Apellidos y nombres del experto: DR. VICTOR DÁVILA ARENAZA							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
OUTSOURCING	PROCESO DE SERVICIO	Satisfacción de cliente	Es importante la satisfacción del cliente para la empresa Los empleados son conscientes de la importancia que tiene la satisfacción del cliente hacia la empresa	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	X		
		Retención de clientes	Tengo conocimiento de las medidas de retención de clientes que desarrolla la empresa Las acciones que realiza la empresa para la retención de clientes es la correcta		X		
		Compromiso	El compromiso de los empleados está presente en cada labor que se desarrolla Las virtudes que tiene el colaborador hacia la empresa son importantes		X		
	REDUCCION DE COSTOS	Costos	Tengo conocimiento de los costos que invierte la empresa para la implementación de nuevas herramientas de trabajo		X		
		Rentabilidad	Los colaboradores tienen conocimiento de las ganancias que tiene la empresa		X		
		Utilidades	Los colaboradores tienen conocimiento de los beneficios que otorga la empresa		X		
	PRODUCTIVIDAD	Eficiencia	Las habilidades que tienen los colaboradores en sus actividades son las correctas La eficiencia empleada por parte de la empresa es la adecuada		X		
		Crecimiento	Los colaboradores tienen conocimiento del crecimiento que tiene la empresa en el número de personas que tiene la empresa		X		
		Innovación	Es importante que la empresa innove en sus procesos y actividades		X		
	SELECCIÓN DEL PERSONAL	NECESIDAD DE TALENTO HUMANO	Reclutamiento		El reclutamiento de nuevos colaboradores es la adecuada	X	
Desempeño			Es recompensado el desempeño que tienen los colaboradores en sus actividades	X			

			por parte de la empresa				
		Entrevista laboral	Los colaboradores tienen conocimiento de las entrevistas laborales que se les realizan a los futuros colaboradores		X		
	EVALUACION CUANTITATIVA	Preselección	Los colaboradores tienen conocimiento del procedimiento que utiliza la empresa para la preselección de nuevos colaboradores		X		
		Exámenes	Los colaboradores tienen conocimiento de los exámenes que se realizan para los nuevos colaboradores		X		
		Técnicas	Los colaboradores tienen conocimiento de las técnicas o herramientas que se usan para una la selección correcta del futuro colaborador		X		
	EVALUACION CUALITATIVA	Funciones	Tengo conocimiento de las funciones que desempeña cada colaborador		X		
		Conocimientos	Las experiencias que tiene cada colaborador sirve para mejorar en la empresa		X		
		Capacitación	Las constantes capacitaciones que realiza la empresa son importantes para los colaboradores		X		
	Firma del experto: 		Fecha <u>28</u> / <u>10</u> / <u>2020</u>		Resultado: Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Outsourcing y selección del personal para la empresa GA PROMANT, Carabaylo, 2021							
Apellidos y nombres del investigador: Diaz Atoche Oswaldo Franco Aldeir							
Apellidos y nombres del experto: Cuba Mayuri Ena DNI: 08182084							
Especialidad: Abogada							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
OUTSOURCING	PROCESO DE SERVICIO	Satisfacción de cliente	Es importante la satisfacción del cliente para la empresa Los empleados son conscientes de la importancia que tiene la satisfacción del cliente hacia la empresa	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	X		
		Retención de clientes	Tengo conocimiento de las medidas de retención de clientes que desarrolla la empresa Las acciones que realiza la empresa para la retención de clientes es la correcta		X		
		Compromiso	El compromiso de los empleados está presente en cada labor que se desarrolla Las virtudes que tiene el colaborador hacia la empresa son importantes		X		
	REDUCCION DE COSTOS	Costos	Tengo conocimiento de los costos que invierte la empresa para la implementación de nuevas herramientas de trabajo		X		
		Rentabilidad	Los colaboradores tienen conocimiento de las ganancias que tiene la empresa		X		
		Utilidades	Los colaboradores tienen conocimiento de los beneficios que otorga la empresa		X		
	PRODUCTIVIDAD	Eficiencia	Las habilidades que tienen los colaboradores en sus actividades son las correctas La eficiencia empleada por parte de la empresa es la adecuada		X		
		Crecimiento	Los colaboradores tienen conocimiento del crecimiento que tiene la empresa en el número de personas que tiene la empresa		X		
		Innovación	Es importante que la empresa innove en sus procesos y actividades		X		

SELECCIÓN DEL PERSONAL	NECESIDAD DE TALENTO HUMANO	Reclutamiento	El reclutamiento de nuevos colaboradores es la adecuada		X		
		Desempeño	Es recompensado el desempeño que tienen los colaboradores en sus actividades por parte de la empresa		X		
		Entrevista laboral	Los colaboradores tienen conocimiento de las entrevistas laborales que se les realizan a los futuros colaboradores		X		
	EVALUACION CUANTITATIVA	Preselección	Los colaboradores tienen conocimiento del procedimiento que utiliza la empresa para la preselección de nuevos colaboradores		X		
		Exámenes	Los colaboradores tienen conocimiento de los exámenes que se realizan para los nuevos colaboradores		X		
		Técnicas	Los colaboradores tienen conocimiento de las técnicas o herramientas que se usan para una la selección correcta del futuro colaborador		X		
	EVALUACION CUALITATIVA	Funciones	Tengo conocimiento de las funciones que desempeña cada colaborador		X		
		Conocimientos	Las experiencias que tiene cada colaborador sirve para mejorar en la empresa		X		
		Capacitación	Las constantes capacitaciones que realiza la empresa son importantes para los colaboradores		X		
	Firma del experto:		Fecha <u>26</u> / <u>10</u> / <u>2020</u>		Resultado: Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>		
							

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Outsourcing y selección del personal para la empresa GA PROMANT, Carabayllo, 2021							
Apellidos y nombres del investigador: Diaz Atoche Oswaldo Franco Aldeir							
Apellidos y nombres del experto: DR. CARRANZA ESTELA,TEODORO							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
OUTSOURCING	PROCESO DE SERVICIO	Satisfacción de cliente	Es importante la satisfacción del cliente para la empresa Los empleados son conscientes de la importancia que tiene la satisfacción del cliente hacia la empresa	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	X		
		Retención de clientes	Tengo conocimiento de las medidas de retención de clientes que desarrolla la empresa Las acciones que realiza la empresa para la retención de clientes es la correcta		X		
		Compromiso	El compromiso de los empleados está presente en cada labor que se desarrolla Las virtudes que tiene el colaborador hacia la empresa son importantes		X		
	REDUCCION DE COSTOS	Costos	Tengo conocimiento de los costos que invierte la empresa para la implementación de nuevas herramientas de trabajo		X		
		Rentabilidad	Los colaboradores tienen conocimiento de las ganancias que tiene la empresa		X		
		Utilidades	Los colaboradores tienen conocimiento de los beneficios que otorga la empresa		X		
	PRODUCTIVIDAD	Eficiencia	Las habilidades que tienen los colaboradores en sus actividades son las correctas La eficiencia empleada por parte de la empresa es la adecuada		X		
		Crecimiento	Los colaboradores tienen conocimiento del crecimiento que tiene la empresa en el número de personas que tiene la empresa		X		
		Innovación	Es importante que la empresa innove en sus procesos y actividades		X		

SELECCIÓN DEL PERSONAL	NECESIDAD DE TALENTO HUMANO	Reclutamiento	El reclutamiento de nuevos colaboradores es la adecuada		X		
		Desempeño	Es recompensado el desempeño que tienen los colaboradores en sus actividades por parte de la empresa		X		
		Entrevista laboral	Los colaboradores tienen conocimiento de las entrevistas laborales que se les realizan a los futuros colaboradores		X		
	EVALUACION CUANTITATIVA	Preselección	Los colaboradores tienen conocimiento del procedimiento que utiliza la empresa para la preselección de nuevos colaboradores		X		
		Exámenes	Los colaboradores tienen conocimiento de los exámenes que se realizan para los nuevos colaboradores		X		
		Técnicas	Los colaboradores tienen conocimiento de las técnicas o herramientas que se usan para una la selección correcta del futuro colaborador		X		
	EVALUACION CUALITATIVA	Funciones	Tengo conocimiento de las funciones que desempeña cada colaborador		X		
		Conocimientos	Las experiencias que tiene cada colaborador sirve para mejorar en la empresa		X		
		Capacitación	Las constantes capacitaciones que realiza la empresa son importantes para los colaboradores		X		
	Firma del experto:	 DR. TEODORO CARRANZA ESTELA LIC. EN ADMINISTRACIÓN CLAD 08171		Fecha <u>28</u> / <u>10</u> / <u>2020</u>	Resultado: Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>		

Anexo 5.

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

N°	Experto	Calificación instrumento	Especialidad
1	Dra. Cuba Mayori Ena	Aplicable	Administración
2	Dr. Teodoro Carranza Estela	Aplicable	Administración
3	Dr. Dávila Arenaza Víctor	Aplicable	Administración

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	10	100,0	,769	2
	Excluidos ^a	0	,0		
	Total	10	100,0		

Coefficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

VALOR	NIVEL
<0,5	No aceptable
0,5 a 0,6	Pobre
0,6 a 0,7	Débil
0,7 a 0,8	Aceptable
0,8 a 0,9	Bueno
>0,9	Excelente

Fuente: Elaborado en base a Arcos y Castro (2012)

Interpretación: Dado a los resultados obtenidos por el estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach en el programa estadístico SPSS, se ha obtenido el coeficiente 0.769, lo que representa de acuerdo al rango establecido en el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach como aceptable. Estos resultados tienen como base una encuesta piloto realizado a 10 colaboradores de la empresa GA PROMANT, utilizando la técnica de la encuesta y el instrumento conformado por 22 ítems.

Anexo 7.**Prueba de fiabilidad mediante Alpha de Cronbach**

Variable Outsourcing

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	50	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	13

Nota. Analizando lo apreciado en la tabla 5, antecedentes investigados por el SPSS versión 21, se tuvo 50 encuestados de la organización GA PROMANT la cual si tiene criterio de exclusión. Podemos visualizar que en las 13 afirmaciones desarrolladas por el cuestionario de la variable outspurcing, se logró con el test de Alpha de Cronbach la estimación 0.880 aclarando así que el nivel del test es bueno; entonces pudimos determinar la confiabilidad del instrumento.

Variable Selección del personal

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	50	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	9

Nota. Analizando lo apreciado en la tabla 6, antecedentes investigados por el SPSS versión 21, se tuvo 50 encuestados de la empresa GA PROMANT la cual si tiene criterio de exclusión. Podemos visualizar que en las 9 afirmaciones desarrolladas por el cuestionario de la segunda variable selección del personal, se logró con el test de Alpha de Cronbach la estimación 0,822 determinando que el nivel del test es bueno; entonces pudimos determinar la fiabilidad del instrumento.

Anexo 8. Base de datos estadísticos de la variable Outsourcing

Encuestados	OUTSOURCING																	
	PROCESO DE SERVICIO						REDUCCION DE COSTOS			PRODUCTIVIDAD					D1	D2	D3	PROMEDIO
	D1		D2		D3		D4	D5	D6	D7		D8	D9					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13					
E1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	30	15	16	61	
E2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	30	15	16	61	
E3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	21	12	15	48	
E4	5	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	3	4	25	12	15	52	
E5	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	18	10	10	38	
E6	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	3	28	12	16	56	
E7	1	3	3	3	2	3	2	5	3	3	2	2	2	15	10	9	34	
E8	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	3	3	29	14	12	55	
E9	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	27	15	16	58	
E10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	30	15	12	57	
E11	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	27	15	16	58	
E12	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	22	10	16	48	
E13	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	21	12	15	48	
E14	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	20	9	13	42	
E15	4	2	5	3	5	4	3	5	4	4	4	3	5	23	12	16	51	
E16	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	16	9	10	35	
E17	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	18	11	10	39	
E18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	9	12	39	
E19	2	1	2	3	4	4	2	5	5	4	1	1	1	16	12	7	35	
E20	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	22	9	14	45	
E21	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	18	11	10	39	

E22	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	20	11	12	43
E23	3	2	3	5	5	5	5	4	3	4	2	3	2	23	12	11	46
E24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	29	15	16	60
E25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	5	5	18	9	16	43
E26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	30	15	16	61
E27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	30	15	16	61
E28	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	2	2	2	25	14	10	49
E29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	30	15	16	61
E30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	9	12	39
E31	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	28	14	16	58
E32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	30	15	16	61
E33	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	21	12	16	49
E34	5	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	3	4	25	12	15	52
E35	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	18	10	10	38
E36	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	28	12	16	56
E37	1	3	3	3	2	3	2	5	3	3	2	2	2	15	10	9	34
E38	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1	29	14	16	59
E39	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	3	27	15	14	56
E40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	30	15	16	61
E41	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	27	15	16	58
E42	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	22	10	16	48
E43	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	21	12	15	48
E44	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	20	9	13	42
E45	4	2	5	3	5	4	3	5	4	4	4	3	5	23	12	16	51
E46	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	16	9	10	35
E47	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	18	11	10	39
E48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	9	12	39

E49	2	1	2	3	4	4	2	5	5	4	1	1	1	16	12	7	35
E50	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	22	9	14	45

Base de datos estadísticos de la variable Selección del personal

Encuestados	SELECCIÓN DEL PERSONAL									D1	D2	D3	PROMEDIO
	NECESIDAD DE TALENTO HUMANO			EVALUACIÓN CUANTITATIVA			EVALUACIÓN CUALITATIVA						
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9				
E1	4	4	4	4	5	5	2	5	5	12	14	12	38
E2	4	5	5	5	2	5	2	5	5	14	12	12	38
E3	4	2	5	4	2	2	4	4	4	11	8	12	31
E4	4	4	5	3	4	5	4	4	2	13	12	10	35
E5	4	5	4	4	3	3	2	3	3	13	10	8	31
E6	4	4	5	3	5	5	4	5	5	13	13	14	40
E7	3	4	4	1	4	1	3	4	2	11	6	9	26
E8	2	5	5	5	4	4	5	5	5	12	13	15	40
E9	5	5	5	5	2	4	4	5	5	15	11	14	40
E10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	14	15	15	44
E11	5	5	5	4	4	4	4	4	5	15	12	13	40
E12	5	3	3	3	0	4	4	4	4	11	7	12	30
E13	3	4	4	4	4	4	3	3	3	11	12	9	32
E14	4	4	4	3	2	3	5	3	3	12	8	11	31
E15	4	5	5	3	3	4	4	4	3	14	10	11	35
E16	5	4	5	4	3	2	3	2	2	14	9	7	30
E17	2	4	3	3	3	4	5	3	3	9	10	11	30
E18	3	3	4	3	3	3	3	3	4	10	9	10	29
E19	5	5	5	2	2	2	1	2	3	15	6	6	27
E20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	12	12	36
E21	5	3	3	3	3	3	5	3	3	11	9	11	31

E22	4	3	4	3	3	4	3	3	4	11	10	10	31
E23	5	5	5	4	3	3	2	3	5	15	10	10	35
E24	5	5	5	4	4	4	5	5	5	15	12	15	42
E25	4	3	3	4	3	3	4	3	3	10	10	10	30
E26	5	5	5	5	5	5	5	4	5	15	15	14	44
E27	5	5	5	4	5	5	5	5	5	15	14	15	44
E28	5	4	5	4	3	4	3	4	4	14	11	11	36
E29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	15	45
E30	3	3	3	3	3	3	3	4	3	9	9	10	28
E31	5	5	5	3	4	4	4	4	5	15	11	13	39
E32	4	3	3	4	2	4	4	4	4	10	10	12	32
E33	3	4	4	4	4	4	3	4	3	11	12	10	33
E34	4	4	3	3	3	3	5	3	3	11	9	11	31
E35	4	5	5	3	3	4	2	5	3	14	10	10	34
E36	5	4	5	3	3	2	3	2	2	14	8	7	29
E37	4	4	3	3	4	3	3	3	3	11	10	9	30
E38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27
E39	5	5	5	2	2	2	1	2	3	15	6	6	27
E40	4	3	4	4	3	4	4	4	4	11	11	12	34
E41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	10	9	9	28
E42	4	3	4	3	3	3	3	3	4	11	9	10	30
E43	5	5	5	4	3	3	2	3	5	15	10	10	35
E44	5	5	5	4	4	4	3	5	5	15	12	13	40
E45	4	3	3	4	3	3	3	5	5	10	10	13	33
E46	5	5	5	4	5	4	5	5	5	15	13	15	43
E47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	15	45
E48	3	4	5	4	3	4	4	4	4	12	11	12	35

E49	5	5	5	5	3	5	5	4	5	15	13	14	42
E50	4	4	3	2	3	4	4	4	4	11	9	12	32



GÁLVEZ ATOCHE PROYECTOS Y MANTENIMIENTOS S.A.C.

OFICINA: Jr. Las Campanillas 203 Urb. Santa Isabel - Carabaylo

PLANTA: Jr. Los Mirtos 202 - 204 Urb. Santa Isabel - Carabaylo

CONTACTO: 01 369-4879 / RPC - 994691023

gapromant.operaciones@hotmail.com

www.gapromant.com.pe

De. Ronald Alex Gálvez Núñez
Gerente de Operaciones
GA PROMANT S.A.C.

Lima 16 de Noviembre del 2020

Respecto lo conversado con el Alumno. Oswaldo Franco Aldeir Diaz Atoche. Quien cursa el Noveno ciclo de la carrera de Administración de Empresas en la Universidad Cesar Vallejo de Lima Norte. Solicita realizar su Proyecto de Investigación Titulado: **Outsourcing y selección de personal**. Para la Empresa GA PROMANT S.A.C. Con el Ruc. 20600235851 Lima, 2021. Por lo consiguiente le damos la conformidad para que realice el proyecto y le manifestamos nuestro total apoyo y conformidad.

Atentamente.



Ronald Gálvez Núñez
D.I. 09546592
Gerente de Operaciones
GA PROMANT S.A.C.

Anexo 10.

EVIDENCIAS DE LA REALIDAD LOCAL GA PROMANT PROYECTOS Y MANTENIMIENTOS

