



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Reclutamiento y Selección de Personal en Ovalo 24, Surquillo,
2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Bueno Cerna, Nilzon Esidio (ORCID: 0000-0002-4632-0638)

Camacho Vasquez, Shirley Lisset (ORCID: 0000-0002-5336-1681)

ASESOR:

Dr. Carranza Estela, Teodoro (ORCID: 0000-0002-4752-6072)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Nilson:

Dedico este trabajo de investigación a mis padres Geovanny e Anatolia, a mis hermanos Huber, Yakzon, Roció y Renzo, por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, por su apoyo incondicional perfectamente mantenido a través del tiempo, todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

Shirley:

La presente investigación se lo dedico a mis padres, Rafael y Gladys, mi hija que es mi fuerza para poder haber terminado, a mi esposo Miguel por su comprensión, apoyo, paciencia y confianza que siempre me brindaron. A mi hermana Josselyn por su aliento y apoyo para seguir adelante y demostrarle que sí puede.

Agradecimiento

Gracias a nuestra universidad César Vallejo por habernos permitido formar parte en ella, gracias a cada maestro que hizo parte de este desarrollo integral de formación, gracias a todas las personas que fueron participes de manera directa e indirecta en este proceso que con su aporte ayudaron para culminación exitosa del paso por la universidad. Gracias al Dr. Carranza Estela Teodoro por brindarnos sus conocimientos y hacer posible esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	8
III. METODOLOGÍA.....	25
3.1. Tipo y diseño de investigación	25
3.2. Variables, Operacionalización.....	26
3.3. Población, muestra y muestreo.....	26
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	27
3.5. Procedimiento	29
3.6. Métodos de análisis de datos.....	29
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFRENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de las variables.....	51
Tabla 2. Resumen de procesamiento de casos.....	28
Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad.....	29
Tabla 4. Variable reclutamiento.....	31
Tabla 5. Dimensión fuentes de reclutamiento.....	31
Tabla 6. Dimensión canales de reclutamiento.....	32
Tabla 7. Dimensión descripción del puesto.....	32
Tabla 8. Variable selección de personal.....	33
Tabla 9. Dimensión conocimiento.....	33
Tabla 10. Dimensión instrumentos esenciales.....	34
Tabla 11. Dimensión características.....	34
Tabla 12. Prueba de normalidad.....	35
Tabla 13. Rango de relación según coeficiente de correlación.....	35
Tabla 14. Correlación de la hipótesis general.....	36
Tabla 15. Correlación de la hipótesis específica 1.....	37
Tabla 16. Correlación de la hipótesis específica 2.....	37
Tabla 17. Correlación de la hipótesis específica 3.....	38

Resumen

En este trabajo de investigación se realizó en relación a los criterios de Ramírez (2015) que define al reclutamiento como un método de captar individuos en adecuado número y que cumplan los requisitos necesarios y estimularlos para que cumplan de forma adecuada su trabajo en la empresa. La selección de persona, se sitúa en la postura de Pérez, merced y Sotomayor (2016) consiste en saber cómo la conducta, el cumplimiento y la productividad de un candidato ayudan a la empresa en un futuro, es decir, se debe tener en cuenta el rol que va cumplir el área de recursos humano ya sea, a mediano y largo plazo en favor de la organización. El objetivo planteado en este trabajo investigativo fue determinar el grado de relación que se encuentra entre las variables reclutamiento y selección de personal. La investigación realizada tiene un enfoque cuantitativo, es de tipo aplicada, su diseño es no experimental, transversal y de corte correlacional. La población y muestra estuvo constituido por trabajadores de la empresa ovalo 24. Se utilizó un cuestionario como un instrumento de adquisición de datos. Situamos a la principal conclusión que fue que se pudo determinar una correlación aceptable existente entre las variables de reclutamiento y selección de personal en la empresa ovalo 24. Para concluir, un buen reclutamiento influye de manera elocuente en la selección de personal competente y con capacidad de cubrir el puesto de trabajo.

Palabras clave: Reclutamiento, selección del personal, productividad

Abstract

This research work is carried out in relation to the criteria of Ramirez (2015) that defines recruitment as a method of attracting individuals in adequate numbers and who meet the necessary requirements and stimulate them to adequately fulfill their work in the company. The selection of the person, is situated in the position of Pérez, Merced and Sotomayor (2016) consists of knowing how the conduct, compliance and productivity of a candidate help the company in the future, that is, the situation must be taken into account. Role that the area of human resources will fulfill either, in the medium and long term in favor of the organization. The objective set out in this research work was to determine the degree of relationship found between the variable's recruitment and selection of personnel. The research carried out has a quantitative approach, it is of an applied type, and its design is non-experimental, cross-sectional and correlational. The population and sample consisted of workers from the company Ovalo 24. A questionnaire was used as a data acquisition instrument. We place the main conclusion that it was possible to determine an acceptable correlation existing between the variables of recruitment and selection of personnel in the company Ovalo 24. To conclude, a good recruitment eloquently influences the selection of competent personnel with the capacity to fill the job.

Keywords: Recruitment, personnel selection, productivity