

Universidad de Lima
Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas
Carrera de Administración



EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE EMPRESAS DE SOLUCIONES ELÉCTRICAS EN LIMA METROPOLITANA, PERÚ

Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración

Milagros Ariana Gechuna Quilca

Código 20160616

Asesor

Isabel Cristina Noriega Alvitres

Lima – Perú

Junio de 2024



**RECRUITMENT AND SELECTION AND ITS
RELATIONSHIP WITH THE JOB
PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN
COMPANIES IN THE ELECTRICAL
SOLUTIONS SECTOR IN METROPOLITAN
LIMA, PERU**

DEDICATORIA

Dedicado a Dios, por estar conmigo en todo momento, a mis padres y hermanos que son mi fortaleza y motivo para ser mejor cada día.

Milagros Ariana Gechuna Quilca

AGRADECIMIENTO

Es importante mostrar mi agradecimiento a Dios por ser el que guía mis pasos.

Agradezco a mis padres por ser mi inspiración para poder superarme día a día, y por ser mi ejemplo a seguir.

A mis hermanos y hermanas por ser un apoyo incondicional en mi vida profesional.

A mis profesores por siempre compartir sus conocimientos y resolver cualquier duda que me aqueja, en especial a mi asesora Isabel Noriega por siempre incentivarme y darme su apoyo para dar lo mejor de mi en esta presente tesis.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1 Descripción de la situación problemática	3
1.2 Formulación del problema	5
1.2.1 Problema general	5
1.2.2 Problemas específicos	5
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	6
1.4 Justificación de la investigación	6
1.4.1 Importancia de la investigación	7
1.4.2 Viabilidad de la investigación	8
1.5 Limitaciones del Estudio	9
1.5.1 Limitación de tiempo	9
1.5.2 Limitación geográfica	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	10
2.1 Antecedentes de la investigación	10
2.1.1 Antecedentes Nacionales	10
2.1.2 Antecedentes Internacionales	11
2.2 Bases teóricas	13
2.2.1 Talento Humano	13
2.2.2 Gestión del Talento Humano (GTH)	14

2.2.4 Reclutamiento	22
2.2.4.1 Fuentes de reclutamiento	23
2.2.4.2. Selección de personal.....	26
2.2.5 Proceso de selección.....	27
2.2.5.1 Métodos del proceso de selección	29
2.2.6. Evaluación del desempeño.....	35
2.2.7. Proceso de evaluación del desempeño.....	39
2.2.8 Técnicas de evaluación de desempeño	40
2.3 Definición de términos básicos.....	45
2.3.1 Reclutamiento	45
2.3.2 Selección de personal.....	46
2.3.3 Desempeño Laboral	46
2.3.4 Fuentes de Reclutamiento	46
2.3.5 Métodos de selección.....	46
2.3.6 Factores actitudinales.....	47
2.3.7 Factores operativos	47
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS – VARIABLES-ASPECTOS DEONTOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	48
3.1 Hipótesis de la investigación	48
3.1.1 Hipótesis general.....	48
3.1.2 Hipótesis específicas.....	48
3.2 Variables y Operacionalización de variables.....	48
3.2.1 Variables	48
3.2.1.1 Variable independiente:	48
3.2.1.2 Variable Dependiente.....	49
3.2.2. Operacionalización de las variables.....	50
3.3. Aspectos deontológicos de la investigación	51

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA.....	53
1.1 Diseño metodológico.....	53
4.1.1. Enfoque de la investigación.....	53
4.1.3 Alcance de la investigación	53
4.1.4. Diseño de la investigación	54
4.2 Diseño muestral.....	54
4.2.1 Población de estudio	54
4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
4.3.1 Instrumentos.....	58
4.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	59
CAPÍTULO V: ESTRUCTURA DEL INFORME FINAL	61
5.1 Resultados.....	61
5.1.1.1 Datos sociodemográficos.....	61
5.1.1.2 Análisis descriptivo	63
5.2 Discusión	70
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES	75
REFERENCIAS	76
ANEXOS	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3. 1: Variable de Reclutamiento y selección del personal.....	39
Tabla 3. 2: Variable de Desempeño laboral	39
Tabla 3. 3: Operacionalización de Reclutamiento y selección de personal.....	40
Tabla 3. 4: Operacionalización de Desempeño laboral	41
Tabla 4. 1:Distribución de colaboradores de las empresas de soluciones eléctricas.....	55
Tabla 4.2: Información para cálculo de universo.....	56
Tabla 4. 3:Cálculo del tamaño de la muestra.....	58
Tabla 5. 1:Sexo	61
Tabla 5. 2:Rango de edad	62
Tabla 5. 3: Variable X :Reclutamiento y selección.....	63
Tabla 5. 4:Variable Y :Desempeño Laboral	64
Tabla 5. 5:Prueba de normalidad.....	66
Tabla 5. 6:Correlaciones entre la variable y la dimensión	66
Tabla 5. 7:Correlaciones entre la variable y la dimensión	67
Tabla 5. 8:Correlaciones entre la variable y la dimensión	67
Tabla 5. 9:Correlaciones entre la variable y la dimensión	67
Tabla 5. 10: Correlaciones entre la variable X y Y	70
Tabla 5. 11: Confiabilidad de la variable Reclutamiento y Selección y dimensiones...	100
Tabla 5. 12: Confiabilidad de la variable Desempeño Laboral y dimensiones	100

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2. 1: Proceso de reclutamiento	18
Figura 2. 2: Fuente de reclutamiento	19
Figura 2. 3: Reclutamiento interno y externo	20
Figura 2. 4: Ventajas y desventajas del reclutamiento interno y externo	21
Figura 2. 5: Pasos de un proceso de selección.....	24
Figura 2. 6: Evaluación de desempeño	29
Figura 2. 7: Proceso de evaluación de desempeño	30
Figura 2. 8: Evaluación de 360°	31
Figura 2. 9: Evaluación de escalas gráficas	32
Figura 2. 10: Evaluación por elección forzosa	33
Figura 2. 11: Evaluación por medio de incidentes críticos.....	34
Figura 4. 1: Alcances que puede tener un estudio cuantitativo	54
Figura 5. 1: Sexo.....	62
Figura 5. 2: Rango de edad.....	63
Figura 5. 3: Reclutamiento y selección	64
Figura 5. 4: Desempeño laboral.....	54

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1:Matriz de consistencia	84
Anexo 2:Cronograma y presupuesto de la investigación.....	72
Anexo 3:Instrumento de la investigación	89
Anexo 4:Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	80



RESUMEN

En los últimos años, el reclutamiento y selección ha cobrado mayor importancia ya que varias organizaciones se enfrentan a cambios inesperados como el trabajo remoto y la digitalización, variables que repercuten en el desempeño laboral. Por ello, entender la base del desempeño de los colaboradores será valioso para el éxito de las organizaciones.

Esta investigación tiene como objetivo primordial determinar la relación entre el reclutamiento y selección con el desempeño laboral en las empresas de la industria de soluciones eléctricas de Lima Metropolitana. Por ello, se utilizó una metodología con enfoque cuantitativo y alcance correlacional. Se recopiló la información utilizando dos cuestionarios a una muestra de 384 colaboradores que laboran en empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana.

Estos datos se analizaron con el programa IBM SPSS, donde se realizaron diferentes tablas de frecuencia, contingencias y correlaciones entre las dos variables. El análisis y los resultados muestran que hay relación entre la variable reclutamiento y selección con la variable desempeño laboral en las empresas del sector de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana. Finalmente, las dimensiones denominadas fuentes de reclutamiento y métodos de selección, de igual manera, ejercen una relación directa con el desempeño laboral en estas empresas del sector en estudio.

Línea de investigación: 5200 - 31.b4

Palabras clave: Reclutamiento y Selección, Desempeño laboral, Reclutamiento interno y externo, factores actitudinales, factores operativos.

ABSTRACT

In recent years, recruitment and selection have gained greater importance as many organizations face unexpected changes such as remote work and digitalization, variables that impact job performance. Therefore, understanding the basis of employee performance will be valuable for the success of organizations.

This research has the primary objective of determining the relationship between recruitment and selection and job performance in companies in the electrical solutions industry in Metropolitan Lima. Therefore, a quantitative and correlational methodology was used. Information was collected using two questionnaires from a sample of 384 employees working in electrical solutions companies in Metropolitan Lima.

These data were analyzed using IBM SPSS, where various frequency tables, contingency tables, and correlations between the two variables were created. The analysis and results show a relationship between the recruitment and selection variables and the job performance variable in companies in the electrical solutions sector in Metropolitan Lima. Finally, the dimensions known as recruitment sources and selection methods also have a direct relationship with job performance in these companies in the sector under study.

Line of research: 5200 - 31.b4

Keywords: Recruitment and selection, job performance, internal and external recruitment, attitudinal factors, operational factors.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, para obtener un puesto laboral, las personas deben completar una serie de procesos con el objetivo de cumplir con los estándares exigidos para cada puesto dentro de una organización, garantizando así que el desempeño sea óptimo.

Dentro de este contexto, será importante administrar el talento humano de los trabajadores para que se sientan involucrados y trabajen según las necesidades de la organización. Por tal motivo, para conseguirlo será fundamental realizar una efectiva selección del personal y así lograr que el empleado seleccionado tenga un desempeño adecuado.

La variable reclutamiento y selección es bastante utilizada, ya que cuenta con diferentes procesos o etapas que se mencionarán dentro de la presente investigación. Asimismo, el desempeño laboral es una variable que contribuye a medir adecuadamente la eficiencia del personal.

Ante esta situación es necesario establecer, mediante el estudio, la relación que existe entre el reclutamiento y selección con el desempeño laboral en empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana; asimismo, es crucial para el área RR.HH, pues permite incrementar la efectividad durante los procesos y la productividad de estas empresas.

El reclutamiento resulta ser el proceso donde cada trabajador consigue el primer contacto con la empresa, y se identifican las expectativas que tiene la organización según los postulantes que esperan cubrir determinado cargo. El reclutamiento y la selección del personal empiezan desde el establecimiento de una vacante dentro de la entidad con la finalidad de obtener candidatos que se ajusten al perfil según habilidades, capacidades, competencias y conocimientos.

Hoy en día, las empresas del sector de soluciones eléctricas son parte de un rubro importante dentro del total de empresas de Lima Metropolitana, por ello, esta investigación

será crucial porque una buena implementación y aplicación del modelo de reclutamiento y selección conlleva a que se obtenga un eficiente desempeño laboral.

Según Indeed Perú (2023), la mayoría de estas empresas cuentan con ciertas limitaciones, como la falta de profesionalismo de los empleados, ya que la mayoría no posee el nivel suficiente en cuanto a actitudes, conocimientos o capacidades que demande el puesto determinado. Debido a este problema, la mayoría de las empresas del sector de soluciones eléctricas emplean modalidades de tercerización, generando deficiencias en el proceso de selección y, por ende, perjudicando la productividad en la organización. Por lo tanto, son los resultados de un reclutamiento y selección eficaz los que se ven evidenciados en el desempeño de los empleados.

Por ello, se presentan cinco capítulos. En el primer capítulo, se explica la problemática, donde se elaboran preguntas, objetivos, las limitaciones y justificación del estudio. En el siguiente capítulo, que es el segundo, se expone el marco teórico, mediante artículos científicos y tesis; asimismo, se definen las bases teóricas y términos básicos. Con respecto al tercer capítulo, se formulan las hipótesis, se realiza la operacionalización de variables estudiadas y se describen los aspectos deontológicos. En el cuarto capítulo, se hace la metodología del estudio, diseño en forma metodológica y muestral, donde se definen ciertas técnicas para recolectar los datos y se utilizan técnicas estadísticas para procesar los resultados obtenidos.

Por último, en el quinto capítulo, se hace la discusión analizando los resultados conseguidos en las encuestas, y se elaboran las respectivas conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

El reclutamiento y la selección del personal constituyen pilares esenciales en la gestión del talento humano, dado que, facilitan la atracción de candidatos más adecuados para satisfacer las demandas específicas de las organizaciones. Estos procesos garantizan la incorporación de individuos con las destrezas necesarias y contribuyen al alineamiento estratégico entre las capacidades del personal y los objetivos empresariales, promoviendo un entorno laboral competitivo.

A nivel mundial, la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2024) refiere que los abusos vinculados a los procesos de contratación persisten debido a que reclutadores inescrupulosos y otros intermediarios aprovechan las brechas existentes en la aplicación y protección de las normativas, políticas y prácticas laborales. Esta situación expone a los trabajadores a una mayor vulnerabilidad frente a prácticas explotadoras y violaciones de derechos en el ámbito de la contratación.

En el contexto nacional, Mego y Saavedra (2020) realizaron un estudio en la Municipalidad de Lamas. Sus resultados evidenciaron que el 74% de los colaboradores calificó el proceso de reclutamiento y selección como deficiente, en cambio, el rendimiento laboral obtuvo una valoración de “debe mejorar” en un 75% de los casos. Asimismo, Guevara y Villanueva (2019) evidenciaron que el 59,6% de los participantes muestran que es un proceso que se encuentra en un nivel malo, ya que los indicadores y contenidos que posee son desactualizados. Respecto al reclutamiento del personal, el 93% muestran que existe un proceso deficiente, al no tener en consideración una cercanía con las condiciones en las cuales trabajan los colaboradores.

A su vez, Fenco (2019) investigó la asociación que hay en la selección basada en competencias con el desempeño laboral en el Banco de la Nación, ubicado en Chachapoyas. Este estudio concluyó que un 30% de los colaboradores presentaba un desempeño deficiente,

lo que significa la importancia de implementar estrategias de selección más rigurosas y alineadas con las competencias necesarias para asegurar la eficacia y el éxito en el entorno organizacional.

A nivel local, Suárez (2024) realizó un estudio sobre la influencia entre el talento humano con el desempeño laboral en empresas del sector siderúrgico de Lima. Los resultados de esta investigación mostraron que el talento humano impacta en el desempeño laboral (45,7%), lo que subraya la relevancia de desarrollar tácticas eficaces en la administración del talento para potenciar la productividad y aumentar la eficiencia en este sector industrial clave.

Por otro lado, Castillo et al. (2021) determinaron que la rotación de personal de una distribuidora de Chorrillos es baja en un 20%, media en 52% y alta con 28%, en los colaboradores. Con respecto al desempeño laboral, el 24% se situó en un nivel bajo, el 54% en nivel moderado y el 22% en un rango alto, lo que destaca la distribución variada de resultados dentro del entorno organizacional.

Las empresas del sector de soluciones eléctricas enfrentan desafíos significativos al momento de seleccionar al personal, lo cual puede influir de forma directa en el rendimiento laboral. La alta demanda de habilidades técnicas y experiencia específica en áreas como instalación, mantenimiento y reparación requiere una selección rigurosa y adaptada a las competencias necesarias. Sin embargo, muchas organizaciones en este sector luchan por encontrar candidatos adecuados debido a la falta de talento calificado. Estas dificultades conducen a problemas como alta rotación, bajos niveles de productividad y retrasos en proyectos. Por lo tanto, una estrategia eficiente de selección y gestión del talento resulta primordial para garantizar el éxito y una estabilidad operativa en el sector de soluciones eléctricas.

Por otro lado, el presente estudio evidencia una escasez de información en la literatura científica sobre las variables de investigación en las empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana. Asimismo, al tener el acceso a la población y una visión más clara de la industria de soluciones eléctrica, es de total relevancia su investigación actual. Finalmente, los resultados obtenidos servirán de aporte para futuras investigaciones en este campo.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

Pregunta General:

¿Existe relación entre el reclutamiento y selección con el desempeño laboral de los colaboradores de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú?

1.2.2 Problemas específicos

Problema Específico 1:

¿Existe relación entre las fuentes de reclutamiento con el desempeño laboral de los colaboradores de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú?

Problema Específico 2:

¿Existe relación entre los métodos de selección con el desempeño laboral de los colaboradores de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú?

Problema Específico 3:

¿Existe relación entre los factores actitudinales y el reclutamiento y selección en los colaboradores de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú?

Problema Específico 4:

¿Existe relación entre los factores operativos y el reclutamiento y selección en los colaboradores de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el reclutamiento y selección con el desempeño laboral de los colaboradores de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre las fuentes del reclutamiento con el desempeño laboral de los colaboradores de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú.

Determinar la relación entre los métodos de selección con el desempeño laboral de los colaboradores de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú.

Determinar la relación entre los factores actitudinales y el reclutamiento y selección de los colaboradores de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú.

Determinar la relación entre los factores operativos y el reclutamiento y selección de los colaboradores de las empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú.

1.4 Justificación de la investigación

- **Justificación Teórica**

Posee justificación teórica, al brindar una sólida base que ayuda a expandir el conocimiento acerca de las variables implicadas, proporcionando una comprensión más profunda de su interacción y sus efectos en contextos laborales. Además, se configura como un referente clave para el ámbito académico y profesional, al ofrecer información valiosa que respalda la implementación de estrategias más eficaces de reclutamiento y selección, especialmente en sectores industriales. Esta aportación no solo enriquecerá la literatura científica, sino que también tendrá un impacto práctico al optimizar procesos y mejorar la gestión del talento en organizaciones de este tipo.

- **Justificación Práctica**

La implementación de un eficiente reclutamiento y selección contribuye directamente al mejoramiento del desempeño laboral y a la sostenibilidad de las empresas. Este sector, caracterizado por alta especialización y rápida evolución tecnológica, requiere estrategias claras para atraer y retener talento capacitado. La investigación ofrece herramientas prácticas para optimizar los procesos de contratación, reduciendo costos asociados a malas decisiones de selección, como la rotación de personal, baja productividad y los conflictos internos.

- **Justificación Metodológica**

El estudio posee justificación metodológica, puesto que se utilizaron instrumentos con adecuadas propiedades psicométricas que garantizaron la validez y confiabilidad de los cuestionarios. Además, se incorporan indicadores de desempeño específicos del área técnica y gerencial, que garantiza un análisis robusto y relevante para la industria.

- **Justificación Social**

La investigación tiene un impacto positivo en el bienestar laboral y social. Al mejorar el proceso de selección, se promueve la equidad al contratar a candidatos cuyas habilidades se ajusten mejor a los puestos disponibles, simultáneamente mejora la calidad de vida al proporcionarles estabilidad y satisfacción laboral. Además, al fortalecer el desempeño de estas empresas en el sector eléctrico, contribuye al desarrollo económico de Lima Metropolitana, garantizando servicios de calidad y continuidad en un área esencial para la infraestructura y el progreso de la región.

1.4.1 Importancia de la investigación

En la investigación se identifica un proceso crítico dentro de la estrategia de toda organización ya que genera un impacto directo en el desempleo y evolución de esta, pudiendo considerarse así un proceso vital dentro de toda organización.

Alles (2018) señala: “El encontrar un empleo solo sirve para mejorar la eficiencia en una organización. Sin embargo, comenta que utilizar un sistema de reclutamiento y selección generará resultados favorables a nivel empresarial y en el desempeño laboral.” (p. 284). Esto es válido, ya que, si no se hace un buen reclutamiento del personal, no se obtendrán los resultados deseados dentro de las empresas, por ello, está la importancia de realizarlo.

En efecto, la importancia del modelo de reclutamiento y selección es proporcionar y elegir al personal más apropiado a la necesidad de cada organización; puesto que esto permitirá tener una visión más clara sobre los candidatos que están postulando para el puesto requerido y donde se podrá elegir al candidato que se ajuste mejor con el puesto y los valores de la organización.

De igual manera, distintas organizaciones podrán beneficiarse de la investigación ya que podrán identificar la relevancia de contar con un modelo adecuado de selección y

reclutamiento, no solo para poder determinar las características y cualidades de sus futuros trabajadores, sino para poder desempeñar con éxito cada actividad que se realice dentro de la organización y poder sumar al progreso y crecimiento de esta.

Además, en la industria de soluciones eléctricas, distintas empresas, también se verán beneficiadas debido a que podrán identificar lo importante de conseguir un modelo estructurado de reclutamiento y selección. Asimismo, tener un colaborador potencial para realizar las distintas actividades u operaciones dentro de ella constituye un punto clave para hacer de esta industria organizaciones competitivas y exitosas. Por lo cual, en esta investigación, la industria de soluciones eléctricas podrá reconocer que generar productividad no solo se trata de tener máquinas eficientes, sino que se requiere contar con el perfil idóneo para la realización de las distintas tareas correctamente, es decir, contar con un eficiente desempeño laboral.

1.4.2 Viabilidad de la investigación

Hernández (2018) señala que “Un punto a examinar del planteamiento del problema es la viabilidad de un estudio, por ello, es importante considerar la disponibilidad del tiempo, recursos, entre otros” (p. 46). Dicha afirmación es importante, dado que con ello se reconocerán las disponibilidades que se tiene para realizar esta investigación.

Asimismo, la investigación fue viable porque se realizó en empresas dedicadas al sector de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana. Además, las variables de esta investigación cuentan con una gran rama de información como revistas, libros clásicos, libros electrónicos, entre otras fuentes que permitirán recabar información para realizar la investigación.

Con respecto a la investigación, se analizó a empresas del sector de soluciones eléctricas de las cuales se posee acceso de información por medio de un contacto directo dentro de estas, para obtener información relevante y confidencial. Asimismo, se tiene como fuente a estudios de diversos autores sobre desempeño laboral relacionada con otras variables.

Por otro lado, la población de esta investigación fueron colaboradores, pertenecientes al personal administrativo y operativo, que trabajan en empresas del sector de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, de igual forma, se cuenta con los permisos necesarios para poder realizar encuestas a los miembros de dichas empresas, así como también con los recursos económicos pertinentes. Esta investigación requirió de un plazo de 1 año para poder llevarla a cabo.

1.5 Limitaciones del Estudio

1.5.1 Limitación de tiempo

Para llevar a cabo la actual investigación el plazo establecido fue de 1 año, este tiempo permitió poder proporcionar mayor validez y rigurosidad al proceso de investigación. Cabe resaltar que, se trabajó con fuentes de información de varios años para poder tener un panorama más amplio de la investigación.

1.5.2 Limitación geográfica

Su pudo identificar que la ubicación de las empresas se encuentra en varios distritos de Lima Metropolitana. Por lo cual, se necesitó agendar visitas a sus establecimientos de ventas para la obtención de datos de forma confidencial, no se pudo recurrir al lugar en donde se encuentran ubicadas las empresas, ya que esto fue difícil de cumplir debido a que es complicado acercarse al lugar en donde actualmente trabajan por sus normas legales o políticas de privacidad que tengan estas, por lo que se realizaron cuestionarios vía electrónica.

1.5.3 Limitación Legal

Para la presente investigación, no se solicitó nombre ni información privada al personal ni a las empresas de este sector. Asimismo, al momento de realizar los cuestionarios, no se pidió el nombre de los entrevistados ni de las empresas a investigar ni de los niveles de satisfacción en su puesto de trabajo.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes Nacionales

En Puno, Mamani (2024) estableció la asociación entre los procesos de selección del personal y rendimiento laboral tomando como muestra a 110 trabajadores públicos. La metodología fue cuantitativa y correlacional. Se aplicó la “Escala de Valoración para el Proceso de Selección” y la “Escala de Valoración para el Desempeño Laboral”, ambos instrumentos de elaboración propia. Los resultados evidenciaron que existe una asociación significativa entre las dos variables ($p = 0.039$).

En Cusco, Peredo (2024) desarrolló una investigación para analizar la asociación entre la selección del personal con el desempeño laboral. Los participantes del estudio fueron trabajadores del área de perforación de la empresa Geotec. En esta investigación de tipo empírica y de corte cuantitativo se usó un diseño no experimental y transversal. Se aplicaron como instrumentos la “Escala de evaluación de la selección del personal” y “Escala de desempeño laboral”, elaborados por el propio autor. Se evidenció que las variables bajo análisis muestran una asociación significativa, positiva y de tamaño grande ($\rho = 0.89$, $p < 0.001$).

Además, en Huancayo, Blancas y Rojas (2023) definieron como propósito de su investigación encontrar la asociación del proceso de admisión de personas y el desempeño laboral en 30 trabajadores de American Texas Chicken. La investigación fue cuantitativa y transversal. En esta investigación se aplicaron dos instrumentos: el cuestionario del proceso de admisión de personas y el cuestionario del desempeño laboral, ambos de elaboración propia de los autores. Los hallazgos evidencian que existe una relación significativa, positiva y de tamaño grande ($r = 0.61$, $p < 0.001$).

En San Martín, Schrader et al. (2022) determinaron la relación entre la administración o elección de personal con el desempeño en el trabajo. Los participantes de este estudio fueron 10 empleados de una municipalidad. El método fue cuantitativo y transversal. Además, se aplicó la “Escala de administración de personal” y la “Escala de desempeño laboral”, ambas de elaboración propia. Finalmente, hallaron que existe una

asociación significativa, positiva y de tamaño grande entre las variables ($\rho = 0.55$, $p = 0.047$).

En Ate, Pisconte (2022) examinó la relación entre la selección del personal y el rendimiento laboral de 30 empleados en Acces Bus. El estudio fue correlacional y cuantitativo. Asimismo, se aplicó la “Escala de selección de personal” y la “Escala de desempeño laboral” elaboradas por el autor. Los hallazgos evidencian que hay una relación significativa, positiva y de gran magnitud entre las variables estudiadas ($r = 0.73$, $p < 0.001$).

En Lima, Mestas et al. (2021) relacionaron la gestión del talento humano con el desempeño laboral. Utilizaron un estudio correlacional y cuantitativo, en 200 trabajadores. Los resultados evidenciaron que hay relación positiva moderada (0.640) entre calidad del trabajo con la selección de personal. Asimismo, encontraron una relación positiva alta (0.756) entre calidad del trabajo y capacitación.

De igual manera, en Lima, Aponte y Hernández (2020) investigaron la influencia de la selección de personal en el desempeño laboral en Automotriz A.S.T. S.A.C durante 2019. El estudio fue no experimental y correlacional. La muestra incluyó a 20 colaboradores a quienes se les aplicó un instrumento. Los resultados mostraron que el 55% está de acuerdo y el 35% totalmente de acuerdo en que la elección de personal influye en el desempeño del trabajo. Finalmente, esta influencia es significativa, con una correlación de Pearson de 0,865.

2.1.2 Antecedentes Internacionales

En Ecuador, Márquez (2024) desarrolló un estudio que consistió en identificar la implicancia de la selección del personal con el desempeño laboral en 84 empleados de una compañía eléctrica. Esta investigación fue transversal y no experimental. Donde se aplicó una encuesta de elaboración propia y se reportó en los resultados que existe un predominante nivel bajo en el proceso de evaluación del desempeño laboral (100%) y métodos de selección de personal considerados malos (47%), de lo que se infiere como los métodos de selección establecen un nexo con el desempeño laboral.

En Ecuador, Vargas (2024) examinó el proceso de reclutamiento y selección de personal y su asociación con el desempeño laboral de 28 empleados en una compañía. El estudio fue cuantitativo, empírico y no experimental. Se utilizó un cuestionario que integró las tres variables, bajo el desarrollo del propio autor. Se logró identificar en este una asociación significativa, positiva y de tamaño grande ($\rho = 0.63$, $p < 0.001$).

En Tailandia, Chukwuemeka (2024) analizó las percepciones de los trabajadores sobre las estrategias de administración de recursos humanos en universidades privadas. Optó por un estudio correlacional y no experimental seleccionando mediante muestreo deliberado a 125 académicos y 20 gerentes de recursos humanos. Para recolectar datos, aplicó cuestionarios cerrados y semiestructurados. Los resultados mostraron una conexión significativa entre las estrategias de administración de recursos humanos y la satisfacción laboral ($p=0.000$), el desempeño en la entrega de servicios de alta calidad y la retención de empleados ($p=0.000$). El estudio concluyó que estas prácticas son cruciales en universidades privadas pequeñas y medianas, ya que contribuyen a reducir costos asociados a la rotación de personal causada por baja satisfacción laboral.

En Ecuador, Pino et al. (2023) desarrollaron un estudio que consistió en examinar la incidencia que poseía el talento humano en el desempeño laboral en 95 trabajadores de una municipalidad. Este estudio fue correlacional y no experimental. El instrumento usado fue una encuesta de elaboración propia y evidenciaron un predominante nivel adecuado de reclutamiento y selección del personal (97%), con relación al desempeño laboral cerca de la mitad (47%) consideró que a veces los empleados laboraban según sus actividades propias de su función y el 40% consideró que siempre laboraban según sus funciones adecuadamente. El estudio determinó que hay una relación entre las dos variables.

En Arabia Saudita, Rashed et al. (2022) investigaron los factores que mejoran el desempeño de los colaboradores en el sector público de los EAU, incluyendo las industrias de construcción. Utilizando un enfoque cuantitativo y correlacional, recolectaron datos transversales de 151 empleados mediante cuestionarios estructurados y los analizaron con SPSS. Los resultados reportaron una relación positiva entre las estrategias de reclutamiento, selección y capacitación con el desempeño, destacando que la selección efectiva tiene el mayor impacto. Sin embargo, la capacitación fue el factor menos influyente. Se concluyó

que las empresas públicas deben priorizar procesos de selección efectivos para potenciar el desempeño dentro del trabajo.

En Ecuador, Uvidia (2021) estudió la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral. Se trabajó con 30 personas, 29 docentes y 1 rector de una institución educativa. Esta se enmarcó en el enfoque y diseño correlacional. Los instrumentos usados fueron dos cuestionarios elaborados por el propio autor y se logró identificar una asociación positiva y de tamaño grande ($\rho = 0.53$, $p = 0.01$) entre las variables.

Finalmente, Leon (2020) analizó el proceso de selección y el efecto que tiene sobre el desempeño laboral, de 80 trabajadores de diversas empresas microfinancieras. Esta investigación fue de tipo empírica con diseño no experimental. Se aplicaron dos encuestas originales. Se obtuvo en los resultados que todas las microfinancieras contaban con procesos de selección de personal y eran considerados en gran porcentaje como importantes (89%), además de que un gran porcentaje de coordinadores de oficina (83%) consideró que la evaluación de desempeño comprobaba la efectividad del proceso de selección del personal, sin embargo, la mayoría de trabajadores del personal administrativo consideró que la evaluación de desempeño servía para acomodar al trabajador al puesto para un efectivo desempeño.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Talento Humano

El Talento humano hace referencia a las habilidades y elementos que posee una persona, es decir, son las características, conocimientos, compromisos para ejecutar todas las tareas que se requieran dentro de una organización (Zayas, 2020). Es inevitable decir que el colaborador que posee distintas cualidades o competencias generará un mayor interés y motivación al momento de llevar a cabo una tarea, en consecuencia, aumentará también su productividad.

El talento humano es una ventaja competitiva muy importante dentro de las organizaciones; puesto que funciona como un mecanismo para llevar a cabo el cumplimiento de las actividades y generar satisfacción al cumplir una tarea (Cedeño et al., 2019).

Actualmente, las organizaciones consideran un punto clave el reclutar a personas que tengan talento humano; dado que las habilidades y competencias con las que cuentan producen una mayor productividad y facilita el desarrollo de actividades de manera eficiente, así como permite entregar servicios o productos de calidad (Changuán, 2020). Por ende, el talento humano con el que cuentan los colaboradores debe tener diversas características positivas para que influyan de manera óptima en el desenvolvimiento dentro de una organización.

Algunas características positivas son la actitud activa (capacidad de realización y tomar decisiones frente a problemas, tener iniciativa y cooperación), la capacidad para aprender (tener las facultades necesarias para captar y aprender nuevas capacidades o competencias), la capacidad para crear (tener innovación y creatividad) y tener virtudes como ser responsable y entregar las tareas o actividades de manera oportuna (Blejmar, 2022).

Como se mencionó anteriormente, el talento humano tiene ciertas características que permiten mejorar el desarrollo de las actividades organizacionales, pues si una persona posee dichas características tendrá una mejor adaptación y reaccionará de forma positiva, resiliente e inteligente a las situaciones que se presenten a nivel laboral (Solarte, 2023). Por último, el talento humano es una fuente de características y cualidades que tiene una persona cuya finalidad de la empresa es hacer énfasis o destacar a los trabajadores que poseen un alto potencial dentro de su área de trabajo.

2.2.2 Gestión del Talento Humano (GTH)

Consiste en el control, planificación, dirección y organización de los colaboradores que trabajan dentro de una organización. Esta GTH son todos los métodos que sirven para asignar un rol o una tarea correspondiente a cada colaborador de acuerdo con sus capacidades que le permitan cumplir con los objetivos propuestos (Castro, 2021).

Además, asume el rol de manejar toda la administración de una organización, ya que tiene la capacidad de contratar o reclutar a personas con las capacidades o competencias para el puesto requerido, también se encarga de capacitar a los trabajadores para que

obtengan un mejor rendimiento y cumplan con sus actividades. Por último, proporciona un ambiente y cultura organizacional que facilite la comodidad y motivación en el empleado (Ibáñez, 2022).

Cabe resaltar que la GTH no solamente tiene como función la contratación o el reclutamiento de las personas, sino que también tiene por actividad relevante la búsqueda del empleado más calificado y la retención dentro de la organización, colocando al empleado en una posición donde todos sus talentos y cualidades sean aprovechadas al máximo. Es así como, dentro de esta área de talento humano se incluye la contratación, capacitación y evaluación del empleado para que administre de manera homogénea todos estos procesos (Rivas et al., 2023).

La GTH genera competitividad dentro del modelo del reclutamiento y de la selección, para que los diversos candidatos se enfrenten entre sí, donde sus cualidades sean observadas y se valore como un empleado netamente productivo.

Los puntos clave son:

- Reclutamiento: Encargado de atraer al candidato más calificado basado en el talento o las cualidades que la empresa requiera.
- La integración de todos los empleados a la organización: Permite la incorporación e integración de todos los empleados ya sean nuevos o antiguos, con la finalidad de ir en una misma dirección y poder cumplir los objetivos esperados por la empresa.
- Desarrollar actividades estratégicas orientadas al logro de los objetivos: Permite desarrollar ciertas habilidades a los empleados, con el fin de cumplir las estrategias propuestas.
- Realizar evaluaciones de 360°: Nos permite evaluar a los empleados de una manera completa conforme a cómo es su desempeño dentro de la organización.
- Descubrir las competencias y cualidades de los empleados: Identifica diversas cualidades, competencias y características que tienen los colaboradores dentro de una empresa.
- La retención de los empleados: Permite que cada empleado se mantenga en la empresa, generando o creando un ambiente acogedor y una cultura organizacional agradable (Castro y Delgado, 2020).

Estos puntos claves mencionados anteriormente son fundamentales y forman un protagonismo dentro de una organización, ya que son parte de la toma de decisiones. Asimismo, esto genera un mayor reconocimiento y crecimiento de la organización con la finalidad de que la entidad esté más preparada y dispuesta a enfrentarse a nuevos retos que se representen.

Por último, es esencial para las empresas, pues le permite tener una mejor administración de sus empleados, a su vez, esta gestión busca que los diferentes métodos para reclutar y seleccionar personal sean eficientes al momento de contratar un personal nuevo y así generar un valor añadido a la organización y mejorar su productividad (Castro y Delgado, 2020).

2.2.2.1 Enfoque estratégico

La evolución y adaptación específica de cada empresa mediante la GTH, ha generado la necesidad de adoptar el enfoque estratégico para definir metas que contribuyan al desarrollo de la organización acorde a las demandas del entorno. Así, el enfoque estratégico de la administración del talento humano responde a la aplicación de los procesos organizacionales, siguiendo indicadores concretos: estrategia organizacional, rasgos y tendencia actual, y necesidad del modelo funcional (Ramírez et al., 2019).

En primer lugar, desde el enfoque estratégico, la GTH debe tomar en cuenta la estrategia organizacional como la innovación, implementación y análisis de decisiones en la entidad, lo que permite el logro de objetivos. Sin embargo, para que esto se materialice, las actividades deben socializarse en el sentido en que el personal y talento humano participe de la creación de estrategias (Ramírez et al., 2019).

En segundo lugar, la GTH debe considerar los rasgos y la tendencia actual. Es decir, debe reforzar la identidad con aquellas características que se promueven para la GTH y para el desarrollo de los colaboradores. Así, el enfoque estratégico plantea que se deben implementar tendencias actuales del talento humano con el fin de buscar resultados con la realidad y el potencial competitivo (Ramírez et al., 2019).

Finalmente, la GTH necesita del modelo funcional, donde se van a establecer normas en cada actividad que realice la organización, estableciendo conductas en los empleados en relación con el trabajo laboral. Además, este modelo indica la ejecución de funciones determinadas para que los objetivos organizacionales se consoliden, mientras que se definen las oportunidades en función de comportamientos que deben amoldarse a los indicadores del sistema organizacional. De igual manera, mediante el modelo funcional, se operacionalizarán funciones y procesos, se identificarán necesidades de trabajo y oportunidades de mejora y establecerá una base para determinar el producto o servicio, respondiendo a la gestión estratégica del talento (Ramírez et al., 2019).

Dentro de la GTH, se encuentra la Teoría Clásica de la Administración, que fue desarrollada por Henri Fayol a inicios del siglo XX, quién estableció las bases estructurales y organizativas sobre las que aún hoy se sustenta la gestión moderna, incluyendo la GTH. Aunque esta teoría se enfocó principalmente en la eficiencia organizacional, la planificación y la estructura jerárquica, sus aportes han influido significativamente en cómo las organizaciones gestionan a su personal (Borja, 2022).

Uno de los principios más relevantes para la GTH es la división del trabajo, que implica asignar tareas específicas a cada trabajador según sus habilidades y conocimientos. Este principio es fundamental para los procesos actuales de selección, reclutamiento y diseño de puestos, ya que permite ubicar a las personas en los roles donde pueden desempeñarse con mayor efectividad. Así, la especialización del talento humano contribuye directamente a los niveles de productividad de la organización. Asimismo, la jerarquía y la autoridad planteadas por Fayol han servido como base para definir estructuras organizacionales claras. En la GTH, esto se traduce en la elaboración de organigramas, manuales de funciones y sistemas de supervisión que aseguran que cada trabajador conozca su lugar dentro de la organización, sus responsabilidades y a quién debe reportar. Esto favorece una administración ordenada y coherente del capital humano (Borja, 2022).

La teoría también subraya la importancia de la estabilidad del personal, reconociendo que una alta rotación puede afectar negativamente el desempeño organizacional. En este sentido, la GTH retoma esta idea al promover políticas de retención del talento, como planes de desarrollo profesional, incentivos económicos y oportunidades de crecimiento dentro de una compañía.

Maslow (1943) establece cinco niveles de necesidades en un orden específico, en base a la estructura tenemos las necesidades fisiológicas como el descanso y la alimentación, seguido por la necesidad de seguridad, el cual hace referencia a la protección y estabilidad. En la tercera fase se encuentran las necesidades sociales como la pertenencia, amor y afiliación. En la cuarta fase está direccionado a la estima y el respeto. Finalmente, en la última fase se localiza la autorregulación enfocada como el desarrollo profesional y cumplimiento del potencial de las personas. Dicho postulado, sirve como una guía que motiva a los trabajadores en diferentes niveles. Por ende, las empresas a través del sueldo buscan garantizar cumplir con las necesidades básicas, como también brindar un ambiente laboral óptimo, con el fin de incrementar el compromiso y la productividad de los trabajadores.

También se identificó la Teoría de las Relaciones Humanas, desarrollada en la década de 1930 a raíz de los experimentos de Elton Mayo en la fábrica Hawthorne de la Western Electric Company, marcó un cambio fundamental en el pensamiento administrativo al poner énfasis en el factor humano dentro de las empresas. Esta corriente teórica surgió como una crítica a la rigidez y mecanicismo de la Teoría Clásica, destacando que las personas no son simples engranajes dentro de una máquina productiva, sino seres sociales, emocionales y motivados por necesidades más allá de lo económico (Carvajal, 2021).

Este enfoque tiene una conexión directa con la GTH, ya que coloca a la persona en el centro de las preocupaciones organizacionales. Desde esta perspectiva, la productividad no depende exclusivamente de la estructura, la supervisión o los incentivos materiales, sino también del clima laboral, la satisfacción, la comunicación y el sentido de pertenencia que experimentan los trabajadores (Carvajal, 2021).

Uno de los aportes más relevantes de esta teoría a la GTH es el reconocimiento de que los trabajadores tienen necesidades sociales, como sentirse aceptados, valorados o parte de un grupo, y que cuando estas necesidades son satisfechas, se incrementa su motivación, compromiso y rendimiento. Por ello, las organizaciones comenzaron a implementar estrategias orientadas al bienestar del empleado, tales como la formación de equipos de trabajo, programas de integración, comunicación horizontal, y políticas de reconocimiento (Carvajal, 2021).

Desde el punto de vista actual de la GTH, la Teoría de las Relaciones Humanas se refleja en múltiples prácticas: evaluaciones de clima organizacional, programas de desarrollo emocional, liderazgo transformacional, coaching laboral y estrategias de motivación intrínseca. También ha influido en la manera en que las empresas diseñan sus espacios de trabajo, promueven el equilibrio entre la vida personal y profesional, y abordan el compromiso laboral como un activo estratégico.

Asimismo, la Teoría del aprendizaje Organizacional surge como una respuesta a la necesidad de las organizaciones modernas de adaptarse a entornos dinámicos, complejos y en constante cambio. Esta teoría sostiene que las organizaciones no solo funcionan a través de procesos mecánicos o estructurales, sino que también son sistemas vivos capaces de aprender colectivamente, generar conocimiento y transformarse a partir de la experiencia (Chávez y Vizcaíno, 2017).

A diferencia de teorías tradicionales que enfatizaban la eficiencia, el control o la estructura jerárquica, el aprendizaje organizacional se centra en cómo los individuos, equipos y la organización en su conjunto adquieren, comparten y aplican conocimiento con el fin de mejorar su desempeño y adaptabilidad. Este enfoque es especialmente importante en contextos donde la innovación, la toma de decisiones basada en datos y la mejora continua son factores determinantes para la sostenibilidad de una organización (Chávez y Vizcaíno, 2017).

Autores como Chris Argyris y Donald Schön fueron pioneros en conceptualizar este tipo de aprendizaje. Ellos distinguieron entre dos niveles principales: el aprendizaje de bucle simple, que consiste en corregir errores dentro de un marco de referencia existente, y el aprendizaje de bucle doble, que implica cuestionar y modificar los supuestos, normas y políticas que rigen la organización. Más adelante, Peter Senge profundizó en este enfoque a través de su obra “La quinta disciplina”, donde propone que las organizaciones que aprenden son aquellas que fomentan el pensamiento sistémico, el dominio personal, los modelos mentales compartidos, la construcción de una visión común y el aprendizaje en equipo (Chávez y Vizcaíno, 2017).

Desde el punto de vista de la GTH, esta teoría tiene una relevancia directa. Promueve una cultura organizacional donde se valoran el desarrollo continuo, la retroalimentación constructiva, la colaboración entre áreas y la capacidad de reflexión sobre la propia práctica. En este sentido, la GTH deja de ser una función meramente administrativa y se convierte en un agente clave para impulsar procesos de capacitación, mentoring, coaching y creación de comunidades de aprendizaje dentro de la organización (Chávez y Vizcaíno, 2017).

2.2.3. Reclutamiento y selección de personal

El reclutamiento tiene sus raíces en el periodo de la Segunda Guerra Mundial. Estados Unidos utilizaba este procedimiento para obtener los reclutas más aptos. Incluso, una de las escalas de inteligencia más reconocidas surgió de estudios llevados a cabo en medio de la guerra (Weschler). Es así que el reclutamiento se refiere a la búsqueda y provisión de candidatos, y a una selección basada en la comparación de habilidades de los candidatos, con la selección final del empleado (Vassellati, 2021).

Antiguamente, las empresas seleccionaban su personal a partir de ciertos criterios como observación, información subjetiva (como su agrado), intuición y emoción. Por supuesto, a menudo se equivocaban con su decisión porque una mala decisión llevaba problemas en las cadenas de producción, dado que alguien que no mantenía el ritmo, demoraba en la producción total teniendo como causa una elevada rotación (Vassellati, 2021).

Con el paso del tiempo, los conceptos han ido experimentando variaciones. En la actualidad, la posibilidad de tener talentos en las organizaciones es algo que las grandes empresas luchan por conseguir.

Por ello, el reclutamiento se constituye como elemento clave dentro de las organizaciones ya que se basa en la atracción y contratación de candidatos adecuados al giro del negocio empresarial, en ese sentido, poseer un modelo adecuado brinda buen clima organizacional y fomenta una cultura interna agradable para la organización (Salinas y Malpartida, 2020).

La relevancia de dicho proceso requiere una clarificación conceptual y definiciones que expliquen y delimiten el reclutamiento y la selección, para comprender plenamente el significado de lo que conlleva. Por eso, en este capítulo se hace referencia a algunas definiciones, centrándonos en demostrar la relevancia de contar con este modelo dentro de las organizaciones.

Según el enfoque de Chiavenato (2003), la selección representa la escogencia de una persona adecuada para el cargo adecuado, por lo tanto, es necesario seguir un riguroso proceso de selección para aumentar la eficacia y desempeño del personal. El modelo proporciona nueve pasos dentro del proceso de selección, que ayudan a seleccionar al candidato adecuado para la vacante de acuerdo con su conocimiento y experiencia, desde la búsqueda idónea de la vacante hasta la integración del nuevo empleado.

Aunque el concepto de reclutamiento existía desde antes en la práctica, fue Chiavenato (2003) quien organizó y conceptualizó de forma clara y sistemática los procesos de reclutamiento, selección, integración y desarrollo de personal, integrándolos dentro del enfoque moderno de la gestión del talento humano. Por ello, muchas universidades y manuales de administración lo citan como la referencia estándar (Figura 2.1.)

Dentro de esta variable, se encuentra el “Modelo Comparativo de Perfiles” que tiene como objetivo la búsqueda de aquellas destrezas y aptitudes con las que cuenta el trabajador ideal. Así, se obtiene un “perfil ideal” que permite seleccionar a los aspirantes cuyo perfil se asemeja al modelo, el cual supone que en cada posición laboral hay parámetros específicos que determinan al candidato perfecto. Sin embargo, el inconveniente de este modelo radica en que valora igualmente todos los elementos que conforman el perfil ideal (Minguez, 2006).

Asimismo, Taylor (1910) elaboró la teoría de selección y reclutamiento, dicho postulado se enfoca en la selección de los trabajadores para asignarle las diligencias en base a sus capacidades, destrezas y habilidades. El autor hace énfasis en diversos elementos como la selección científica, la división de las tareas, capacitación de personas con el propósito de optimizar el puesto. Por último, en la centralización del reclutamiento para prevalecer una selección más adecuada y eficiente en los trabajadores.

Por otro lado, se seleccionó al “Modelo secuencial de toma de decisiones” que se caracteriza por la utilización de decisiones graduales y secuenciales en las etapas del proceso de selección, sin omitir juicios únicos y definitivos sobre los aspirantes. En este enfoque se busca eliminar los resultados extremos, considerando los intermedios de cada candidato que se han distribuido a lo largo del tiempo. El proceso se estructura en varias etapas, comenzando con técnicas sencillas y de menor costo, para luego terminar el proceso con los métodos más complejos y de mayor valor económico (Minguez, 2006).

Por último, es importante mencionar el “Modelo de Selección Tradicional” ya que, implica cierta forma de análisis donde el candidato con valor más alto será el escogido para ocupar la vacante. En este modelo, se deben seguir una serie de pasos: (1) Análisis del puesto; (2) hipótesis; (3) determinar pruebas objetivas; (4) poner en práctica el predictor a los; y (5) correlacionar ambos valores (Minguez, 2006).

2.2.4 Reclutamiento

Las organizaciones son un pilar fundamental dentro de cualquier país, ya que son una fuente de trabajo de muchas personas, por lo que, el reclutamiento dentro de una organización es un elemento clave dado que está sumamente relacionado con el capital humano, que se dedica a la gestión humana y a la forma en cómo se desempeñan las personas para conseguir el cargo en una determinada empresa (Salinas y Malpartida, 2020).

De acuerdo con la definición de Chiavenato, el reclutamiento lo define como “El conjunto de procedimientos cuya finalidad es captar a candidatos capaces para ocupar puestos laborales” (Chiavenato, 2020, p. 99).

Además, Mondy, señala que “El reclutamiento es el proceso de cautivar a los individuos más eficientes y apropiados para ocupar los puestos dentro de las empresas” (Mondy, 2010, p. 128). Todo lo señalado anteriormente es coherente, ya que un proceso de reclutamiento es primordial para la organización, porque a través de este, se encuentran a personas adecuadas y alineadas al puesto y a la empresa.

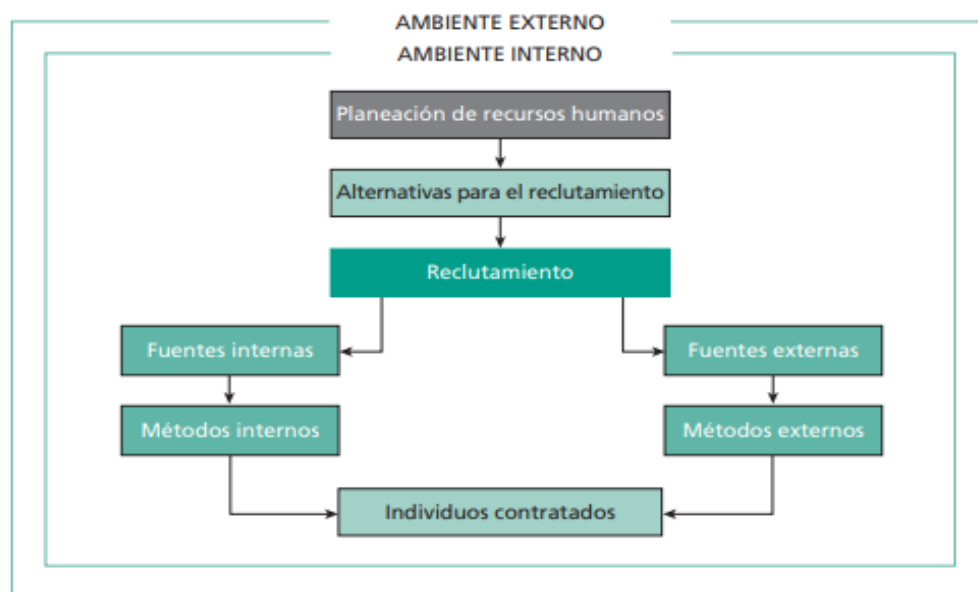
A partir de lo anterior, se deduce que el reclutamiento es un proceso que permite a una organización captar a los trabajadores altamente calificados dentro de esta. En donde

los postulantes deben adecuarse a los requerimientos no solo del cargo a ocupar, sino también a los valores de la empresa para poder ser contratados, pues se exige que logren todos los requerimientos determinados para el cargo y también de pasos y procedimientos adecuados para la contratación del personal.

A continuación, se presenta un gráfico para resumir el proceso de reclutamiento.

Figura 2. 1

Proceso de reclutamiento



Nota. De *Administración de Recursos Humanos* (p. 132), por R.W. Mondy, Pearson (<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25735w/Administracion%2520de%2520Recursos%2520Hum%2520anos%25201-comprimido.pdf>).

2.2.4.1 Fuentes de reclutamiento

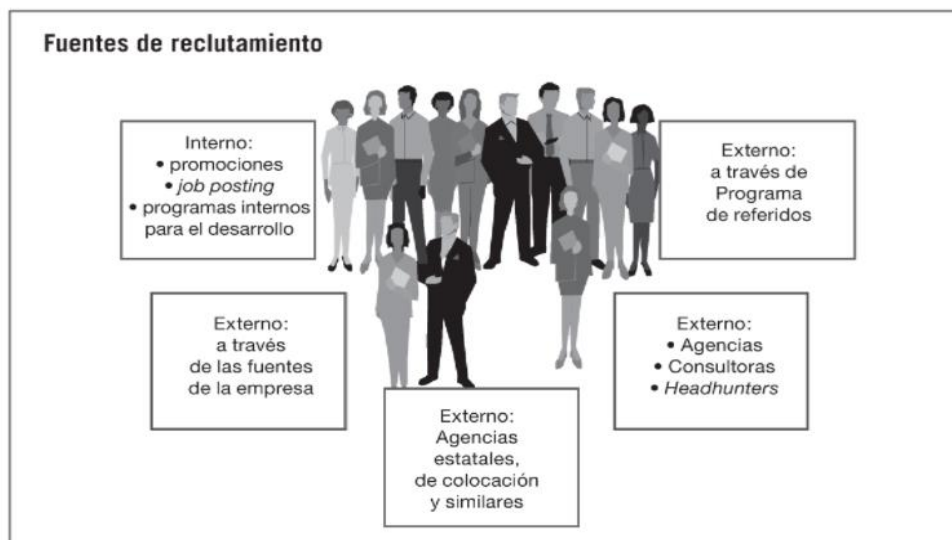
Existen 2 medios para el reclutamiento. Estos medios “Son las áreas de los recursos humanos estudiadas por el reclutamiento” (Chiavenato, 2020, p. 101).

Según Mondy (2010): “Son los sitios donde se puede captar a los individuos más calificados. Los medios de reclutamiento son métodos particulares que sirven para impresionar a los candidatos más adecuados para la empresa” (p. 132). Lo que menciona Chiavenato y Mondy es válido ya que hay dos formas de reclutar a candidatos tanto interna, dentro de la empresa, como externa, fuera de la empresa.

En efecto, estos medios para el reclutamiento representan una forma en la cual se encuentran a los candidatos que necesita la organización para ocupar el puesto requerido.

Figura 2. 2

Fuente de reclutamiento



Nota. De *Dirección estratégica de Recursos Humanos: Gestión de competencias* (p. 187), por M. A. Alles, 2015, Ediciones Granica (<https://comunicacionrrhh.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>).

De igual manera, hay dos fuentes para reclutar a candidatos y son: interno y externo. El interno se refiere a atraer empleados que estén dentro de la empresa. El externo es cuando se capta a candidatos o individuos que se encuentren fuera de la empresa. (Chiavenato, 2020).

- **Fuentes internas**

Esta fuente interna se da cuando la empresa busca rellenar la vacante disponible acomodando a sus colaboradores con ascensos o transferencias de puestos (Chiavenato, 2020). Es así como en el reclutamiento interno se publican anuncios dentro de la entidad para que los trabajadores puedan conocer sobre la vacante disponible.

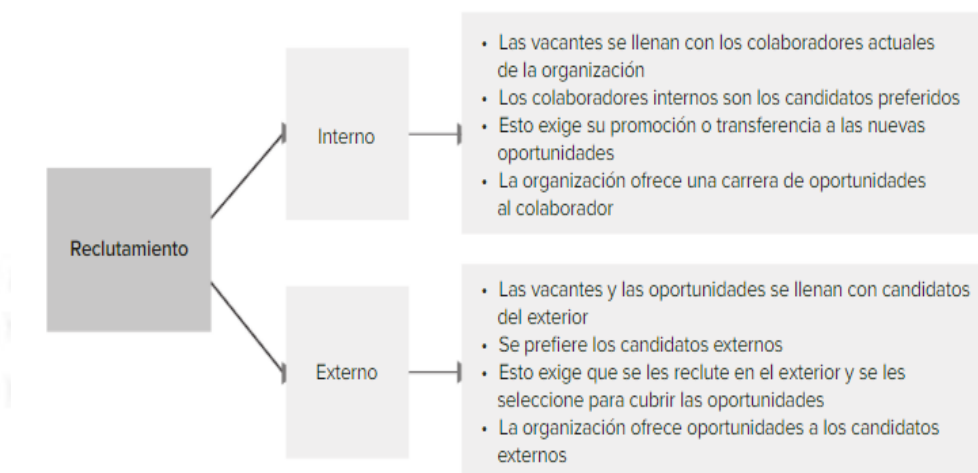
- **Fuentes externas**

Alles (2015) menciona: “El reclutamiento externo es una forma de buscar a individuos potenciales mediante plataformas virtuales, perfiles de buscador o mediante anuncios o periódicos” (p. 187).

Según lo referido previamente el reclutamiento externo está conformado por los candidatos que hagan llegar sus datos mediante páginas web y anuncios para que sean con:

Figura 2. 3

Reclutamiento interno y externo



Nota. De *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (p. 101), por I. Chiavenato, 2020, McGraw-Hill Educación (<http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.ulima.edu.pe/stage.aspx?il=9350&pg=&ed=>).

Por ello, el reclutamiento interno se basa en ascender o transferir horizontal o verticalmente a los colaboradores de la misma organización que cumplen con los requerimientos del puesto y el reclutamiento externo resulta ser la búsqueda de las personas externas a las empresas, es decir, se basa en atraer candidatos por medio de sitios web, redes sociales, entre otros (Alles, 2015).

En la siguiente figura se muestra los aspectos negativos y positivos del reclutamiento.

Figura 2. 4

Ventajas y desventajas del reclutamiento interno y externo

Reclutamiento	Ventajas	Desventajas
Interno	Más económico. Más rápido. Más seguro en cuanto a los resultados finales. Motiva a los empleados. Es un retorno de la inversión de la empresa en capacitación y desarrollo de personal.	Exige potencial de los empleados para poder ascender y que la organización ofrezca oportunidades de progreso. Puede generar conflictos de intereses. Puede elevar a los empleados a su máximo de incompetencia. Evita la renovación que la gente nueva aporta (mantiene el <i>statu quo</i>).
Externo	Trae sangre nueva y nuevas experiencias a la organización. Renueva los recursos humanos de la empresa. Aprovecha inversiones en capacitación y desarrollo de personal efectuadas por otras empresas o por los propios postulantes.	Es más lento que el reclutamiento interno. Más costoso. Menos seguro que el interno. Puede ser visto por los empleados como una deslealtad hacia ellos. Puede traer aparejados problemas salariales a la empresa (cuando el candidato externo pretende más que lo previsto inicialmente).

Nota. De *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (p. 185), por I. Chiavenato, 2020, McGraw-Hill Educación (<http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.ulima.edu.pe/stage.aspx?il=9350&pg=&ed=>)

2.2.4.2. Selección de personal

Mondy (2010) señala: “La selección es un método de elegir a los individuos que mejor se adecuen al puesto dentro de una organización” (p. 158). Como precisa Díaz (2018), la selección se encarga de encontrar candidatos idóneos para los cargos disponibles con el fin de incrementar la productividad del personal.

En esta práctica, que es propia de dicha área, se da la participación de todos las fases o niveles en una organización teniendo como fin la elección del candidato más adecuado para un puesto de acuerdo con su potencial (López, 2010).

De ello, se desprende que la selección del personal dentro de una empresa es importante porque atrae postulantes más potenciales para ocupar un puesto, donde se evalúan sus conocimientos, cualidades y experiencia para cubrir el puesto requerido (García et al., 2022).

Por eso, una adecuada selección es necesaria para que la empresa describa los requerimientos del cargo, donde se debe poner el nombre del puesto, las funciones y tareas a ejecutar (Torres, 2018).

2.2.5 Proceso de selección

Este proceso varía en función a la empresa. Según Mondy (2010) refiere que el candidato pasa varias pruebas de selección, donde se dan más entrevistas de empleo y la verificación de los antecedentes y referencias del candidato.

Chiavenato (2020) señala: “El proceso de selección actúa como un proceso que está constituido por etapas consecutivas por las que tiene que pasar un candidato” (p. 161). Por lo que, es fundamental dentro de una organización poder elegir a los aspirantes más adecuados para cubrir las demandas del cargo.

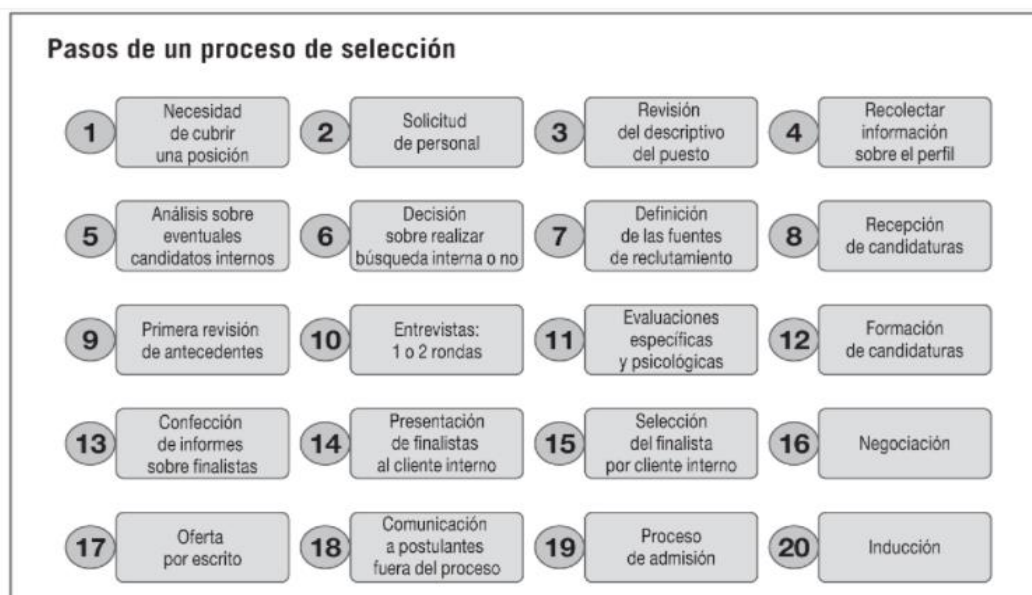
Según Alles (2017), el proceso de selección implica 20 pasos:

1. Surge la necesidad de cubrir un cargo en la empresa: Surge una necesidad de llenar un cargo en la organización.
2. Se elabora la solicitud del colaborador: Se analiza cuál va a ser la solicitud del personal a requerir.
3. Análisis de la descripción del puesto: Se realiza un análisis previo de la descripción del cargo y se toma notas complementarias.
4. Recolección de los datos en el perfil de la búsqueda: Se realiza los requerimientos sobre qué es lo que necesita el puesto.
5. Observación del empleado que va a integrar la organización: Se analiza internamente a la organización y determinar si es que hay algún candidato interno para el puesto a requerir.
6. Realización de la búsqueda interna: Se implementa la auto postulación para el reclutamiento interno.
7. Indagación de los medios de reclutamiento externo: Si es que no hay algún candidato interno, se inicia el reclutamiento externo, con los anuncios por medios de sitios web, redes sociales, consultoras, etc.
8. Recepción de candidaturas o postulaciones: Se recepciona los currículos.

9. Primera revisión de antecedentes: Se da lectura a los currículums, donde se identifica a los posibles postulantes que se adecuen al puesto.
10. Entrevistas: Se dan las entrevistas para la presentación de los candidatos.
11. Pruebas psicológicas: Se dan las presentes evaluaciones psicológicas, el assessment center, entre otras pruebas para poder evaluar a los candidatos.
12. Formación de candidaturas: Se identifica al postulante idóneo que cumpla con el perfil adecuada para el cargo.
13. Reunir los informes de los postulantes finalistas: Se analiza estrictamente la información de los mejores candidatos.
14. Presentación del finalista: Se da la respectiva presentación de los finalistas a ocupar el puesto.
15. Identificación del finalista: Se da la respectiva selección del candidato idóneo en relación con el perfil de la búsqueda.
16. Acuerdo de la oferta de empleo: Se realiza con el jefe del área sobre la política de empleo.
17. Presentación de la oferta mediante papeles: Se da la presentación por escrito del empleo al candidato escogido.
18. Notificación a los candidatos que quedaron fuera del proceso de selección: En este punto se realiza la respectiva comunicación hacia los demás candidatos de que ya un candidato elegido por la empresa.
19. Prueba de admisión: Se realiza la incorporación del candidato a la organización.
20. Inducción: Se realiza el proceso de incorporación al postulante elegido, con el fin de que conozca todas las instalaciones, equipo de trabajo y se adecúe a la cultura de la empresa (Alles, 2015).

Figura 2. 5

Pasos de un proceso de selección



Nota. De *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (p. 190), por Chiavenato, 2020, McGraw-Hill Educación (<http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.ulima.edu.pe/stage.aspx?il=9350&pg=&ed=>).

2.2.5.1 Métodos del proceso de selección

Como indica García et al. (2022) “Este proceso es el cauce natural para conseguir encontrar a los candidatos que aporten valor, cubran las necesidades del puesto y que del mismo modo puedan ejecutar las expectativas de la propia empresa” (p.24). Por ello, resulta fundamental realizar un correcto procedimiento de selección hacia nuevos integrantes, puesto que, de dicho proceso dependerá que se consigan a los mejores perfiles en la empresa.

De acuerdo con Chiavenato (2022), el proceso de selección constituye un método estructurado en diversas etapas o pasos que facilitan la adecuada elección del candidato. En consonancia, García et al. (2022) destacan que la mayoría de los procesos a nivel empresarial, organizacional y en otras áreas han apreciado una notable evolución en las últimas décadas. Este cambio ha transformado por completo las prácticas tradicionales, que se limitaban al análisis de currículums y entrevistas personales, hacia la implementación de diversos métodos diseñados para optimizar la labor de los reclutadores. Por tanto, resulta fundamental que el personal de Recursos Humanos identifique y emplee estos enfoques

modernos con el propósito de seleccionar al postulante más adecuado para un puesto vacante.

Con el fin de analizar las capacidades de los postulantes dentro de este proceso, se explicarán los métodos y técnicas principales de la selección por competencias que permiten identificar la confiabilidad de los postulantes más idóneos para el puesto.

1. Las evaluaciones cognitivas permiten medir las inteligencias con una determinada secuencia de indagaciones de opción múltiple, establecidas de acuerdo con el grado de conocimiento de los postulantes. Estos exámenes se centran en un solo tema como la capacidad numérica o verbal, o una combinación de estas (Chaparro, 2016).

Según esta definición, que los exámenes cognitivos se usan para determinar si existe algún problema con la cognición. La cual resulta ser la mezcla de los procedimientos en el cerebro que actúan en diferentes momentos de la vida, como la razón, el lenguaje, el análisis y la facultad de conseguir adquirir nuevos conocimientos.

2. Las dinámicas de grupo llamadas role playing y las actividades prácticas se encuentran alineadas para que el postulante pueda demostrar los requerimientos según su puesto. Los analizadores son los encargados de identificar todas las formas de comportamiento mostradas y también, de analizar los documentos de cada uno de los candidatos (Mitrani et al., 1992 como se citó en León y Núñez, 2005).

Es así como estas dinámicas y las actividades prácticas permiten conocer las actitudes que los postulantes tienen en diferentes situaciones y ver cómo influye en el área laboral y la vida personal. Asimismo, sirve para ver las diferentes tensiones que pueden surgir durante este proceso.

3. El assessment center o centro de evaluación consigue identificar el grado de desenvolvimiento de las competencias de los postulantes que se presentan para un determinado puesto requerido, el cual se encuentra formado por distintos recursos que no se utilizan al mismo tiempo, ya que cambian según las destrezas o

comportamientos a evaluar (UNIR La Universidad en Internet, 2022). Por lo cual los analizadores realizan:

-Pruebas situacionales: En esta prueba, se pretende plantear al postulante en una situación determinada en relación con el puesto requerido, donde se deberá hacer propuestas para desarrollar las cosas o una posible solución.

-Pruebas de intervención con las líneas de alto nivel: Intervienen directivos del área involucrada.

-Dinámicas grupales: Aquí se hace énfasis en la relación y las destrezas sociales de los postulantes.

-Actividades basadas en determinadas destrezas: se incide en el análisis de las diferentes competencias a nivel conductual y social que se consideran necesarias para el cargo solicitado.

-Otras dinámicas grupales o juegos: estos demandan poder determinar la potestad de razonar antes de realizar algo o tener criterio. Estas competencias para evaluar deberán ser escogidas con anticipación (Conexión esan, 2016).

Se puede señalar que el centro de evaluación (assesmnet center) es una secuencia de actividades en la que se prueba las destrezas de los postulantes que se solicitan para la vacante laboral determinada (UNIR La Universidad en Internet, 2022). Asimismo, este resulta ser de los métodos más confiables para conseguir determinar las aptitudes de los postulantes para el puesto y los cuales se utilizan de manera conjunta para una adecuada selección incrementando la exactitud de este pues se hace énfasis en el desarrollo de las cualidades identificables de los candidatos (UNIR La Universidad en Internet, 2022).

4. Los exámenes de personalidad identifican como se comportan las personas y sus características distintivas, como el carácter y el temperamento. Esto sirve porque para algunos cargos, se requieren un continuo trato y comunicación con otras personas, por lo que las características de personalidad son esenciales, como lo es la

inteligencia emocional y el equilibrio de este, la sociabilización, la motivación, entre otros. Por ende, resulta necesario juntarlos con los factores que la empresa busca.

Se señala que los exámenes de personalidad se visualizan como las respuestas más acordes para poder señalar un indicador del que será el comportamiento posible de cada trabajador.

5. El método STAR, es una forma de entrevista, en donde se logra evidenciar si el postulante tiene los comportamientos necesarios que exigen el puesto. Asimismo, se evalúan las respuestas de los diferentes candidatos y escoger el más adecuado para desempeñar el cargo. Este método trata de tener una secuencia para ver los tipos de respuesta de cada individuo (Conexión Esan, 2017), se mostrará seguidamente:
 - Situación: el postulante debe tener una práctica laboral anterior y en donde deberá narrar el contexto que dio lugar a una determinada acción, indicar el qué, en qué momento y dónde ocurrió.
 - Tarea: Expresa con determinación qué se espera del postulante y en donde se debe indicar las acciones que este utilizó para solucionar el problema.
 - Acciones: narra que se realizó para solucionar el problema, e identifica los comportamientos que determinó y realizó para conseguir el resultado.
 - Resultado: el entrevistador debe terminar y decir cuáles fueron las medidas tomadas (Salazar, 2018).
6. Entrevista por incidentes críticos: Es representada por una entrevista estructurada, mediante la que se logra obtener indicaciones de los comportamientos muy detallados de la forma de actuar de una persona para realizar una determinada labor en donde el analizador realiza distintos tipos de preguntas abiertas, respecto a eventos en los que el entrevistado haya experimentado a lo largo de toda su vida en relación con el puesto que desea ocupar, identificando la explicación de los pensamientos, emociones y hechos que tuvo en dicho momento (Castillero, 2024).

También, existen métodos actuales de selección de personal como:

1. **Modelo de Predicción Basado en Datos:** Schmidt y Hunter demostraron que la recopilación y análisis de datos mejora la predicción del desempeño laboral. Con la evolución de la IA y el Machine Learning, se han desarrollado algoritmos avanzados que estudian gran cantidad de información con el fin de identificar patrones en los mejores candidatos. En la selección, plataformas como HireVue utilizan IA para estudiar el tono de vocal, las expresiones faciales y el contenido verbal en entrevistas virtuales. Además, los algoritmos procesan currículums, eliminando sesgos humanos y acelerando la selección. Por último, Machine Learning mejora la precisión del "Job Matching" en plataformas como LinkedIn o ATS (Applicant Tracking Systems) (Urrea y Ramos, 2023).

En una empresa de soluciones eléctricas, donde se requieren perfiles altamente técnicos (ingenieros eléctricos, técnicos en mantenimiento, diseñadores de circuitos, etc.), la IA se usa para:

- Filtrar y clasificar postulantes según certificaciones, experiencia en sistemas eléctricos y habilidades técnicas específicas.
 - Analizar respuestas en entrevistas automatizadas para evaluar competencias clave, como resolución de problemas y adaptación a la tecnología.
 - Reducir sesgos humanos en la selección, enfocándose en datos objetivos más que en percepciones subjetivas.
2. **Ciencia de los Datos Aplicada a Recursos Humanos:** Waber People Analytics utiliza datos cuantitativos y cualitativos para optimizar el reclutamiento. Waber demostró que medir patrones de comportamiento en las empresas permite tomar decisiones más precisas en la selección de talento. En la aplicación en la selección, se analizan métricas de desempeño y engagement de empleados actuales para definir el perfil ideal del nuevo talento. También, se combinan datos de redes sociales, productividad, y comunicación digital para predecir el encaje cultural de un candidato (Canales y Jesusi, 2022).

Este método se fundamenta en el estudio de datos para optimizar el proceso de toma de decisiones en la selección de talento. En el sector eléctrico, donde la

seguridad y la capacidad de trabajar bajo presión son esenciales, las empresas utilizan People Analytics para:

- Analizar métricas de desempeño de empleados actuales y definir el perfil ideal para nuevos contratados.
 - Identificar patrones de éxito en trabajadores con experiencia en mantenimiento de infraestructuras eléctricas, automatización industrial o diseño de redes de distribución.
 - Evaluar la compatibilidad de un candidato con la cultura organizacional, basada en datos de productividad, comunicación y colaboración en equipos previos.
3. Aprendizaje Experiencia y Evaluación Conductual: La tecnología de Realidad Virtual permite evaluar a los candidatos en entornos simulados donde pueden demostrar habilidades prácticas. Esta metodología evoluciona desde la gamificación hacia un enfoque más inmersivo y realista. En cuanto a la aplicación en la selección, las empresas retail y atención al cliente, usan realidad virtual para entrenar y evaluar a los empleados en escenarios de alta demanda. Finalmente, se miden habilidades como la capacidad de resolver problemas, liderazgo y gestión del estrés en entornos simulados (Zayas y Martínez, 2023).

En sectores donde la experiencia práctica es clave, como la ingeniería eléctrica, las simulaciones en realidad virtual permiten evaluar a los candidatos en entornos realistas antes de contratarlos.

Las empresas de soluciones eléctricas emplean realidad virtual para:

- Evaluar la capacidad del candidato para resolver fallas eléctricas en entornos simulados de alto riesgo.
- Simular la reparación de sistemas eléctricos industriales o el mantenimiento de redes de alta tensión, sin exponer al postulante a riesgos reales.
- Medir habilidades de reacción bajo presión, cumplimiento de protocolos de seguridad y eficiencia en la toma de decisiones.

Finalmente, es primordial recalcar que la aplicación de estos métodos dependerá de cada organización, ya que verá qué necesidades existen para analizar el desempeño de sus empleados con el objetivo de aumentar el grado de agrado y calidad organizacional.

2.2.6. Evaluación del desempeño

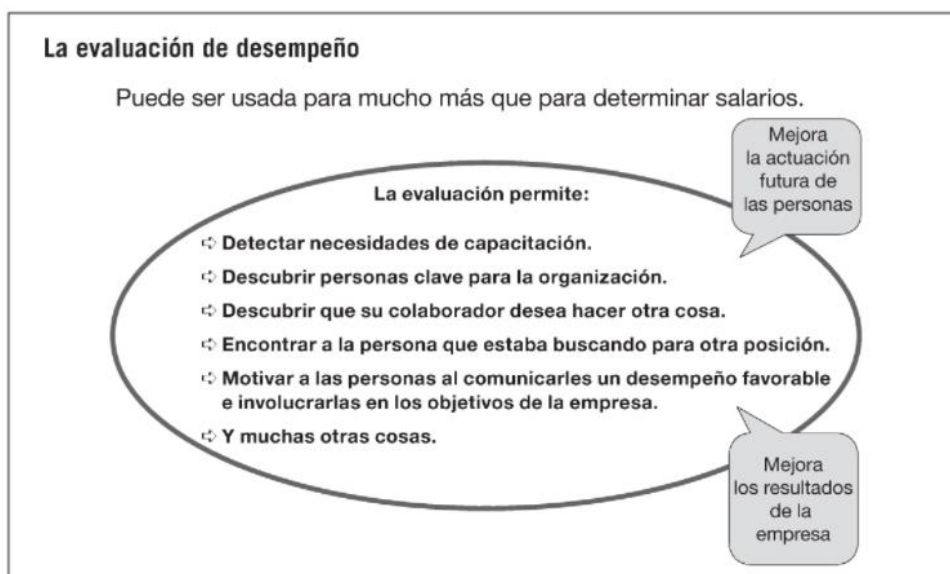
Chiavenato (2020), precisa lo siguiente: “El desempeño abarca varias contingencias y se enfoca en el trabajo y cómo se desempeña el colaborador dentro de un puesto. Aquí se analizan todas las competencias y cualidades del empleado” (p. 253).

Una evaluación del desempeño es una etapa que se encarga de analizar un individuo al momento de realizar una tarea (Mondy, 2010). Las evaluaciones de desempeño tienen un propósito esencial dentro de una organización, ya que permite evaluar a los empleados con la finalidad de identificar sus fortalezas, debilidades y errores o deficiencias al momento de ejecutar una tarea (Chiavenato, 2020).

Asimismo, según refiere Chiavenato (2020) con la evaluación de desempeño se identifica a las personas que serán capaces de asumir una nueva responsabilidad dentro de la organización, de igual manera se logra hacer con la evaluación un proceso de retroalimentación con el fin de mejorar todos los elementos y estructuras de la organización.

Figura 2. 6

Evaluación de desempeño



Nota. De *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (p. 313), por Chiavenato, 2020, McGraw-Hill Educación (<http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.ulima.edu.pe/stage.aspx?il=9350&pg=&ed=>)

Es importante mencionar algunas teorías, según Lawler (1973) en base a la Teoría de la satisfacción por facetas sostiene que el vínculo entre el desempeño y la satisfacción están mediados por las recompensas recibidas y por la equidad que el empleado percibe en base a sus actividades. El autor subraya que dicha satisfacción se ve reflejado en el reconocimiento, ascenso y condiciones laborales en base al desempeño de los empleados, Por último, refiere que el desempeño laboral se ve reflejado en los objetivos asignados, tareas y responsabilidades con el propósito de contribuir al logro esperado. Este desempeño se ve reflejado en la eficiencia y efectividad que realiza el sujeto en el cumplimiento de sus actividades.

De acuerdo con el modelo teórico de Campbell, el desempeño laboral debe evaluarse de manera integral al tratarse de un constructo multidimensional. Este modelo entiende que el desempeño laboral corresponde a una serie de comportamientos y no a una característica de la persona. De esta manera, tiene como objetivo proponer los componentes principales que deben tenerse en cuenta para medir el desempeño, lo que promueve la formulación de estrategias que estén direccionadas hacia el cumplimiento de objetivos. Los elementos que propone el modelo definen la estructura oculta del rendimiento de todos los empleados (Bautista et al., 2020). Este modelo surge en respuesta al modelo de Murphy, quien había propuesto cuatro componentes que, para el teórico, no era lo suficiente para poder realizar una correcta evaluación. Así, el modelo propuesto incluye cuatro componentes más, los cuales se dividen en conductas asociadas a funciones particulares de cada cargo y que respaldan el entorno organizacional (Koopmans et al., 2014).

Campbell et al. (1993) desarrollan en el modelo una taxonomía de ocho elementos del desempeño laboral que permiten describir esta estructura latente antes mencionada. Estos factores son determinantes para entender y evaluar adecuadamente el desempeño laboral e interiorizar los objetivos empresariales (Bautista et al., 2020). De este modo, estos elementos son (Campbell et al., 1993):

- Dominios de tareas específicas: habilidad del empleado para llevar a cabo las responsabilidades que se le otorgan.

- Habilidades en tareas no específicas: se relacionan con ciertas actividades que no son específicas para el trabajo, pero que el empleador espera que se lleven a cabo.
- Comunicación escrita y oral: se refiere a las habilidades que poseen los colaboradores para escribir o hablar en público, sin importar el tamaño de la audiencia.
- Esfuerzo demostrado: nivel de persistencia y dedicación que se le otorga al trabajo.
- Mantenimiento de la disciplina personal: se refiere a evitar conductas negativas en el ambiente laboral.
- Facilitación del rendimiento en equipo: se refiere al grado de colaboración que un colaborador brinda hacia sus compañeros para mantener la meta del grupo de trabajo.
- Supervisión: es la capacidad de un líder para poder incidir en el rendimiento de los trabajadores a través de la interacción presencial.
- Administración: conductas que se asocian a la integración, lo que incluye solución de problemas y organización de los recursos.

Luego, está la Teoría de la Equidad de Adams (1963) donde hace referencia a las personas que buscan la igualdad en el ámbito laboral, dicha teoría se centra en las comparaciones que hacen los empleados entre su esfuerzo y la recompensa en relación con los demás, el cual permite que se sientan motivados y satisfechos, asimismo, resalta la importancia de la equidad percibida en las recompensas en el trabajo y la gestión de recursos.

Asimismo, el Modelo de las Expectativas de Vroom entiende el desempeño laboral como resultado de la motivación laboral. Para Vroom (1964), todo inicia en el esfuerzo individual hasta la consecución de metas individuales, siendo el objetivo final y el atractivo de las recompensas. Además, se basa en tres elementos psicológicos: valencia, expectativa e instrumentalidad.

La expectativa se considera como el primer grado de motivación que tiene el colaborador y se utiliza si se tiene expectativas sobre el trabajo realizado y las recompensas derivadas de este. De esta forma, Vroom (1964) la define como una creencia de que cierta conducta causa un resultado en particular. Así, mientras mayor sea el esfuerzo, mayor será el desempeño si se aumenta la satisfacción laboral. Sin embargo, si no se encuentra atractivo en el incentivo, la productividad será menor porque la motivación decaerá.

La instrumentalidad es el segundo nivel de motivación y se consigue si el colaborador ha logrado realizar un juicio positivo sobre la recompensa que recibirá por su trabajo. La evaluación se genera a partir del incentivo, en cuanto a su calidad y cantidad. Además, se evalúa si podrá desempeñarse de acuerdo con lo que se espera, lo que en conjunto desarrolla mayor iniciativa y desempeño (Vroom, 1964).

Finalmente, la valencia es el último elemento que plantea Vroom, pero no es parte de los niveles de motivación. En todo caso, se entiende como la satisfacción anticipada por la recompensa que se recibirá gracias al trabajo que se ha realizado. La valencia positiva si se decide cumplir con los objetivos, lo que tendrá como consecuencia la obtención de la recompensa esperada. En cambio, la valencia es negativa cuando se detecta que los incentivos no son lo suficientemente motivadores para esforzarse (Vroom, 1964).

Dentro de las teorías contemporáneas, existe la Teoría del Establecimiento de Metas, sugiere que establecer metas se asocia directamente con una mejora en el desempeño. Esto se debe a que movilizan el esfuerzo, dirigen la atención y estimulación la persistencia y el desarrollo de las estrategias, indicando el nivel de desempeño que se considera aceptable (Molina, 2000).

El establecimiento de metas que motiven a los trabajadores es primordial para el logro de los objetivos organizacionales por la intensificación del desempeño. Sin embargo, las metas que se establezcan también deben satisfacer las necesidades emocionales, psicológicas y físicas de los trabajadores, creando así un sistema integral que aborde las necesidades de todo el conjunto organizacional. Con esto, se aumenta el compromiso de los trabajadores y contribuye a un incremento en la rentabilidad de la empresa (Sonda et al., 2024).

Además, se deben analizar la tarea en sí misma como los resultados que se obtengan, con la intención de asegurar que las metas planteadas son alcanzables y se alineen con los objetivos de la compañía. Así, se genera un ambiente laboral de motivación y compromiso, lo que se traduce en un mayor desempeño y éxito empresarial (Sonda et al., 2024).

2.2.7. Proceso de evaluación del desempeño

Como explica Mondy (2010) este proceso dentro de una organización es importante porque resulta ser esencial para medir y evaluar el rendimiento y los comportamientos de los colaboradores, así como también las competencias y la productividad.

Es posible que una forma de evaluación no consiga atender correctamente todos los propósitos demandados, por ello se deberá escoger los objetivos que son esenciales y que son posibles de conseguir (Mondy, 2010).

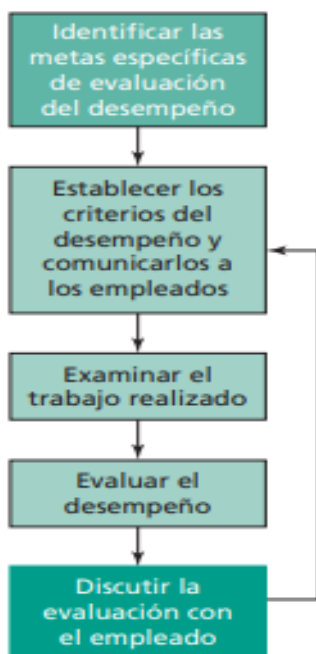
De ello, se deduce que el sistema de evaluación de desempeño es un pilar fundamental en cada empresa porque se mide el comportamiento de los colaboradores frente a las actividades y tareas a realizar y cómo actuar frente a distintas situaciones (Mondy, 2010). Cabe resaltar que el análisis se desarrolla según el cargo que tiene el empleado.

Por ende, se evaluará las conductas o comportamientos durante un periodo de tiempo por medio de entrevistas por competencias, evaluaciones, entre otros. Una vez que se haya identificado y comparado las conductas y comportamientos del colaborador, se determinan las razones de deficiencias y se ejecuta un plan de mejora.

En la siguiente figura, se muestra el proceso que consiste en evaluar al colaborador,

Figura 2. 7

Proceso de evaluación de desempeño



según Mondy (2010).

Nota. De *Administración de Recursos Humanos* (p. 243), por Mondy, Pearson (<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25735w/Administracion%2520de%2520Recursos%2520Humanos%25201-comprimido.pdf>).

2.2.8 Técnicas de evaluación de desempeño

La elección de una o más técnicas dependerán de los requerimientos de cada situación, dado que no todas las organizaciones establecen las mismas metas respecto al desempeño; por lo que será importante identificar las prioridades y plantear una forma de llevar a cabo una correcta medición sobre el desempeño (Novasoft, 2024).

A continuación, se detallarán los principales métodos.

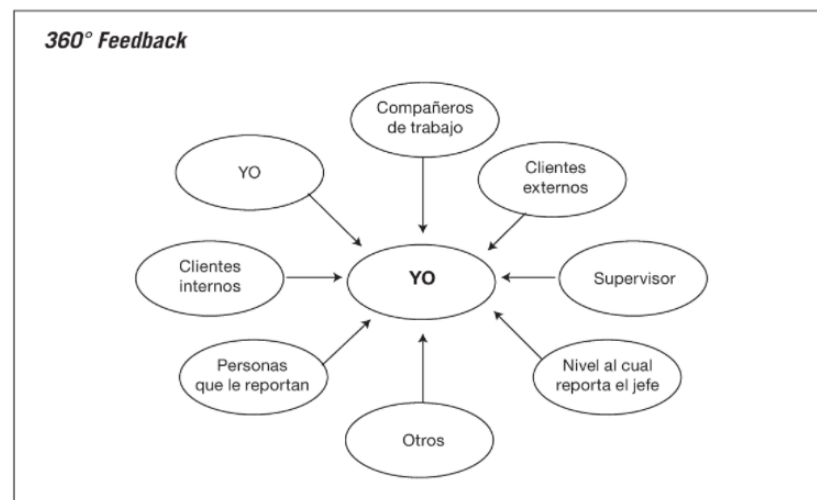
1. Evaluación de 360°: Chiavenato (2020) señala que con esta evaluación se pretende saber si se logran las metas planteadas y cómo se puede potenciar el rendimiento para alcanzar las metas planteadas en una organización.

Esta evaluación es una de las más completas porque permite medir las diferentes competencias blandas que puedan poseer todos los miembros de la compañía. Asimismo, aporta múltiples beneficios, ya que mide el desempeño de los

colaboradores, evalúa las competencias del personal y diseña programas de aprendizaje, es decir, es proporcional al colaborador una retroalimentación para que mejore su comportamiento, conducta y desempeño en la empresa (Chiavenato, 2020).

Figura 2. 8

Evaluación de 360°



Nota. De *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (p. 328), por Chiavenato, 2020, McGraw-Hill Educación (<http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.ulima.edu.pe/stage.aspx?il=9350&pg=&ed=>)

2. Método de escalas gráficas: Tiene como finalidad calcular el desempeño del empleado, para ello, se utiliza un cuestionario o tablas donde se pone los factores actitudinales y operativos y se mide el grado de variación de estos factores con respecto a los colaboradores (Chiavenato, 2020, p. 258)

Este método es beneficioso para una organización, ya que es un método de evaluación sencillo donde se clasifica a los colaboradores de óptimo a malo con respecto a un factor o característica en particular (Chiavenato, 2020). Es inevitable destacar, que este método permite tener una visión integral de los rasgos del desempeño más esenciales de la organización.

Figura 2. 9

Evaluación de escalas gráficas

Factores	Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo
Producción (cantidad de trabajo realizado)	Siempre supera los parámetros	A veces supera los parámetros	Satisface los parámetros	A veces debajo de los parámetros	Siempre debajo de los parámetros
Calidad (esmero en el trabajo)	Trabajo de calidad excepcional	Trabajo de calidad superior	Calidad satisfactoria	Calidad insatisfactoria	Trabajo de pésima calidad
Conocimiento del trabajo (pericia en el trabajo)	Conoce todo el trabajo	Conoce más de lo necesario	Conoce lo suficiente	Conoce parte del trabajo	Conoce poco el trabajo
Cooperación (relaciones interpersonales)	Excelente espíritu de colaboración	Buen espíritu de colaboración	Colabora normalmente	Colabora poco	No colabora
Comprensión de las situaciones (capacidad para resolver problemas)	Excelente capacidad intuitiva	Buena capacidad intuitiva	Satisfactoria capacidad intuitiva	Poca capacidad intuitiva	Ninguna capacidad intuitiva
Creatividad (capacidad para innovar)	Siempre tiene excelentes ideas	Casi siempre tiene excelentes ideas	Algunas veces presenta ideas	Rara vez presenta ideas	Nunca presenta ideas
Realización (capacidad para hacer)	Excelente capacidad de realización	Buena capacidad de realización	Razonable capacidad de realización	Dificultad para realizar	Incapaz de realizar

Nota. De *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (p. 259), por Chiavenato, 2020, McGraw-Hill Educación (<http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.ulima.edu.pe/stage.aspx?il=9350&pg=&ed=>).

3. Método de elección forzada: Este método permite la evaluación de los empleados mediante bloques con frases descriptivas enfocándose en aspectos del comportamiento individual de los colaboradores dentro de la organización (Chiavenato, 2020).

Este método permite evaluar a los colaboradores sin tener la necesidad previa de capacitarlos para su evaluación. Además, este tipo de método evalúa a los colaboradores mediante frases, donde hay dos bloques de frases de tipo positivo y dos de tipo negativo (Chiavenato, 2020).

Figura 2. 10

Evaluación por elección forzosa

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO							
Nombre: _____ Puesto: _____ Departamento: _____							
A continuación encontrará bloques de frases. Anote una X en la columna que aparece a un lado con el signo + para indicar cuál es la frase que mejor define el desempeño del trabajador, y con el signo – para la que menos lo define. No deje ningún bloque sin llenar dos veces.							
Presenta producción elevada	Núm.	+	–	Tiene dificultad para lidiar con las personas	Núm.	+	–
Comportamiento dinámico				Tiene bastante iniciativa			
Tiene dificultad con los números				Le gusta reclamar			
Es muy sociable				Teme pedir ayuda			
Tiene espíritu de equipo				Tiene potencial de desarrollo			
Le gusta el orden				Toma decisiones con criterio			
No aguanta la presión				Es lento y tardado			
Acepta críticas constructivas				Conoce su trabajo			
Tiene buena presencia personal				Nunca es desagradable			
Comete muchos errores				Producción razonable			
Ofrece buenas sugerencias				Tiene buena memoria			
Difícilmente decide				Se expresa con dificultad			

Nota. De *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (p. 260), por Chiavenato, 2020, McGraw-Hill Educación (<http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.ulima.edu.pe/stage.aspx?il=9350&pg=&ed=>).

4. Método del incidente crítico: Según Mondy (2010), los incidentes críticos hacen referencia a los distintos registros de las personas acerca de sus actitudes o acciones negativas o positivas dentro del área de trabajo.

Este es otro método tradicional de evaluación de desempeño, donde el supervisor tiene la función de llevar un registro de conductas del empleado, que sean positivas y negativas (Mondy, 2010). Asimismo, este supervisor evalúa cada cierto tiempo estos comportamientos con la finalidad de recolectar información sobre su conducta del colaborador.

Figura 2. 11

Evaluación por medio de incidentes críticos

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	
Nombre: _____ Puesto: _____ Departamento: _____	
Aspectos excepcionalmente positivos	Aspectos excepcionalmente negativos
Sabe atender correctamente a las personas	Comete muchos errores
Facilidad para trabajar en equipo	Falta visión amplia de los asuntos
Presenta ideas innovadoras	Tarda en tomar decisiones
Tiene características para el liderazgo	Espíritu conservador y limitado
Facilidad para argumentar	Dificultad para manejar números
Espíritu muy emprendedor	Comunicación deficiente

Nota. De *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (p. 261), por Chiavenato, 2020, McGraw-Hill Educación (<http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.ulima.edu.pe/stage.aspx?il=9350&pg=&ed=>).

A continuación, se describirán algunos métodos modernos de evaluación de desempeño:

- **Evaluación 360 grados:** se ha convertido en una estrategia esencial en la administración del talento humano ya que permite a todas las empresas obtener retroalimentación más completa sobre el desempeño de los colaboradores, esta evaluación no solo determina objetivos claros para cada empleado, sino también promueve el compromiso y la responsabilidad hacia un meta en común (Vorecol, 2024).
- **Evaluación por objetivos (EPO):** hace referencia al cumplimiento de los objetivos, dicha evaluación permite establecer metas medibles y claras, alineando el desempeño del individuo con los objetivos estratégicos de la organización (Calle, 2024).
- **Feedback:** esta evaluación proporciona retroalimentación inmediata sobre el desempeño de los colaboradores. Emplea plataformas digitales o aplicaciones para brindar comentarios instantáneos sobre las actividades o diligencias (Calle, 2024).

2.2.10. Relación entre reclutamiento de selección y desempeño laboral

La relación entre el reclutamiento, elección de personal y el desempeño laboral es crucial para el éxito organizacional, dado que un proceso adecuado de reclutamiento y selección garantiza que la empresa pueda identificar y contratar a personas cuya formación, habilidades y competencias coincidan con los requerimientos del puesto y las necesidades organizacionales (Díaz et al., 2020).

Asimismo, cuando se elige a los candidatos adecuados, que se ajustan a la cultura empresarial y cuentan con las capacidades necesarias, su desempeño laboral tiende a ser más eficiente y alineado con los objetivos organizacionales. De este modo, un buen proceso de selección no solo optimiza la contratación, sino que también incrementa la productividad y el compromiso de los empleados, impactando directamente en el éxito global de la empresa (Vela, 2019).

El reclutamiento y la selección bien ejecutados contribuyen a que los empleados desarrollen sus habilidades de manera efectiva dentro de la organización. Al seleccionar a los individuos más adecuados para el trabajo, se incrementa la probabilidad de que el rendimiento de los empleados sea alto desde el inicio, lo que puede reflejarse en indicadores como productividad, calidad del trabajo, compromiso y satisfacción laboral (Muñoz, 2023).

Un buen proceso de selección también puede reducir los costos asociados con una alta rotación del personal, lo que generalmente ocurre cuando los empleados no están bien alineados con las expectativas del trabajo o la cultura organizacional. El costo de una mala contratación es considerable, ya que no solo afecta el desempeño, sino también el clima laboral y el ambiente organizacional (Jaime, 2025).

2.3 Definición de términos básicos

2.3.1 Reclutamiento

Según Chiavenato (2020) “El reclutamiento es un proceso que usa cualquier empresa con la finalidad de atraer individuos potenciales en el mercado de talentos para ocupar los puestos dentro de sus organizaciones” (p.99). El reclutamiento es un modelo fundamental dentro de cualquier organización, teniendo como función primordial captar a candidatos idóneos para que cumplan con los objetivos requeridos del puesto, dentro de un entorno altamente competitivo, pues sin el talento humano pertinente y adecuado, no se logra la competitividad empresarial.

2.3.2 Selección de personal

Según Bravo (2022) cuenta con una única y relevante finalidad que implica cubrir un puesto requerido en una empresa u organización. Esta dimensión es una pieza clave que se debe encontrar en toda organización, porque hace alusión a escoger entre los candidatos a la persona o al perfil más adecuada para la organización.

2.3.3 Desempeño Laboral

El desempeño es esencial dentro de una empresa para poder conocer y evaluar a los colaboradores con respecto a sus habilidades, competencias, fortalezas y debilidades dentro del ambiente laboral (Chiavenato, 2020). Asimismo, con esta evaluación se pretende saber cuáles son los puntos débiles de los colaboradores para así poder optar por un reforzamiento y mejorar su desempeño laboral.

2.3.4 Fuentes de Reclutamiento

Según Mondy (2010) señaló que son áreas en las cuales se puede encontrar a los postulantes que quieran ocupar un puesto de trabajo. Las fuentes de reclutamiento son importantes dentro de una organización ya que son los medios por los cuales se atrae a los candidatos, cabe resaltar que estas dos fuentes de reclutamiento son internas: donde la organización solo tiene ascensos o transfiere a sus colaboradores de un área a otra y externa: donde la organización atrae a candidatos externos a la empresa, es decir, a candidatos que provienen de afuera (Mondy, 2010).

2.3.5 Métodos de selección

Según Moreno (2016) existen diversos métodos de selección tanto clásicos como alternativos, estos métodos son la forma para incrementar la eficiencia dentro de la empresa, y es por lo que, se tiene que establecer algunas pruebas que son:

- El examen de admisión: Donde está compuesto por distintas preguntas respecto con el cargo al cual postula el candidato.
- El informe o certificación de admisión: Es el informe de los resultados de la prueba de admisión, en el cual contiene un informe detallado de sus respuestas.
- La entrevista: Se evalúa al candidato de acuerdo con sus competencias y habilidades que posee.
- Los periodos de prueba: Son tiempos de análisis en los que se hace una inducción al nuevo candidato con la finalidad de que se sienta cómodo en la empresa.

- El Currículum vitae: Es un historial laboral donde está la formación académica, las experiencias laborales, entre otros.

Entonces se puede mencionar que este conjunto de métodos o técnicas se centran en función del puesto a cubrir y dependiendo de esto se podrán desarrollar con una mayor profundidad o de manera más sencilla, de esta forma, las organizaciones deben conseguir un capital extra para invertir en los métodos de selección ya que, es un elemento clave dentro de una empresa (Moreno, 2016). En el caso de los profesionales o técnicos especializados que se requieren en la elaboración de maquinarias eléctricas dentro de las empresas de este sector ,conviene hacer una elección cuidadosa para conseguir al candidato mejor preparado para un puesto de trabajo.

2.3.6 Factores actitudinales

Torcates (2015) señaló que los factores actitudinales son los comportamientos que tiene una persona dentro de una organización. Estos comportamientos se ven al interactuar con el equipo de trabajo, es decir, se debe ver la relación que hay entre la habilidad de la persona y el lugar donde se desenvuelve.

Estos factores se asocian al alcance de sus metas individuales y que son un incentivo para la ejecución de sus funciones dentro de una empresa, asimismo, se basan en trabajar eficazmente y saludable para nosotros mismos y los demás ya que influyen en nuestras habilidades para interactuar con otras personas y terminar nuestras tareas (Torcates, 2015). Por lo que, no solo aumenta la productividad, sino que se genera más satisfacción personal.

2.3.7 Factores operativos

Noguera (2012) considera que los factores operativos suelen ser los aspectos actitudinales que tiene un individuo hacia una tarea dentro de la organización. Por ello, se debe fortalecer los factores operativos para lograr un desempeño laboral favorable.

Los factores operativos incluyen la adaptación e incorporación de todos los requerimientos necesarios para conservar la calidad de los productos, así como, ver la disponibilidad de materias primas y materiales, transporte, localización evitando pérdidas o fallas dentro de una empresa (Noguera, 2012).

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS – VARIABLES-ASPECTOS DEONTOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Hipótesis de la investigación

3.1.1 Hipótesis general

Existe relación directa entre el reclutamiento y selección con el desempeño laboral de los colaboradores de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú.

3.1.2 Hipótesis específicas

- Existe relación directa entre las fuentes de reclutamiento con el desempeño laboral de los colaboradores de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú.
- Existe relación directa entre los métodos de selección con el desempeño laboral de los colaboradores de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú.
- Existe relación directa entre los factores actitudinales con el reclutamiento y selección de los colaboradores de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú.
- Existe relación directa entre los factores operativos con el reclutamiento y selección de los colaboradores de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú.

3.2 Variables y Operacionalización de variables

3.2.1 Variables

3.2.1.1 Variable independiente:

Tabla 3. 1

Variable de reclutamiento y selección del personal

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL	El modelo de reclutamiento y selección es un proceso que permite atraer y contratar a los postulantes más adecuados que cumplan y tengan los requerimientos del cargo dentro de una organización.	Fuentes de reclutamiento Métodos de selección	Reclutamiento interno Reclutamiento externo Tipos de exámenes, pruebas o test Tipos de entrevista de selección Técnicas modernas de selección

Nota. Adaptado de *Metodología de la investigación*, p. 211, por Hernández et al. (2014), McGraw-Hill Educación

(https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf).

3.2.1.2 Variable Dependiente

Tabla 3. 2

Variable de Desempeño laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
DESEMPEÑO LABORAL	Es la forma como un colaborador se desenvuelve al momento de llevar a cabo sus labores o tareas dentro de una organización.	Factores Actitudinales Factores Operativos	Disciplina Actitud cooperativa Responsabilidad Habilidad de seguridad Creatividad Capacidad de realización Conocimiento del trabajo Calidad Exactitud Trabajo en equipo Liderazgo

Nota. Adaptado de *Metodología de la investigación*, p. 211, por Hernández et al. (2014), McGraw-Hill Educación

(https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf).

3.2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 3. 3

Operacionalización de reclutamiento y selección de personal

VARIABLE Reclutamiento y selección de personal		
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	El modelo de reclutamiento y selección es un método que permite atraer y contratar a los candidatos más adecuados que cumplan con los requerimientos del puesto dentro de una organización.	
INSTRUMENTO	Cuestionario	
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS DEL INSTRUMENTO
Fuentes de reclutamiento	Reclutamiento interno	Ítem 9,8,7,5
	Reclutamiento externo	Ítem 1,2,3,4,6
	Tipos de exámenes, pruebas o test	Ítem 10,18,17
	Tipos de entrevista de selección	Ítem 11,12,16
Métodos de selección	Técnicas modernas de selección	Ítem 13,14,15,19

Nota. Adaptado de *Metodología de la investigación*, p. 211, por Hernández et al. (2014), McGraw-Hill Educación

(https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf).

Tabla 3. 4*Operacionalización de desempeño laboral*

VARIABLE	Desempeño laboral	
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	Es la forma como un colaborador se desenvuelve al momento de realizar sus tareas o actividades dentro de una organización.	
INSTRUMENTO	Cuestionario	
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS DEL INSTRUMENTO
Factores actitudinales	Disciplina	Ítem 28/9
	Actitud cooperativa	Ítem 27/8
	Habilidad de seguridad	Ítem 26/7
	Responsabilidad	Ítem 28/9
	Creatividad	Ítem 25/6
	Capacidad de realización	Ítem 24/5
	Conocimiento del trabajo	Ítem 21,30/2,11
	Calidad	Ítem 29/10
	Exactitud	Ítem 20/1
Factores Operativos	Trabajo en equipo	Ítem 23/4
	Liderazgo	Ítem 22/3

Nota. Adaptado de *Metodología de la investigación*, p. 211, por Hernández et al. (2014), McGraw-Hill Educación

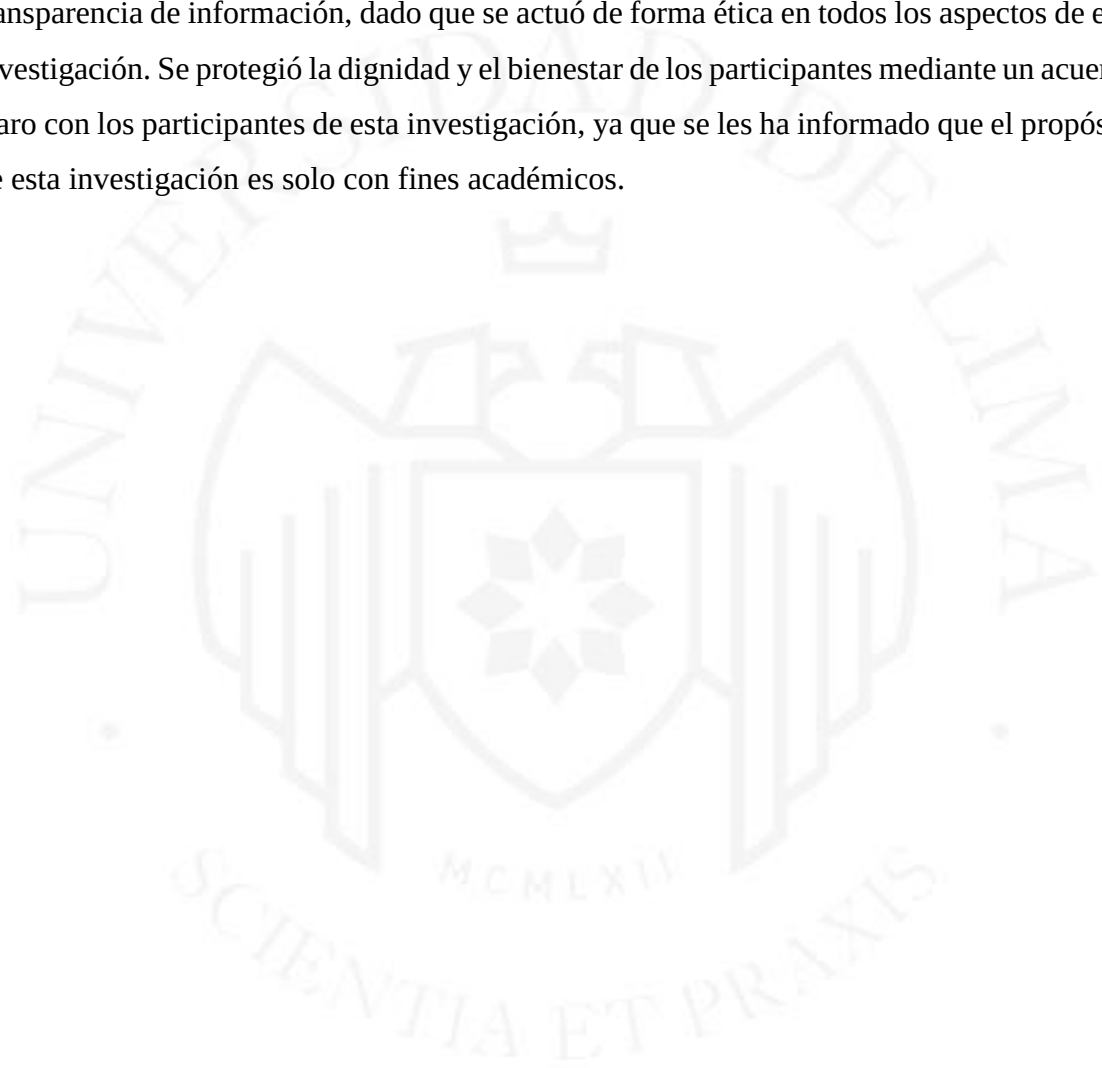
(https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf).

3.3. Aspectos deontológicos de la investigación

El estudio respetó las normas APA, la privacidad de los encuestados, los derechos de autor y la confiabilidad de la de los resultados obtenidos de esta industria. Asimismo, los resultados obtenidos en la prueba piloto se han revisado y analizado con total transparencia, ninguna respuesta se ha modificado ni se ha descartado.

Por otro lado, la investigación se ha desarrollado con la responsabilidad de velar por los datos obtenidos por parte de los empleados y de las empresas. De igual manera, se salvaguardó el derecho a la intimidad de los sujetos, y en caso de cualquier percance o datos que sean filtrados o publicados, se asumirán las consecuencias y responsabilidades por parte de la autora de la investigación.

Por último, las características que tiene esta investigación son la honestidad y transparencia de información, dado que se actuó de forma ética en todos los aspectos de esta investigación. Se protegió la dignidad y el bienestar de los participantes mediante un acuerdo claro con los participantes de esta investigación, ya que se les ha informado que el propósito de esta investigación es solo con fines académicos.



CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

1.1 Diseño metodológico

La investigación es un grupo de procesos que tiene la finalidad de obtener conocimientos en referencia a un problema dado, para luego poder dar soluciones y/o resultados eficientes (Hernández, 2018).

Según lo expuesto anteriormente, el Diseño Metodológico busca conseguir y ordenar las etapas que se llevaran a cabo en el estudio. La finalidad de este diseño es manejar de manera correcta y oportuna la tesis, donde se analizarán todos los datos recolectados a fin de alcanzar los objetivos planteados.

4.1.1. Enfoque de la investigación

El estudio enmarcó un enfoque cuantitativo, porque se realizaron encuestas para medir su grado de satisfacción con relación a la empresa. Estas encuestas aplicadas fueron mediante preguntas cerradas para medir las variables respecto al desempeño del personal, estos resultados se detallaron mediante tablas de datos y gráficos para demostrar los resultados obtenidos (Hernández, 2018).

4.1.2. Tipo de investigación

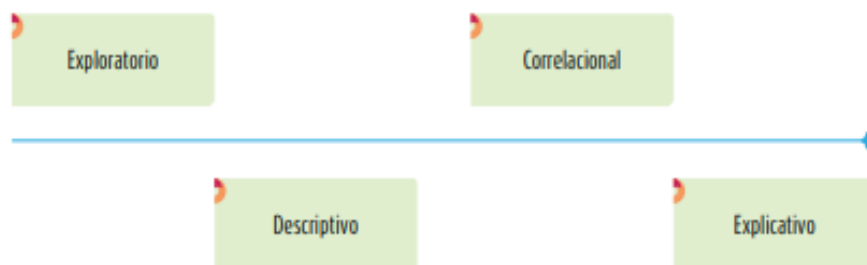
De igual manera, el trabajo fue tipo básico, dado que se analizó la literatura correspondiente de acuerdo con las variables de estudio mas no se pretendió solucionar un problema o fenómeno actual (Hernández, 2018).

4.1.3 Alcance de la investigación

Además, el alcance fue correlacional, el cual asocia las variables mediante patrones específicos (Hernández, 2018).

Figura 4. 1

Alcances que puede tener un estudio cuantitativo



Nota. Adaptado de *Metodología de la investigación*, p. 90, por Hernández et al. (2014), McGraw-Hill Educación

(https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf).

El nivel fue descriptivo, según Hernández (2018) se busca establecer las cualidades y perfiles de los grupos que se sometan a una investigación. Y es correlacional, cuando tiene la finalidad de conocer el alcance de correspondencia que hay entre las variables en una muestra.

4.1.4. Diseño de la investigación

El diseño fue no experimental, puesto que las variables no han sido manipuladas de manera deliberada, sino que, sobre la base de estas, se analizaron y observaron las situaciones existentes y cómo se relacionaron con el desempeño de empleados de esta industria (Hernández, 2018).

Por último, según Hernández (2018), el diseño del estudio fue transversal porque las variables se describen y se relacionan para su posterior análisis en un momento dado.

4.2 Diseño muestral

4.2.1 Población de estudio

La población es un grupo que tiene en común ciertos elementos específicos (Hernández, 2018). También, Vara (2012) refiere que la población es un grupo de personas que poseen propiedades similares y se encuentran en un mismo lugar o territorio.

Por lo cual, el universo o población es un conjunto de elementos de seres, objetos y personas, que están definidos por una o más rasgos que poseen todos los componentes que

lo conforman a los cuales se busca inferir los resultados. Es así que como, la población del presente estudio estuvo formado por todos los colaboradores tanto administrativos como operativos de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana.

Con respecto al universo, se tomará en cuenta lo siguiente para poder hacer el cálculo respectivo:

En primer lugar, se tomará en cuenta el N°(número) de empresas del sector de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana. En segundo lugar, se considerará la cantidad promedio de colaboradores en 4 empresas del este sector.

Tabla 4. 1:
Distribución de colaboradores de las empresas de soluciones eléctricas

Empresas	Cantidad
Empresa 1	98
Empresa 2	236
Empresa 3	168
Empresa 4	118
Total	620

Nota. Adaptado de Datos Perú, 2024, (<https://www.datosperu.org/>).

En la tabla anterior, se observa la cantidad de empleados de las 4 empresas de soluciones eléctricas que constituyen la población de investigación. Asimismo, según Datos Perú (2024), la Empresa 1 cuenta con un total 98 trabajadores, la Empresa 2 cuenta con 236 colaboradores, la Empresa 3 tiene 168 colaboradores. Por último, la Empresa 4 cuenta con 118 colaboradores. De esta manera, hace un total de 620 trabajadores.

Tabla 4. 2:

Información para cálculo de universo

Cálculo de universo	
Número de empresas de soluciones eléctricas totales	718
Número promedio de colaboradores en las empresas de soluciones eléctricas	155
Total	111 290

Nota. Adaptado de Datos Perú, 2024, (<https://www.datosperu.org/>).

Según Datos Perú (2024) hay un total de 718 empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana. El número promedio de colaboradores en las empresas de este sector se validó con la visita y búsqueda de información de fuentes internas a estas 4 empresas. Para sacar el dato sumamos la totalidad de trabajadores en las 4 empresas y lo dividimos en 4 saliendo como resultado 155 que viene hacer el número promedio de colaboradores en este sector.

Por último, para saber el universo se multiplicará ambos datos el número de empresas del sector por el número promedio de colaboradores en las empresas de este sector. Dando como universo un total de 111 290 colaboradores.

4.2.2 Muestra

La muestra representa un grupo reducido de personas, es decir, una subpoblación de elementos que tienen características similares (Hernández, 2018). Además, Ramírez (2015) refiere que la muestra es un conjunto pequeño de integrantes en una población, donde cumplen con las características específicas para someterla a un estudio o experimento.

Para determinar la muestra de esta presente investigación se aplicó la fórmula siguiente:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

$$n = \frac{111\,290 \cdot 95^2 \cdot 0.05 \cdot (1 - 0.05)}{(111\,290 - 1) \cdot 5^2 + 95^2 \cdot 0.05 \cdot (1 - 0.05)}$$

$$n = 384$$

Se determinó el tamaño de muestra mediante un análisis muestral, para lo cual se siguió la distribución normal, el nivel de confianza de 95%, tomando en cuenta un “nivel de error” de 5%. Por último, se consideró la abscisa de 1.96. Donde $p = q$ y equivale al 50%.

- Donde “n”: Representa el tamaño de la muestra,
- Donde “N”: Representa la población,
- Donde “e”: Representa el error ,
- Donde “z”: Es el nivel de confianza,
- Donde “p”: Es la probabilidad a favor,
- Donde “q”: Es la probabilidad en contra.

Para el estudio, se seleccionó el tipo y la clase del muestreo, probabilístico y el muestreo aleatorio simple, donde todos estos componentes tienen la posibilidad de ser escogidos para la muestra, así la clase de muestreo aleatorio simple fue aplicado para señalar “n” instrumentos de los “N”, que pertenecen a la población de colaboradores de estas empresas del sector de soluciones eléctricas, de manera que consigan la posibilidad de ser seleccionados y ser incluidos en la muestra de la investigación.

Tabla 4. 3:

Cálculo del tamaño de la muestra

Cálculo de la muestra	
Nivel de confianza	95%
Abscisa	1.96
Tamaño de población	111 290
p=q	50%
Error	5%
Tamaño de la muestra	384

Nota. De “Informes Niveles Socioeconómicos”, por APEIM (2020), (<http://apeim.com.pe/informes-nse-antteriores/>).

Después de aplicar la fórmula, se definió que se deben encuestar a 384 colaboradores como parte de la muestra.

4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.3.1 Técnica

Este estudio empleó la técnica de la encuesta, la cual es una forma rápida de recolectar datos a través de preguntas direccionadas al cumplimiento de los objetivos (Hernández, 2018).

4.3.1 Instrumentos

Cuestionario de Proceso de Selección

En base al libro “Gestión de Talento Humano” de Chiavenato (2007) diversos autores emplearon el texto para diseñar el cuestionario de proceso de selección cuyo propósito busca medir la eficiencia de los procesos de reclutamiento y la selección dentro de una empresa.

El Cuestionario de proceso de selección de Javier (2017) está compuesto por 19 ítems que estiman 2 dimensiones (reclutamiento y selección). El objetivo de la prueba es evaluar la efectividad presente del proceso de selección del personal dentro de empresas de este

sector. La forma de respuesta es de tipo Likert: “totalmente de acuerdo (4), de acuerdo (3), en desacuerdo (2) y totalmente en desacuerdo (1)”.

Concerniente a la validez del cuestionario, se realizó la validez de contenido en la cual expertos analizaron los ítems del cuestionario y concluyeron que el cuestionario de proceso de selección es una prueba buena y aplicable. Con relación a la confiabilidad, se identificó un Coeficiente de Alfa de Cronbach de ,989, lo cual se interpreta como una confiabilidad excelente (Javier, 2017).

Cuestionario de evaluación de desempeño

En base al libro “Gestión de Talento Humano” de Chiavenato (2007) diversos autores emplearon el libro para diseñar el cuestionario de evaluación de desempeño cuyo propósito busca medir el desempeño dentro de una empresa.

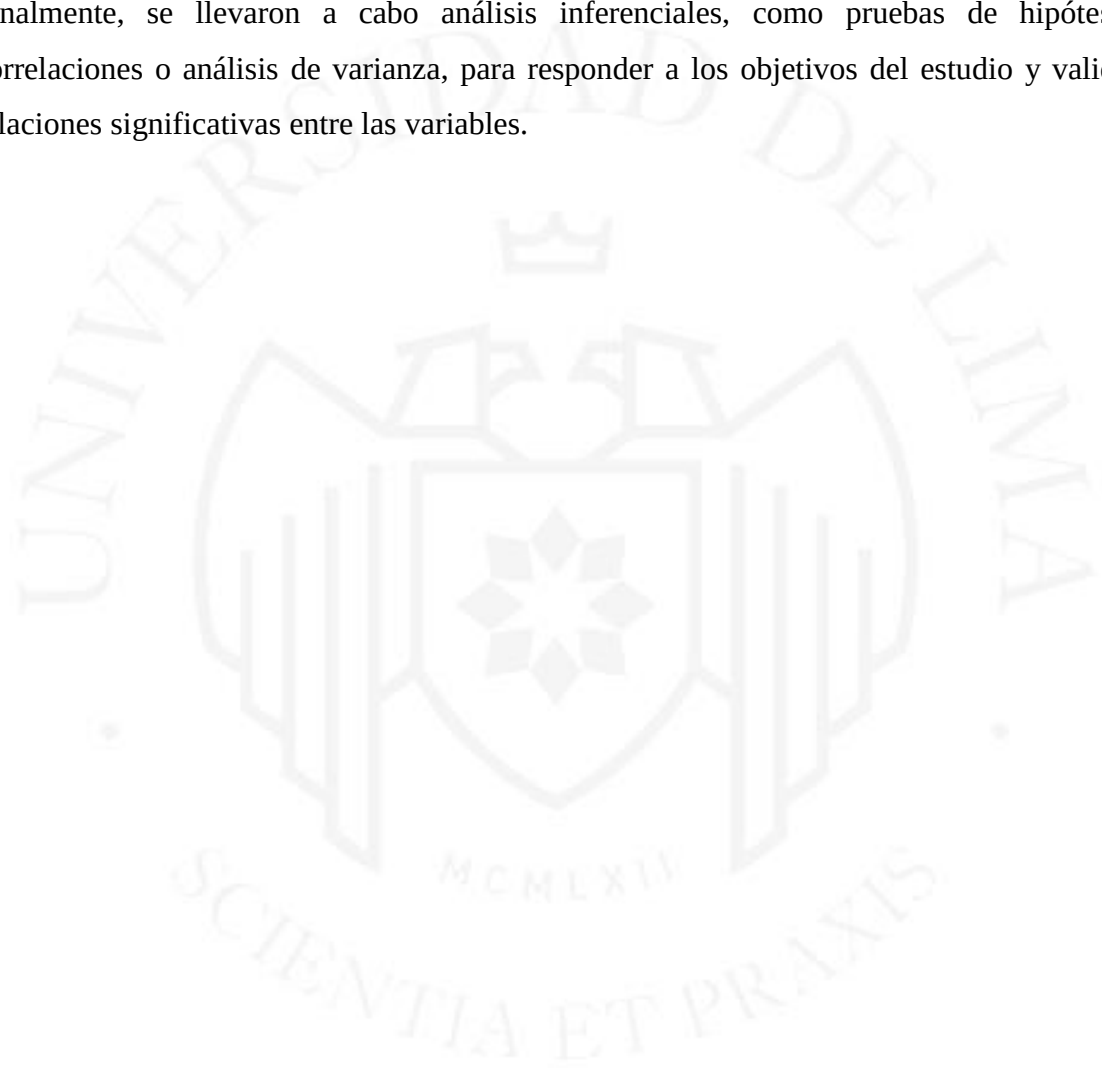
El Cuestionario de evaluación del desempeño de Javier (2017) está compuesto por 11 ítems. El objetivo de la prueba es evaluar el nivel de desempeño actual de trabajadores en empresas de este sector. La forma de respuesta es de tipo Likert: “Necesita mejorar (0 - 25), aceptable (26 - 50), sobresaliente (51 - 75) y excepcional (76 - 100)”.

Concerniente a la validez del cuestionario, se realizó la validez de contenido en la cual expertos analizaron los ítems del cuestionario y concluyeron que el cuestionario de evaluación de desempeño es una prueba buena y aplicable. En relación con la confiabilidad, se identificó un Coeficiente de Alfa de Cronbach de ,969, lo cual se interpreta como una confiabilidad excelente (Javier, 2017).

4.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

La encuesta fue aplicada a través de la plataforma Google Forms, que permite recolectar datos de manera eficiente y organizada. Esta herramienta ofrece una opción automática para exportar la información obtenida a un archivo Excel, donde los datos fueron revisados, codificados y estructurados para garantizar la adecuada calificación de los dos instrumentos empleados en el estudio.

Posteriormente, los datos procesados en Excel fueron importados al software estadístico IBM SPSS Versión 23, reconocido por su capacidad de realizar análisis avanzados. Dentro de SPSS, se realizaron varias etapas de análisis: primero, se obtuvieron los resultados descriptivos, que incluyeron estadísticas básicas como frecuencias, promedios y desviaciones estándar, proporcionando una visión general de los atributos de la muestra. A continuación, se aplicaron pruebas de normalidad para determinar la distribución de los datos y así definir la metodología estadística más ideal para los análisis posteriores. Finalmente, se llevaron a cabo análisis inferenciales, como pruebas de hipótesis, correlaciones o análisis de varianza, para responder a los objetivos del estudio y validar relaciones significativas entre las variables.



CAPÍTULO V: ESTRUCTURA DEL INFORME FINAL

5.1 Resultados

En este capítulo, se muestran los hallazgos del estudio, donde se siguió una secuencia determinada con el propósito de analizar los objetivos e hipótesis.

5.1.1.1 Datos sociodemográficos

A continuación, los resultados que se muestran son aquellos que cumplieron con todos los filtros establecidos. Por ello, en la totalidad los colaboradores poseen entre 18 y 50 años, que laboran en empresas del sector eléctrico en Lima Metropolitana.

De los hallazgos obtenidos al finalizar esta encuesta, se observa que participaron 348 hombres y 36 mujeres, representando el 90,6% y 9,4%, respectivamente.

Tabla 5. 1

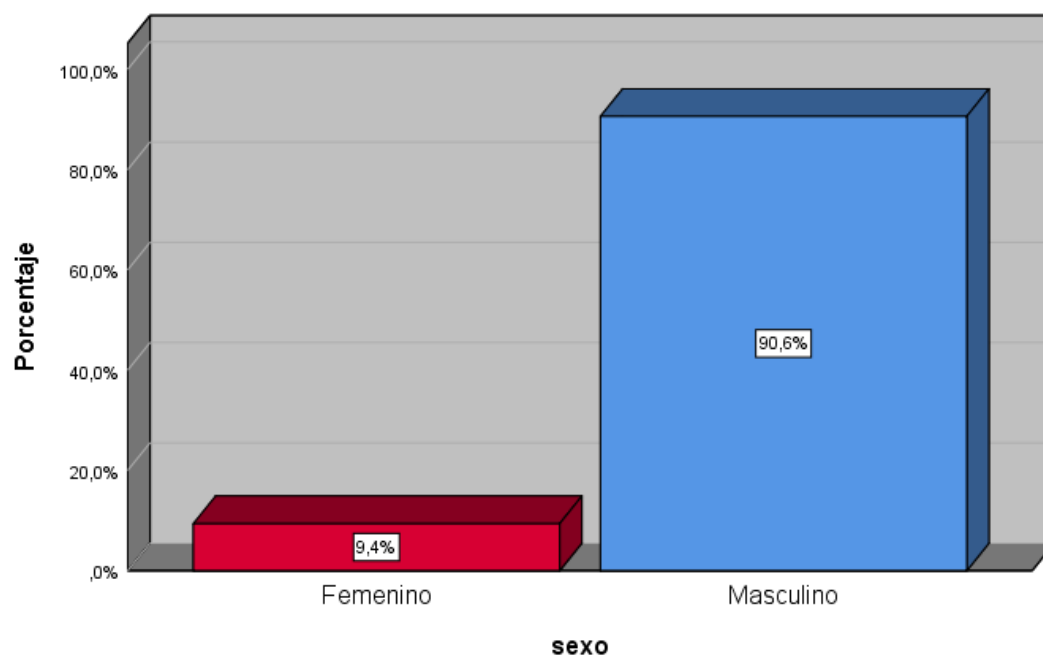
Sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	36	9,4
Masculino	348	90,6
Total	384	100,0

Nota. Resultados derivados de la encuesta aplicada al personal de empresas del sector eléctrico.

Figura 5. 1:

Sexo



Nota. Resultados derivados de la encuesta aplicada al personal de empresas del sector eléctrico.

Tabla 5. 2

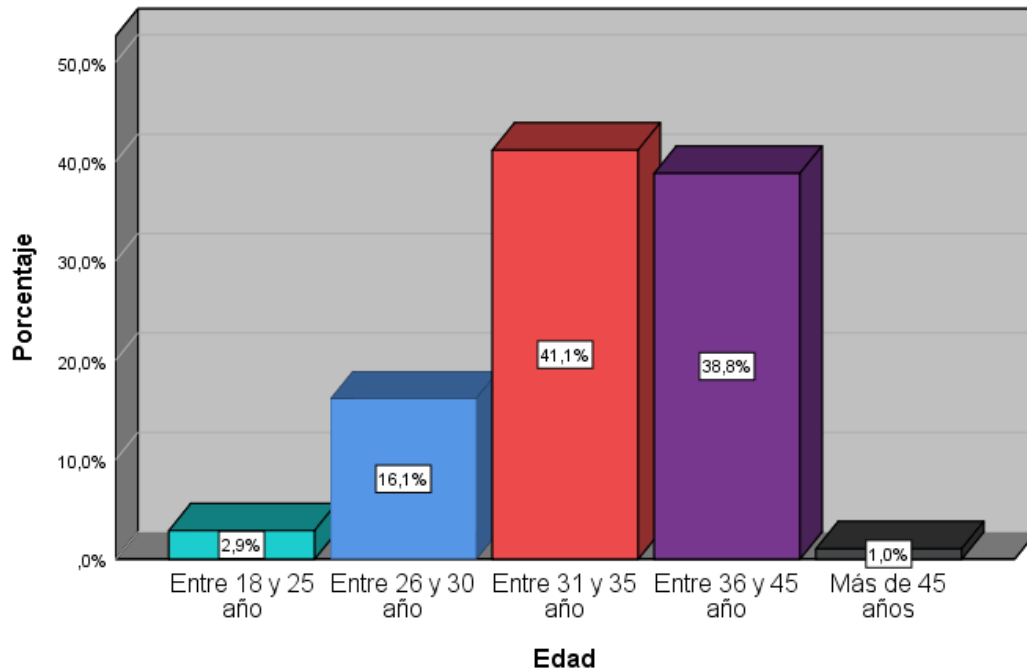
Rango de edad

	Frecuencia	Porcentaje
Entre 18 y 25 años	11	2,9
Entre 26 y 30 años	62	16,1
Entre 31 y 35 años	158	41,1
Entre 36 y 45 años	149	38,8
Más de 45 años	4	1,0
Total	384	100,0

Nota. Resultados derivados de la encuesta aplicada al personal de empresas del sector eléctrico.

Figura 5. 2

Rango de edad



Nota. Resultados derivados de la encuesta aplicada al personal de empresas del sector eléctrico.

La tabla 5.2 muestra que el rango donde hay una mayor cantidad de colaboradores es de “Entre 31 y 35 años” con 158 colaboradores que representa un 41,1% del total de colaboradores encuestados.

5.1.1.2 Análisis descriptivo

Tabla 5. 3

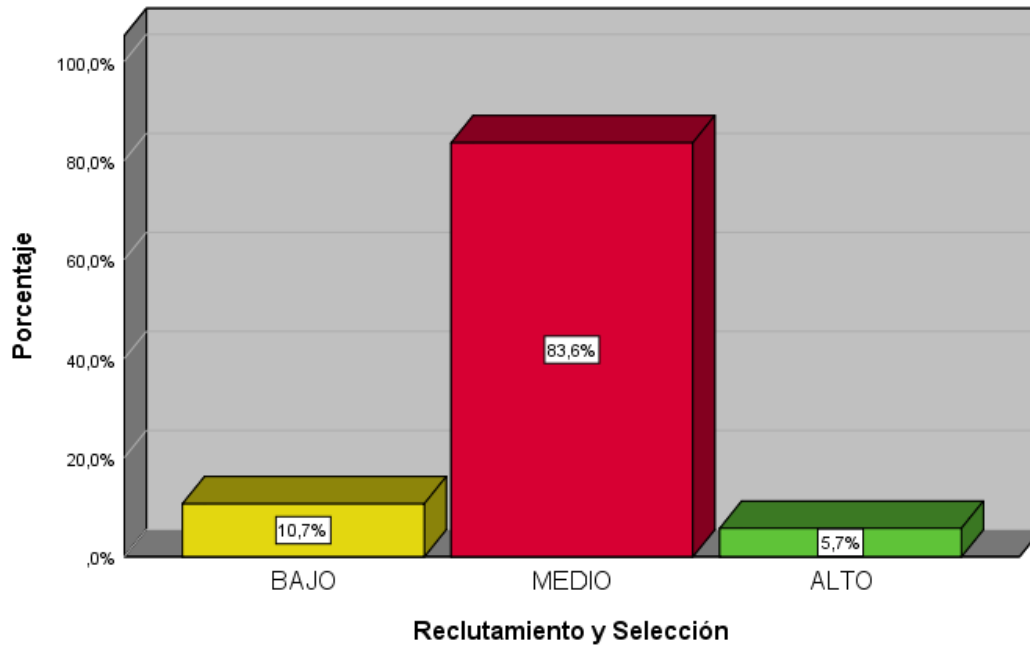
Variable X :Reclutamiento y selección

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	41	10,7
MEDIO	321	83,6
ALTO	22	5,7
Total	384	100,0

Nota. Resultados derivados de la encuesta aplicada al personal de empresas del sector eléctrico .

Figura 5. 3:

Reclutamiento y selección



Nota. Resultados derivados de la encuesta aplicada al personal de empresas del sector eléctrico.

En la tabla 5.3, se puede afirmar que la mayor parte del personal encuestado muestra un diagnóstico acerca del reclutamiento y selección “Medio” en las empresas donde labora actualmente, representando un 83,6%. Asimismo, un 10,7% refleja un diagnóstico “Bajo”, mientras que un 5,7% “Alto”.

Tabla 5. 4

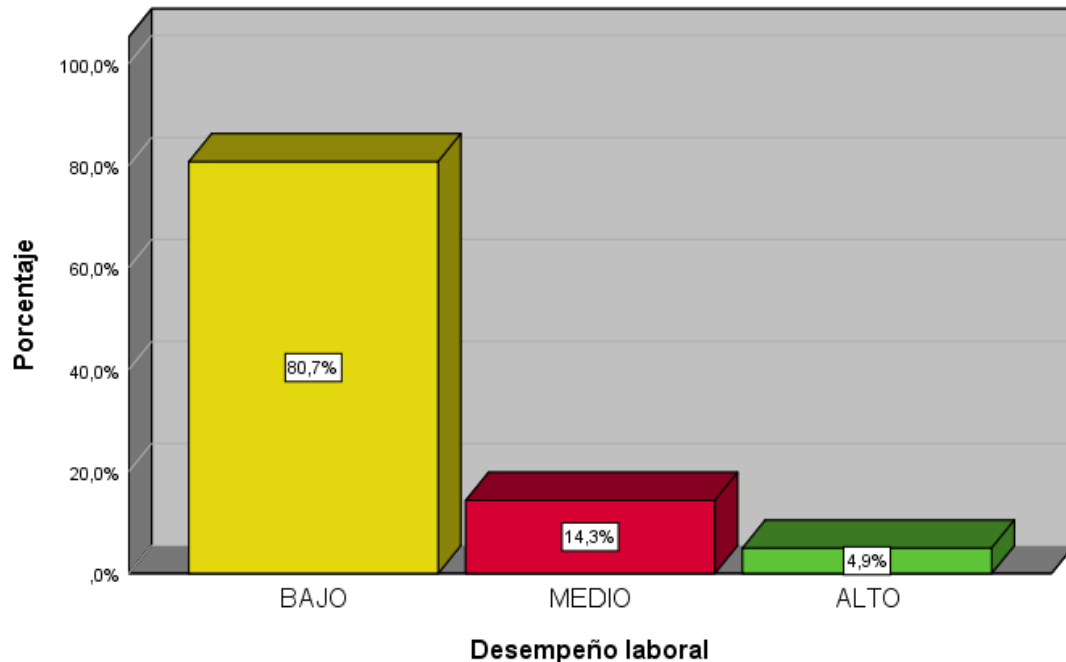
Variable Y :Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	310	80,7
MEDIO	55	14,3
ALTO	19	4,9
Total	384	100,0

Nota. Resultados derivados de la encuesta aplicada al personal de empresas del sector eléctrico.

Figura 5. 4:

Desempeño laboral



Nota. Resultados derivados de la encuesta aplicada al personal de empresas del sector eléctrico.

En la tabla 5.4, se puede afirmar que la mayoría de los encuestados tienen un diagnóstico acerca del desempeño laboral “Bajo” en las empresas donde laboran actualmente, representando un 80,7 % . Asimismo, un 14,3% refleja un diagnóstico “Medio”, mientras que un 4,95% “Alto”.

5.1.1.3. Confiabilidad

Asimismo, con respecto a la confiabilidad del instrumento, se analizó el Alfa de Cronbach teniendo los datos obtenidos del cuestionario aplicado con anterioridad a colaboradores del sector eléctrico. Este análisis, se realizó con el fin de confirmar la confiabilidad del instrumento utilizado (Anexo 4).

En las tablas anteriores se observa que el Alfa de Cronbrach de ambas variables y sus dimensiones es superior a 0.8, por lo que presenta un alto nivel de confiabilidad. Asimismo, es importante mencionar que este instrumento fue analizado anteriormente por los autores del instrumento.

5.1.1.4. Análisis inferencial

Tabla 5. 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Reclutamiento y selección	,189	384	,000
Fuentes de reclutamiento	,236	384	,000
Métodos de selección	,204	384	,000
Desempeño laboral	,176	384	,000
Factores actitudinales	,188	384	,000
Factores operativos	,185	384	,000

En la tabla anterior, se observa los resultados que se obtuvieron al aplicar la prueba de normalidad a cada una de las variables mediante el estadístico Kolmogorov Smirnov. Para lo cual, se refleja que el valor de significancia para todas las variables de estudio es menor a 0,05. Se deduce que estas variables no tienen distribución normal, por lo que corresponde a la estadística no paramétrica.

Tabla 5. 6

Correlaciones entre la variable y la dimensión

			Fuentes de reclutamiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Fuentes de reclutamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,653**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	384	384
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,653**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	384	384

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

Nota. Resultados derivados de la encuesta aplicada al personal de empresas del sector eléctrico.

Como se muestra en la tabla 5.6, el coeficiente de correlación de “rho de Spearman” es 0,653, por ello se interpreta que hay un nivel de correlación positiva alta entre las dos variables analizadas. Asimismo, con respecto a la probabilidad de significancia se obtuvo como resultado un $p < 0,001$, que es menos a 0,05; por lo que, se procede a rechazar la hipótesis nula. Todo este análisis, evidencia que las fuentes de reclutamiento se asocian en grado significativo con el desempeño laboral en empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana.

Tabla 5. 7

Correlaciones entre la variable y la dimensión

			Métodos de selección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Métodos de selección	Coeficiente de correlación	1,000	,626**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	384	384
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,626**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	384	384

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

Nota. Resultados derivados de la encuesta aplicada al personal de empresas del sector eléctrico.

En la tabla 5.7, el coeficiente de correlación de “rho de Spearman” es 0,626, con ello se interpreta que hay un grado de correlación positiva alta entre las variables analizadas. Asimismo, con respecto a la probabilidad de significancia, se reporta un resultado de $p < 0,001$ menor a 0,05; por ello, se rechaza la hipótesis nula. Todo este análisis, evidencia que los métodos de selección se asocian en grado significativo con el desempeño laboral.

Tabla 5. 8*Correlaciones entre la variable y la dimensión*

			Reclutamiento y selección	Factores actitudinales
Rho de Spearman	Reclutamiento y selección	Coefficiente de correlación	1,000	,658***
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	384	384
	Factores actitudinales	Coefficiente de correlación	,658***	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	384	384

***. La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

Nota. Resultados derivados de la encuesta aplicada al personal de empresas del sector eléctrico.

En la tabla 5.8 se aprecia que el coeficiente de correlación “rho de Spearman” corresponde a 0,658. Esto quiere decir que la relación entre el reclutamiento y selección y los factores actitudinales es positiva y de magnitud alta. Además, con respecto a la probabilidad de significancia se obtuvo un $p < 0,001$ menor que 0,05, lo que induce a que esa relación sea estadísticamente significativa. De esta forma, se procede a rechazar la hipótesis nula.

Tabla 5. 9*Correlaciones entre la variable y la dimensión*

			Reclutamiento y selección	Factores operativos
Rho de Spearman	Reclutamiento y selección	Coefficiente de correlación	1,000	,657***
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	384	384
	Factores operativos	Coefficiente de correlación	,657***	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	384	384

***. La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

Nota. Resultados derivados de la encuesta aplicada al personal de empresas del sector eléctrico.

La tabla 5.9 evidencia que el coeficiente “rho de Spearman” es de 0,657, lo que sugiere que la relación entre el reclutamiento y selección y los factores operativos es positiva y de magnitud alta. De igual manera, la probabilidad de significancia da como resultado un $p < 0,001$ que es menos que 0,05, lo que señala que la relación es estadísticamente significativa. Así, es posible rechazar la hipótesis nula.

Tabla 5. 10*Correlaciones entre la variable X y Y*

				Reclutamiento y selección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento selección	y	Coefficiente de correlación	1,000	,677**
			Sig. (bilateral)	.	,000
			N	384	384
	Desempeño laboral		Coefficiente de correlación	,677**	1,000
			Sig. (bilateral)	,000	.
			N	384	384

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

Nota. Resultados derivados de la encuesta aplicada al personal de empresas del sector eléctrico.

En la tabla 5.10, el “rho de Spearman” es 0,677, por ello, se interpreta que existe un nivel de correlación positiva alta entre las dos variables analizadas. Asimismo, en relación con la probabilidad de significancia da como resultado un $p < 0,001$, inferior a 0,05; por ende, se rechaza la hipótesis nula. Todo este análisis, evidencia que el modelo de reclutamiento y selección del personal se relaciona en grado significativo con el desempeño laboral.

5.2 Discusión

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el modelo de reclutamiento y selección y desempeño laboral en empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana. Los resultados evidenciaron que existe relación significativa y directa entre las variables (Rho= 0,677; $p= 0,000$). Lo que indica que, al aumentar los niveles de la primera variable, de igual forma se elevarán los índices de la segunda variable. Los resultados tienen implicancia con trabajos que fueron encontrados, de igual manera, indica que se presenta una correlación significativa con el desempeño de los colaboradores; por ello, se acepta la hipótesis general donde el reclutamiento y selección se relaciona o influye en grado significativo con el desempeño del personal.

Dichos resultados se asemejan a los hallazgos del autor Peredo (2024) quien desarrolló una investigación que planteó establecer la asociación de la selección del personal

con el rendimiento laboral. Además, evidenció que estas dos variables presentan una asociación significativa, positiva y de tamaño grande ($\rho = 0.89$, $p < 0.001$). De igual forma, los resultados del estudio guardan similitud con los hallazgos de Schrader et al. (2022) dado que, su propósito central fue determinar la relación entre las variables, donde se evidenció una asociación significativa, positiva y de tamaño grande ($\rho = 0.55$, $p = 0.047$). Además, Mamani (2024) planteó el mismo objetivo donde encontró una asociación significativa ($p = 0.039$).

Frente a esto, la teoría de Alles (2015) sostiene que el modelo de reclutamiento se realiza con distintas técnicas para poder elegir a los candidatos potenciales y así ocupar el puesto en cualquier empresa. Asimismo, Chiavenato (2017) indica que el desempeño laboral consigue hacer referencia a cómo los colaboradores se desarrollan o desempeñan dentro de la compañía. Por ello, a mayores técnicas de reclutamiento y selección, la empresa tendrá los mejores candidatos que optimizarán el desempeño y cumplimiento de metas organizacionales.

Con relación al primer objetivo específico se planteó determinar la relación entre las fuentes de reclutamiento y desempeño laboral en empresas del sector soluciones eléctricas en Lima Metropolitana. Los resultados evidenciaron que existe relación significativa y directa ($Rho = 0,653$; $p = 0,000$). Lo que indica que, al aumentar los niveles de la primera variable, de igual forma se elevan los índices de la segunda variable.

Los resultados que se obtuvieron son similares a los hallazgos de Blancas y Rojas (2023) quienes definieron como propósito de su investigación determinar la asociación del proceso de admisión de personas con el desempeño laboral, encontrando que existe una relación significativa, positiva y de tamaño grande ($r = 0.61$, $p < 0.001$). Del mismo modo, Vargas (2024) estableció como objetivo en su estudio examinar la selección de personal y el proceso de reclutamiento y su asociación con el desempeño laboral, identificando una asociación significativa, positiva y de tamaño grande ($\rho = 0.63$, $p < 0.001$).

En este caso, la teoría refiere que las organizaciones son un pilar fundamental dentro de cualquier país, dado que son fuente de trabajo de muchas personas, por lo que, el reclutamiento dentro de la organización es un elemento clave porque está sumamente relacionado con el capital humano, pues este se dedica a la gestión humana y a la forma

cómo se desempeñan las personas para conseguir el cargo en una determinada empresa (Salinas y Malpartida, 2020). Por ello, es crucial que el encargado de recursos humanos tenga habilidades y una buena gestión para realizar todo proceso de reclutamiento y selección. Así, el rendimiento laboral aumentaría y las consecuencias serían provechosas para la empresa.

En el segundo objetivo específico se planteó determinar la relación entre los métodos de selección y el desempeño laboral en empresas del sector de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana. Los resultados evidenciaron que existe relación significativa y directa ($Rho=0,626$; $p=0,000$). Lo que indica que, al aumentar los niveles de los métodos de selección, de igual forma se elevan los índices del desempeño laboral en dicha empresa.

Estos resultados guardan similitud con los hallazgos de Mamani (2024) quien planteó por objetivo en su estudio establecer una asociación entre el proceso de selección del personal y el rendimiento laboral, evidenciando una asociación significativa ($p=0.039$). Asimismo, Schrader et al. (2022) propusieron como objetivo central en su estudio determinar la influencia de la administración o selección de personal con el desempeño laboral, encontrando que existe una asociación significativa, positiva y de tamaño grande entre la administración y el desempeño laboral ($\rho=0.55$, $p=0.047$).

En este contexto, García et al. (2022) señalan que los métodos del proceso de selección constituyen el medio fundamental para identificar a los candidatos que no solo aporten valor a la organización, sino que también cumplan con los requerimientos del puesto y satisfagan las expectativas de la empresa. Por ello, resulta crucial llevar a cabo un proceso de selección adecuado, ya que de este dependerá la incorporación de la persona que se adecúe mejor al perfil necesario.

Con respecto al tercer objetivo específico, se estableció determinar la relación entre los factores actitudinales y el reclutamiento y selección de los colaboradores en empresas que se dedican a las soluciones eléctricas en Lima Metropolitana. Así, se pudo evidenciar que ambas variables están relacionadas de manera directa y significativa ($Rho=0,658$; $p=0,000$). Es decir, con mejores factores actitudinales, los procesos de reclutamiento y selección serán mejores.

Estos hallazgos guardan relación con lo que plantea Torcates (2015) sobre los factores actitudinales. El autor afirma que estos factores, entendidos como la forma en que una persona interactúa y se desempeña dentro de un equipo, también pueden tener una influencia significativa en el alcance de metas personales y en el desempeño de las funciones. Esto sugiere que todo proceso de reclutamiento y selección no se debe limitar exclusivamente a criterios técnicos. De esta manera, los elementos actitudinales deben considerarse para que los reclutadores mejoren en su productividad y en la satisfacción con su trabajo, lo que influiría directamente en todo proceso concerniente al reclutamiento y selección que tengan a su cargo.

El cuarto objetivo específico se centró en determinar la relación de los factores operativos con el reclutamiento y selección de colaboradores en empresas que se dedican a las soluciones eléctricas en Lima Metropolitana. Así, se pudo evidenciar que ambas variables están relacionadas significativa y directamente ($Rho = 0,657$; $p = 0,000$). Es decir, mientras mejores sean los factores operativos, mejores serán los procesos de reclutamiento y selección.

Considerando que los factores operativos se refieren a la actitud y capacidad del individuo para lograr adaptarse a los requerimientos propios de una tarea, tienen una influencia en la planificación, disponibilidad de recursos, organización de procedimientos y respuesta ante imprevistos (Noguera, 2012). De esta manera, y siguiendo el modelo de toma de decisiones (Minguez, 2006), se puede decir que estos factores beneficiarán la toma de decisiones graduales y organizadas durante todos los procesos del reclutamiento y selección que lleven los colaboradores, exigiendo una adecuada gestión operativa.

CONCLUSIONES

- 1.- Existe una relación significativa y directa entre reclutamiento y selección y el desempeño laboral ($Rho = 0,677$; $p = 0,000$). Esto quiere decir que, a medida que se adquieran e implementen herramientas dedicadas al reclutamiento y selección, mejor será el rendimiento laboral.
- 2.- Se evidenció que el 90.6% de los trabajadores fueron del sexo masculino y el 9.4% de los empleados del sexo femenino en las diversas empresas del sector de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana.
- 3.- Respecto a la variable reclutamiento y selección, el 10.7% presentaron niveles bajos, seguido del nivel medio con 83.6% y nivel alto de 5.7%.
- 4.- De acuerdo a la variable desempeño laboral, el 80.7% experimentaron niveles bajos, mientras el nivel medio fue 14.3% y nivel alto de 4.9%.
- 5.- Hay una relación significativa y directa de las fuentes de reclutamiento con el desempeño laboral ($Rho = 0,653$; $p = 0,000$). Es decir, a mayores niveles de fuentes de reclutamiento, óptimos serán los niveles concernientes al desempeño laboral.
- 6.- Existe una relación significativa y directa de los métodos de selección con el desempeño laboral ($Rho = 0,626$; $p = 0,000$). Lo cual quiere decir que, a mejores métodos de selección, el desempeño de los trabajadores será más alto.
- 7.- Hay una relación significativa y directa de los factores actitudinales con el reclutamiento y selección ($Rho = 0,658$; $p = 0,000$). Esto se traduce en que, a mayor nivel de factores actitudinales, mejores serán los procedimientos del reclutamiento y selección.
- 8.- Hay una relación significativa y directa entre los factores operativos y el reclutamiento y selección ($Rho = 0,657$; $p = 0,000$). Así, se puede decir que, a mejores factores operativos, mejores serán los procesos de reclutamiento y selección.

RECOMENDACIONES

1. A los encargados de las empresas, se recomienda implementar un sistema de retroalimentación para evaluar cómo los nuevos colaboradores se adaptan al puesto y si cumplen con las expectativas de desempeño, ajustando los procesos en función de los resultados.
2. Se recomienda a los reclutadores y encargados de las empresas considerar la diversidad en la contratación, con el propósito de aminorar las brechas de la desigualdad y equidad en las diversas compañías del sector de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana.
3. A los reclutadores, se recomienda seguir buscando nuevas estrategias o métodos para optimizar el proceso de selección de los participantes.
4. Al área de recursos humanos, se sugiere elaborar programas o talleres de prevención y concientización sobre el desempeño laboral con el propósito de afrontar la problemática en los trabajadores.
5. A los reclutadores, se les sugiere incorporar software de gestión de talento y plataformas de evaluación en línea que agilicen el proceso de selección y mejoren la precisión en la identificación de talentos.
6. A los reclutadores, se les recomienda realizar capacitaciones para el manejo de plataformas y herramientas actualizadas y novedosas, como puede ser el uso de IA para todo el proceso del reclutamiento y de selección.
7. Al área ligada a recursos humanos, se les sugiere realizar evaluaciones actitudinales de manera periódicamente a los colaboradores en las empresas donde laboral con el fin de asegurar procesos de reclutamiento y selección eficaces.
8. A los futuros investigadores, se recomienda ampliar la investigación hacia otros sectores industriales para identificar si la conexión entre reclutamiento, selección y el desempeño laboral sigue patrones similares.

REFERENCIAS

- Amado, N. (2023). *Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huántar, Áncash* [Tesis de grado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/8001>
- Aponte, E. y Hernández, L. (2020). *Selección de personal y el desempeño laboral de la empresa automotriz A.S.T S.A.C* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Américas]. Repositorio de la Universidad Peruana de las Américas. http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1474/APONTE_HERNANDEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Blancas, J. y Rojas, C. (2023). *Proceso de admisión de personas y desempeño laboral en la empresa American Texas Chicken Huancayo, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de los Andes]. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/6937>
- Blejmar, B. (2022). *Gestionar es hacer que las cosas sucedan: competencias, actitudes y dispositivos para diseñar instituciones*. Noveduc.
- Campbell, J., McCloy, R., Oppler, S., & Sager, C. (1993). A theory of performance. En N. Schmitt y W. Borman (Eds.), *Personel Selection in organization* (pp. 33-70). Jossey-Bass.
- Canales, G. y Jesusi, G. (2022). *Analítica de datos y la gestión de recursos humanos de las empresas metalmecánicas en Lima Metropolitana 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/668019/Canales_VG.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Castillero, O. (15 de marzo del 2024). Entrevista de Incidentes Críticos (BEI): qué es y cómo usarla. *Psicología y Mente*. <https://psicologiaymente.com/organizaciones/entrevista-incidentes-criticos>
- Castillo, F., Pérez, M. y Pisco, G. (2021). *Rotación de personal y desempeño laboral en los colaboradores del área de ventas de la empresa Distribuidora Paci, Chorrillos 2021*

- [Tesis de pregrado, Instituto San Ignacio de Loyola]. Repositorio del Instituto San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.isil.pe/handle/123456789/524>
- Castro, F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(8), 318-329. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592>
- Calle, P., Mora, S. y Barragan, M. (2024). Modelos de evaluación del desempeño laboral: Una revisión sistemática de literatura. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 50(17), 1-30. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9768254>
- Castro, K. y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Cedeño, A., Asencio, L. y Villegas, M. (2019). Las estrategias gerenciales como base fundamental para la administración en los negocios. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 191-200. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500191&lng=es&tlng=es.
- Changuán, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca sinergia*, 11(2), 166-173. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Chiavenato, I. (2003). *Gestión del talento humano* (3ra ed.). McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5ta ed.). McGraw-Hill.
- Chukwuemeka, L. (2024). Exploring the influence of Thai private universities human resource management practices on employee retention and performance. *International College*, 8(4), 945-968. <https://learning-gate.com/index.php/2576-8484/article/view/1474>
- Datos Perú (2024). Datos Perú <https://www.datosperu.org/>
- Del Pino, G. y González, M. (2023). Talento humano y desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Paján. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun*, 7(13), 57-77. <https://www.editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/392>

- Díaz, E., Vílchez, J. y Vásquez, K. (2020). Selección de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral en el sector hotelero - Chiclayo, Lambayeque, Perú. *Revista Ciencia Y Tecnología - Para El Desarrollo - UJCM*, 5(10), 77–84. <https://doi.org/10.37260/rctd.v5i10.157>
- Espinoza, D., Córdova, E. y Silva, E. (2021). Incidencia de la selección de personal en el desempeño docente en la UNSM-T, 2020. *Horizonte Empresarial*, 8(2), 447-461. <https://doi.org/10.26495/rce.v8i2.1927>
- García, C., Esparza, I., Ochoa, E. y Mercado, S. (2022). *Reclutamiento y Selección de Personal para Atracción de Talento*. Editorial ITSON. https://www.itson.mx/publicaciones/Documents/ciencias-sociales/Reclutamiento%20y%20Selecci%C3%B3n%20de%20Personal.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Guevara, R. y Villanueva, L. (2019). *Selección del personal y desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusiva S.R.L. en la ciudad de Cajamarca, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1178>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (eta Ed). MacGraw-Hill Educación.
- Ibáñez, B. (2022). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*. Ediciones Paraninfo, SA.
- Indeed. (2023). *Evaluaciones de empresas*. Indeed. <https://pe.indeed.com/cmp/Promelsa/reviews?fcountry=ALL>
- Jaime, H. (2025, 23 de enero). *El impacto del proceso de selección en la rotación de personal*. Pandapé. <https://www.pandape.com/blog/impacto-del-proceso-de-seleccion-en-la-rotacion/>
- Javier, H. (2017). *Proceso de selección personal y desempeño laboral en la Constructora GyQ de Huancayo* [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio Institucional de la Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/3844/4/INV_FCE_308_TE_Javier_Fernandez_2017.pdf
- Koopmans, L., Beernards, C., Hildebrandt, V., & Van Der Beek, A. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational*

- and Environmental Medicine, 56(3), 331-337.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24561507/>
- León, D. (2020). El Proceso de Selección y su Efecto en el Desempeño Laboral en el Personal de las Microfinancieras de la Ciudad de Quetzaltenango. *Revista Científica Del Sistema De Estudios De Postgrado De La Universidad De San Carlos De Guatemala*, 3(01), 25–32. <https://doi.org/10.36958/sep.v3i01.29>
- Mamani, Y. (2024). *Proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Puno, periodo 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21595>
- Marquez, W. (2024). *Selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de la compañía CORTE & RX HENRY BALSECA en la ciudad de Babahoyo, periodo 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica De Babahoyo]. <https://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/15729/PI-UTB-FAFI-ING.COM-000018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mego, B. y Saavedra, J. (2020). *Proceso de reclutamiento y selección con relación al desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61362>
- Mestas, G., Cruz, A. y Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Revista de Empresa y Gobierno*, 1(2), 21-29. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>
- Minguez, A. (2006). *Dirección práctica de Recursos Humanos*. ESIC.
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. (11° Ed). Pearson Educación
- Moreno, L. (2016). *Técnicas alternativas de selección de recursos humanos* [Tesis de licenciatura, Universitat de les Illes Balears]. https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3687/Moreno_Belmonte_Lydia.pdf?sequen=
- Muñoz, P. (2023). *La Importancia de la Formación del Recurso Humano, para el Desarrollo y los Efectos que se Producen a lo interno de las Organizaciones* [Tesis de pregrado, Universidad Galileo]. Repositorio de la Universidad Galileo. <http://biblioteca.galileo.edu/tesario/handle/123456789/1433>

- Novasoft. (16 de agosto del 2024). *Guía para evaluar el desempeño laboral en la era digital*.
<https://www.novasoft.com.co/guia-para-evaluar-el-desempeno-laboral-en-la-era-digital/>
- Organización Internacional de Trabajo. (2024). *Hoja de ruta para la contratación equitativa: Guía para la acción nacional*. Organización Internacional de Trabajo.
<https://www.ilo.org/es/publications/hoja-de-ruta-para-la-contratacion-equitativa-guia-para-la-accion-nacional>
- Peredo, F. (2024). *Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/145716>
- Pisconte, M. (2022). *Selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Acces Bus, Ate – 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2233>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G. y Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176.
<http://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Rashed, K., Ahmad, M., & Mohammed, A. (2022). The Effects of Recruitment, Selection, and Training Practices on Employee Performance in the Construction and Related Industries. *Civil Engineering Journal*, 18(12), 3831-3841.
<https://www.civilejournal.org/index.php/cej/article/view/3816>
- Rivas, J., Banda, M. y Cogollo, N. (2023). Análisis del proceso de selección del talento humano dentro de las organizaciones del siglo XXI. Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, Administración de Empresas, Montería. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/51162>
- Salinas, J. y Malpartida, J. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri*, 1(3), 26-43. <https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.17>
- Schrader, J., Cabel, J., Arévalo, J., Ishuiza, R. y Flores, K. (2022). Administración de personal y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de San Antonio de Cumbaza. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1671-1705. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2687
- Solarte, M. (2023). *Liderazgo organizacional*. Universidad del Valle.
- Sonda, R., Estolano, D. y Guerra, S. (2024). Teoría de la fijación de metas de Edwin Locke aplicado en equipos de trabajo hoteleros de la Riviera Maya: elemento posicionador

- en la plataforma TripAdvisor. *Administración y Organizaciones*, 27(53), 1-21.
<https://doi.org/10.24275/GWTM9868>
- Suárez, D. (2024). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral de empresas del sector siderúrgico de Lima Este, 2024* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/150607>
- Torre, V. (2021). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional de la Universidad Señor de Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8213>
- UNIR La Universidad en Internet. (7 de octubre del 2022). *¿Qué es un assessment center? Objetivo, dinámicas y cómo afrontarlo.* UNIR.
<https://www.unir.net/revista/empresa/assessment-center/#:~:text=Se%20eval%C3%BAan%20las%20competencias%20conductuales,su%20reacci%C3%B3n%20a%20diversas%20coyunturas.>
- Urra, C. y Ramos, M. (2023). Un enfoque de machine learning para la predicción de la calidad de tableros contrachapados. *Ciencia y Tecnología*, 25(36), 1-15.
<https://www.redalyc.org/journal/485/48575202038/html/>
- Uvidia, M. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral docente en la Unidad Educativa "Abraham Chancay" Ecuador, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62630/Uvidia_HMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vassellati, D., & Vassellati, D. (2021, 14 julio). *Reclutamiento y selección.* Prensario Tila. <https://prensariotila.com/22652-reclutamiento-y-seleccion/>
- Vargas, C., Espinoza, C., Honores, N. y Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: Aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6-1), 398-409.
- Vargas, Eric. (2024). *Proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa Tierra Linda* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
<https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/2827d875-812e-458e-8b2c-e9f97020da10/content>
- Vela, J. (2019). *El Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal y su relación con el Desempeño Laboral del personal de atención de la Empresa Cine Planet Real- Plaza*

- Trujillo año 2019 [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30952>
- Vorecol (2024). *Ventajas y desventajas de la evaluación de 360 grados frente a la evaluación por objetivos (EPO) en entornos laborales modernos*. Vorecol. <https://vorecol.com/es/articulos/articulo-ventajas-y-desventajas-de-la-evaluacion-de-360-grados-frente-a-la-evaluacion-por-objetivos-epo-en-entornos-laborales-modernos-190612>
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Zayas, P. y Martínez, E. (2023). Diseño de un procedimiento para el reclutamiento y selección online de candidatos. *Ciencias Holguin*, 29(1), 1-10. <https://www.redalyc.org/journal/1815/181574471001/181574471001.pdf>
- Zayas, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos Y Grupos De Investigación*, 7(14), 21–42. <https://mail.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208>
- Chiavenato, I. (2007). *Gestión del Talento Humano* (3° ed.). McGrawHill
- Maslow, A. (1943). Una teoría de la motivación humana. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Taylor, W. (1972), *Scientific Management; Shop Management; Taylor's Testimony before the Special House Committee, Connecticut*. Greenwood Press.
- Lawler, E. (1973). *Motivation in work organizations*. Brooks/Cole.
- Adams, J. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422- 436. <http://dx.doi.org/10.1037/h0040968>
- Malhotra, N. (2008). *Investigación de mercados* (5a Ed). Pearson Educación.
- APEIM. (2020, 17 diciembre). *Informes NSE*. Apeim. <http://apeim.com.pe/informes-nse-antteriores/>



ANEXOS

Anexo 1:Matriz de consistencia

TÍTULO DE LA TESIS:	El reclutamiento y selección y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú
ALUMNO:	-Milagros Ariana Gechuna Quilca
PROFESORA:	Isabel Cristina Noriega Alvitres
Línea de Investigación:	Gestión de Capital Humano - 5200 - 31.b4 - Gestión del desempeño - Cultura Clima Laboral

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Independiente	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General				
¿Existe relación entre el reclutamiento y selección con el desempeño laboral de los colaboradores de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú?	Determinar la relación entre el reclutamiento y selección y el desempeño laboral de los colaboradores de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú.	Existe relación directa entre el reclutamiento y selección con el desempeño laboral de los colaboradores de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú.	Reclutamiento y selección de personal	-Fuentes de reclutamiento	-Reclutamiento interno -Reclutamiento externo	Enfoque: Cuantitativo
					-Tipos de exámenes, pruebas o test	Tipo: Básico
				-Métodos de selección	-Tipos de Entrevista de selección	Alcance: Correlacional
					-Técnicas modernas de selección	Diseño: No experimental
Problemas Especificos	Objetivos Especificos	Hipótesis Especificas	Variable (s) Dependiente (s)	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS

P1: ¿Existe relación entre las fuentes de reclutamiento con el desempeño laboral de los colaboradores de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú?	O1: Determinar la relación entre las fuentes de reclutamiento con el desempeño laboral de los colaboradores de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú.	H1: Existe relación directa entre las fuentes de reclutamiento con el desempeño laboral de los colaboradores de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú.	Desempeño laboral	-Factores Actitudinales	Disciplina Actitud Cooperativa Responsabilidad Habilidad de seguridad Creatividad Capacidad de realización	Variable 1: Reclutamiento y selección del personal Técnica: encuesta Instrumento: Cuestionario
				-Factores Operativos		Variable 2: Desempeño laboral

P2: ¿Existe relación entre los métodos de selección con el desempeño laboral de los colaboradores de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú?	O2: Determinar la relación entre los métodos de selección con el desempeño laboral de los colaboradores de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú.	H2:Existe relación entre los métodos de selección con el desempeño laboral de los colaboradores de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú.		Conocimiento del trabajo Calidad Cantidad Exactitud Trabajo en equipo Liderazgo	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Unidad de Análisis: Un colaborador de empresas de soluciones eléctricas.
P3: ¿Existe relación entre los factores actitudinales y el reclutamiento y selección en los colaboradores de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú?	O3: Determinar la relación entre los factores actitudinales y el reclutamiento y selección de los colaboradores de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú.	H3: Existe relación directa entre los factores actitudinales con el reclutamiento y selección de los colaboradores de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú.			

P4: ¿Existe relación entre los factores operativos y el reclutamiento y selección en los colaboradores de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú?	O4: Determinar la relación entre los factores operativos y el reclutamiento y selección de los colaboradores de las empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú.	H4: Existe relación directa entre los factores operativos con el reclutamiento y selección de los colaboradores de empresas de soluciones eléctricas en Lima Metropolitana, Perú.				
--	--	---	--	--	--	--

Anexo 2: Cronograma de la investigación y Presupuesto de la investigación

Año		2024									
Nº	Actividades	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1	Recabar información sobre el tema elegido										
2	Desarrollo Capítulo I: Planteamiento del Problema										
3	Desarrollo Capítulo II: Marco Teórico										
4	Desarrollo Capítulo III: Hipótesis, Variables y Aspectos Deontológicos										
5	Desarrollo Capítulo IV: Metodología										
6	Aplicación del Instrumento y recolección de datos										
7	Análisis de información										
8	Desarrollo Capítulo V: Informe Final										
9	Fin de la investigación										

PRESUPUESTO			
RUBRO	RECURSO	PRECIO POR	COSTO TOTAL
	Asesores	0	0
	Asesores Temáticos	0	0
	Auxiliar	0	0
	SUBTOTAL		0
EQUIPOS	Computadora	0	0
	Impresora	400	400
	Laptop	0	0
	Teléfono Móvil	0	0
	Cargador	200	200
	Audífonos	100	100
SUBTOTAL			700
MATERIALES	Lapiceros	10	20
	Hojas	15	30
	Cuadernos	20	40
	Archivadores	10	10
	Tinta impresora	28	84
	USB	0	0
SUBTOTAL			184
BIENES Y/O SERVICIOS	Ambiente Físico	100	200
	Internet	100	200
	Luz	200	400
	Línea telefónica	100	100
SUBTOTAL			900
OTROS GASTOS	Programar de computadora	50	50
	Fotocopias	0	0
	Impresiones	50	50
	Eventos académicos (seminarios, congresos, etc.)	0	0
SUBTOTAL			100
TOTAL GENERAL			1884

Anexo 3:Instrumento de la investigación

Cuestionario de proceso de selección

Esta encuesta permitirá medir el nivel de efectividad actual del proceso de selección del personal dentro de la empresa, cuyo uso será exclusivo para el análisis e investigación.			
ISNTRUCCIONES: A continuación, se le presenta una serie de preguntas relacionadas al proceso de selección en la empresa. Califique en una escala de 1 al 4. Responda marcando con una “x” en la casilla de su elección. Es importante que las respuestas revelen su parecer con el proceso actual de selección durante los últimos seis meses.			
TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALEMENTE EN DESACUERDO
4	3	2	1
Proceso eficiente que contribuye al logro de objetivos,	Proceso que cumple exitosamente con los objetivos establecidos, dando resultados de que contribuyen al proceso	Proceso que ayuda en la mayoría de las veces cumplir con los objetivos establecidos, pero los resultados no contribuyen al proceso.	Proceso deficiente, por el cual se requiere un cambio en dicho proceso

DIMENSIONES	PREGUNTAS	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN
RECLUTAMIENTO	En la convocatoria fue informado acerca del perfil requerido para el puesto.				
	En la convocatoria se detallaban las funciones a emplear				
	Le exigieron requisitos para postular al puesto.				
	Los requisitos exigidos eran de acuerdo con el puesto que postulaba.				
	El cargo que postulo es acorde con las funciones y responsabilidades que actualmente desempeña				
	En la empresa se dan los dos tipos de reclutamiento (interno y externo)				
	Se cumplió con las fechas del tiempo de convocatoria				
	Considera que cada uno de los aspirantes que participaron en la convocatoria, tuvieron las mismas condiciones por parte del proceso de selección.				
	Existen pruebas psicométricas establecidas para cada puesto de la organización.				
SELECCION	Se realizan pruebas de conocimiento del acuerdo al perfil del puesto				
	La entrevista de selección se realiza de acuerdo con el puesto de trabajo y a la información requerida.				
	En el proceso de entrevistas a los candidatos se les informa correctamente las funciones concernientes al cargo que están postulando.				
	Se realiza el proceso de inducción dentro de la empresa.				
	Considera que la capacitación recibida en la inducción para su cargo fue adecuada para el buen desempeño de este.				
	El tiempo empleado en la inducción es el adecuado				
	El proceso de selección cumplió con los objetivos, metas y expectativas esperadas.				
	Se cumplieron los horarios establecidos para la recepción de hoja de vida, entrevistas, aplicación de pruebas psicotécnicas,				

información sobre su contratación.				
Le realizaron exámenes médicos				
Le informaron acerca del tipo de contrato				



INSTRUMENTO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Esta matriz permitirá medir el nivel de desempeño actual de los colaboradores de las empresas, cuyo uso será exclusivo para el análisis e investigación.

INSTRUCCIONES: A continuación, se le presenta una serie de parámetros deseables en el desempeño del colaborador evaluado. Califique en una escala de 1 al 100. Responda marcando con una “x” en la casilla de selección. Es importante que las valuaciones revelen su parecer sobre el desempeño real como colaborador durante los últimos seis meses.			
EXCEPCIONAL	SOBRESALIENTE	ACEPTABLE	NECESITA MEJORAR
100 - 76	75 - 51	50 - 26	25 - 0
Desempeño que se aparta de lo común, dando resultados extraordinarios y superando las expectativas.	Desempeño que cumple exitosamente con los objetivos establecidos, dando resultados de acuerdo con lo esperado.	Desempeño variable en la mayoría de las veces se cumple con los objetivos establecidos, pero los resultados no siempre son de acuerdo los estándares esperados.	Desempeño deficiente, por el cual deficientemente se logra obtener buenos resultados.

EXCEPCIONAL	SOBRESALIENTE	ACEPTABLE	NECESITA MEJORAR
100 - 76	75 - 51	50 - 26	25 - 1

Parámetros	100 - 76	75 - 51	50 - 26	25 - 1
Organización: habilidad para priorizar y ordenar las actividades diarias, de acuerdo con las necesidades de cargo o del departamento.				
Conocimiento del puesto: cantidad y calidad de conocimientos que posee el colaborador para desarrollarse efectivamente en su área de trabajo.				
Toma de decisiones: criterio propio para decidir de forma individual sobre aspectos relacionados a su puesto.				
Trabajo en equipo: capacidad para participas activamente en el cumplimiento de un objetivo común, tomando decisiones en conjunto y adaptándose a necesidades del equipo.				
Negociación: habilidad para resolver conflictos, llegando a concretar acuerdos que brinde los mayores beneficios para las partes involucradas.				
Comunicación: habilidad para expresar claramente las ideas, de forma verbal o escrita, habiendo uso de un vocabulario adecuado.				
Iniciativa: habilidad para adelantarse a los hechos y actuar consecuentemente a estos.				
Colaboración: cooperar y contribuir en desarrollo ya la consecución de los objetivos del puesto, del área y de la empresa.				
Puntualidad: cumplimiento a cabalidad de los horarios establecidos de entrada, almuerzos, salidas y entrega de trabajos en fecha límite.				
Cumplimiento de trabajo: logro de resultados exitosos en el tiempo establecido, bajo los estándares de calidad ideales y haciendo uso adecuado de los recursos.				
Conocimiento de normas y reglas: habilidad para reconocer, respetar y aceptar voluntariamente las normas y reglas establecidas dentro de la				

organización; aplicándolas en las situaciones establecidas y velando por que se cumplan plenamente.				
Total				



Anexo 4: Validez y confiabilidad de los instrumentos

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa GyQ en el año 2017, teniendo en cuenta sus dimensiones e indicadores.

DIRIGIDO A: Colaboradores

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

.....
Nana Baquerizo Cristina

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

.....
Magíster

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Malo
	X		

.....
FIRMA DEL EVALUADOR

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Matriz de evaluación

OBJETIVO: Determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa GyQ en el año 2017, teniendo en cuenta sus dimensiones e indicadores.

DIRIGIDO A: Jefes inmediatos

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

.....*Niña Baguerizo, Cristina*.....

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

.....*Magíster*.....

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Malo
	X		


.....
FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. Datos del Experto Calificado

Nombres y Apellidos: Alejandro Mayorca Carmelo

Sexo: F (.....) M (X) Profesión: Ingeniero Industrial

Especialidad: Recursos Humanos Años de Experiencia: 30 años

Centro de trabajo: ESPARCIMIENTO TORITO PERÚ E.I.R.L.

Cargo que desempeña: Jefe de Recursos Humanos

II. Criterios de validación del instrumento

CRITERIO	CONCEPTUALIZACION	EXCELENTE	BUENO	MEJORABLE
CLARIDAD	Lenguaje claro, preciso, sintáctica y semántica son adecuadas.	X		
COHERENCIA	Alineamiento de las preguntas / afirmaciones con las variables, dimensiones e indicadores.		X	
SUFICIENCIA	Comprende las preguntas / afirmaciones en cantidad y calidad para conocer los elementos de las variables, identificar la relación entre ellas y establecer la importancia de dicha relación.		X	
RELEVANCIA	Las preguntas / afirmaciones son esenciales e importantes, por lo que debe ser incluido		X	

III. Comentarios adicionales

Las preguntas están bien estructuradas , ya que guardan relación con las variables y las dimensiones de la investigación.

Firma:



Fecha: 30 de abril 2025

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. Datos del Experto Calificado

Nombres y Apellidos: Lilis Huamán Francia

Sexo: F (x) M (.....) Profesión: Administración - Contabilidad

Especialidad: RRHH Organizacional Años de Experiencia: 23 años

Centro de trabajo: CHAMEL S.R.L.

Cargo que desempeña: Gerente General

II. Criterios de validación del instrumento

CRITERIO	CONCEPTUALIZACION	EXCELENTE	BUENO	MEJORABLE
CLARIDAD	Lenguaje claro, preciso, sintáctica y semántica son adecuadas.	X		
COHERENCIA	Alineamiento de las preguntas / afirmaciones con las variables, dimensiones e indicadores.	X		
SUFICIENCIA	Comprende las preguntas / afirmaciones en cantidad y calidad para conocer los elementos de las variables, identificar la relación entre ellas y establecer la importancia de dicha relación.	X		
RELEVANCIA	Las preguntas / afirmaciones son esenciales e importantes, por lo que debe ser incluido		X	

III. Comentarios adicionales

Las preguntas cumplen con los requisitos necesarios para una evaluación.

CHAMEL S.R.L.

Firma: **Lilis Eliana Huamán Francia**
GERENTE GENERAL

Fecha: 28 de abril 2025

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

La confiabilidad de los instrumentos de la presente investigación se realizó a través del análisis de Cronbach permitiendo estimar la fiabilidad a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. Sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach.

- ✓ Coeficiente alfa mayor a 9 es excelente.
- ✓ Coeficiente alfa mayor a 8 es bueno.
- ✓ Coeficiente alfa mayor a 7 es aceptable.
- ✓ Coeficiente alfa mayor a 6 es cuestionable.

Tabla 5. 11

Alfa de Cronbach Reclutamiento y Selección y dimensiones

Variable/Dimensión	Alfa de Cronbach Variable	Número de elementos
	X	
Reclutamiento y Selección	.887	19
Fuentes de reclutamiento	.873	9
Métodos de selección	.877	10

Tabla 5. 12

Alfa de Cronbach Desempeño Laboral y dimensiones

Variable/Dimensión	Alfa de Cronbach Variable	Número de elementos
	X	
Desempeño Laboral	.878	11
Factores actitudinales	.885	5
Factores operativos	.880	6



9% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

- 9%  Internet sources
- 2%  Publications
- 5%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.