



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**ESTRATEGIAS DE RECLUTAMIENTO PARA
MEJORAR LA SELECCIÓN DE PERSONAL PARA
LA EMPRESA G4S LOGÍSTICA& TECNOLOGÍA
PERÚ SA**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor (es):

**Bach. Venegas Quispe José Luis
orcid.org/0000-0002-6317-2956**

Asesor (a):

**Mg. Guerrero Millones Ana María
orcid.org/0000-0002-1980-5074**

Línea de Investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento

**Pimentel – Perú
2020**

APROBACIÓN DE JURADO

TESIS
ESTRATEGIAS DE RECLUTAMIENTO PARA MEJORAR
LA SELECCIÓN DE PERSONAL PARA LA EMPRESA G4S
LOGÍSTICA & TECNOLOGÍA PERÚ SA

Asesor (a):

Mg. García Yovera Abraham José

Nombre Completo

Firma

Presidente (a):

Mg. García Yovera Abraham José

Nombre completo

Firma

Secretario (a):

Mg. Rojas Jiménez Karla Ivonne

Nombre Completo

Firma

Vocal (a):

Mg. Guerrero Millones Ana María

Nombre Completo

Firma

DEDICATORIA

A Dios por ser nuestra guía en la culminación de esta nueva etapa de nuestra vida, y por brindarme el amor, salud, fuerza y fe para seguir adelante ante cualquier adversidad que se nos presentó durante esta investigación.

A mis padres por el constante apoyo y ayuda para construir nuestra vida profesional a base de responsabilidad, dedicación, esfuerzo y por el apoyo incondicional que nos brindaron en los momentos difíciles que ocurrieron en el transcurso de nuestra carrera universitaria, siendo ellos el principal motivo para el cumplimiento de nuestros logros trazados.

AGRADECIMIENTO

A nuestro docente del curso y asesores, quienes nos brindaron todos sus conocimientos académicos adquiridos durante su experiencia como docentes, y sobre todo por su arduo trabajo y tiempo que nos ofrecieron, también por los aportes significativos, que fortalecieron el desarrollo de nuestra investigación, logrando así la culminación de la misma.

A la Universidad Señor de Sipán por haberme dado la oportunidad de formar parte de esta gran familia universitaria, por permitirme estudiar la carrera académico profesional de Administración y por otorgarnos todas las facilidades necesarias para desarrollarnos como profesionales.

RESUMEN

La presente investigación denominada Estrategias de reclutamiento para mejorar la selección de personal para la empresa G4s Logística & Tecnología Perú SA, se trató formular ¿De qué manera las estrategias de reclutamiento de personal mejoraran la selección de trabajadores para la empresa G4S Logística & Tecnología PERU – Lima? El objetivo general del trabajo fue Proponer Estrategias de Reclutamiento de Personal para mejorar la selección de trabajadores para la empresa G4S Logística & Tecnología Perú – Lima 2020. El tipo de investigación fue no experimental, con un corte transversal, descriptivo, a la vez tuvo un diseño no experimental – transversal, descriptivo. La población estuvo conformada 76 trabajadores de la empresa Reclutamiento y Selección de G4S, y 58. Como técnica se estudió se utilizó fue la entrevista y encuesta y el instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario, a la vez para el procesamiento de datos se utilizó el Excel y el Software estadístico fue el programa SPSS versión 25.0.

Se concluye que en la empresa G4S Logística & Tecnología Perú – Lima 2020, la situación existente del proceso de reclutamiento y selección personal, no es la más óptima ya que la mayor parte de trabajadores no conocen las políticas de recursos humanos e institucionales, pudiendo identificar que el área de recursos humanos de la empresa G4S Logística & Tecnología Perú no informada debidamente sus políticas y procesos institucionales a sus trabajadores ya que en su mayoría se muestra indiferentes ante las interrogantes planteadas,

Palabras Claves: Reclutamiento, selección y procedimiento

ABSTRAC

The present investigation called Recruitment strategies to improve the selection of personnel for the company G4s logistics & Technology Peru SA, tried to formulate How will recruitment strategies improve the selection of workers for the company G4S Logistics & Technology PERU - Lima? The general objective of the work was to Propose Personnel Recruitment Strategies to improve the selection of workers for the company G4S Logistics & Technology Peru - Lima 2020. The type of research was non-experimental, with a cross-sectional, descriptive, at the same time it had a non-experimental design - cross-sectional, descriptive. The population consisted of 76 workers from the G4S Recruitment and Selection company, and 58. The technique studied was the interview and survey and the instrument for data collection was the questionnaire, at the same time for data processing the used Excel and the statistical software was the SPSS version 25.0 program.

It is concluded that the company G4S logistics & Technology Peru - Lima 2020, the existing situation of the recruitment and personal selection process, is not the most optimal since most of the workers do not know the human and institutional resources policies, being able to identify that The human resources area of the company G4S logistics & Technology Peru did not duly inform its policies and institutional processes to its workers, since most of them are indifferent to the questions raised,

Keywords: Recruitment, selection and procedure

INDICE:

CONTENIDO

APROBACIÓN DE JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN.....	v
Palabras Claves:.....	v
ABSTRAC.....	vi
Contenido	vii
I. INTRODUCCION	13
1.1. Realidad Problemática.....	13
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas	22
1.4. Formulación del Problema	30
1.5. Justificación	31
1.6. Hipótesis.....	31
1.7. Objetivos.....	32
II. MATERIAL Y METODO	33
2.1. Tipo y diseño de investigación	33
2.2. Población y muestra	33
2.3. Variables y Operacionalización.....	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 36	
2.5. Procedimiento de Recolección de datos:	37
2.6. Aspectos Éticos:	37
2.7. Criterios de rigor científico:	37

III. RESULTADOS.....	38
3.1. Tablas y figuras	38
3.1.1. Diagnosticar la situación del actual proceso de reclutamiento de personal de la empresa G4S Logística & Tecnología del Perú.	38
3.1.2. Identificar el nivel de selección personal de personal de la empresa G4S Logística & Tecnología del Perú.....	55
3.2. Discusión de resultados	78
3.3. Aporte científico	80
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	91
4.1. Conclusiones	91
4.2. Recomendaciones	92
BIBLIOGRAFÍA:.....	93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuadro de ventajas y desventajas entre tipos de reclutamiento	23
Tabla 2 Cuadro diferencias entre reclutamiento y selección de personal	28
Tabla 3 Reclutamiento.....	34
Tabla 4 Selección de personal.....	35
Tabla 5 Estadísticas de fiabilidad selección de personal	36
Tabla 6 Estadísticas de fiabilidad selección de personal	36
Tabla 7 Principios éticos	37
Tabla 8 Criterios de rigor científico	37
Tabla 9 La planificación estratégica de la institución da énfasis a la gestión por resultados	38
Tabla 10 La empresa incentiva o prioriza el cumplimiento de las políticas institucionales	39
Tabla 11 El área de recursos humanos posee políticas para el reclutamiento y selección	40
Tabla 12 El área de recursos humanos informa o ha dado a conocer sus políticas de reclutamiento	41
Tabla 13 El área o departamento donde labora tiene procesos definidos.....	42
Tabla 14 Considera que las políticas de recursos humanos definen los procesos estratégicos	43
Tabla 15 Considera que una Gestión por Procesos de recursos humanos ayuda a mejorar y simplificar los procesos de una institución	44
Tabla 16 Las necesidades del cliente deben estar relacionadas a las necesidades empresariales	45
Tabla 17 Los procesos de recursos humanos actuales se realizan pensando en la organización?	46
Tabla 18 Considera que el servicio oportuno del área de recursos humanos, agrega valor a los procesos de la institución	47
Tabla 19 Considera que la supervisión de los procesos institucionales en la institución es muy burocrática	48
Tabla 20 El control oportuno de las deficiencias ayuda a mejorar el funcionamiento del área.....	49
Tabla 21 Considera que la aplicación de un proceso de reclutamiento, hará un cambio operacional en la institución?	50
Tabla 22 La aplicación de un proceso de reclutamiento es una estrategia para el logro de los resultados.....	51
Tabla 23 Recibe capacitaciones en su área para mejorar los procesos	52
Tabla 24 Considera que las estrategias a corto plazo ayudan a mejorar la productividad laboral	53
Tabla 25 Las estrategias operacionales están alineadas a la Gestión por procesos.....	54
Tabla 26 En su institución existe un proceso de selección estructurado y efectivo	55

Tabla 27 Los procesos de reclutamiento y selección los tienen plasmado de manera física en un Manual de procesos de selección.....	56
Tabla 28 Para la realización del proceso de reclutamiento y selección se realiza un cronograma.....	57
Tabla 29 En las necesidades de empleo enviadas por las aéreas, proporcionan datos fiables para obtener al mejor candidato.....	58
Tabla 30 La institución posee un manual de perfiles de puesto para cada posición	59
Tabla 31 La institución posee el MOF (manual de institución y funciones) de los trabajadores.....	60
Tabla 32 El área de RR. HH es el único responsable de dirigir el proceso de Reclutamiento y selección.....	61
Tabla 33 Considera usted que la institución atrae candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar un cargo dentro de la misma	62
Tabla 34 La institución utiliza varios medios para publicar el anuncio de una plaza vacante	63
Tabla 35 La institución utiliza los medios internos (email institucional, boletines y sindicatos) para convocar a los postulantes.....	64
Tabla 36 La institución utiliza los fuentes o medios externos (Redes sociales, diarios u otros medios de comunicación) para atraer a los candidatos	65
Tabla 37 Considera que la mayoría de contratados reúne los requisitos requeridos para el puesto	66
Tabla 38 Considera que es importante los conocimientos, formación académica, experiencia laboral para la ejecución de sus funciones de trabajo.....	67
Tabla 39 En el proceso de selección se realiza evaluaciones técnicas de acuerdo al perfil de puesto.....	68
Tabla 40 Se aplica pruebas psicológicas para seleccionar a un postulante.....	69
Tabla 41 En la entrevista, a los candidatos se les informa correctamente las funciones a realizar en su cargo	70
Tabla 42 La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y a la información requerida.....	71
Tabla 43 La entrevista de selección se realiza en los plazos establecidos en el Cronograma.....	72
Tabla 44 La institución se interesa más en la experiencia para contratar a un candidato	73
Tabla 45 La institución se interesa más en la Formación profesional para contratar a un candidato	74
Tabla 46 La institución realiza consultas de las referencias personales de los aspirantes a contratar.....	75
Tabla 47 Al seleccionado se le realiza exámenes médicos	76
Tabla 48 La decisión de contratar al candidato, corresponde esta responsabilidad al área de RR. HH	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>La planificación estratégica de la institución da énfasis a la gestión por resultados</i>	38
Figura 2. <i>La empresa incentiva o prioriza el cumplimiento de las políticas institucionales</i>	39
Figura 3. El área de recursos humanos posee políticas para el reclutamiento y selección.....	40
Figura 4. El área de recursos humanos informa o ha dado a conocer sus políticas de reclutamiento	41
Figura 5. El área o departamento donde labora tiene procesos definidos	42
Figura 6 Considera que las políticas de recursos humanos definen los procesos estratégicos.	43
Figura 7. Considera que una Gestión por Procesos de recursos humanos ayuda a mejorar y simplificar los procesos de una institución	44
Figura 8. Las necesidades del cliente deben estar relacionadas a las necesidades empresariales	45
Figura 9. Los procesos de recursos humanos actuales se realizan pensando en la organización?	46
Figura 10. Considera que el servicio oportuno del área de recursos humanos, agrega valor a los procesos de la institución	47
Figura 11 Considera que la supervisión de los procesos institucionales en la institución es muy burocrática.	48
Figura 12. El control oportuno de las deficiencias ayuda a mejorar el funcionamiento del área.....	49
Figura 13 Considera que la aplicación de un proceso de reclutamiento, hará un cambio operacional en la institución?.....	50
Figura 14. La aplicación de un proceso de reclutamiento es una estrategia para el logro de los resultados	51
Figura 15 Recibe capacitaciones en su área para mejorar los procesos.	52
Figura 16 Considera que las estrategias a corto plazo ayudan a mejorar la productividad laboral.	53
Figura 17 Las estrategias operacionales están alineadas a la Gestión por procesos.	54
Figura 18. En su institución existe un proceso de selección estructurado y efectivo	55
Figura 19 Los procesos de reclutamiento y selección los tienen plasmado de manera física en un Manual de procesos de selección.....	56
Figura 20. Para la realización del proceso de reclutamiento y selección se realiza un cronograma.....	57
Figura 21. En las necesidades de empleo enviadas por las aéreas, proporcionan datos fiables para obtener al mejor candidato.....	58
Figura 22. La institución posee un manual de perfiles de puesto para cada posición	59
Figura 23 La institución posee el MOF (manual de institución y funciones) de los trabajadores.....	60

<i>Figura 24 El área de RR. HH es el único responsable de dirigir el proceso de Reclutamiento y selección.....</i>	<i>61</i>
Figura 25. Considera usted que la institución atrae candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar un cargo dentro de la misma.....	62
Figura 26. La institución utiliza varios medios para publicar el anuncio de una plaza vacante	63
Figura 27 La institución utiliza los medios internos (email institucional, boletines y sindicatos) para convocar a los postulantes.....	64
Figura 28 a institución utiliza los fuentes o medios externos (Redes sociales, diarios u otros medios de comunicación) para atraer a los candidatos.....	65
Figura 29 Considera que la mayoría de contratados reúne los requisitos requeridos para el puesto.	66
Figura 30 Considera que es importante los conocimientos, formación académica, experiencia laboral para la ejecución de sus funciones de trabajo.....	67
Figura 31 En el proceso de selección se realiza evaluaciones técnicas de acuerdo al perfil de puesto.	68
Figura 32-. Se aplica pruebas psicológicas para seleccionar a un postulante	69
Figura 33 En la entrevista, a los candidatos se les informa correctamente las funciones a realizar en su cargo.	70
Figura 34 La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y a la información requerida.....	71
Figura 35. La entrevista de selección se realiza en los plazos establecidos en el Cronograma.....	72
Figura 36 La institución se interesa más en la experiencia para contratar a un candidato.	73
Figura 37 La institución realiza consultas de las referencias personales de los aspirantes a contratar.....	74
Figura 38 Al seleccionado se le realiza exámenes médicos.....	75
Figura 39 La institución realiza consultas de las referencias personales de los aspirantes a contratar.....	76
Figura 40 . La decisión de contratar al candidato, corresponde esta responsabilidad al área de RR. HH	77

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad Problemática.

En este entorno dinamico con constantes cambios, en la cual se encuentra inmerso el entorno empresarial, ha ocasionado cambios constantes con una rapidez acelerada, donde las organizaciones estan requiriendo ser cada vez más competitivas adecuandose a las demandas exigidas por el cliente o usuario.

Asimismo se esta requiriendo un fortalecimiento de las direcciones responsables de capital mas importante de la empresa "las personas", ya que los estudios indican que un adecuado y optimo ejercicio de cada uno, conlleva al incremento de la eficiencia, constituyendose para la empresa, el aumento significativo de nuestros recursos financieros donde los principales beneficiados son el trabajador y la organización.

Internacional.

Ecuador, el autor Chávez (2015), elaboro un trabajo acerca de realización de una propuesta para mejorar el reclutamiento y selección de personas. Evidenciándose problemáticas en el área de Secretaría del agua en este aspecto, encontrándose que el personal que se encarga de ello no se encuentra capacitado, desconociendo la normatividad en este proceso. Realizando procesos sin respetar la normativa.

La presencia de estos factores negativos genera efectos perjudiciales, de donde: Existe gastos económicos, de materia, tiempo, violación de las normas, estrategias perjudiciales en las contrataciones, observación de los procesos dentro del portal de Socio empleo, por lo mismo concursos desiertos, quejas continuas de los postulantes, dañando la imagen de la empresa.

En Bolivia, el autor Quisbert (2016), en sus estudios para diseñar planes de selección y reclutamiento *orientados a los objetivos de la empresa CEI E.R.L.* En su estudio evidencia la realidad problemática en este proceso CEI E.R.L., basada en lineamientos antiguos incorporando capital humano que no cumplen con los objetivos generando problemas: Nivel competitivo bajo como resultado baja productividad y disconformidad de los usuarios, Pérdida de recursos administrativos, económicos y deterioro de la imagen institucional originado por la

mala gestión en el proceso de reclutamiento y selección, Procesos engorrosos, desinformación de perfiles de los puestos y pretensiones económicas perdiendo el interés de verdaderos talentos.

En Colombia, según los estudios de Cajares y Hurtado (2015), en su investigación *Propuestas para mejorar procesos en gestión de talento humano, en una organización Palmasur S.A.T. del Municipio de San Andrés de Tumaco*”, en su trabajo de investigación se evidencia la realidad problemática con las deficiencias en este proceso de gestión de talento humano donde no existe autonomía y organización en este proceso, con los siguientes puntos: Desinterés con la captación y retención de los mejores talentos del mercado laboral, Incorporación de personal por falta de méritos los cuales no han seguido el proceso, por tal son menos comprometidos con la empresa, La empresa no utiliza la data de CV en otro proceso de reclutamiento.

En Colombia el autor Vanegas (2016), En sus estudios de la temática *para analizar procesos de reclutamiento y selección de personas en IPPS -Villavicencio*”. En su estudio se evidencia las deficiencias de las IPS (Instituto Prestador de Salud) en los procesos de reclutamiento y selección generando una serie de problemas en cuanto al desarrollo y crecimiento en las instituciones de prestaciones de salud: Ineficiencias de los empleados por falta de competencias, Empleados que dilatan los procesos de atención con trámites engorrosos e innecesarios en algunos casos obsoletos, generando retrasos a la institución y usuarios, Empleados con ausencias injustificadas de sus centros de labores.

En Ecuador el autor Murillo (2015), realizo un estudio acerca del sistema para reclutar y seleccionar personal, en un Supermercado *Mercamaxx del Cantón los bancos, Provincia Pichincha*”. En su estudio evidencia la realidad problemática en el desconocimiento y desactualización del proceso, teniendo problemas para incorporar trabajadores con rendimiento laboral bajo limitando los objetivos de la empresa: No poseen un plan de reclutamiento de personal conllevando que el proceso se vuelva deficiente, Descripción de puestos pocos claros como consecuencia se incorpora personal no alineado para el desarrollo de sus funciones, siendo un proceso ineficiente ocasiona pérdidas de recursos y tiempo,

Falta de planes de inducción y capacitación al personal lo que ocasiona mal desempeño en las actividades diarias.

Nacional

En Amazonas el autor Quiroz (2019), En su investigación denominada estrategias de mejora en procesos de reclutamiento y selección docente, en la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas – Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza – 2019. En su estudio en la realidad problemática en el diagnóstico de las limitaciones que hace deficiente estos procesos estudiados en los docentes de la sección de Utcubamba basados en la nueva ley universitaria 30220 en donde los docentes universitarios deben ser profesionales capacitados con grado de Maestrías y Doctorados.

En Chiclayo los autores Alvarado y Monsalve (2017), trabajaron un programa de selección con el fin de optimar el ejercicio profesional, del personal, en Andina Construcciones y Representaciones Generales, en su investigación los autores definen la realidad problemática en la falta de un proceso de selección de personal ligado a temas propios de la empresa, o por falta de conocimiento de la empresa producto de esta falencia se ve afectada el desempeño laboral.

En Trujillo, Méndez (2016), trabajo las variables reclutamiento, selección y desempeño laboral, de una institución educativa – Distrito del Porvenir. Se evidencio la realidad problemática del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal el cual la difusión de las vacantes de trabajo es llevado de forma incorrecta, estas vacantes son publicadas por medio de un diario local, o por medio de los mismos colaboradores reclutando solo a sus conocidos los mismos que pasan a ser “recomendados” que finalmente ocupan el puesto de trabajo, Este proceso no es transparente por la falta de oportunidades, como consecuencia el personal “recomendado” no cumple con las expectativas dentro del desarrollo laboral.

Local

En Lima, el autor Benites (2018), En su trabajo propone mejorar el proceso de reclutamiento y selección, con la intención de reducir costos en la organización *World Group S.A.C.*, en donde se evidencia la situación problemática en los altos

costos que implica que los procesos que ejecuta la empresa World Group S.A.C. los cuales viene generando pérdidas económicas por la alta rotación de personal debido al malestar de los empleados destacados a los clientes de World Group S.A.C. por falta de capacitación al momento de ingresar a trabajar originando sus renuncias.

Dentro de la realidad problemática el personal encargado del proceso de reclutamiento y selección toma decisiones al azar a criterio propio por falta de procedimientos, o manuales en el uso de herramientas para las entrevistas y evaluación de aspirantes.

G4S Logística & Tecnología Perú S.A. es una organización transnacional cuya actividad económica gira al rubro de servicios de seguridad en la modalidad de transporte y custodia de valores, durante la presente investigación se evidenciara las deficiencias del proceso para reclutar y seleccionar a los colaboradores y así cubrir los puestos generados por el crecimiento de servicios del área de Transportes de Valores este problema afecta el crecimiento de la empresa al no poder aceptar más servicios por la falta de personal, esta deficiencia genera también un sobre costo en las planillas del personal operativo por el pago de las extensas horas extras, pagos de descansos trabajados, y otros incentivos hacia el personal ,malestar del personal operativo por las extensas horas de trabajo que en muchos casos el personal operativo pernocta en las instalaciones de la Planta de Valores de G4S tras acabar su jornada en altas horas de la noche y al día siguiente inicio muy temprano, semanas consecutivas de trabajo sin día de descanso, personal administrativo que por necesidad de servicio realiza labores operativas descuidando sus funciones en las posiciones asignadas.

Los encargados del área de selección de personas de la empresa G4S Logística & Tecnología Perú S.A. solo aplican el reclutamiento externo dejando de lado el reclutamiento interno o mixto, la publicación de las vacantes se realiza por medio de aviso en un solo periódico, no usan los medios de prensa, medios electrónicos, páginas web, o la página corporativa de G4S.

El proceso de reclutamiento aplicado por los encargados es muy engorrosos y desactualizados los cuales para la evaluación y entrevistas para un postulante toman hasta 3 días, la comunicación de los resultados y la toma de decisiones para

la contratación toma hasta un mes de demora y en muchos casos el postulante ya encontró otra oferta de trabajo.

De acuerdo a lo descrito las operaciones necesitan un estatus de personal de 52 colaboradores para la cobertura de 13 rutas cada ruta cuenta con 4 tripulantes, pero durante el año no se ha llegado a cubrir el estatus necesario de personal operando en promedio con solo el 80% del estatus necesario, también observamos que durante el periodo 2019 se incorporó personal en 2 oportunidades con un total de 12 colaboradores que representa el 23% del estatus necesario, también observamos renunciaciones y ceses de personal de 17 colaboradores que representa el 33% del estatus necesario número mayor a las incorporaciones.

Asimismo, durante el periodo 2019 se necesita cubrir 13 rutas los cuales por el déficit de colaboradores (fig. 1) no llega al cubrir el total de rutas. En promedio en el periodo 2019 se cubrió solo el 80% de las rutas.

A la vez se pudo apreciar que el déficit anual por tripulantes en el caso de Portavalores solo se operó con el 69% del estatus, Conductores 69%, Resguardos 85%, y Custodios 85%.

1.2. Trabajos previos

Internacional.

Chávez (2015) Elaboro el programa teniendo como finalidad de perfeccionar el procedimiento de reclutamiento y selección, del personal a cargo de la dirección de recursos humanos. Se evidencia problemas como que el Personal responsable directo del Reclutamiento, no está capacitado en el proceso y especialmente en el uso del portal, infringiendo las normativas. La presencia de estos factores negativos genera efectos perjudiciales, tales como: pérdida en el ámbito económico, materia prima, tiempos, entre otros; quedando los concursos se den por desiertos, y se incrementen las quejas de los postulantes. Ante la propuesta brindada se logró optimizar este servicio de forma eficaz. Concluyendo la investigación SENAGUA actualmente sus procedimientos no se adecuan al área de talento humano, las falencias en el aspecto de reclutamiento y selección parten para la propuesta del autor en donde los procedimientos propuestos tienen como finalidad reducir los despidos de forma constante.

Quisbert (2016), en su tesis propuso diseñar un programa de reclutamiento y selección *orientados a los objetivos de la empresa CEI E.R.L.*” Se evidencia que los procesos de la institución está basada en lineamientos antiguos incorporando capital humano que no cumplen con los objetivos generando bajo como resultado baja productividad y disconformidad de los usuarios, Pérdida de recursos administrativos, económicos y deterioro de la imagen institucional originado por la mala gestión del procedimiento de reclutamiento - selección de personas, Procesos engorrosos, desinformación de los perfiles de los puestos y pretensiones económicas perdiendo el interés de verdaderos talentos.

Siendo una trabajo no experimental transversal descriptivo el autor concluye su investigación con el desarrollo de un plan de reclutamiento y selección de personal en donde los procesos serán más claros y orientados a los objetivos de la empresa reduciendo el bajo nivel de competitivo y productivo del personal, mitigar las pérdidas de recursos económicos y administrativos y convertir el proceso con lineamientos más técnicos con una definición de puestos objetiva con misión de obtener y retener los mejores talentos.

Cajares y Hurtado (2015), En su tesis *propuestas para mejorar procedimiento de gestión de recursos humanos, en la organización Palmasur S.A.T. del Municipio de San Andrés - Tumaco - Colombia*, en su trabajo de investigación se evidencia la realidad problemática con las deficiencias en el proceso de gestión en donde no existe autonomía y organización al ejecutar estos procesos, teniendo presente los siguientes puntos: Desinterés con la captación y retención de los mejores talentos del mercado laboral, Incorporación de personal por falta de méritos los cuales no han seguido el proceso, por tal son menos comprometidos con la empresa, La empresa no utiliza el banco de datos de hojas de vida en el proceso de reclutamiento de personal. El tipo de investigación fue descriptivo en un enfoque empírico analítico con un método deductivo, en la investigación el autor recomienda planear el ingreso del personal en forma alineada a los planes estratégicos, empezar a crear perfiles por cada cargo y vacante generada para que la selección de personal sea acorde a los perfiles de cada puesto finalmente concluye que la propuesta de mejoramiento va a permitir desarrollar ciertas herramientas administrativas cuyo objetivo es familiarizar a la gerencia con

prácticas de gestión del talento humano conceptualizando teóricamente herramientas para analizar diagramas de operaciones y un plan de acción apoyado en indicadores de gestión y logro.

Vanegas (2016), En un trabajo de análisis de procesos en reclutamiento y selección de personas en IPPS – Villavicencio / Colombia. En su estudio se evidencia las deficiencias de las IPS (Instituto Prestador de Salud) en los procesos de reclutamiento y selección generando una serie de problemas en cuanto al desarrollo y crecimiento en las instituciones de prestaciones de salud: Ineficiencias de los empleados por falta de competencias, Empleados que dilatan los procesos de atención con trámites engorrosos e innecesarios en algunos casos obsoletos, generando retrasos a la institución y usuarios, empleados con ausencias injustificadas de sus centros de labores. El tipo de investigación es documental y descriptivo, tuvo una población de 08 entidades prestadoras de salud de la ciudad de Villavicencio, el autor concluye que a estos sistemas de empleados no se le presta la debida importancia, creen que este proceso no es más decisivo y de poca importancia, pero son procesos con la misión de escoger uno o más candidatos, mientras que el otro de llamar a posibles.

En el año 2015, Murillo, desarrollo un trabajo basado en el sistema de reclutamiento y selección En el trabajo para los Supermercados Mercamaxx del Cantón los bancos, Provincia de Pichincha - Ecuador. Este estudio evidencia una realidad problemática en el desconocimiento y desactualización de los procesos a ejecutar en el personal teniendo como consecuencia incorporar trabajadores con rendimiento laboral bajo limitando los objetivos de la empresa: No cuentan con un plan de incorporación de personal conllevando que el proceso se vuelva deficiente, Descripción de puestos pocos claros como consecuencia se incorpora personal no alineado para el desarrollo de sus funciones, Proceso de reclutamiento y selección ineficiente ocasiona pérdidas de recursos y tiempo, Falta de planes de inducción y capacitación al personal lo que ocasiona mal desempeño en las actividades diarias, Ausencia del departamento de reclutamiento y selección de personal reflejando la carencia de este proceso. El estudio tuvo como marco metodológico encuestas realizadas al personal del supermercado y una entrevista al Gerente del supermercado, el método utilizado en la presente investigación inductiva deductivo

el autor concluye la investigación con la importancia para la cadena de supermercados Mercamaxx contar con el personal adecuado en las funciones que les fuera asignadas, debe contar con un proceso de reclutamiento obteniendo la mayor cantidad de candidatos y tener un mejor número de posibilidad de selección para elegir al candidato idóneo.

1.2.1. Nacional

Quiroz (2019), Con el trabajo busco desarrollar estrategias de mejorar para procesos de reclutamiento y selección en los profesores de *Utcubamba Amazonas*, cuyo objeto de estudio en la realidad problemática en el diagnóstico de las limitaciones que hace deficiente el procedimiento de reclutamiento y selección de personas de docentes de la sección de Utcubamba basados en la nueva ley universitaria 30220 en donde los docentes universitarios deben ser profesionales capacitados con grado de Maestrías y Doctorados. El estudio tuvo como objetivo general diseñar tácticas para la mejora de estos procesos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Utcubamba, 2019. Siendo una investigación descriptiva y de corte transversal, donde se empleó los métodos inductivos y deductivos; el autor analiza la situación de las universidades del Perú a partir de la implementación de la Ley Universitaria 30220, con un diagnóstico del proceso de selección en la casa de estudio, los resultados son plasmados mediante gráficos. Finalmente, la tesis concluye que si se implementa la propuesta planteada en cinco etapas se mejorará el procedimiento de reclutamiento y selección.

Alvarado y Monsalve (2017), Con el trabajo desarrolló una propuesta de procesos de selección, con la finalidad de optimizar el desempeño laboral de los empleados, de una empresa de construcciones y representaciones – Chiclayo. Se describe en la realidad problemática la falta de un proceso de selección de personal ligado a temas de las políticas familiares de la empresa o desconocimiento de la empresa producto de esta falencia se ve afectada el desempeño laboral. Los autores en la investigación tienen el objetivo principal el diseño de un programa de selección de personas para la mejora del desempeño laboral de los colaboradores de la organización objeto de estudio. A la vez el trabajo fue una investigación descriptiva propositiva, posteriormente los autores concluyen su investigación con la propuesta de diseño de selección de personal se establecerá políticas y

lineamientos que deben aplicarse, permitiendo que el desempeño laboral sea más óptimo mejorando la calidad de atención, el nivel de ventas, y la rentabilidad de la empresa.

En el año 2016, Méndez, trabajo un proceso de reclutamiento, selección y desempeño laboral, de la institución educativa de Trujillo. Se evidencia en la realidad problemática que las vacantes de trabajo son llevadas de forma incorrecta, estas vacantes son publicadas por medio de un diario local, o por medio de los mismos colaboradores reclutando solo a sus conocidos los mismos que pasan a ser “recomendados” que finalmente ocupan el puesto de trabajo, Este proceso no es transparente por la falta de oportunidades, como consecuencia el personal “recomendado” no cumple con las expectativas dentro del desarrollo laboral. La población en referencia para la investigación son los trabajadores de la comunidad educativa que total suman 36 colaboradores. El autor concluye que los ratos obtenidos infieren que no se cuenta con un área determinada para realizar estos procesos, y menos aún para realizar un proceso de evaluación de desempeño.

1.2.2. Local

Benites (2018), En sus tesis titulada *“Propuesta de mejora en el proceso de reclutamiento y selección de personal para reducir los costos en la empresa World Group S.A.C.”* Lima, en donde su estudio evidencia la situación problemática en los altos costos que implica el proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa World Group S.A.C. los cuales viene generando pérdidas económicas por la alta rotación de personal debido al malestar de los empleados destacados a los clientes de World Group S.A.C. por falta de capacitación al momento de ingresar a trabajar originando sus renuncias. Dentro de la realidad problemática el personal encargado del proceso de reclutamiento y selección toma decisiones al azar a criterio propio por falta de procedimientos, o manuales en el uso de herramientas para las entrevistas y evaluación de aspirantes. Siendo un trabajo exploratorio y descriptivo; empleándose la observación, la entrevista, así como el registro de datos históricos. Mediante un análisis económico la implementación se capitaliza en S/. 26,742.04 soles al año, a su vez que se obtendrá un beneficio costo de S/. 2.35 soles lo que evidencia que es totalmente factible, ya que por cada sol de inversión se conquista un beneficio de S/. 1.35.

1.3. Teorías relacionadas

1.2.3. Reclutamiento de Personal

Proceso que se emplea en las áreas de Recurso Humano, ya sea realizado por la empresa o por una consultora externa, con la intención de obtener potenciales colaboradores. La organización informa el proceso a desarrollarse, presentándola a los interesados, con la finalidad de su postulación siempre y cuando cumplan con el perfil que se requiere.

Este proceso debe incluir la difusión por parte de la institución, dando a conocer la información necesaria del puesto ofertado, las capacidades que se solicitan para el puesto y los números de puestos a cubrir, así como los rangos remunerativos.

Reclutar se refiere a un proceso de acciones que se ejecutan para lograr obtener un grupo específico de postulantes calificados, logrando así que la empresa posea un conjunto de personas calificadas, y así al momento de seleccionar puedan tener varias opciones. Este proceso suele iniciar al momento de darse el requerimiento del personal por parte de la empresa, o como se le conoce “orden de servicio”, basándose en lo que necesita la institución (Dolan, 2003, p.77).

1.2.3.1. Tipos de reclutamiento:

1.3.1.1. **Reclutamiento Interno:** Es el proceso de la organización donde se asigna a los colaboradores, teniendo en cuenta sus capacidades a través de un ascenso o rotación. Dándose estos cambios por logros obtenidos de los colaboradores. Se realiza esta acción con la finalidad de ubicar de manera interna esa vacante que se desarrolló, generando un ahorro económico y de tiempo, generando una mejora del clima laboral, en donde se reconoce el trabajo y esfuerzo de los trabajadores. De donde el colaborador que ingresa ya tiene conocimientos previos, ya se encuentra adaptado y por ende lograra adecuarse en menor tiempo que un colaborador recién seleccionado. (Chiavenato, 2012)

1.3.1.2. **Reclutamiento Externo:** Es el proceso en donde las empresas u organizaciones buscan cubrir sus vacantes a través de convocatorias que buscan talentos fuera del círculo de la empresa u organización, estos

postulantes deben contar con algunas características y capacidades como exigencias al puesto que se va a cubrir. Este proceso da nuevos aires a la compañía, pero a su vez presenta ciertas desventajas como el tiempo que se requiere para el proceso, mayor de uso de recursos y dinero, desmotivación de los trabajadores los cuales están a la expectativa del ascenso o asumir nuevos cargos.

1.3.1.3. Reclutamiento Mixto: Es el proceso en donde se funciona el reclutamiento interno y externo para cubrir las vacantes dando cierta equidad e igual oportunidades entre los aspirantes internos y externos.

Ventajas y desventajas de los reclutamientos: Internos, Externos, y Mixto.

Tabla 1

Cuadro de ventajas y desventajas entre tipos de reclutamiento

	RECLUTAMIENTO INTERNO	RECLUTAMIENTO EXTERNO	RECLUTAMIENTO MIXTO
VENTAJAS	<ul style="list-style-type: none"> • Más económico • Más rápido • Más confiable • Desarrolla el espíritu de competencias 	<ul style="list-style-type: none"> • Inserta "sangre nueva" • Renueva RRHH • Promueve el desarrollo Personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprovecha la inversión de capacitación y desarrollo personal • Renueva y enriquece los recursos humanos de la organización • Es rápido
DESVENTAJAS	<ul style="list-style-type: none"> • Puede limitar las políticas de la empresa • Puede generar conflictos de intereses 	<ul style="list-style-type: none"> • Genera Mayores costos • Menos seguro • Toma más tiempo 	<ul style="list-style-type: none"> • Puede generar conflictos de interés • Puede generar disconformidad dentro de los trabajadores • Puede afectar las escalas salariales dentro de la empresa

Fuente: Chiavenato (2012)

1.2.3.2. Elementos del proceso de Reclutamiento.

Puesto a cubrir: Surge la vacante del puesto de trabajo dentro de la empresa u organización dándose por factores como: renunciaciones, despidos, rotación, o crecimiento de la empresa.

Vacante: Se denomina al cargo que aún no ha sido cubierto, siendo este cargo una creación de la empresa o, por lo contrario, un puesto temporal o permanente de otro sujeto que lo había ocupado (Chiavenato, 2012).

Perfil: Es en donde se especifican las características que debe poseer el sujeto que ocupará el cargo, cumplimiento de manera eficaz la labor, y a la vez se especifica el sueldo a remunerar. Teniendo presente que debe existir una evaluación previa del cargo y su estructura misma (Chiavenato, 2002).

Banco de datos: Se encuentra esta base en el área de Talento Humano de la empresa, con el fin de ubicar al personal que cubra con los requerimientos básicos del perfil (Chiavenato, 2002).

Fuentes de reclutamiento: Al no poseer dentro del área de Talento Humano la data de aspirantes, entonces se solicitará y realizará el proceso de selección, siendo este una actividad que puede realizar la empresa, con la intención de conseguir los aspirantes que se desea tener, según la necesidad de la organización.

De donde:

- Interna: Es una acción que se ejecuta de forma interpersonal, o por medios internos de la empresa, por ejemplo, correos, volantes, anuncios a través de carteles, etc.
- Externa: En esta parte se refiere al empleo de tercerizar el proceso, o por otro lado la misma organización la ejecuta con email, publicidad, bolsa de trabajo, entre otros

Solicitud de empleo: Considerando los datos personales de los postulantes, así como información familiar, experiencia de trabajo, cargo al que postula, sueldo que desearía ganar, disposición para trabajar de inmediato, metas a corto y largo plazo, entre otros datos que considere la organización necesaria. Siendo esta información redactada de manera sencilla, asequible a postulantes como obreros, la cual se complementa en una hoja de vida dirigida a las máximas autoridades

Entrevista Preliminar: Acción que pretende conocer de forma rápida y global, los datos más evidentes del postulante, considerando cómo actuaría en relación al puesto, por ejemplo: Aspecto físico, facilidad de palabra, capacidad para relacionarse socialmente, entre otras. Y de esta manera saber si el postulante desea continuar en el proceso

1.2.4. Selección de Personal

Este proceso es el que continúa después de la contratación de un sujeto. En donde se ha evaluado sus competencias, características, conocimiento y experiencia.

Siendo esta un instrumento que le permite a la alta Dirección identificar los postulantes que se encuentra aptos para el puesto, de los que están medianamente capacitados, empleando diversas estrategias. Consolidando el hecho de poder seleccionar al sujeto más apropiado para la empresa.

Según Chiavenato (2005), el proceso de selección se define como la selección del proceso apropiado para un puesto laboral, es decir seleccionar al aspirante apto dentro de otros, con el fin de ocupar el cargo ofertado de la organización. Teniendo como criterio de selección los datos recopilados con respecto a la experiencia en el puesto. Basándose este proceso en las descripciones del puesto, brindando así objetividad y claridad en la selección.

1.3.2.1. Técnicas de Selección de Personal

Según Chiavenato (2009) indica: que en cuanto se obtiene la información necesaria, teniendo en cuenta el puesto laboral o la capacidad que se requiere, el faltante sería conocer información acerca del postulante que se ha presentado, para posterior seleccionar la estrategia para optar por el candidato, teniendo en cuenta la información recopilada de cada candidato, y de los adecuados. Las estrategias o técnicas se dividen en 5 categorías *descritas a continuación, tales como: las entrevistas, la prueba de conocimiento o capacidad, la prueba psicológica, la prueba de personalidad y finalmente la técnica de simulación.*

a) La Entrevista de Selección

Es una de las técnicas más utilizadas al momento de la entrevista, la cual tiene diversas aplicaciones en la institución, permitiendo tamizar a los postulantes; teniendo presente que es un proceso que se da al empezar el proceso de selección, con la intención de evaluar conocimientos propios de la carrera y/o especialidades, siendo también una entrevista de orientación y asesoría en el servicio social u en casos de despedidos o renuncia, es decir entrevistas de separación.

Chiavenato (2209) señala que una entrevista se refiere a un proceso comunicacional entre dos o más sujetos que se interrelacionan, de donde una de las partes pretende conocer partes sobresalientes del otro.

b) Pruebas de Conocimiento o de Capacidades

La prueba conocimiento, es un instrumento que evalúa el nivel de conocimientos generales y específicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir. Busca la medición del grado de conocimiento profesional o técnico, como conocimientos informáticos, contabilidad, redacción, inglés, etc. Por otro lado, la prueba de capacidad son muestras de trabajo que se utilizan para comparar el desempeño del candidato. Buscan la medición del grado de capacidad o habilidad para el manejo de una pc, la experiencia para conducir autos, camiones, existiendo una gran diversidad para estas pruebas de conocimiento y variedad.

c) Tests Psicológicas.

Teniendo presente que solo son un aspecto objetivo y estándar en la población, especificando un talante de conducta y aptitud de los sujetos. Así mismo son empleados para evaluar el desempeño, considerando estándares estadísticos para comparar, aplicándose en condiciones estandarizado. Los resultados obtenidos del test de un candidato se comparan con la data de las muestras, con la finalidad de conseguir el resultado a nivel porcentual por eso estos test en psicología se caracterizan de 3 maneras:

Pronostico, donde describe la facilidad de un test de brindar un resultado prospectivo, sirviendo para conocer la capacidad en un cargo.

Validez, tiene que ver con la veracidad del instrumento en la calificación exacta en lo que se pretende medir.

Precisión, en referencia a las capacidades del instrumento presentando información similar al aplicarlo nuevamente al mismo sujeto.

d) Pruebas de Personalidad.

Se pretende el análisis de los diferentes rasgos que se determinan las características y los rasgos heredados. Son considerados genéricos al identificar las características generales de la personalidad de manera general; mientras que son específicas al evaluar particularidades propias del sujeto, como, por ejemplo:

estabilidad emocional, frustración, ansiedad, ira, entre otros. Por lo tanto, existen test como, por ejemplo: De expresión como PMK, el test de Rorschach, el TAT que evalúa la percepción temática, la prueba del árbol de Koch, proyectivo de Machover, etc.

e) Técnicas de Simulación

Estas son un complemento de las anteriores (entrevistas y test psicológicos), en esta técnica el postulante pasa por un proceso de dramatización de un hecho, teniendo en cuenta que la dramatización va ir a dirigido a la actividad que este realizaría como una de sus funciones en la organización, brindando esta técnica un panorama realista de su conducta en la empresa.

1.3.2.2. Proceso de Selección de personal

Definición de las necesidades: Es la primera actividad que realiza la empresa, de donde especifica la necesidad de contratar a un personal, optando por decidir entre contratar a nuevos colaboradores, o caso contrario se puede continuar con el personal actual.

Elaboración del perfil del candidato: Teniendo presente la necesidad, la empresa elaborara el perfil del puesto, dando a conocer cuáles son los requisitos, la forma de calificación, los conocimientos y la capacidad que deberá tener los postulantes.

Lanzamiento de la convocatoria: En esta actividad la organización va en búsqueda de los candidatos, recurriendo así a diversos medios, como mensajes a través de la presa, radio y/o redes sociales. De donde se deben fijar los requisitos que se necesitan para el puesto a cubrir.

Preselección de los candidatos: Al obtener los CV, son analizados evaluando experiencia y formación de cada postulante y, si estos se adaptan a lo que necesita la empresa.

Selección: En esta fase los seleccionados pasan por una serie de entrevistas o test psicológicos. De donde quienes superan esta fase vuelven a una última entrevista para confirmar información y conocer la disponibilidad del mismo.

Informe de los candidatos: Teniendo la data de los postulantes, se elaborará un informe, evaluándose los pros y contras de los más apropiados para el puesto.

Toma de decisión: Aquí se toma la decisión del postulante apto para cubrir el puesto de trabajo, evaluando su capacidad de adaptación y de la cultura organizacional.

Contratación: Se evalúa las consideraciones del contrato, teniendo presente la remuneración hasta el cargo que ocupará el sujeto, sus funciones, el tiempo de prueba o no (según lo determine la empresa), y el lapso de tiempo en el contrato. Culminando con la firma del mismo.

Incorporación: En esta fase se acompaña al colaborador recién incorporado, con la intención de que este aprenda el funcionamiento de la misma, brindándosele la información que requiere para el cumplimiento de sus funciones. Así mismo permite saber si se requiere de algún entrenamiento adicional.

Seguimiento: Esta actividad se realiza a través de las evaluaciones que realiza la empresa, ya sea a largo o mediano tiempo en el que el trabajador se incorpora, evaluando así la eficiencia de este proceso de selección, y considerar algún cambio a futuro.

1.3.2.3. Diferencias entre Reclutamiento y Selección de Personal.

Teniendo presente que estos dos aspectos son relevantes en la gestión de personas, teniéndolo a cargo el área a cargo de la gestión de personas dentro de la institución, en algunas ocasiones las empresas solicitan el apoyo de una empresa eterna para que lo realice.

El reclutamiento se refiere al proceso de cubrir un puesto de trabajo, teniendo presente el perfil deseado. Informando esta necesidad por diversos medios, con la intención de poseer sujetos que puedan completar el perfil.

Mientras que la selección, es un proceso posterior al reclutamiento. Teniendo varias fases y seleccionando al candidato más idóneo para el puesto solicitado. Desarrollándose a través de varias entrevistas y/o técnicas de selección.

Tabla 2

Cuadro diferencias entre reclutamiento y selección de personal

Diferencias	Reclutamiento	Selección de personal
Significado	Acción que permite desarrollar el enlace entre los contratantes y postulantes.	Acción que permite optar por los sujetos idóneos.
Objetivos	Garantizar la cantidad necesaria para el puesto que se desea cubrir.	Seleccionar a los sujetos más apropiados para la empresa.

Proceso	Desarrollar la motivación en los sujetos para que postulen al puesto ofertado.	Seleccionar a los postulantes más apropiados en el concurso.
Utilidad	Se busca que las necesidades de los postulantes, estén alineadas a la de la organización.	Contar con un proceso apropiado, permitirá un trabajo efectivo.
Involucra a	Se involucran dos acciones: 1. Identificar la cantidad de vacantes. 2. Incentivar a los posibles postulantes para que postulen.	En este aspecto se considera: La empresa decide entre optar por requerir o no. Y por otro lado el seleccionado decide entre aceptar o rechazar el puesto ofrecido.

Fuente: Chiavenato (2009)

1.3.3.2. Impacto ambiental

Espinoza (2001:17) *“Impacto ambiental es la alteración significativa del ambiente, de los sistemas naturales y transformados y de sus recursos, provocada por acciones humanas y de carácter positiva o negativa. Cuando son directos involucran la pérdida parcial o total de un recurso o deterioro de una variable ambiental (contaminar aguas, talar bosques, etc.). Cuando son indirectos inducen y/o generan otros riesgos sobre el ambiente (erosión antrópica, inundaciones, etc.)”*

En el presente estudio el enfoque ambiental está orientado a la reducción y reciclaje del uso de papel en los procesos de reclutamiento y selección de personal.

1.3.3.3. Gestión de Riegos

Luhmann (1996), se refiere al Riesgo como: *“a la posibilidad de daños futuros debido a decisiones particulares. Las decisiones que se toman en el presente condicionan lo que acontecerá en el futuro, aunque no se sabe de qué modo. El riesgo está caracterizado por el hecho de que, no obstante, la posibilidad de consecuencias negativas, conviene, de cualquier modo, decidir mejor de una manera que de otra”*.

“el riesgo depende de la atribución de los daños (posibles o efectivamente decididos) debido a una resolución que se toma en el sistema, mientras que peligro se entiende como una posibilidad de daño digna de atención, se habla de riesgo solo en el caso en que el daño se hace posible como consecuencia de una decisión

tomada en el sistema y que no puede acontecer sin que hubiera mediado tal decisión”.

1.3.3.4. Seguridad y Salud Ocupacional

Según la OMS la salud ocupacional es *"la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo".*

1.3.3.5. Definición de términos:

Remesa: Especie valorada conformada por dinero, joyas, cheques, u otro objeto de valor.

Portavalor: Miembro de seguridad de empresa de transporte de valores encargado transportar valores (remesas).

UB: Unidad blindada en donde se transporta las remesas reglamentadas por ley.

Sucamec: Superintendencia de control de armas, municiones, y explosivos de uso civil ente que regula y fiscaliza las actividades de Seguridad Privada.

Resguardo: Personal operativo cuya función es brindar seguridad y cobertura al recorrido del PV.

Custodio: Personal operativo cuya función es brindar cobertura de seguridad al entorno en donde se realiza un servicio de transporte de valores.

Arma de guerra: armamento con calibre mayor al permitido de uso civil.

Licencia de uso y posesión de arma de fuego: Documento emitido por Sucamec que autoriza a una persona natural o jurídica a portar y usar un arma de fuego.

Personal Operativo: Persona que dentro de rubro de seguridad realiza funciones operativas como agentes de seguridad de acuerdo al rubro en el que se desempeña.

1.4. Formulación del Problema

¿De qué manera las estrategias de reclutamiento de personal mejoraran la selección de trabajadores para la empresa G4S Logística & Tecnología PERU – Lima?

1.5. Justificación

De acuerdo al Valderrama (2016)

Justificación Práctica: Teniendo como referencia los objetivos de estudio la implementación de estrategias de reclutamiento de personal mejora el proceso de selección convirtiéndose este proceso más ágil y eficiente para la captación de nuevos talentos para la empresa y cubrir las vacantes.

Justificación Metodológica: En base a las estrategias de reclutamiento propuestas se logrará sistematizar el proceso aplicando las nuevas tendencias tecnológicas en el proceso de reclutamiento y selección de personal.

Justificación Social: Por medio de la implementación de estrategia de reclutamiento de personal se mejora el proceso de selección de personal convirtiendo a la empresa G4S en una nueva oportunidad de inserción laboral para muchas personas.

Justificación Económica: La propuesta en la presenta investigación reducirá los costosos procesos ineficientes que se viene realizando a los cuales no han dado resultados, la aplicación de nuevas tecnologías hará el proceso más eficiente con resultados positivos para la empresa.

Justificación Ambiental: La propuesta busca sistematizar el proceso de reclutamiento y selección de personal por medio de usos de las nuevas tecnologías esto conlleva a un ahorro considerable de uso de papel e impresiones, así como fomentar una cultura de reciclaje dentro del área.

1.6. Hipótesis

Al aplicar las estrategias de reclutamiento de personal mejorará la selección de los trabajadores en la Empresa G4S Logística & Tecnología Perú S.A

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general:

Proponer Estrategias de Reclutamiento de Personal para mejorar la selección de trabajadores para la empresa G4S Logística & Tecnología Perú – Lima 2020.

1.7.2. Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación del actual proceso de reclutamiento de personal de la empresa G4S Logística & Tecnología del Perú.

Identificar el nivel de selección personal de personal de la empresa G4S Logística & Tecnología del Perú.

Diseñar estrategias de reclutamiento para mejorar la selección de personal para la empresa G4S Logística & Tecnología Perú S.A.

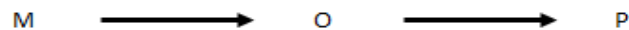
II. MATERIAL Y METODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Fue descriptiva, cuantitativa.

Hernández y Otros (1991, p.184) *“La investigación no experimental es observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos”*.

Conto con el diseño no experimental – transversal, descriptivo analizando el problema, las deficiencias en el reclutamiento de personal de la empresa G4S, en donde se propondrá la posible solución mediante el diseño de estrategias de reclutamiento de personal para la mejora de la selección de trabajadores para la empresa G4S.



Donde:

M Muestra de la investigación
O Observación
P Propuesta

2.2. Población y muestra

Se refiere al conjunto de todos los sujetos que forman la población de la investigación, explorando algunos aspectos propios de estos individuos. (Ñaupas, 2013).

La población en el estudio estuvo conformada por 76 colaboradores de la totalidad de la empresa G4S Logística & Tecnología Perú S.A.

A la vez tuvo su muestra fue de 64 colaboradores a la que se le aplico es instrumento o cuestionario de estudio

2.3. Variables y Operacionalización.

Tabla 3
Reclutamiento

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos
RECLUTAMIENTO	Reclutar se refiere a un proceso de acciones que se ejecutan para lograr obtener un grupo específico de postulantes calificados, logrando así que la empresa posea un conjunto de personas calificadas, y así al momento de seleccionar puedan tener varias opciones. (Dolan, 2003, p.77).	Proceso estratégico	- Proceso clave - Proceso central	Técnica: Encuesta
		Proceso Operativo	- Necesidad del cliente - Evaluación del proceso	
		Proceso de Apoyo	- Soporte - Generación de valor	Instrumento Cuestionario

Fuente: elaboración propia

Tabla 4
Selección de personal

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos
SELECCIÓN DE PERSONAL	Chiavenato (2005), Es el proceso apropiado para un puesto laboral, es decir seleccionar al aspirante apto dentro de otros, con el fin de ocupar el cargo ofertado de la organización. Teniendo como criterio de selección los datos recopilados con respecto a la experiencia y habilidades en el puesto.	<p><i>Reclutamiento</i></p> <p><i>Elección</i></p>	<p>- <i>Procedimiento interno</i></p> <p>- <i>Perfil de puesto</i></p> <p>- <i>Método</i></p> <p>- <i>Técnica</i></p>	<p>Técnica: <i>Encuesta</i></p> <p>Instrumento <i>Cuestionario</i></p>

Fuente: elaboración propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas:

Observación: En la cual se pudo verificar en situ la situación dada, a la vez para Zapata (2006, p. 145), *“redacta que las técnicas de observación son procedimientos que utiliza el investigador para presenciar directamente el fenómeno que estudia, sin actuar sobre él esto es, sin modificarlo o realizar cualquier tipo de operación que permita manipular”*.

Encuesta: Se aplicó la encuesta a los trabajadores de empresa objeto de estudio, asimismo Tamayo y Tamayo (2008: 24), la encuesta *“es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”*.

2.4.2. Instrumentos:

Se utilizó el cuestionario. Arias (2016), *“indica que el cuestionario es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato cuyo contenido son una serie de preguntas, se le denomina cuestionario auto administrado por que es llenado por el encuestado sin que intervenga el encuestador”* (p. 74).

Validez y confiabilidad

*Tabla 5
Estadístico Reclutamiento*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	17

Fuente: SPSS V. 25

*Tabla 6
Estadístico selección de personal*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,784	23

Fuente: SPSS V. 25

2.5. Procedimiento de Recolección de datos:

En la presente investigación se recolectaron datos a través de los siguientes procedimientos: Se diseñaron instrumentos en relación a cada variable, Se aplicó a los trabajadores de la empresa G4S Logística & Tecnología del Perú y Los datos obtenidos se tabulo y analizo en el Excel y SPSS. V"25

2.6. Aspectos Éticos:

Para el presente apartado se tomó los siguientes ítem:

Tabla 7
Principios éticos

©	Características
Consentimiento informado	Las personas partícipes del estudio estuvieron de acuerdo al momento de brindar la información con deber y responsabilidad.
Confidencialidad	A los participantes se les informó que su identidad iba estar bajo seguridad y protección como informantes importantes del estudio.
Observación participante	La investigadora recolectó datos asumiendo con mucha responsabilidad las consecuencias que se deriven de este trabajo de investigación, de tal forma que se cumplan con los objetivos planteados de manera satisfactoria.

Fuente: Bernal (2010)

2.7. Criterios de rigor científico:

En este apartado se referencio lo indicado por el autor Guazmayán (2004), las cuales se describen a continuación

Tabla 8
Criterios de rigor científico

Criterios	Características
Credibilidad	El resultado del instrumento fue analizo y estudiado en su estado natural.
Transferibilidad	Los resultados que se obtuvieron fueron con el propósito de contrarrestar la problemática.
Consistencia	Estos resultados servirán como referencia para próximas investigaciones correlacionales.
Confirmabilidad	Los resultados de este estudio han sido descritos con precisión y veracidad, de tal forma de lograr un mejor análisis.
Relevancia	Se cumplió eficientemente los objetivos para luego plantear soluciones y eclipsar la problemática.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

3.1.1. Diagnosticar la situación del actual proceso de reclutamiento de personal de la empresa G4S Logística & Tecnología del Perú.

Tabla 9

La planificación estratégica de la institución da énfasis a la gestión por resultados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desacuerdo	3	15,80	15,80	15,80
Indiferente	6	31,60	31,60	47,40
De acuerdo	8	42,10	42,10	89,50
Totalmente de acuerdo	2	10,50	10,50	100,00
Total	19	100,0	100,0	

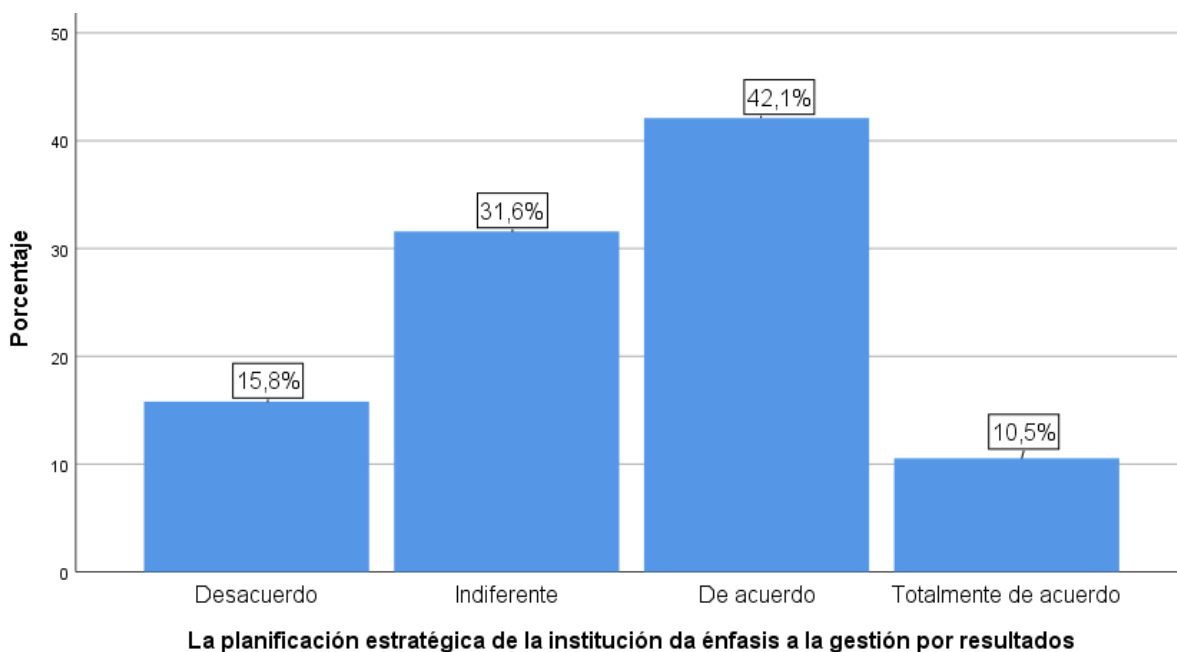


Figura 1.

De la totalidad de encuestas aplicadas un 42,10% esta de acuerdo y a la vez un 31,60% lo declara como indiferente.

Elaboración propia

Tabla 10

La empresa incentiva o prioriza el cumplimiento de las políticas institucionales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	7	36,80	36,80	36,80
De acuerdo	12	63,20	63,20	100,00
Total	19	100,00	100,00	

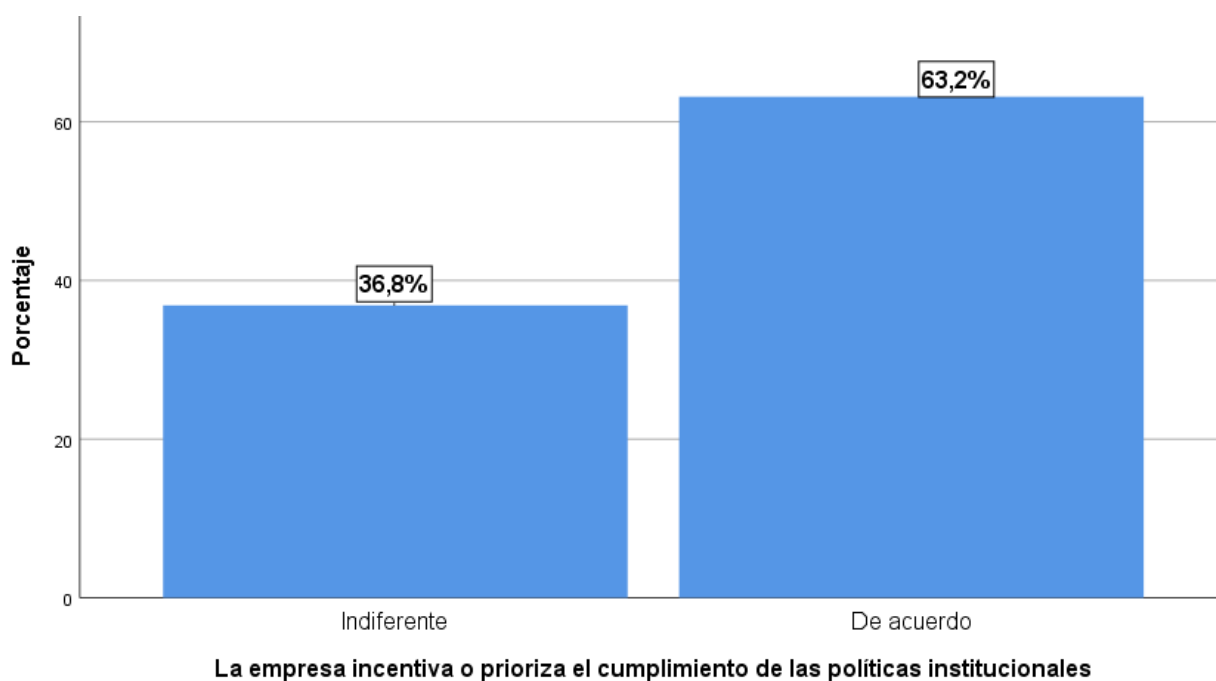


Figura 2.

Del total de encuestas aplicadas un 63,20% se encuentra de de acuerdo con que la empresa incentiva o prioriza el cumplimiento de las políticas institucionales, asimismo el 36,80%, lo declara indiferente.

Elaboración propia

Tabla 11

El área de recursos humanos posee políticas para el reclutamiento y selección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desacuerdo	2	10,50	10,50	10,50
Indiferente	10	52,60	52,60	63,20
De acuerdo	5	26,30	26,30	89,50
Totalmente de acuerdo	2	10,50	10,50	100,00
Total	19	100,0	100,0	

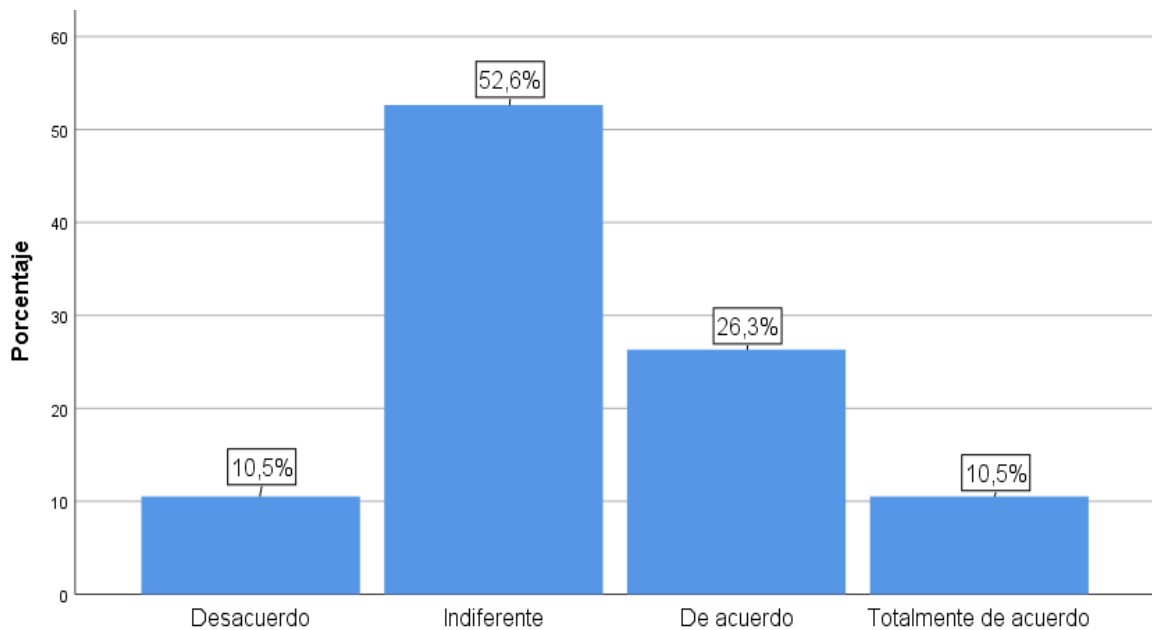


Figura 3.

De acuerdo a las encuestas aplicadas un 52,60%, esta indiferente ante la pregunta El área de recursos humanos posee políticas para el reclutamiento y selección, a la vez un 26,30% esta de acuerdo.

Elaboración propia

Tabla 12

El área de recursos humanos informa o ha dado a conocer sus políticas de reclutamiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desacuerdo	2	10,50	10,5	10,5
Indiferente	10	52,60	52,6	63,2
De acuerdo	7	36,80	36,8	100,0
Total	19	100,00	100,0	

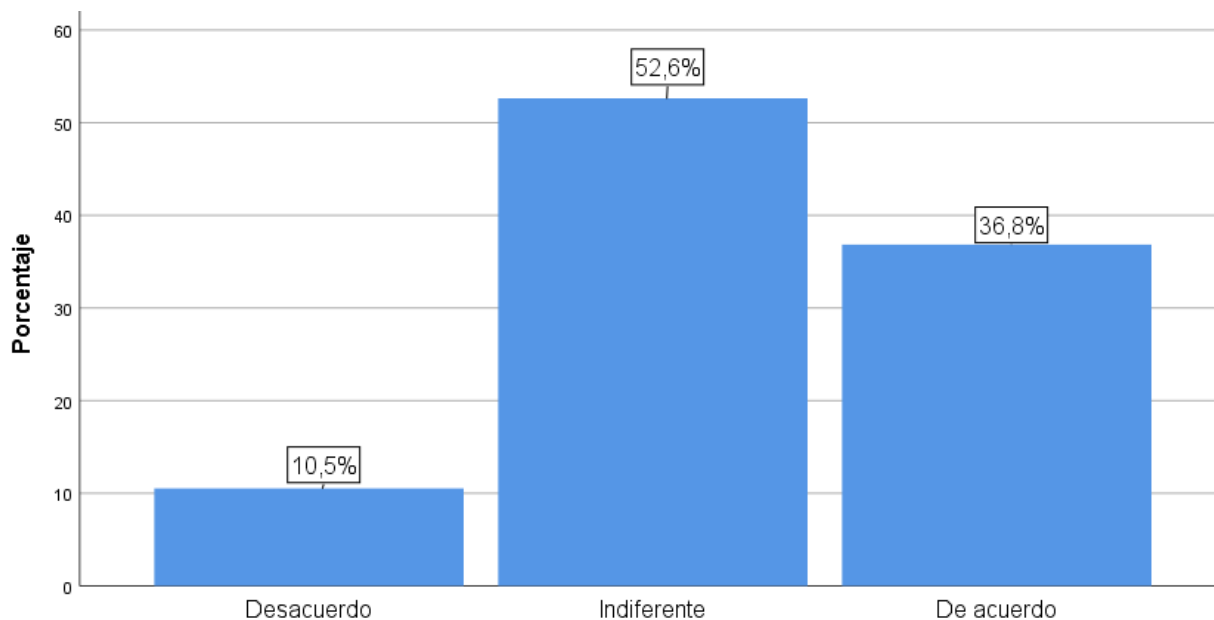


Figura 4.

De acuerdo a colaboradores encuestados un 52,60% se encuentra indiferente ante la pregunta el área de recursos humanos informa o ha dado a conocer sus políticas de reclutamiento, asimismo un 36.80%, esta de acuerdo.

Elaboración propia

Tabla 13

El área o departamento donde labora tiene procesos definidos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	11	57,90	57,90	57,90
De acuerdo	8	42,10	42,10	100,00
Total	19	100,00	100,00	

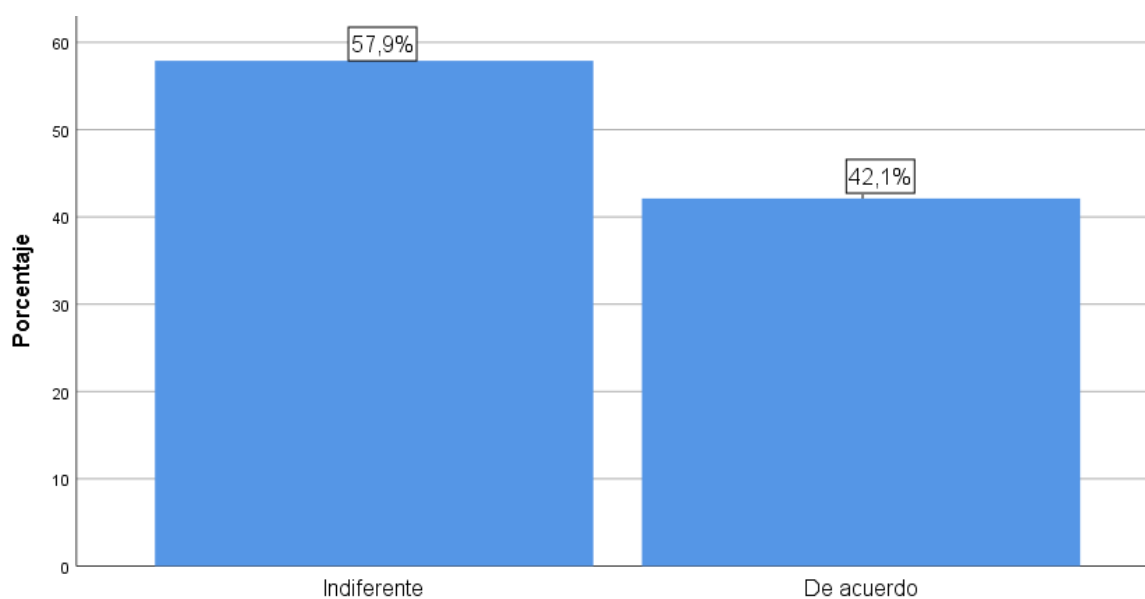


Figura 5.

De la totalidad de colaboradores encuestados un 57,90% se encuentra indiferente en la pregunta, el área o departamento donde labora tiene procesos definidos, a la vez el 42,10%, esta de acuerdo.

Elaboración propia

Tabla 14

Considera que las políticas de recursos humanos definen los procesos estratégicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desacuerdo	2	10,5	10,5	10,5
Indiferente	10	52,6	52,6	63,2
De acuerdo	5	26,3	26,3	89,5
Totalmente de acuerdo	2	10,5	10,5	100,0
Total	19	100,0	100,0	

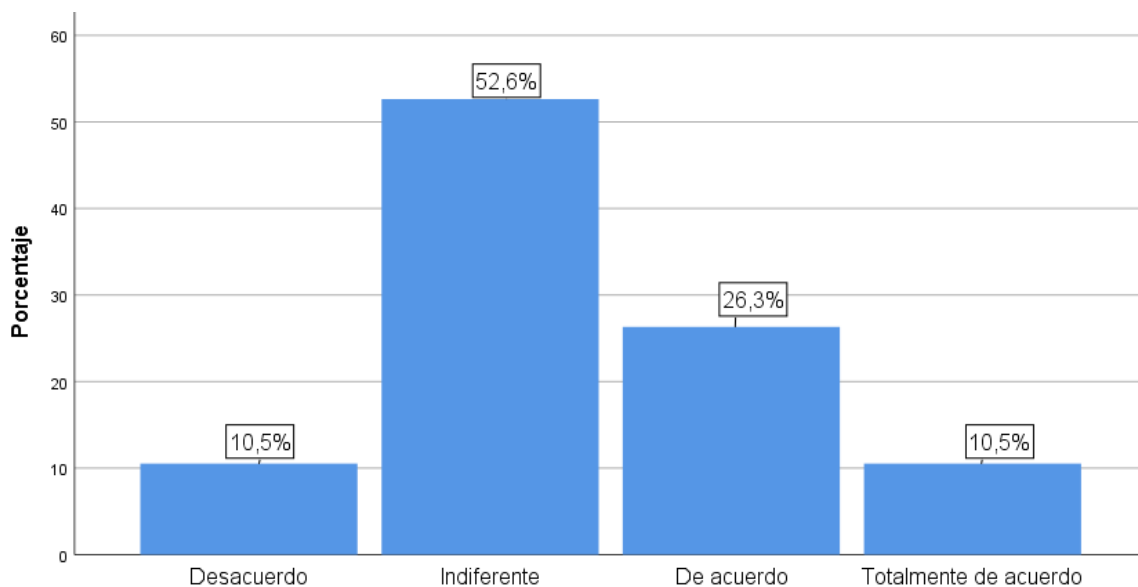


Figura 6.

Del total de colaboradores encuestados un 52.60% se encuentra indiferente ante la pregunta considera que las políticas de recursos humanos definen los procesos estratégicos, a la vez un 26,30%, esta de acuerdo.

Elaboración propia

Tabla 15

Considera que una Gestión por Procesos de recursos humanos ayuda a mejorar y simplificar los procesos de una institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	4	21,10	21,10	21,10
De acuerdo	7	36,80	36,80	57,90
Totalmente de acuerdo	8	42,10	42,10	100,00
Total	19	100,00	100,00	

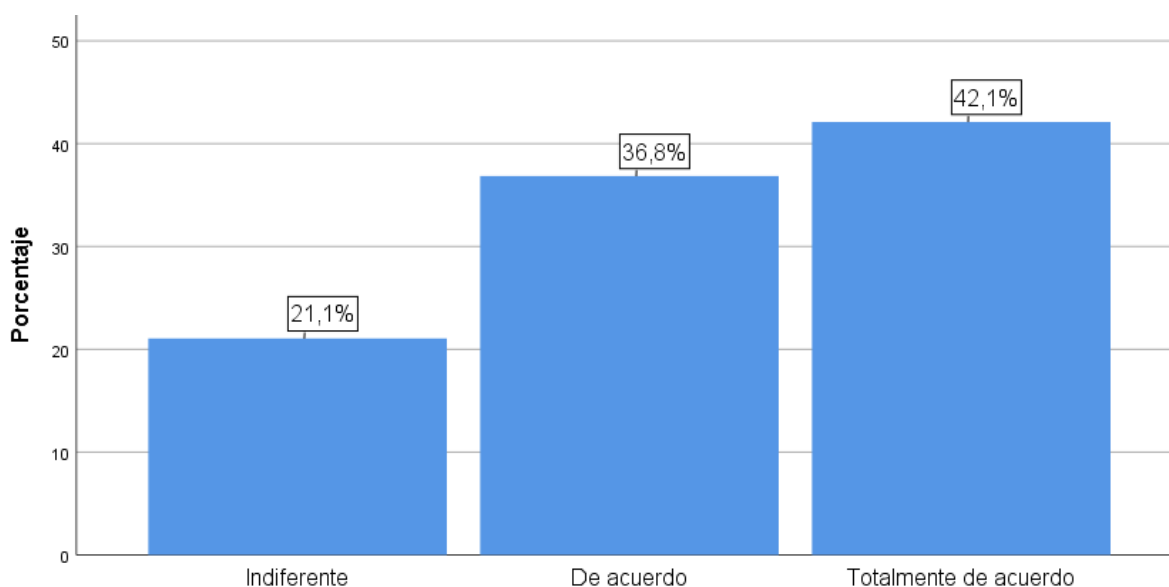


Figura 7.

Del total de colaboradores encuestados un 42,10% se encuentra totalmente de acuerdo y en referencia a la interrogante, considera que una Gestión por Procesos de recursos humanos ayuda a mejorar y simplificar los procesos de una institución, a la vez el 36,80%, esta de acuerdo.

Elaboración propia

Tabla 16

Las necesidades del cliente deben estar relacionadas a las necesidades empresariales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	1	5,30	5,30	5,30
De acuerdo	18	94,70	94,70	100,00
Total	19	100,00	100,00	

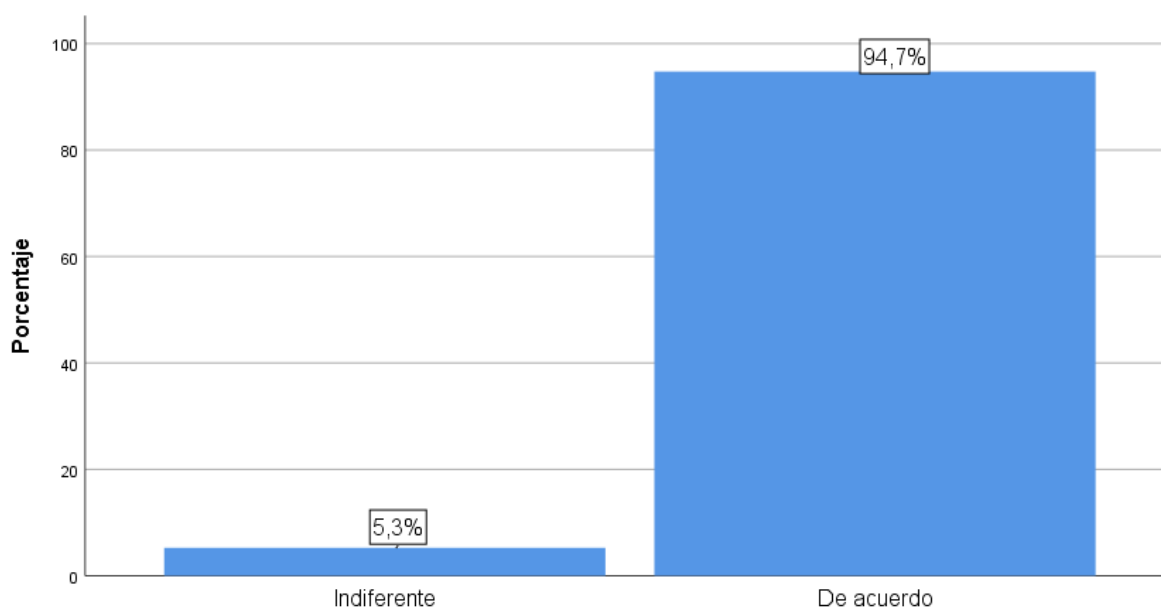


Figura 8.

De los colaboradores encuestados un 94,70% esta de acuerdo a la interrogante, las necesidades del cliente deben estar relacionadas a las necesidades empresariales, asimismo un 5,30%, esta indiferente.

Elaboración propia

Tabla 17

Los procesos de recursos humanos actuales se realizan pensando en la organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	2	10,5	10,5	10,5
De acuerdo	12	63,2	63,2	73,7
Totalmente de acuerdo	5	26,3	26,3	100,0
Total	19	100,0	100,0	

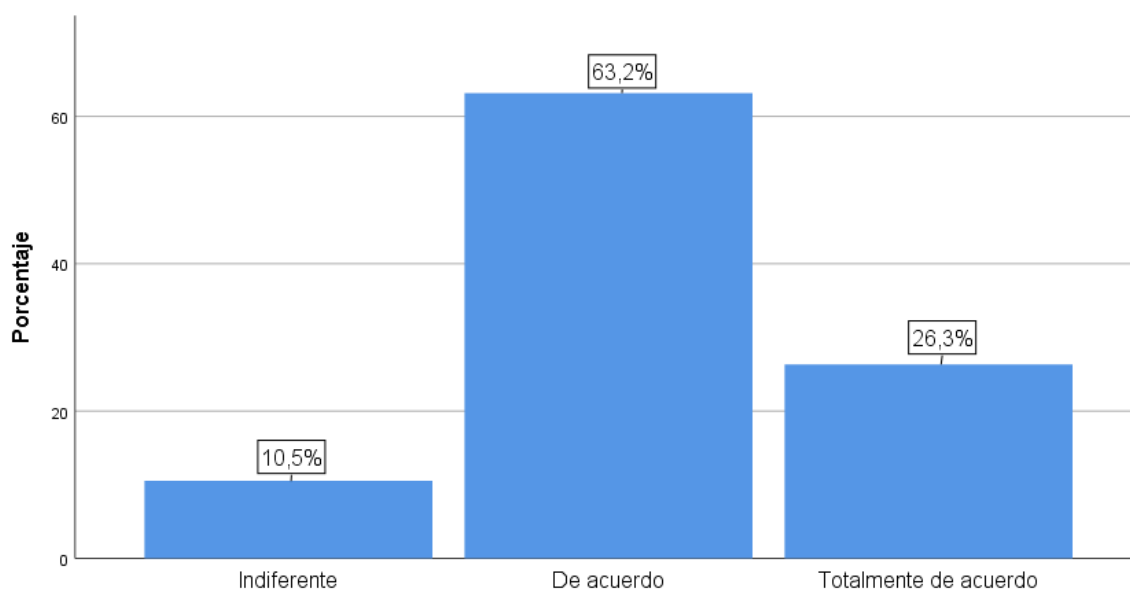


Figura 9.

De los colaboradores encuestados un 63,20% esta de acuerdo, ante la interrogante, los procesos de recursos humanos actuales se realizan pensando en la organización, asimismo un 26,30%, esta de acuerdo.

Elaboración propia

Tabla 18

Considera que el servicio oportuno del área de recursos humanos, agrega valor a los procesos de la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	2	10,50	10,50	10,50
De acuerdo	9	47,40	47,40	57,90
Totalmente de acuerdo	8	42,10	42,10	100,00
Total	19	100,00	100,00	

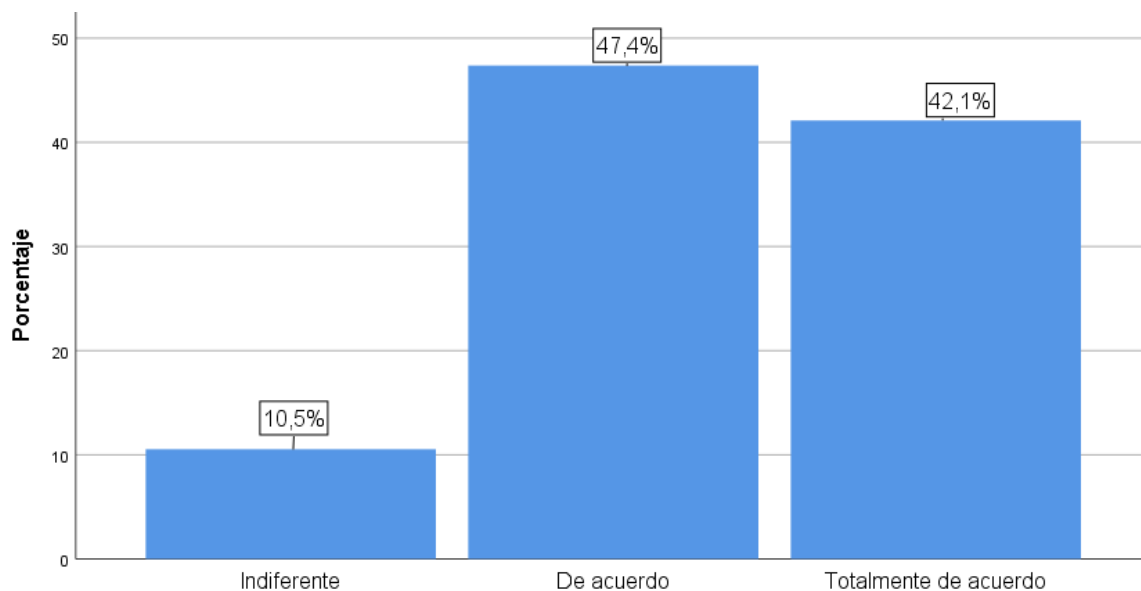


Figura 10.

De los colaboradores un 47,40% se encuentra de acuerdo, a la pregunta, considera que el servicio oportuno del área de recursos humanos, agrega valor a los procesos de la institución, asimismo un 42,10%, esta totalmente de acuerdo.

Elaboración propia

Tabla 19

Considera que la supervisión de los procesos institucionales en la institución es muy burocrática

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	1	5,3	5,3	5,3
	Indiferente	3	15,8	15,8	21,1
	De acuerdo	12	63,2	63,2	84,2
	Totalmente de acuerdo	3	15,8	15,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

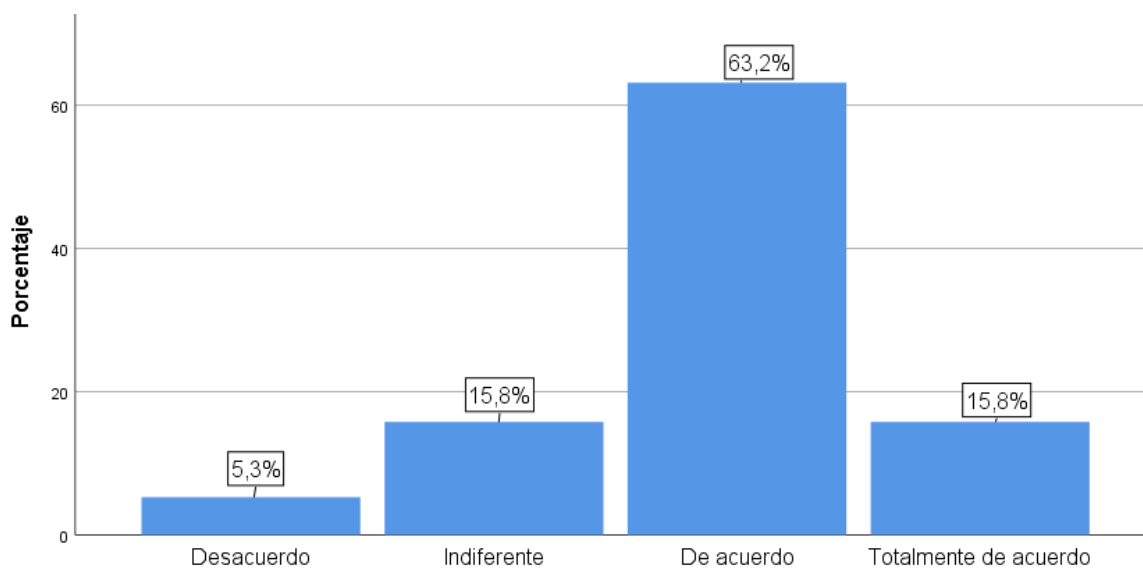


Figura 11.

Del total de colaboradores encuestados un 63,20% se encuentra de acuerdo, a la pregunta, considera que la supervisión de los procesos institucionales son muy burocráticos, asimismo un 15.80% esta totalmente de acuerdo.

Elaboración propia

Tabla 20

El control oportuno de las deficiencias ayuda a mejorar el funcionamiento del área

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	18	94,70	94,70	94,70
	Totalmente de acuerdo	1	5,30	5,30	100,00
	Total	19	100,00	100,00	

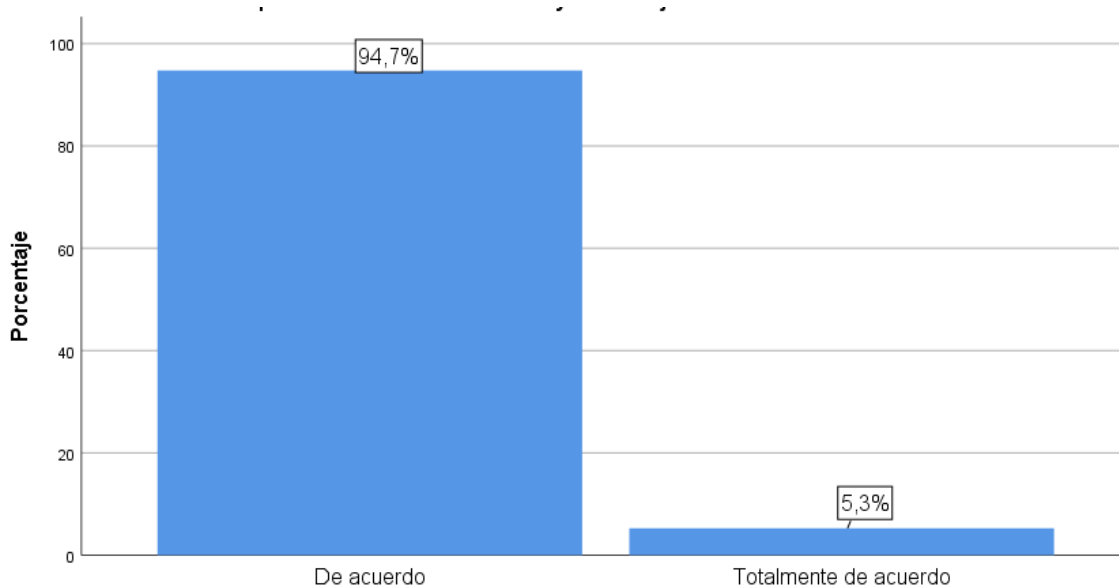


Figura 12.

De la totalidad de colaboradores encuestados un 94,70% se encuentra de acuerdo, a la pregunta, el control oportuno de las deficiencias ayuda a mejorar el funcionamiento del área, asimismo un 5,30%, esta totalmente de acuerdo.

Elaboración propia

Tabla 21

Considera que la aplicación de un proceso de reclutamiento, hará un cambio operacional en la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	2	10,5	10,5	10,5
	De acuerdo	2	10,5	10,5	21,1
	Totalmente de acuerdo	15	78,9	78,9	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

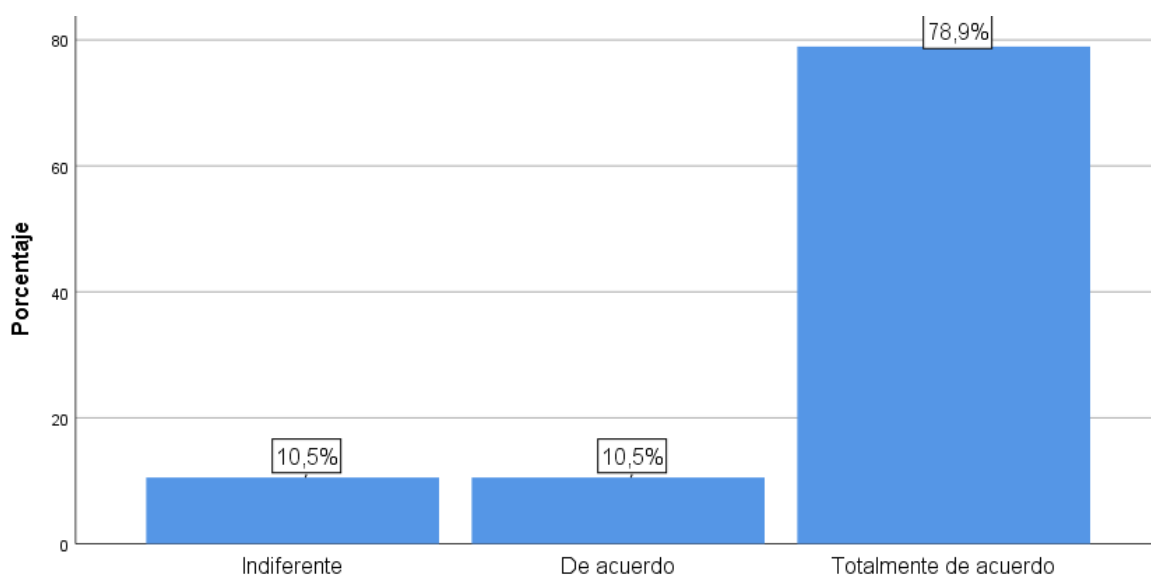


Figura 13.

Del total de colaboradores encuestados un 78,90% se encuentra totalmente de acuerdo, a la pregunta, considera que la aplicación de un proceso de reclutamiento, hará un cambio operacional en la institución, a la vez el 10,50% esta indiferente.

Elaboración propia

Tabla 22

La aplicación de un proceso de reclutamiento es una estrategia para el logro de los resultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	3	15,80	15,80	15,80
	De acuerdo	10	52,60	52,60	68,40
	Totalmente de acuerdo	6	31,60	31,60	100,00
	Total	19	100,00	100,00	

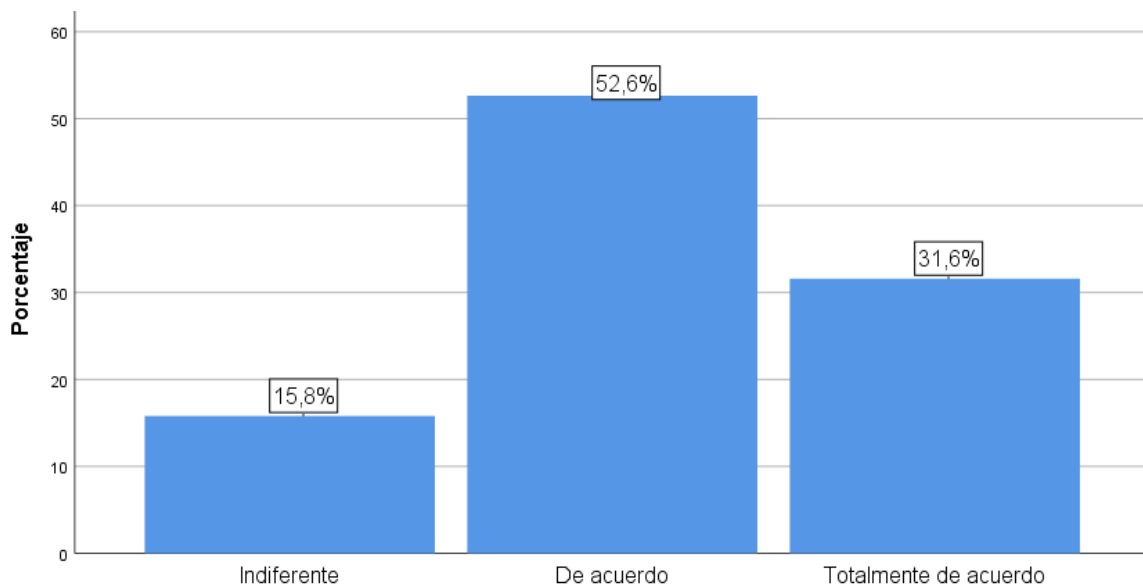


Figura 14.

Del total de colaboradores encuestados un 52,60% se encuentra de acuerdo, a la pregunta la aplicación de un proceso de reclutamiento es una estrategia para el logro de los resultados, a la vez el 31,60% esta totalmente de acuerdo.

Elaboración propia

Tabla 23

Recibe capacitaciones en su área para mejorar los procesos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desacuerdo	3	15,8	15,8	15,8
Indiferente	4	21,1	21,1	36,8
De acuerdo	12	63,2	63,2	100,0
Total	19	100,0	100,0	

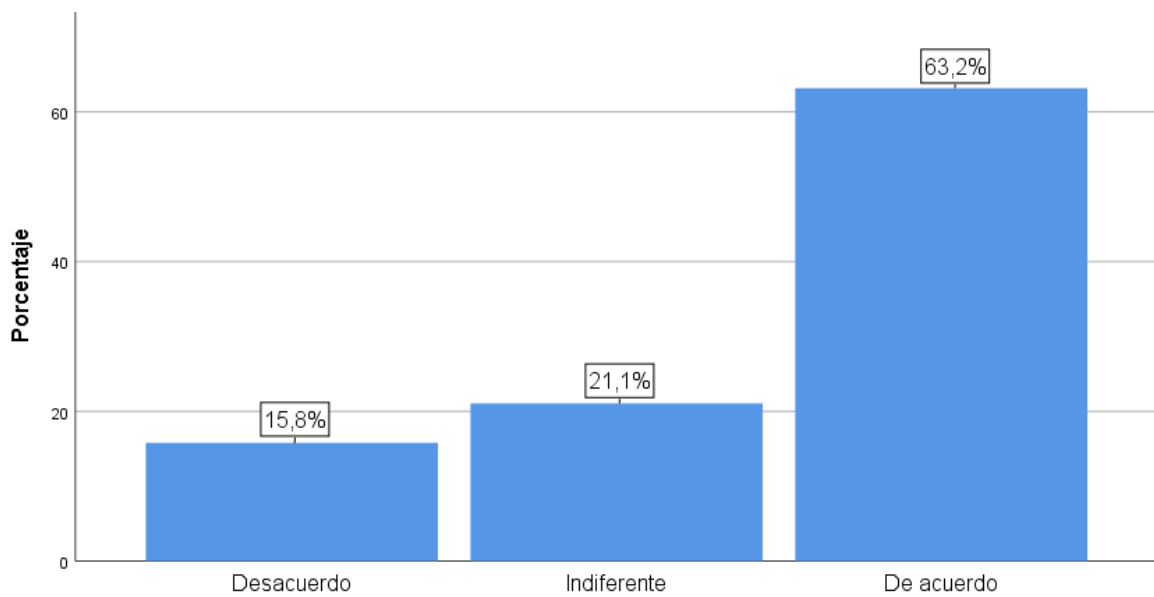


Figura 15.

De los colaboradores encuestados un 63,20% se encuentra de acuerdo, a la pregunta recibe capacitaciones en su área para mejorar los procesos, a la vez el 21,10% esta indiferente.

Elaboración propia

Tabla 24

Considera que las estrategias a corto plazo ayudan a mejorar la productividad laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	2	10,5	10,5	10,5
	De acuerdo	13	68,4	68,4	78,9
	Totalmente de acuerdo	4	21,1	21,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

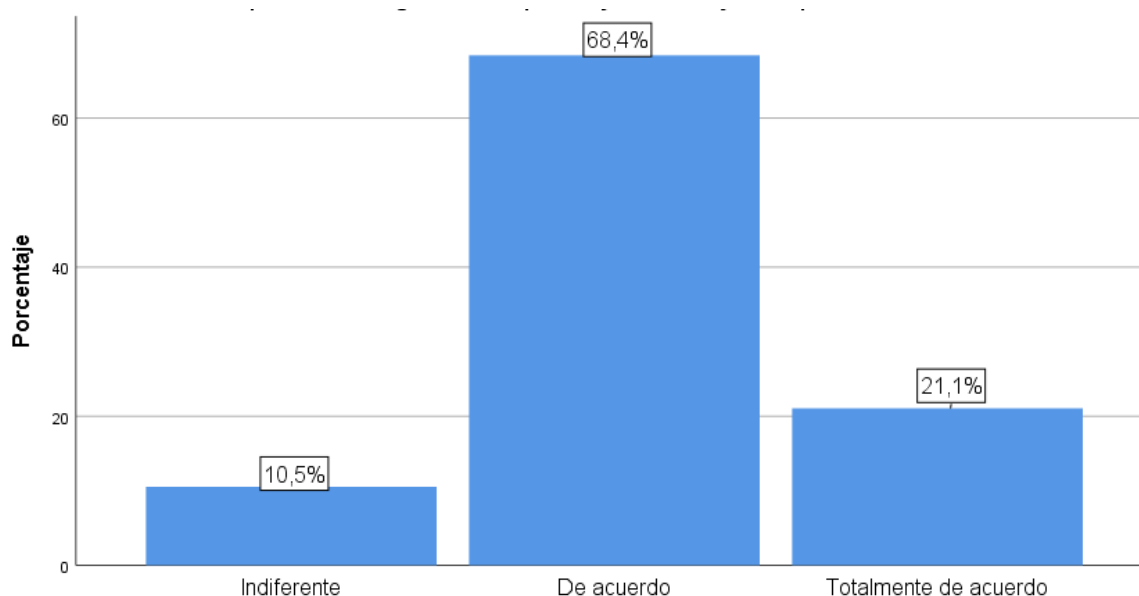


Figura 16.

De los colaboradores encuestados un 68,40% se encuentra de acuerdo, a la pregunta, considera que las estrategias a corto plazo ayudan a mejorar la productividad laboral, asimismo un 21,10% esta totalmente de acuerdo.

Elaboración propia

Tabla 25

Las estrategias operacionales están alineadas a la Gestión por procesos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	5	26,3	26,3	26,3
	De acuerdo	8	42,1	42,1	68,4
	Totalmente de acuerdo	6	31,6	31,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

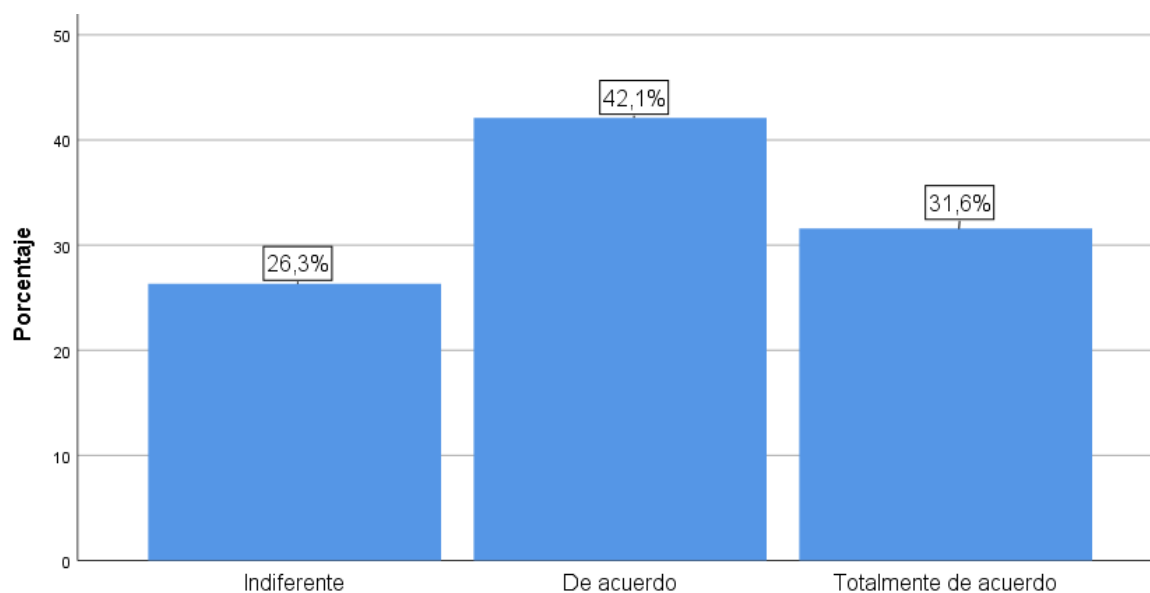


Figura 17.

Del total de colaboradores encuestados un 42,10% se encuentra de acuerdo, a la pregunta, las estrategias operacionales están alineadas a la gestión por procesos, a la vez el 31,60% está totalmente de acuerdo.

Elaboración propia

3.1.2. Identificar el nivel de selección personal de personal de la empresa G4S Logística & Tecnología del Perú.

Tabla 26

En su institución existe un proceso de selección estructurado y efectivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	11	57,9	57,9	57,9
	De acuerdo	7	36,8	36,8	94,7
	Totalmente de acuerdo	1	5,3	5,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

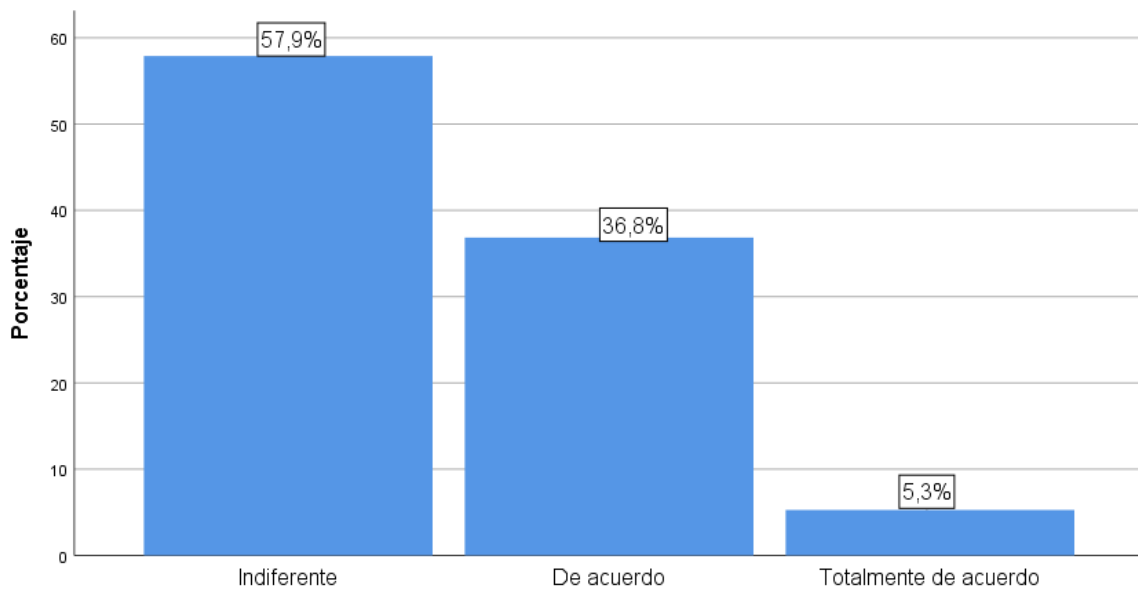


Figura 18.

De los colaboradores encuestados un 57,90% se encuentra indiferente a la pregunta, en su institución existe un proceso de selección estructurado y efectivo, a la vez el 36,80% esta de acuerdo.

Elaboración propia

Tabla 27

Los procesos de reclutamiento y selección los tienen plasmado de manera física en un Manual de procesos de selección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	11	57,9	57,9	57,9
De acuerdo	8	42,1	42,1	100,0
Total	19	100,0	100,0	

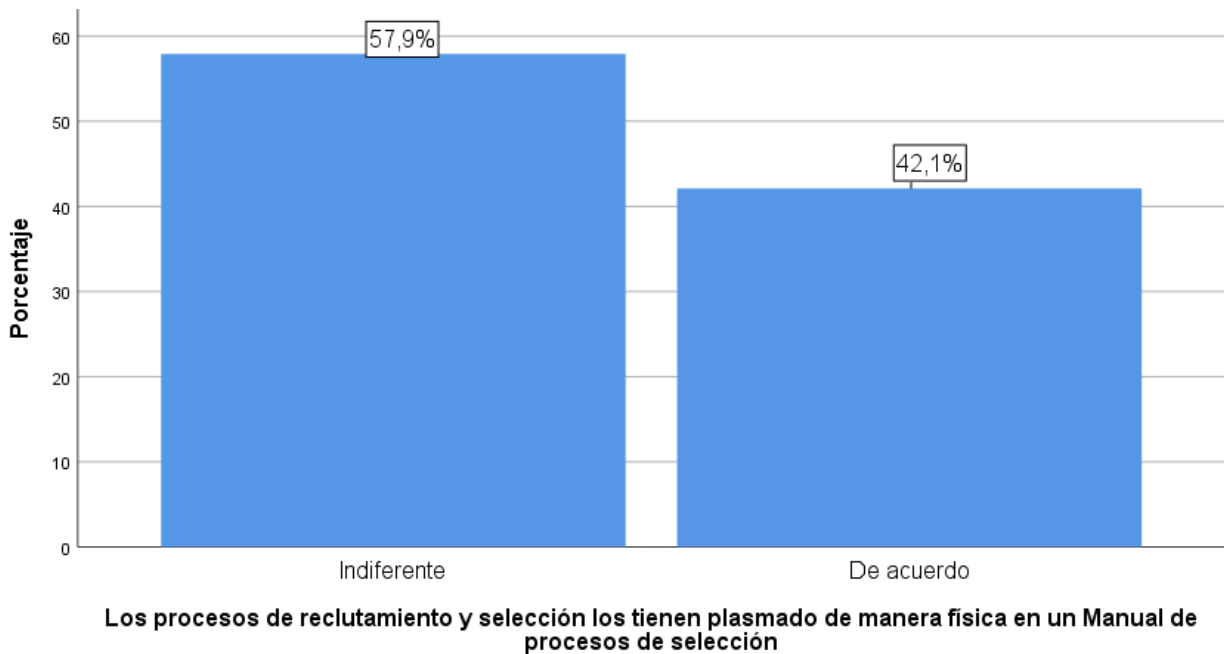


Figura 19.

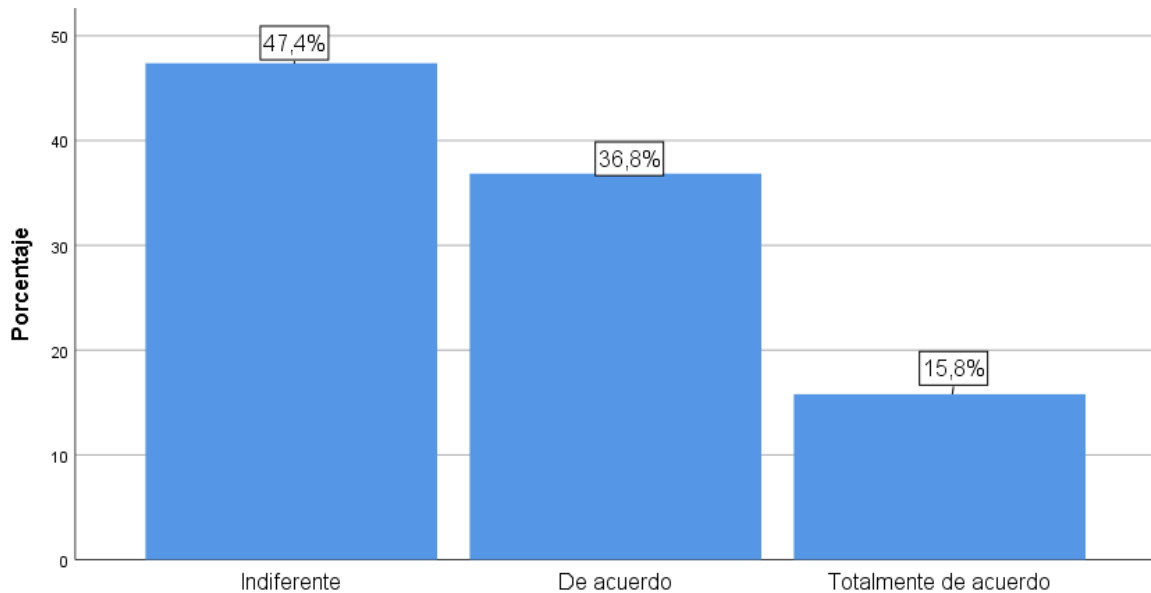
Del total de colaboradores encuestados un 57,90% se encuentra indiferente, a la pregunta, los procesos de reclutamiento y selección los tienen plasmado de manera física en un manual de procesos de selección, a la vez el 42,10% está de acuerdo.

Elaboración propia

Tabla 28

Para la realización del proceso de reclutamiento y selección se realiza un cronograma

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	9	47,4	47,4	47,4
	De acuerdo	7	36,8	36,8	84,2
	Totalmente de acuerdo	3	15,8	15,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	



Para la realización del proceso de reclutamiento y selección se realiza un cronograma

Figura 20.

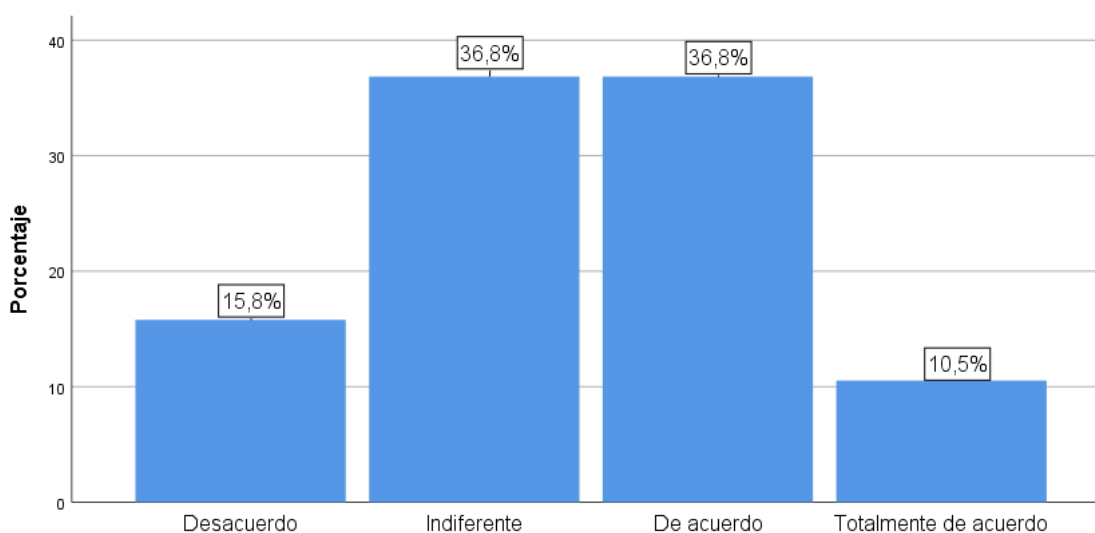
Del total de colaboradores encuestados un 47,40% se encuentra indiferente, a la pregunta, para la realización del proceso de reclutamiento y selección se realiza un cronograma, a la vez un 36,80% esta de acuerdo.

Elaboración propia

Tabla 29

En las necesidades de empleo enviadas por las aéreas, proporcionan datos fiables para obtener al mejor candidato.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	3	15,8	15,8	15,8
	Indiferente	7	36,8	36,8	52,6
	De acuerdo	7	36,8	36,8	89,5
	Totalmente de acuerdo	2	10,5	10,5	100,0
	Total	19	100,0	100,0	



En las necesidades de empleo enviadas por las aéreas, proporcionan datos fiables para obtener al mejor candidato.

Figura 21.

De los colaboradores que se encuesta un 36.80% se encuentra entre indiferente y de acuerdo a la pregunta, en las necesidades de empleo enviadas por las areas, proporcionan datos fiables para obtener el mejor candidato, asimismo el 15,80% esta en desacuerdo.

Elaboración propia

Tabla 30

La institución posee un manual de perfiles de puesto para cada posición

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	4	21,1	21,1	21,1
De acuerdo	13	68,4	68,4	89,5
Totalmente de acuerdo	2	10,5	10,5	100,0
Total	19	100,0	100,0	

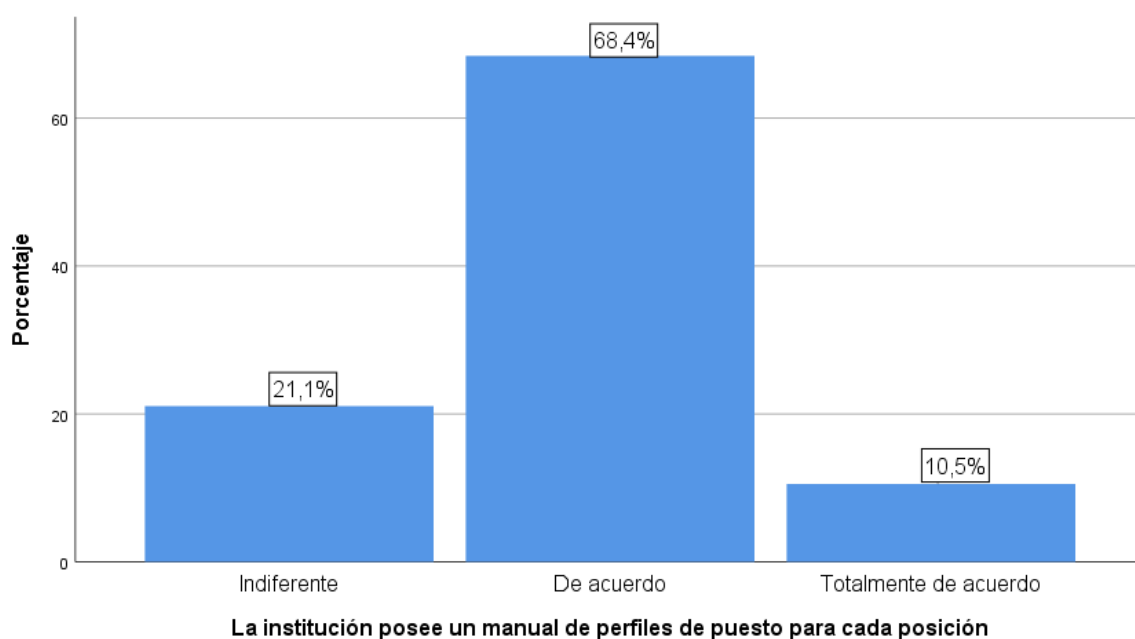


Figura 22.

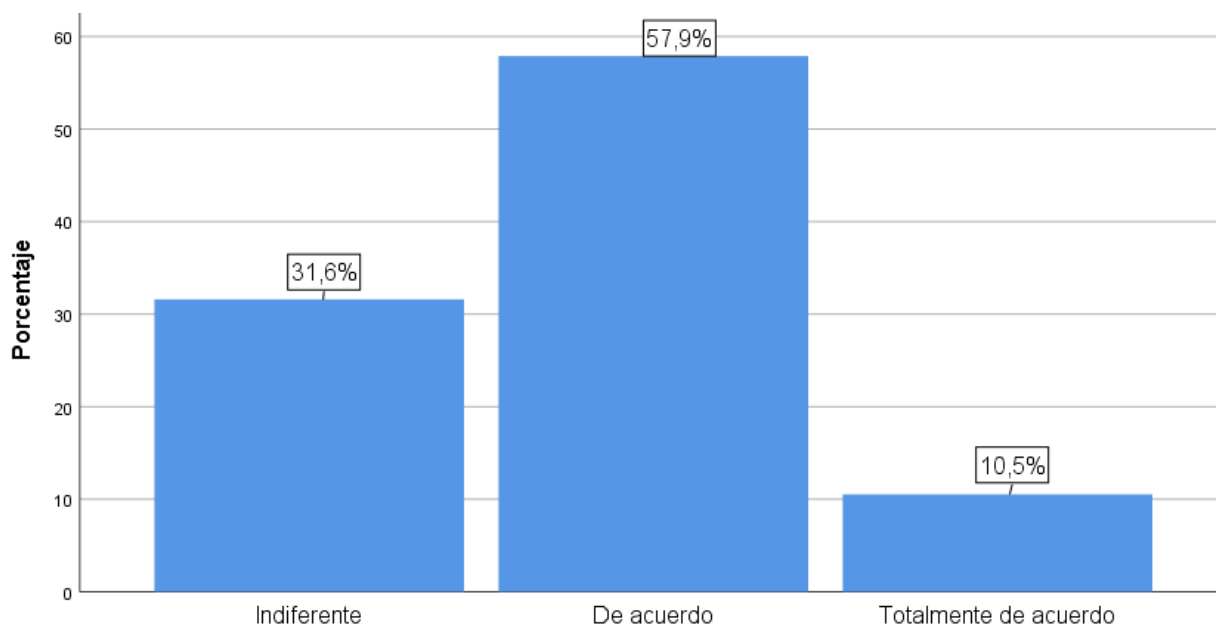
De los colaboradores que se encuestó un 68.40% se encuentra de acuerdo a la pregunta, la institución posee un manual de perfiles de puesto para cada posición, asimismo el 21,10% esta indiferente.

Elaboración propia

Tabla 31

La institución posee el MOF (manual de institución y funciones) de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	6	31,6	31,6	31,6
De acuerdo	11	57,9	57,9	89,5
Totalmente de acuerdo	2	10,5	10,5	100,0
Total	19	100,0	100,0	



La institución posee el MOF (manual de institución y funciones) de los trabajadores

Figura 23.

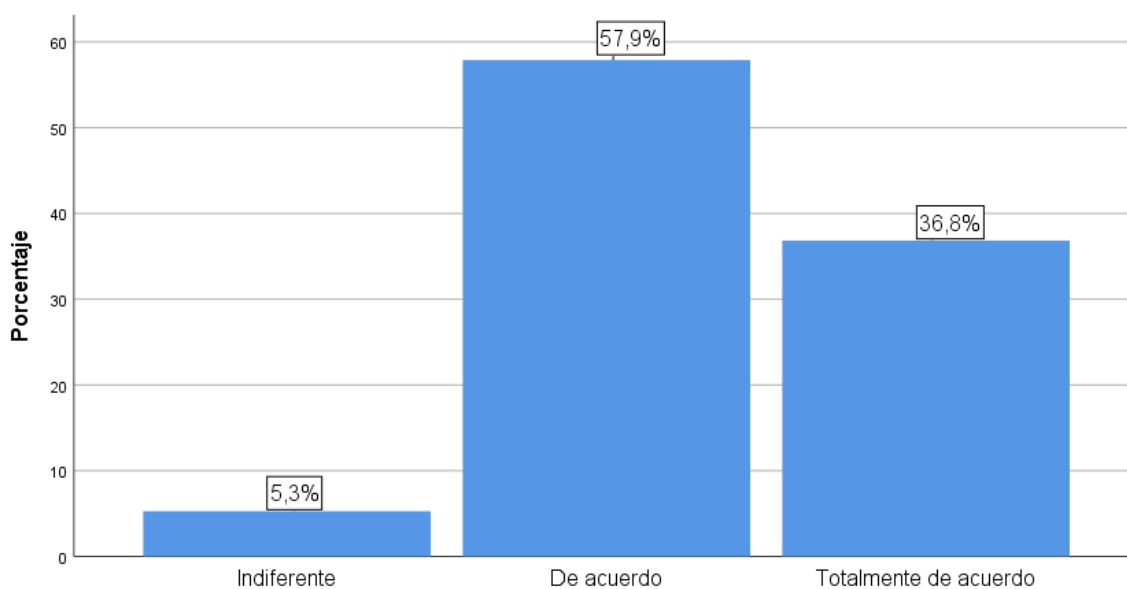
De los colaboradores que se encuesta un 57,90% se encuentra totalmente de acuerdo a la pregunta, la institución posee el MOF, a la vez el 31.60% esta indiferente.

Elaboración propia

Tabla 32

El área de RR. HH es el único responsable de dirigir el proceso de Reclutamiento y selección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	5,3	5,3	5,3
	De acuerdo	11	57,9	57,9	63,2
	Totalmente de acuerdo	7	36,8	36,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	



El área de RR.HH es el único responsable de dirigir el proceso de Reclutamiento y selección

Figura 24.

Del total de colaboradores encuestados un 57,90% se encuentra de acuerdo a la pregunta, el area de rrhh es el unico responsable de dirigir el proceso de reclutamiento y selección, a la vez el 36,80% esta totalmente de acuerdo.

Elaboración propia

Tabla 33

Considera usted que la institución atrae candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar un cargo dentro de la misma

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	8	42,1	42,1	42,1
De acuerdo	9	47,4	47,4	89,5
Totalmente de acuerdo	2	10,5	10,5	100,0
Total	19	100,0	100,0	

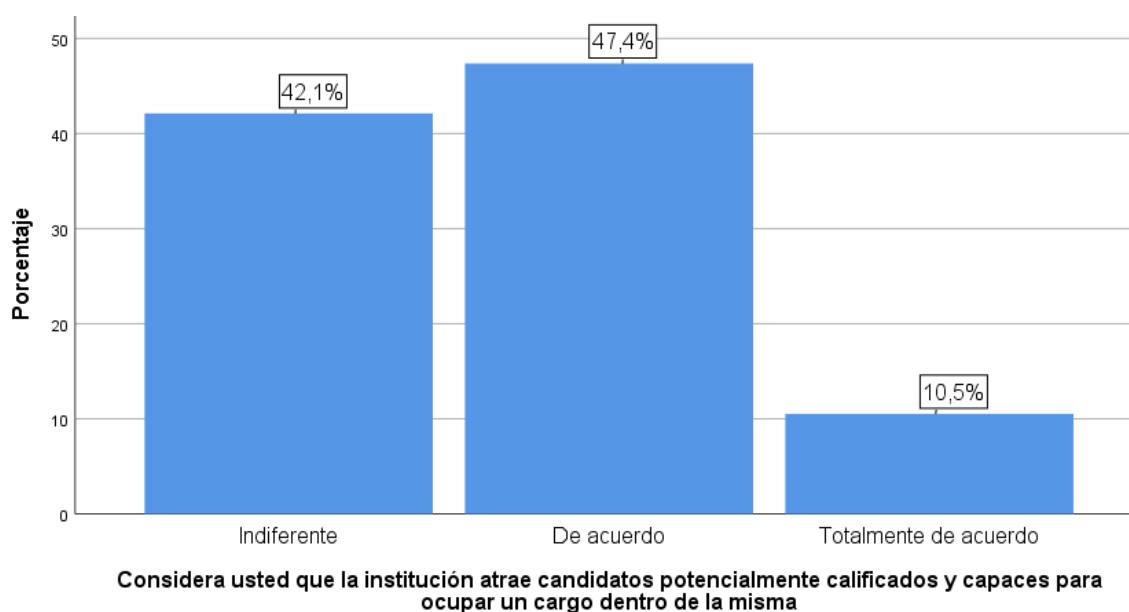


Figura 25.

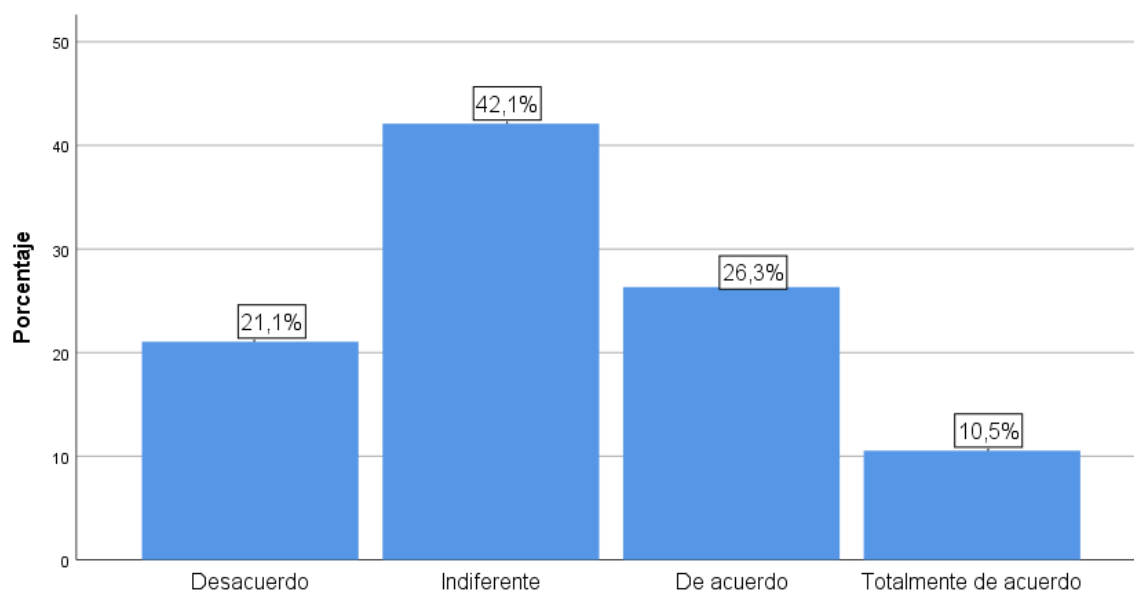
De los colaboradores que se encuesta un 47,40% se encuentra de acuerdo a la pregunta, considera usted que la institución atrae candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar un cargo dentro de la misma, a la vez el 42,10% esta indiferente.

Elaboración propia

Tabla 34

La institución utiliza varios medios para publicar el anuncio de una plaza vacante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	4	21,1	21,1	21,1
	Indiferente	8	42,1	42,1	63,2
	De acuerdo	5	26,3	26,3	89,5
	Totalmente de acuerdo	2	10,5	10,5	100,0
	Total	19	100,0	100,0	



La institución utiliza varios medios para publicar el anuncio de una plaza vacante

Figura 26.

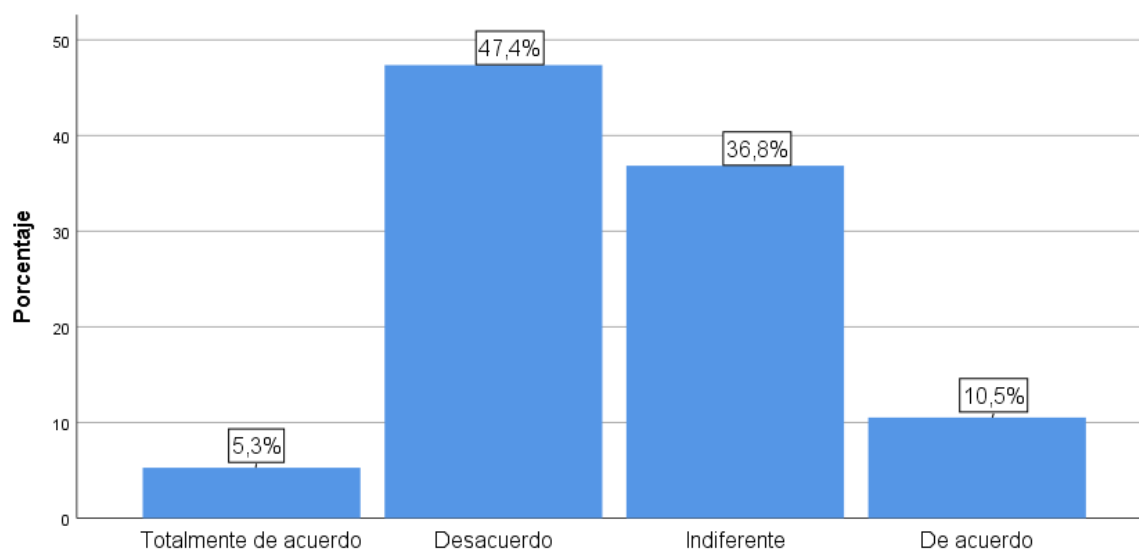
Del total de colaboradores encuestados un 42,10% se encuentra indiferente a la pregunta, la institución utiliza varios medios para publicar el anuncio de una plaza vacante, a la vez el 26,30% esta de acuerdo.

Elaboración propia

Tabla 35

La institución utiliza los medios internos (email institucional, boletines y sindicatos) para convocar a los postulantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	1	5,3	5,3	5,3
Desacuerdo	9	47,4	47,4	52,6
Indiferente	7	36,8	36,8	89,5
De acuerdo	2	10,5	10,5	100,0
Total	19	100,0	100,0	



La institución utiliza los medios internos (email institucionales, boletines y sindicatos) para convocar a los postulantes

Figura 27.

De los colaboradores que se encuesta un 47,40% se encuentra en desacuerdo a la pregunta, la institución utiliza los medios internos (email institucionales, boletines y sindicatos) para convocar a los postulante, a la vez el 36.80% esta indiferente.

Elaboración propia

Tabla 36

La institución utiliza los fuentes o medios externos (Redes sociales, diarios u otros medios de comunicación) para atraer a los candidatos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	1	5,3	5,3	5,3
	Desacuerdo	9	47,4	47,4	52,6
	Indiferente	9	47,4	47,4	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

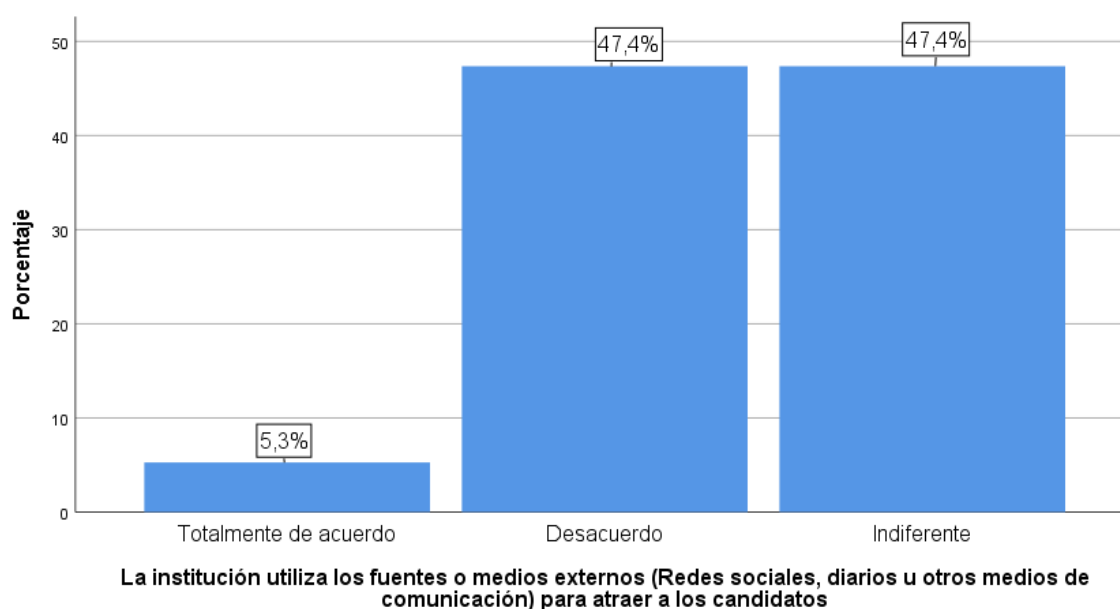


Figura 28.

De los colaboradores que se encuestó un 47,40% se encuentra en desacuerdo e indiferente a la pregunta, la institución utiliza las fuentes o medios externos (Redes sociales, diarios u otros medios de comunicación) para atraer a los candidatos, a la vez el 5,30% está totalmente de acuerdo.

Elaboración propia

Tabla 37

Considera que la mayoría de contratados reúne los requisitos requeridos para el puesto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	3	15,8	15,8	15,8
	Indiferente	6	31,6	31,6	47,4
	De acuerdo	7	36,8	36,8	84,2
	Totalmente de acuerdo	3	15,8	15,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

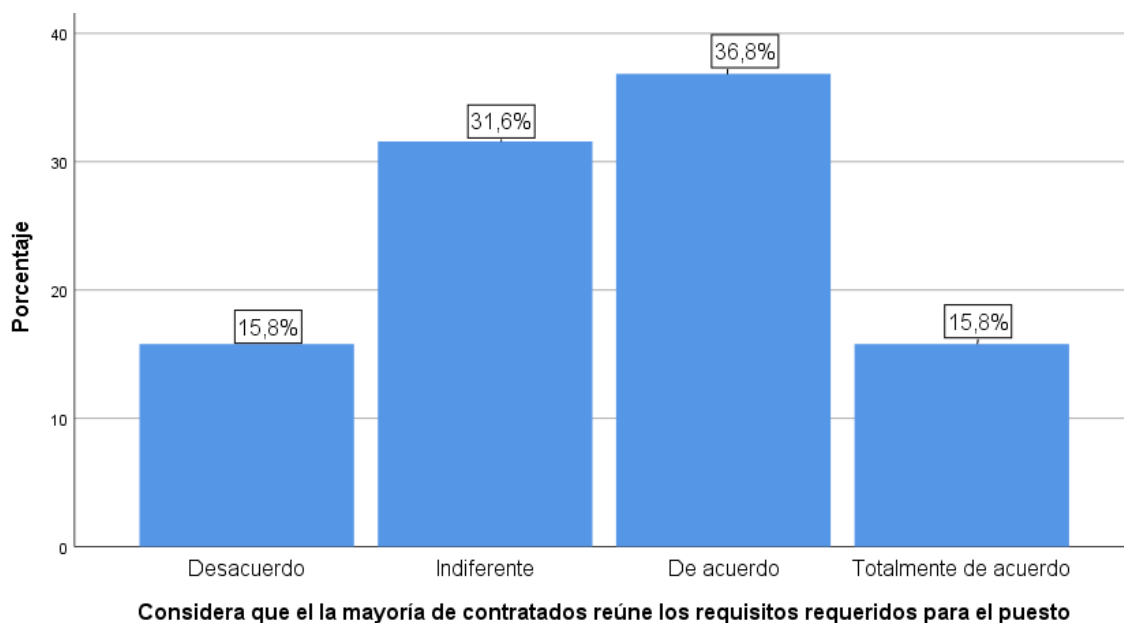


Figura 29.

De los colaboradores que se encuesta un 36.80% se encuentra de acuerdo a la pregunta, considera que la mayoría de contratados reúne los requisitos requeridos para el puesto, a la vez el 31,60% esta indiferente.

Elaboración propia

Tabla 38

Considera que es importante los conocimientos, formación académica, experiencia laboral para la ejecución de sus funciones de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	7	36,8	36,8	36,8
	De acuerdo	4	21,1	21,1	57,9
	Totalmente de acuerdo	8	42,1	42,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

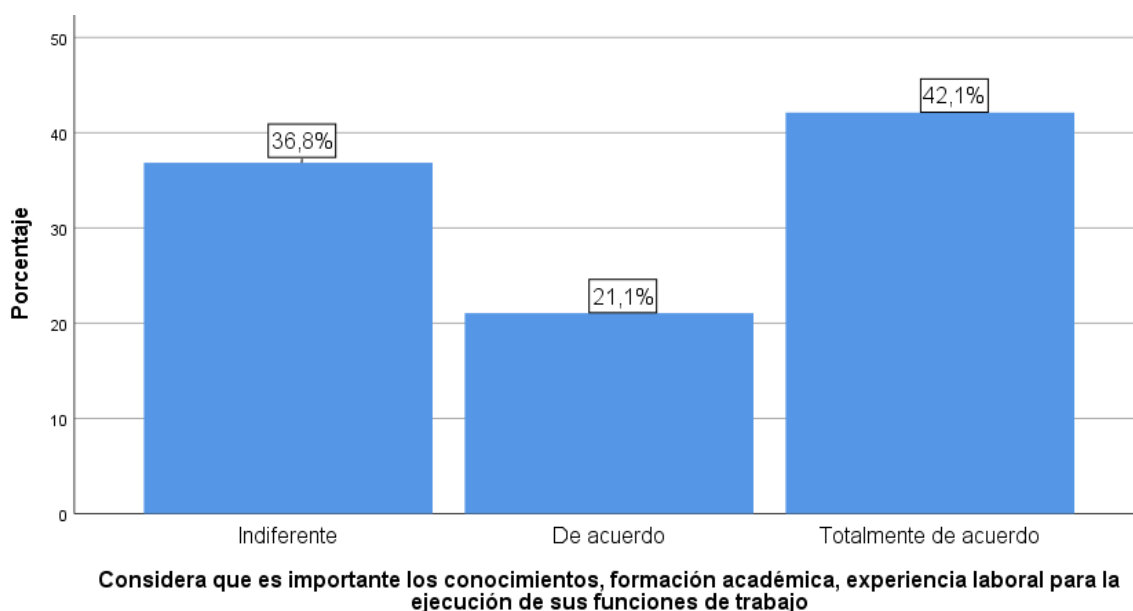


Figura 30.

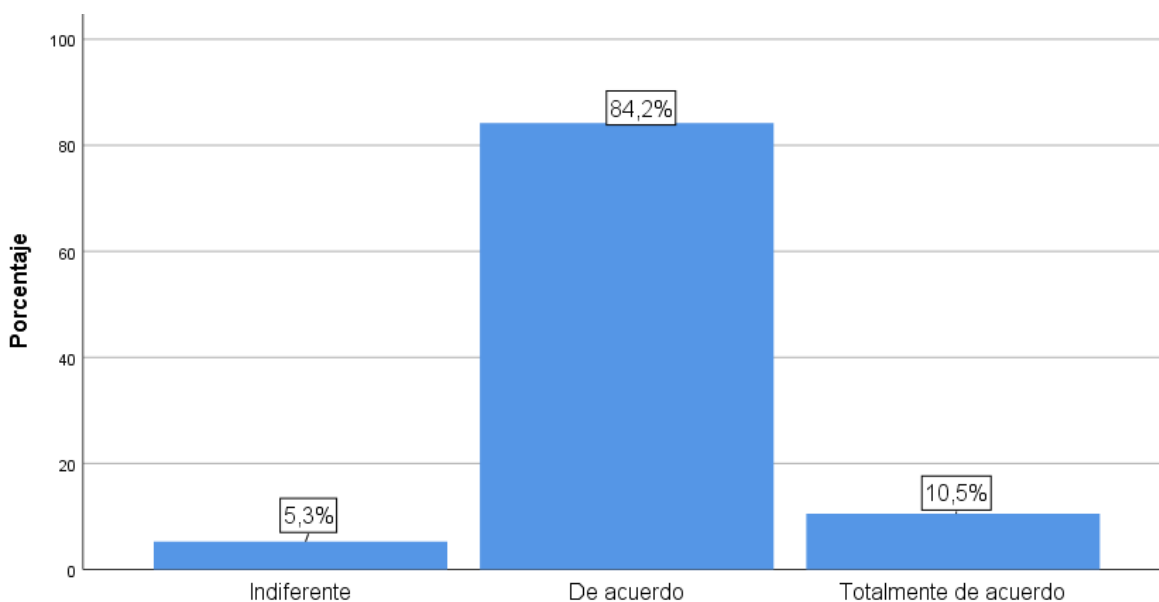
Del total de colaboradores encuestados un 42,10% se encuentra totalmente de acuerdo a la pregunta, considera que es importante los conocimientos, formación académica, experiencia laboral para la ejecución de sus funciones de trabajo, a la vez un 36,80% esta indiferente.

Elaboración propia

Tabla 39

En el proceso de selección se realiza evaluaciones técnicas de acuerdo al perfil de puesto.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	5,3	5,3	5,3
	De acuerdo	16	84,2	84,2	89,5
	Totalmente de acuerdo	2	10,5	10,5	100,0
	Total	19	100,0	100,0	



En el proceso de selección se realiza evaluaciones técnicas de acuerdo al perfil de puesto.

Figura 31.

Del total de colaboradores encuestados un 84,20% se encuentra de acuerdo ante la pregunta, en el proceso de selección se realiza evaluaciones técnicas de acuerdo al perfil de puesto, a la vez un 10,50% esta totalmente de acuerdo.

Elaboración propia

Tabla 40

Se aplica pruebas psicológicas para seleccionar a un postulante

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	1	5,3	5,3	5,3
De acuerdo	9	47,4	47,4	52,6
Totalmente de acuerdo	9	47,4	47,4	100,0
Total	19	100,0	100,0	

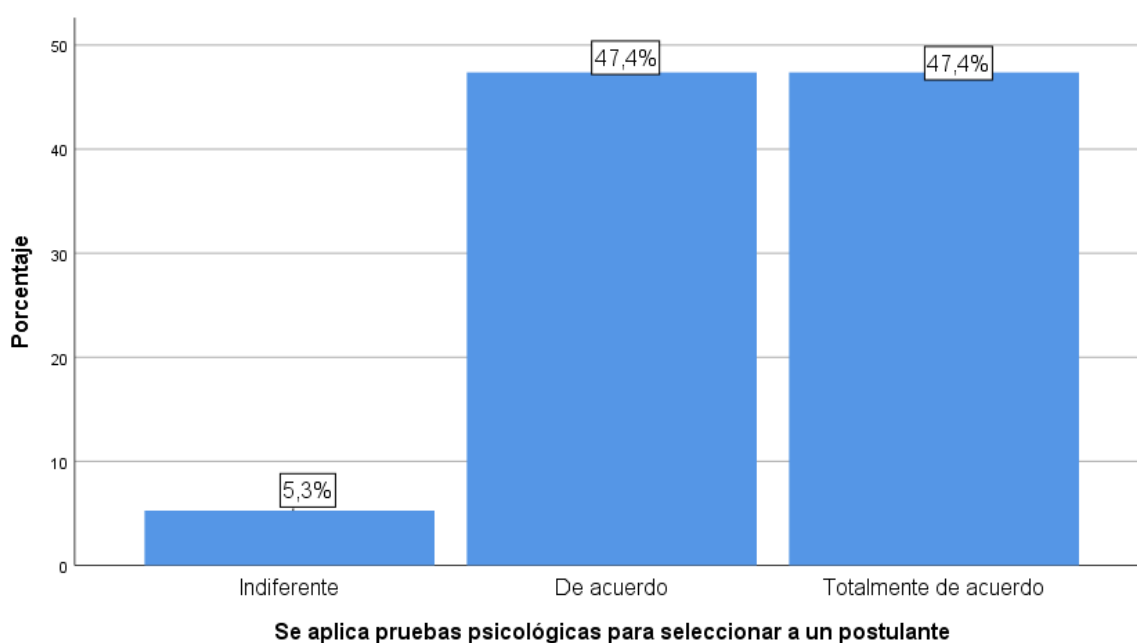


Figura 32.-

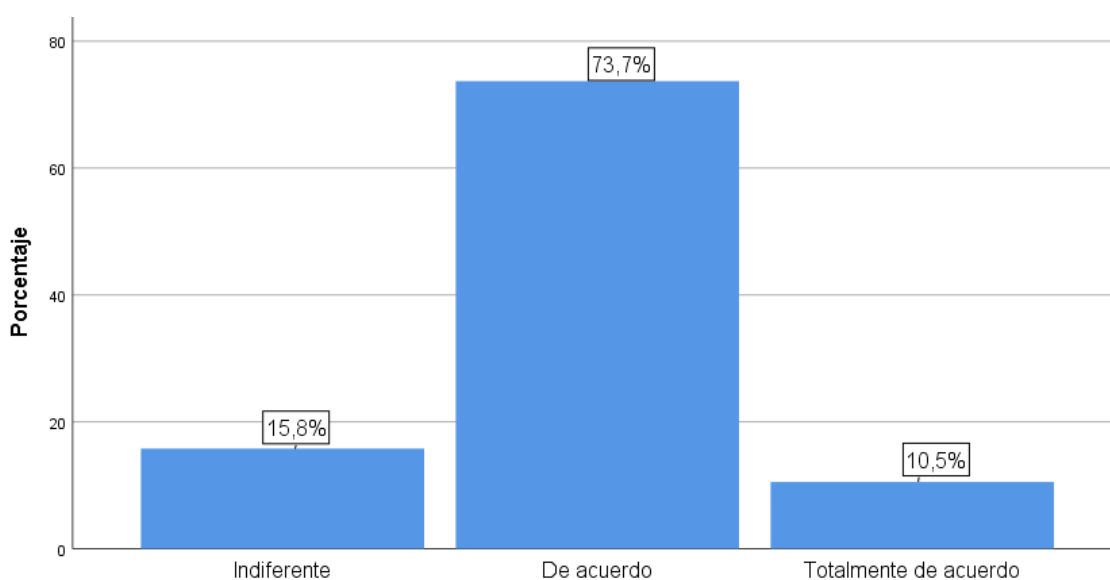
Del total de colaboradores encuestados un 47,40% se encuentra de acuerdo y totalmente de acuerdo a la pregunta, se aplica pruebas psicológicas para seleccionar a un postulante, a la vez el 5,30% esta indiferente.

Elaboración propia

Tabla 41

En la entrevista, a los candidatos se les informa correctamente las funciones a realizar en su cargo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	3	15,8	15,8	15,8
	De acuerdo	14	73,7	73,7	89,5
	Totalmente de acuerdo	2	10,5	10,5	100,0
	Total	19	100,0	100,0	



En la entrevista, a los candidatos se les informa correctamente las funciones a realizar en su cargo

Figura 33.

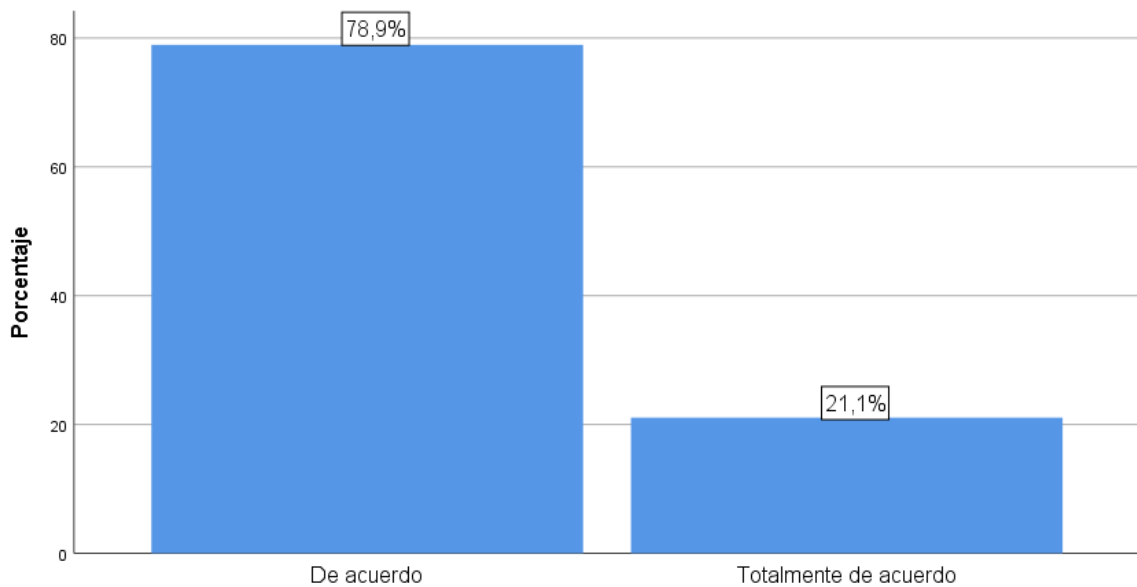
De los colaboradores que se encuesta un 73.70% se encuentra de acuerdo a la pregunta, en la entrevista a los candidatos se les informa correctamente las funciones a realizar en su cargo, a la vez el 15,80% esta indiferente.

Elaboración propia

Tabla 42

La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y a la información requerida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	15	78,9	78,9	78,9
	Totalmente de acuerdo	4	21,1	21,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0	



La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y a la información requerida

Figura 34.

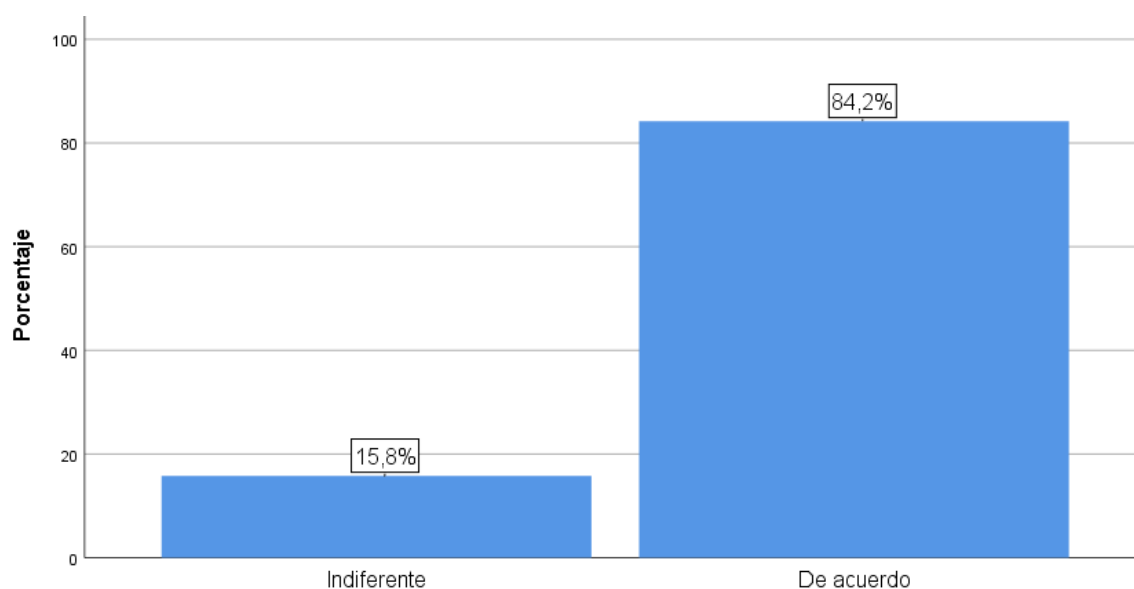
De los colaboradores que se encuesta un 78,90% se encuentra de acuerdo a la pregunta, la entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y a la información requerida, asimismo el 21,10% esta totalmente de acuerdo.

Elaboración propia

Tabla 43

La entrevista de selección se realiza en los plazos establecidos en el Cronograma

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	3	15,8	15,8	15,8
De acuerdo	16	84,2	84,2	100,0
Total	19	100,0	100,0	



La entrevista de selección se realiza en los plazos establecidos en el Cronograma

Figura 35.

De la totalidad de colaboradores encuestados un 84,20% se encuentra de acuerdo a la pregunta, la entrevista de selección se realiza en los plazos establecidos en el cronograma, asimismo el 15,80% esta indiferente.

Elaboración propia

Tabla 44

La institución se interesa más en la experiencia para contratar a un candidato

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	2	10,5	10,5
	De acuerdo	14	73,7	84,2
	Totalmente de acuerdo	3	15,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0

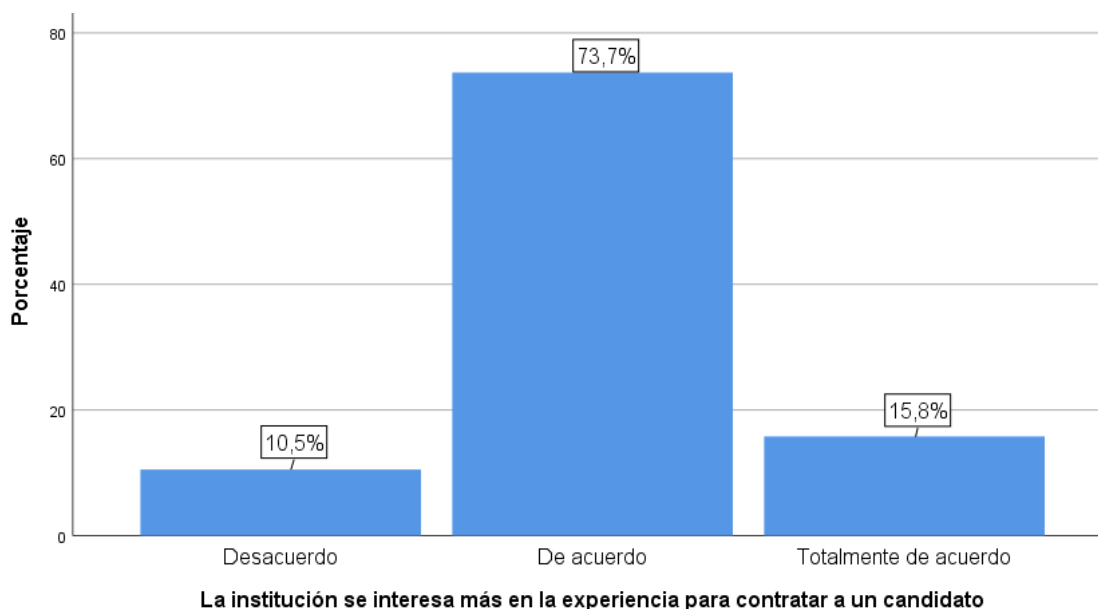


Figura 36.

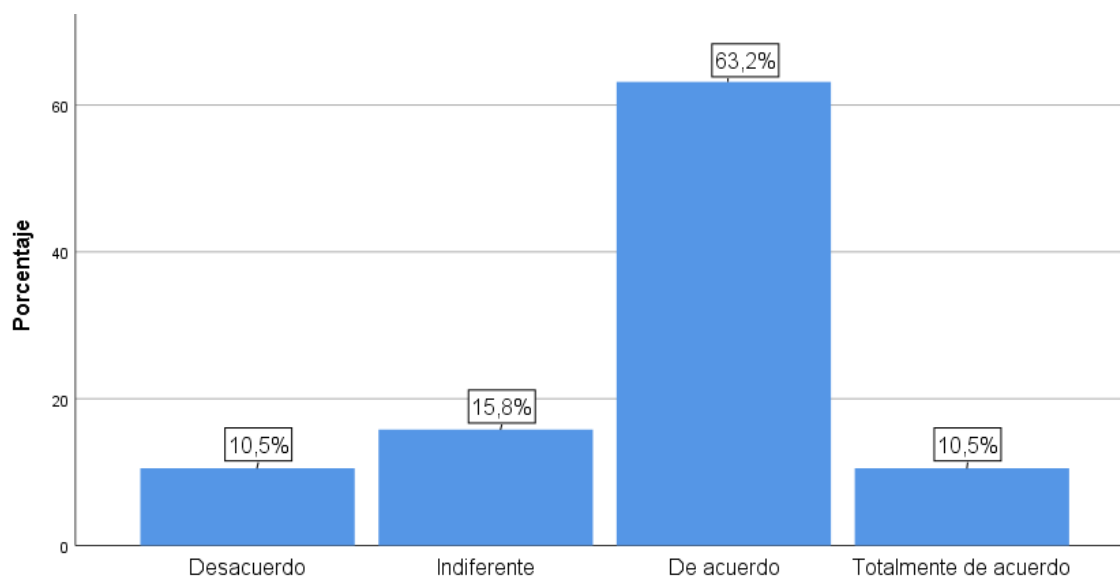
De los colaboradores que se encuestó un 84,20% se encuentra de acuerdo a la pregunta, la entrevista de selección se realiza en los plazos establecidos en el cronograma, asimismo el 15,80% está totalmente de acuerdo.

Elaboración propia

Tabla 45

La institución se interesa más en la Formación profesional para contratar a un candidato

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	2	10,50	10,50	10,50
	Indiferente	3	15,80	15,80	26,30
	De acuerdo	12	63,20	63,20	89,50
	Totalmente de acuerdo	2	10,50	10,50	100,00
	Total	19	100,00	100,00	



La institución se interesa más en la Formación profesional para contratar a un candidato

Figura 37.

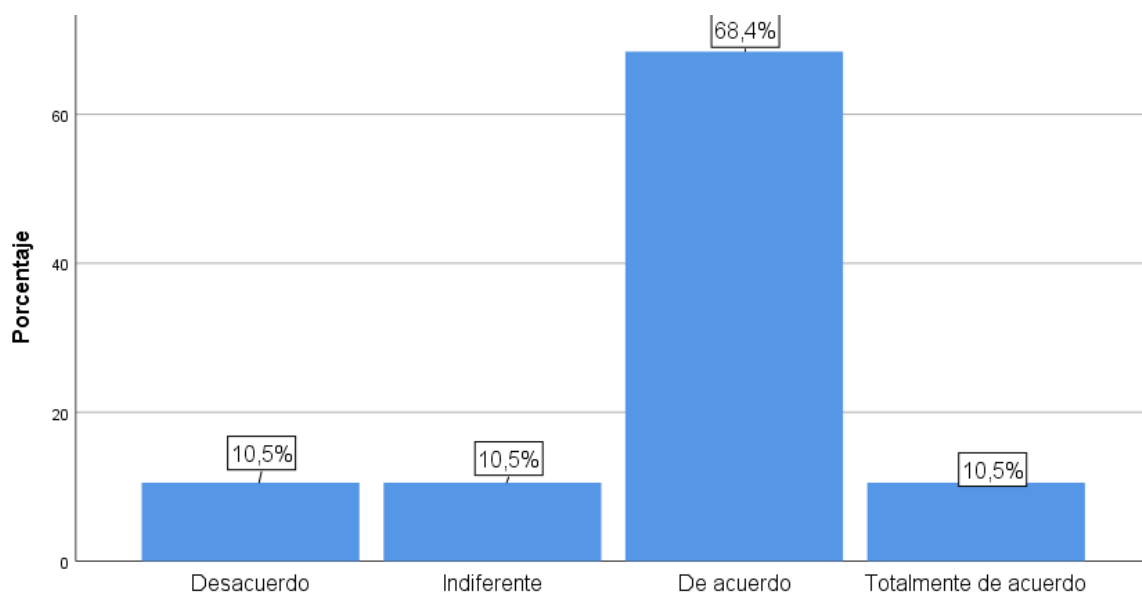
De los colaboradores encuestados un 63.20% se encuentra de acuerdo a la pregunta, la institución se interesa mas en la formación profesional para contratar a un candidato, a la vez el 15,80% esta indiferente.

Elaboración propia

Tabla 46

La institución realiza consultas de las referencias personales de los aspirantes a contratar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	2	10,5	10,5	10,5
	Indiferente	2	10,5	10,5	21,1
	De acuerdo	13	68,4	68,4	89,5
	Totalmente de acuerdo	2	10,5	10,5	100,0
	Total	19	100,0	100,0	



La institución realiza consultas de las referencias personales de los aspirantes a contratar

Figura 38.

De los colaboradores encuestados un 68.40% se encuentra de acuerdo a la pregunta, la institución realiza consultas de las referencias personales de los aspirantes a contratar. El 68,40% esta de acuerdo y un 10.50% esta en desacuerdo.

Elaboración propia

Tabla 47
Al seleccionado se le realiza exámenes médicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	6	31,6	31,6	31,6
	De acuerdo	5	26,3	26,3	57,9
	Totalmente de acuerdo	8	42,1	42,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

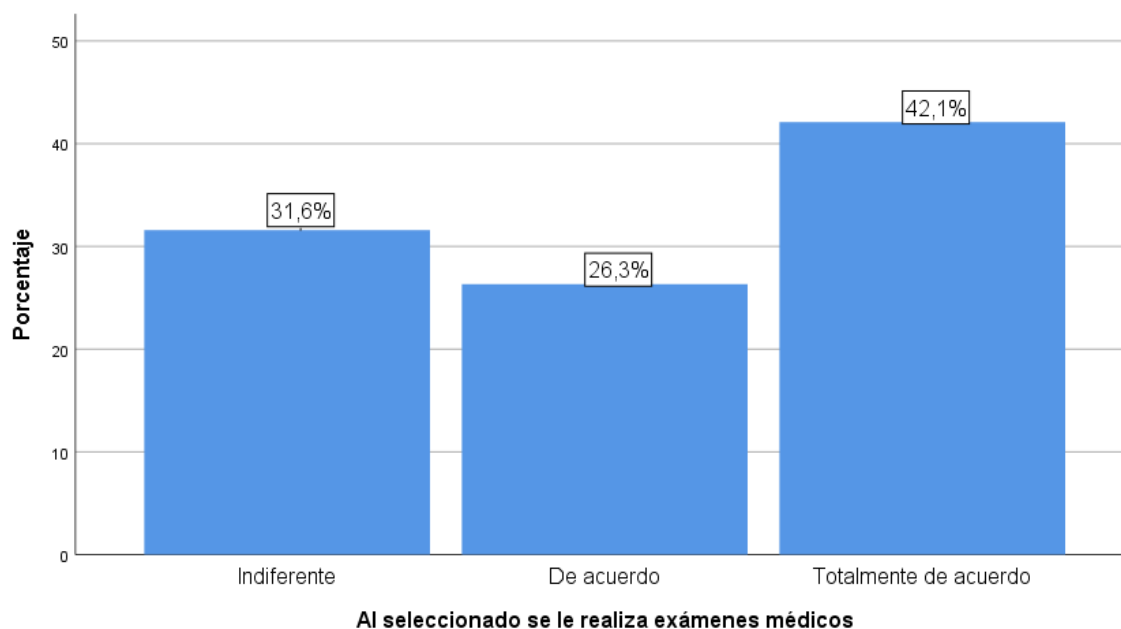


Figura 39.

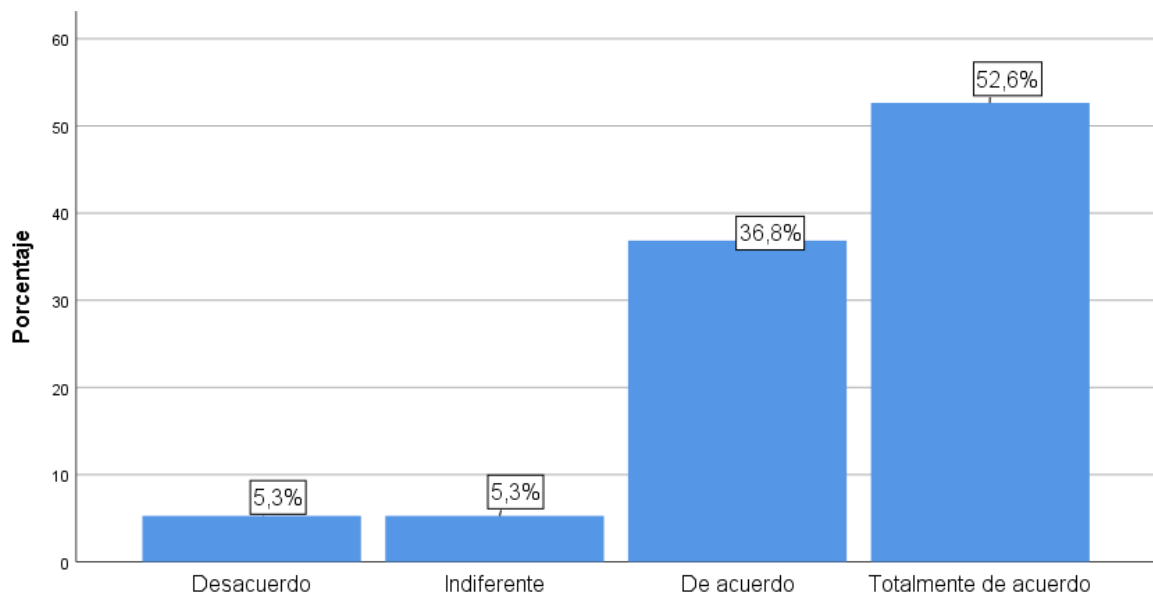
De los colaboradores encuestados un 42,10% se encuentra totalmente de acuerdo a la pregunta, al seleccionado se le realiza exámenes médicos, a la vez el 31,60% esta indiferente.

Elaboración propia

Tabla 48

La decisión de contratar al candidato, corresponde esta responsabilidad al área de RR. HH

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	1	5,30	5,30	5,3
	Indiferente	1	5,30	5,30	10,5
	De acuerdo	7	36,80	36,80	47,4
	Totalmente de acuerdo	10	52,60	52,60	100,0
	Total	19	100,00	100,0	



La decisión de contratar al candidato, corresponde esta responsabilidad al área de RR.HH

Figura 40.

De los colaboradores encuestados un 52.60% se encuentra totalmente de acuerdo ante la pregunta, la decisión de contratar al candidato es responsabilidad al área de rrhh, a la vez el 36,80% esta de acuerdo.

Elaboración propia

3.2. Discusión de resultados

A continuación, se discuten el trabajo donde su objetivo fue Proponer Estrategias de Reclutamiento de Personal para la mejora de la selección de trabajadores para la empresa G4S Logística & Tecnología Perú – Lima 2020. A la vez se discutirá los principales resultados hallados, teniendo en cuenta los objetivos establecidos.

De acuerdo al primer objetivo específico: con la denominación establecida Diagnosticar la situación del actual proceso de reclutamiento de personal de la empresa G4S Logística & Tecnología del Perú. De acuerdo al resultado encontrado, mediante el cuestionario empleado a cada trabajador, se pudo identificar que el departamento de talento humano de la empresa G4S Logística & Tecnología Perú no informada debidamente sus políticas, por ejemplo ante la pregunta de la (tabla 11) El área talento humano posee políticas para el reclutamiento, un 52,6% de colaboradores se mostraron indiferentes, a la vez existe otra similitud en la (tabla 12), El área de recursos humanos informa o ha dado a conocer sus políticas de reclutamiento, coincidiendo con la interrogante antecedida en la cual se mostraron indiferentes con un 52,6%, asimismo ante la pregunta de la (Tabla 13), El área donde trabaja tiene procesos definidos, un 57,9% de colaboradores se mostró indiferente y posteriormente en la pregunta de la (Tabla 14) ¿Considera que una Gestión por Procesos de recursos humanos ayuda a mejorar y simplificar los procesos de una empresa? Un 42,1% se mostró en total acuerdo y un 36,8% de acuerdo. En referencia a lo manifestado se contrasta con la investigación de Chávez (2015) en donde manifiesta que la presencia de estos factores negativos genera efectos perjudiciales en toda organización y sobre todo en el área de recursos humanos, de donde existe gastos económicos, de materia prima, tiempo, violación de las normas, estrategias perjudiciales en las contrataciones, observación de los procesos dentro del portal de Socio empleo, por lo mismo concursos desiertos, alta rotación, quejas continuas de los postulantes, dañando la imagen de la empresa. Asimismo, el autor Benites (2018) en su investigación describe en su realidad problemática que el personal encargado del proceso de reclutamiento y selección toma decisiones al azar a criterio propio por falta de procedimientos, o manuales en el uso de herramientas para las entrevistas y evaluación de

aspirantes; describiendo que esas malas prácticas no mejoran los procesos de reclutamiento y selección y no ayudan a reducir costos en la organización al contrario aumentan los mismo, razón por la cual describe que esta problemática viene generando pérdidas económicas en la empresa por la alta rotación de personal debido al malestar de los empleados destacados a los clientes

En referencia a nuestro segundo objetivo específico: Identificar el nivel de selección personal en la empresa G4S Logística & Tecnología del Perú.

De acuerdo a los resultados encontrados en la segunda variable se encontró la existencia de una selección de personal moderada, lo cual se corrobora con la pregunta de la (tabla 26) En la organización existe un proceso de selección eficaz el 57,9%, se mostró de manera indiferente y el 36,8% respondió de acuerdo, asimismo ante la pregunta de la (tabla 27) Los procesos de reclutamiento y selección se tiene plasmado en un Manual de procesos de selección el 57,9% se mostró de manera indiferente y el 42,1% respondió de acuerdo, a la vez en la interrogante de la (Tabla 30) La empresa tiene un manual de perfiles de puesto para cada posición un 64,4% manifestó su total acuerdo, indicando que departamento de gestión del talento humano si tiene este indispensable manual, a la vez ante la pregunta de la (tabla 33) Considera que la empresa atrae candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar un cargo dentro de la misma, el 47,4% respondió de acuerdo, corroborando que a pesar de ciertas ineficiencias el departamento realiza la contratación de personal competitivo. Lo que se contrasta con los estudios de Chiavenato (2005), en donde indica que el proceso de selección se define como la selección del proceso apropiado para un puesto laboral, es decir seleccionar al aspirante apto dentro de otros, con el fin de ocupar el cargo ofertado de la organización. Teniendo como criterio de selección los datos recopilados con respecto a la experiencia en el puesto. Basándose este proceso en las descripciones del puesto, brindando así objetividad y claridad en la selección.

A la vez en referencia a los objetivos específicos descritos y al identificar la variable reclutamiento así como la selección de personal se indica que los actuales procedimientos no son los más idóneos por parte del departamento encargado, existiendo un procedimiento moderado, recomendando el diseño de estrategias de reclutamiento para el mejoramiento de la selección de personal

para la empresa G4S Logística & Tecnología Perú S.A., el que se propondrá a la organización para la capacitación y feedback a los encargados o jefes de recursos humanos con el fin de mejorar la selección de personas y lograr una eficiencia optima en la organización.

3.3. Aporte científico

Diseñar estrategias de reclutamiento para la mejora de la selección de personal para la empresa G4S Logística & Tecnología Perú S.A.

Fundamentación

A continuación, damos fundamento al presente estudio tomando como referencia cada uno de los resultados, identificando ciertas deficiencias en referencia a que no poseen procedimientos para un buen reclutamiento de personal en la empresa G4S Logística & Tecnología Perú, la cual tiene concordancia con la selección de personas, lo que constaría e impide el logro de una mayor eficiencia en el departamento de personal.

Por lo tanto, la actual propuesta tiene como propósito Diseñar estrategias de reclutamiento para mejorar la selección de personal para la empresa G4S Logística & Tecnología Perú S.A, contribuyendo a optimizar los procesos de selección de personas, generando un entorno laboral que favorezca a cada uno de los integrantes en la empresa.

Esta propuesta en mención, está en la búsqueda de plantear procesos adecuados a la realidad empresarial elaborando procesos y procedimientos de selección de personas, permitiendo el logro de un orden así como la parametrización de un esquema detallado y organizado para cada actividad o tarea a realizar que se de en el futuro, con la finalidad de elegir y retener al personal más competente de acuerdo a cada requisito del puesto que cada área que solicita, de acuerdo a los diversos estudios metodológicos y prácticos que permitan al responsable del departamento, área o jefatura, la aplicación de dicho aporte hacia el logro de una eficiente y productiva empresarial.

Misión

Proporcionar soluciones de carácter empresarial con la más alta calidad permitiéndoles a nuestras clientes convertirse en nuestros socios estratégico dedicándose en su totalidad y con todos sus recursos a sus actividades fundamentales.

Visión:

Que nuestros clientes nos reconozcan como una empresa líder, eficiente y eficaz que nuestra gente sea el factor que genere el éxito reconocido a G4S como la mejor empresa donde trabajar, que nuestros accionistas vean materializado el valor agregado de sus inversiones en la responsabilidad social que tenemos con nuestra comunidad

3.3.1. Objetivo general:

Elaborar estrategias de reclutamiento para la mejora de la selección de personal en la empresa G4S Logística & Tecnología Perú – Lima 2020

Objetivos específicos:

Elaborar lineamientos para el procedimiento de selección en la empresa G4S Logística & Tecnología Perú – Lima 2020

Elaborar el proceso de selección de personal en la empresa G4S Logística & Tecnología Perú – Lima 2020

3.3.2. Disposición General.

- a. El reclutamiento de personal debe tener autorización expresa de la Gerencia General
- b. Cada jefe del departamento podrá solicitar personal la cual debe de remitir a la Gerencia general y donde pueda especificar las razones para el requerimiento de personal y los beneficios de la contratación del posible integrante, a la vez esta plaza debe estar descrita en el CAP (cuadro de asignación de personas) y el PO plan operativo
- c. Los postulantes aptos serán aquellos que cumplan con el perfil
- d. Los requisitos generales para formar parte del proceso son:
 - No tener alguna sanción disciplinaria (administrativa).
 - No tener antecedentes penales, policiales, etc.
 - Proporcionar Curriculum Vitae.
 - Poseer el requisito establecido por Comité de Selección, así como las bases de las misma y el reglamento interno RIT de trabajo.
 - Al realizar una convocatoria se tendrá prioridad a los trabajadores interno de la empresa; si en caso no cumplan con los requisitos del perfil del puesto a cubrir se utilizará el reclutamiento externo.
 - Los colaboradores de la empresa (internos) participaran ante alguna convocatoria en iguales condiciones que los otros candidatos.

3.3.3. Comité de Selección de Personal

- a. El responsable del talento humano podrá reorganizar junto a la Gerencia General la modificación del Comité de Selección, comprometiéndose a la realización del proceso de evaluación y selección de personas que considerará las bases del referente proceso.
- b. El Comité de Selección de Personas estará conformado por los siguientes:

- El responsable del Recurso humano, será el que efectuará la labor de Secretario.
- Un profesional que represente al Área Administrativa; pudiendo ser un profesional en psicología.
- El responsable o jefe solicita la plaza a cubrir.

c. Facultades del Comité de Selección:

- Diseño de las bases de selección en consideración a los requisitos de cada departamento.
- La calificación de cada proceso de selección, así como de cada una de las fases.
- La elección del candidato más competente.
- La elaboración de los paso y actividades (Cronograma) del proceso a realizar.
- Notificar el resultado del proceso a la Gerencia general.
- Requerir el apoyo de los responsables de los departamentos para la evaluación de las competencias de cada puesto bajo.

3.3.4. Bases del Proceso.

Sera responsabilidad del comité de selección, quien se encargará de la elaboración y comprenderá los criterios descritos a continuación:

- Perfil del puesto: requerimientos genéricos y específico.
- Cantidad de postulantes que se requieren para cada puesto.
- Publicar los avisos de las convocatorias: en contenido, fechas y medios.
- Cronograma de actividades con las diversas fases del proceso de selección.
- Valorar, ponderar la escala de puntaje en cada uno de las etapas del proceso de selección.

3.3.5. Proceso de Selección

- a) El presente proceso se efectuará a través de la página web organizacional, así como paginas externas para complementar la convocatoria donde se describirá los requisitos generales y específicos para cada puesto establecido por el Comité de Selección y descritos en sus bases.
- b) El presente proceso constara de tres fases evaluación:
 - Evaluación de Hoja de Vida (Ficha del postulante).

- Evaluación de conocimiento (escrita/virtual).
 - Entrevista grupal o personal.
- c) La elaboración del examen se efectuará por cada responsable de cada departamento que haya requerido el puesto. Cada cuestionario con su respectivas alternativas y respuestas de la evaluación virtual o escrita, se obtendrá de un banco de preguntas que tiene cada área, las que se entregaran en un sobre sellado de preferencia o vía correo electrónico al departamento de talento humano.
- La evaluación escrita será valorada por una persona anónima (perteneciente a la formación del comité). El responsable de la gestión del talento humano será quien adjuntará a cada una de las carpetas de los postulantes los códigos, el que sirve para la identificación de los postulantes al termino del proceso de evaluación escrita.
- d) Para el proceso de entrevista, se tendrá presente los siguientes aspectos:
- Presencia personal o virtual dependiendo del caso
 - Formas de expresión y léxico
 - Comportamiento y conducta en el trascurso de la entrevista
 - Razonamiento analítico
 - Experiencia
 - Personalidad
- e) Teniendo en cuenta los resultados obtenidos y, de acuerdo a la valoración de los puntos, según el área al que postula, se podrá considerar la siguiente escala de puntuación:
- 25% en evaluación curricular de 01 al 20 (Puntaje)
 - 35% en evaluación de conocimiento de 01 al 20 (Puntaje)
 - 40% en la entrevista de 01 al 20 (Puntaje)
- f) Asimismo, las fases indicadas (en las secciones a y b) el Comité encargado de este proceso, publicará la lista de los postulantes aptos, los mismos que se mantendrán en las siguientes etapas, realizando la programación específica por cada etapa. Dándose a conocer esta información por correo electrónico de la empresa, así como por llamada telefónica a los aspirantes aptos.
- g) Como medio para evaluar los aptos al puesto, se tendrá en cuenta la siguiente escala:

18 al 20 ptos. = Muy Bueno

14 a 17 ptos. = Bueno

11 al 13 ptos- = Regular

Menor de 11 = Deficiente

- h) Cada fase dentro de la postulación, será de carácter de eliminación, por lo tanto, para aprobar la continuidad a la siguiente fase, se considerará como nota catorce (14) en el aspecto curricular y en la entrevista, nota doce (12) en la prueba de conocimiento y; de esta forma se tendrá en cuenta la nota promedio de este proceso al finalizar el concurso, con el fin de generar el cuadro de méritos, seleccionando de esta manera la persona más idónea para el mismo.
- i) El Comité deberá a través de reuniones optar por el aspirante más apto, considerando las puntuaciones obtenidas, de donde como mínimo el puntaje será de catorce (14), si los aspirantes no llegarán a alcanzar este puntaje como mínimo, la plaza ofertada se dará como plaza desierta.
- j) La información que se obtenga de estos procesos (cuadro de mérito), quedará plasmado en un acta, de donde el personal a cargo de esta acción será el área de Talento Humano.
- k) El resultado de la valoración estará vigente por un período de doce (12) meses, teniendo presente que la información obtenida se puede considerar para otras vacantes que estén vigentes o en todo caso se necesiten en el transcurrir del año, teniendo en cuenta que solo se podría contar con el personal que salió con puntaje de catorce (14) como mínimo.
- l) La información que brinde el postulante, con respecto a sus referencias, solo podrá acceder a ella el área de Talento Humano, por lo mismo podría esta área solicitar y verificar información del postulante, como, por ejemplo: motivo de su salida y/o referencias de su desenvolvimiento.
- m) El sujeto que ha sido elegido deberá entregar los documentos que sustenta en su hoja de vida, y/o algún documento que el área de Talento Humano requiera.
- n) Queda excluido del proceso el candidato que no brinde información, o aduldere; en caso de haber sido ya contratado el sujeto deberá renunciar por esta falta grave, sin perjuicio del compromiso legal al cual ha incurrido.

3.3.6. Propuesta del Procedimiento de reclutamiento y selección

1. Objetivo	Describir cada una de las actividades en el proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa G4S Logística & Tecnología Perú – Lima 2020
2. Alcance	Desde que se identifica la necesidad hasta que se publica el resultado.
3. Referencia normativa	<ul style="list-style-type: none"> • Perfil o Manual de Puesto • MOF
4. Definición (es)	<ul style="list-style-type: none"> • Selección: Elegir a individuos entre varios candidatos mediante un conjunto de requisitos o criterios establecidos. • Candidato: individuo que accede a postular al requerimiento. • Evaluación Curricular: En este proceso se evalúa el logro académico, experiencia en el puesto, y competencias específicas. • Evaluación Aptitudinal: Se evalúa las habilidades específicas para el puesto requerido. • Evaluación Psicológica: Proceso donde se evalúan la habilidad social de cada persona. • Entrevista: Consta del dialogo entre dos o más candidatos con la finalidad de conocer las diversas competencias de cada postulante.
5. Criterio	El candidato tiene que cumplir los requisitos establecidos.
6. Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia General • Departamento de Talento Humano
7. Requisitos del Puesto:	<ul style="list-style-type: none"> - El candidato de no cumplir los requisitos establecidos será descalificado - Todas las fases del presente proceso son eliminatorias de acuerdo a las bases.

3.3.7. Descripción de actividades:









Denominación de la etapa: Reclutamiento y Selección Personas

N°	Actividad	Responsable
1	Identificar la necesidad de contratación: El área de talento humano corrobora la demanda de acuerdo al plan operativo, identificando la necesidad a cubrir, si la posición es nueva se elabora el perfil.	Jefe de Talento Humano
2	Aprueba: se analizan los requerimientos, si está conforme a lo solicitado, se da conformidad y continuaría a la fase 4, si no está conforme regresa la fase 3.	Jefe de Talento Humano
3	Rechaza el requerimiento: Si el requerimiento enviado en la documentación no se ha remitido de acuerdo a lo establecido, así como su plan operativo se deniega la solicitud.	Responsable de recursos humanos
4	Establecimiento del cronograma Se elabora las fechas y horarios del proceso	Comisión de selección
5	Publicación de convocatoria: se publica la necesidad por los medios acordes al puesto.	Jefe de Talento Humano
6	Recepción y calificación de la Hoja de Vida (CV): Se usa el formato e inicia el filtro de postulantes.	Comisión de selección
7	Acta de calificación de CV'S y convocatoria A la Evaluación Aptitudinal: - se realiza el procesamiento de información, elaborando un acta y convocando a los candidatos idóneos para la valoración aptitudinal	Comisión de selección
8	Evaluación Aptitudinal: Se califica las habilidades descritas en el desarrollo de evaluación.	Comisión de selección

9	Acta de calificación de la evaluación aptitudinal y convocatoria para la Evaluación Psicológica: Realizando el procesamiento de información, elaborando un escrito de la evaluación y convocando a los candidatos idóneos para el proceso psicológico.	Comisión de selección
10	Evaluación Psicológica: - Se aplican los test psicológicos ya sea de forma virtual o presencial.	Jefe de Talento Humano
11	Acta de calificación de la evaluación psicológica: Se realiza el procesamiento de información elaborando el acta de calificación, enviando el resultado al Comité encargado.	Jefe de Talento Humano
12	Convocatoria para la Entrevista Personal: se realiza la convocatoria a los postulantes aptos para su entrevista.	Comisión de selección
13	Entrevista Personal: Se califica la misma de acuerdo al formato establecido	Comisión de selección
14	Acta de calificación de la entrevista personal: - En este procesamiento de datos se realizará el acta y posteriormente se remite al comité	Comisión de selección
15	Evaluación médica: se realiza la convocatoria al ganador(es) de la plaza (s) para el examen médico.	Jefe de Talento Humano
16	Consolidado de resultados: Se realiza de acuerdo al formato establecido	Comisión de selección
17	Validación de resultados: se realiza la validación de cada candidato que haya pasado por la diversas fases verificando el cumplimiento de los requisitos.	Comisión de selección
18	Desaprueba los resultados: En caso los candidatos no cumplan los requisitos o competencias, se elabora una nueva convocatoria.	Comisión de selección
19	Resolución de aprobación: Se elabora y emite el documento donde se informa el candidato apto.	Jefe de Talento Humano

20	Publicación de resultados: Se da a conocer el resultado en un espacio virtual teniendo presente las bases establecidas.	Jefe de Talento Humano
21	Contratación: Se comunica a los nuevos colaboradores para la firma de contrato.	Jefe de Talento Humano
22	Fin del proceso	

8.2 Diagrama de flujo

							
Inicio/Fin del proceso	Operación Actividad	Decisión	Documento	Procesamiento informático	Procedimiento definido	Conector de flujo dentro de la pagina	Conector de flujo a otra pagina

3.3.8. Presupuesto del proceso de selección

ACTIVIDAD	RECURSO	PERIODO	RESPONSABLE	LUGAR	COSTO
Elaborar manual de procesos-procedimientos de reclutamiento y selección de personas	Especialista de personal	Febrero 2020	de Jefe de Talento Humano	Lima	S/ 10,000,00
Implementación del manual de procedimientos de selección de personal		Febrero 2020	de Jefe de Talento Humano	Lima	
Ejecutar el manual de procesos-procedimientos de reclutamiento y selección de personas	Auditor interno/externo	Marzo de 2021	Jefe de Talento Humano	Lima	S/ 2000,00
TOTAL					S/ 12,000,00

Elaboración propia

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Concluimos que la empresa G4S Logística & Tecnología Perú – Lima 2020, la situación existente del proceso de reclutamiento y selección personal, no es las más óptimo ya que la mayor parte de trabajadores no conocen las políticas de recursos humanos e institucionales, pudiendo identificar que el área de recursos humanos de la empresa G4S Logística & Tecnología Perú no informada debidamente sus políticas y procesos institucionales a sus trabajadores ya que en su mayoría se muestra indiferentes ante las interrogantes planteadas, asimismo describen que el reclutamiento y selección ayudara a la mejora y simplificación de los procesos y procedimientos.

En relación a nuestra variable selección de personal se manifiesta en la empresa G4S Logística & Tecnología Perú – Lima 2020, los trabajadores revelaron la no existencia de un proceso estructurado por para del área de talento humano y que no posee o no da a conocer de forma adecuada los procesos de reclutamiento interno, o externo, así como no tiene plasmado la documentación física tales como un manual de procesos de reclutamiento y selección de personal en recursos humanos; a la vez manifestaron la existencia de un manual de perfil de puesto y por ultimo describieron que a pesar de tener ciertas falencias la empresa si recluta a candidatos y contrata personal calificado, los cuales son capaces de ocupar los puestos dentro de la misma organización

Finalmente, en la empresa G4S Logística & Tecnología Perú – Lima 2020, al no contar con procedimientos estandarizados, estructurados y definidos estaría provocando cierta ineficiencia en sus procesos que de no tomarle la debida importancia podría tener problemas serios en el futuro

4.2. Recomendaciones

En referencia a los resultados encontrados en la empresa G4S Logística & Tecnología Perú – Lima 2020 de nuestro variable reclutamiento, recomendamos establecer e identificar los procedimientos adecuados para una buena selección de personas, lo cual se plasme en un manual de procesos de reclutamiento y selección de personal, ya que la contratación y elección del personal idóneo es muy sensible en cada organización y contribuye al objetivo en común del fortalecimiento, así como la comunicación efectiva en las organizaciones en busca de la eficiencia.

Respecto a nuestra variable selección de personas, recomendamos implementar un manual de personal que esté acorde a la realidad de la organización y a los intereses del área de gestión del talento humano, en donde se describa de forma detallada cada una de las actividades, tareas y pasos del reclutamiento y selección de personas, permitiendo tener un orden en el área descrita en busca de beneficiar a la empresa G4S Logística & Tecnología Perú – Lima 2020.

De acuerdo a lo expuesto en la empresa G4S Logística & Tecnología Perú – Lima 2020 debe Diseñar estrategias de reclutamiento lo que permitirá la mejora de la selección de personas que ayuden a la optimización de sus procesos con el fin de atraer candidatos con las competencias requeridas por el área solicitante, en búsqueda de la productividad deseada, mejorando el compromiso y satisfacción de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA:

- Alvarado, R. y Monsalve, J. (2017) en su tesis propuesta de un proceso de selección de personal para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa andina construcciones y representaciones generales S.R.L. Chiclayo 2017. (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4209/Alvarado%20Perez%20-%20Monsalve%20Heredia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, F. (2016) El Proyecto de investigación, introducción a la metodología científica. Venezuela. Episteme
- Benites, A. M. (2018). Propuesta de mejora en el proceso de reclutamiento y selección de personal para reducir los costos en la empresa World Group S.A.C. (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/14101>
- Cajares, D. y Hurtado, L (2015). Propuesta para el mejoramiento en los procesos de gestión del talento humano (reclutamiento, selección, contratación e inducción) en la empresa Palmasur S.A.T del Municipio de san Andrés de Tumaco. (Tesis pregrado). Universidad de Nariño. Colombia. Recuperado de: <https://docplayer.es/60072173-Donald-rodrigo-cajares-preciado-luz-enid-hurtado-rodriguez.html>
- Chávez, A. (2015). Propuesta de mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección de personal dirección de administración de recursos humanos de la secretaria del agua, ubicada en la ciudad de Quito. (Tesis pregrado). Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7440/3/T-UCE-0003-AP014-2015.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). Administracion de Recursos Humanos. Mexico: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2007). Administracion de Recursos Humanos. Mexico: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2005). Administracion de Recursos Humanos. Mexico: McGrawHill.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Mexico. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.

- Méndez (2016). Proceso de reclutamiento, selección de personal y el desempeño laboral del personal de la I.E.P. Virgen de la Asunción del distrito del Porvenir 2015” (Tesis pregrado). Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8119/yupanqui%20hermenegildo_marcos.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Murillo, P. (2015). sistema para reclutamiento y seleccion personal, en un Supermercado Mercamaxx del Cantón los bancos, Provincia Pichincha. (Tesis pregrado). Universidad Regional Autónoma de los Andes UNIANDES. Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/603/1/TUAEXCOMIEAN013-2015.pdf>
- Ñaupá, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis, una propuesta didáctica para aprender a investigar y a elaborar la tesis*. 3ra.edición, Lima -Perú: Editorial e imprenta Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Quiroz, J. (2019). Estrategias para mejorar los procesos de reclutamiento y selección de personal docente de la sección Utcubamba de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2019. (Tesis pregrado). Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/2093>
- Quisbert, Z. (2016). Diseño de un plan de reclutamiento y selección de personal orientado a los objetivos de la Empresa Cei S.R.L. (Tesis pregrado). Universidad Mayor de San Andrés. Bolivia. Recuperado de: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/7725/TD-2156.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tamayo. (2008). El proceso de la investigación científica. Recuperado de <https://clea.edu.mx/biblioteca/Tamayo%20Mario%20-%20El%20Proceso%20De%20La%20Investigacion%20Cientifica.pdf>

Vanegas (2016), “Análisis de los procesos de Reclutamiento y Selección de personal en las IPPS de Villavicencio”. (Tesis pregrado). Universidad de los Llanos Colombia. Recuperado de:

<https://repositorio.unillanos.edu.co/jspui/bitstream/001/882/1/RUNILLANOS%20ADE%200268%20ANALISIS%20DE%20LOS%20PROCESOS%20DE%20RECLUTAMIENTO%20Y%20SELECCION%20DE%20PERSONAL%20EN%20LAS%20IPPS%20DE%20VILLAVICENCIO.pdf>

Zapata, O. (2006). *Herramientas para elaborar tesis e investigaciones socioeducativas*. México: Editorial Pax México.

ANEXO 01:

CUESTIONARIO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN ESCUELA ACADEMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta, el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada:

Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Datos: Hombre _____ Mujer _____

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

RECLUTAMIENTO					
Los Proceso Estratégico	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
Proceso Clave					
1. ¿La planificación estratégica de la institución da énfasis a la gestión por resultados?					
2. ¿La empresa incentiva o prioriza el cumplimiento de las políticas institucionales?					
3. ¿La institución posee políticas institucionales?					
4. El área de recursos humanos informa o ha dado a conocer sus políticas de reclutamiento					
Proceso central					
5. El área o departamento donde labora tiene procesos definidos					
6. Considera que las políticas de recursos humanos definen los procesos estratégicos					
7. Considera que una Gestión por Procesos de recursos humanos ayuda a mejorar y simplificar los procesos de una institución					
Proceso Operativo	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
Necesidad del cliente					
8. Las necesidades del cliente deben estar relacionadas a las necesidades empresariales					
9. Los procesos de recursos humanos actuales se realizan pensando en la organización?					

10. Considera que el servicio oportuno del área de recursos humanos, agrega valor a los procesos de la institución					
Evaluación del Proceso					
11. Considera que la supervisión de los procesos institucionales en la institución es muy burocrática					
12. ¿El control oportuno de las deficiencias ayuda a mejorar el funcionamiento del área?					
13. ¿Considera que la aplicación de una Gestión por Procesos, hará un cambio operacional en la institución?					
Proceso de Apoyo	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
Soporte					
14. La aplicación de un proceso de reclutamiento es una estrategia para el logro de los resultados					
15. Recibe capacitaciones en su área para mejorar los procesos					
Generación de valor					
16. ¿Considera que las estrategias a corto plazo ayudan a mejorar la productividad laboral?					
17. ¿Las estrategias operacionales están alineadas a la Gestión por procesos?					
SELECCIÓN DE PERSONAL					
Reclutamiento	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
Procedimiento interno					
18. En su institución existe un proceso de selección estructurado y efectivo					
19. Los procesos de reclutamiento y selección los tienen plasmado de manera física en un Manual de procesos de selección					
20. Para la realización del proceso de reclutamiento y selección se realiza un cronograma					
Perfil de puesto					
21. En las necesidades de empleo enviadas por las aéreas, proporcionan datos fiables para obtener al mejor candidato.					
22. La institución posee un manual de perfiles de puesto para cada posición					
23. La institución posee el MOF (manual de institución y funciones) de los trabajadores					
Elección	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
Método					
24. El área de RR.HH es el único responsable de dirigir el proceso de Reclutamiento y selección					

25. Considera usted que la institución atrae candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar un cargo dentro de la misma					
26. La institución utiliza varios medios para publicar el anuncio de una plaza vacante					
27. La institución utiliza los medios internos (email institucionales, boletines y sindicatos) para convocar a los postulantes					
28. La institución utiliza los fuentes o medios externos (Redes sociales, diarios u otros medios de comunicación) para atraer a los candidatos					
29. Considera que el la mayoría de contratados reúne los requisitos requeridos para el puesto					
Técnica					
30. Considera que es importante los conocimientos, formación académica, experiencia laboral para la ejecución de sus funciones de trabajo					
31. En el proceso de selección se realiza evaluaciones técnicas de acuerdo al perfil de puesto.					
32. Se aplica pruebas psicológicas para seleccionar a un postulante					
33. En la entrevista, a los candidatos se les informa correctamente las funciones a realizar en su cargo					
34. La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y a la información requerida					
35. La entrevista de selección se realiza en los plazos establecidos en el Cronograma					
36. La institución se interesa más en la experiencia para contratar a un candidato					
37. La institución se interesa más en la Formación profesional para contratar a un candidato					
38. La institución realiza consultas de las referencias personales de los aspirantes a contratar					
39. Al seleccionado se le realiza exámenes médicos					
40. La decisión de contratar al candidato, corresponde esta responsabilidad al área de RR.HH					

INSTRUMENTOS DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Abraham José García Yovera
	PROFESIÓN	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Mg. Gestión del Talento Humano
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	15 AÑOS
	CARGO	Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social
ESTRATEGIAS DE RECLUTAMIENTO PARA MEJORAR LA SELECCIÓN DE PERSONAL PARA LA EMPRESA G4S LOGÍSTICA& TECNOLOGÍA PERÚ SA		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	Venegas Quispe Jorge	
ESPECIALIDAD	Gestión Empresarial y Emprendimiento	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	<u>GENERAL</u> Proponer Estrategias de Reclutamiento de Personal para mejorar la selección de trabajadores para la empresa G4S Logística & Tecnología Perú – Lima 2020	
	<u>ESPECIFICOS</u> Diagnosticar la situación del actual proceso de reclutamiento de personal de la empresa G4S Logística & Tecnología del Perú. Identificar el nivel de selección personal de personal de la empresa G4S Logística & Tecnología del Perú. Diseñar estrategias de reclutamiento para mejorar la selección de personal para la empresa G4S Logística & Tecnología Perú S.A.	
EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO UNA ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIA		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 40 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinara la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el calculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de cronbach y finalmente sera aplicado a las unidades de analisis de esta investigación	
1. ¿La planificación estratégica de la institución da énfasis a la gestión por resultados?	TA (x)	TD ()
	SUGERENCIAS: _____	
2. ¿La empresa incentiva o prioriza el cumplimiento de las políticas institucionales?	TA (x)	TD ()
	SUGERENCIAS: _____	

	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
3. ¿La institución posee políticas institucionales?	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
4. El área de recursos humanos informa o ha dado a conocer sus políticas de reclutamiento	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
5. El área o departamento donde labora tiene procesos definidos	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
6. Considera que las políticas de recursos humanos definen los procesos estratégicos	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
7. Considera que una Gestión por Procesos de recursos humanos ayuda a mejorar y simplificar los procesos de una institución	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
8. Las necesidades del cliente deben estar relacionadas a las necesidades empresariales	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
9. Los procesos de recursos humanos actuales se realizan pensando en la organización?	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
10. Considera que el servicio oportuno del área de recursos humanos, agrega valor a los procesos de la institución	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
11. Considera que la supervisión de los procesos institucionales en la institución es muy burocrática	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
12. ¿El control oportuno de las deficiencias ayuda a mejorar el funcionamiento del área?	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
13. ¿Considera que la aplicación de una Gestión por Procesos, hará un cambio operacional en la institución?	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
14. La aplicación de un proceso de reclutamiento es una estrategia para el logro de los resultados	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
15. Recibe capacitaciones en su área para mejorar los procesos	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
16. ¿Considera que las estrategias a corto plazo ayudan a mejorar la productividad laboral?	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
17. ¿Las estrategias operacionales están alineadas a la Gestión por procesos?	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____

SELECCION DE PERSONAL	
18. En su institución existe un proceso de selección estructurado y efectivo	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
19. Los procesos de reclutamiento y selección los tienen plasmado de manera física en un Manual de procesos de selección	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
20. En las necesidades de empleo enviadas por las aéreas, proporcionan datos fiables para obtener al mejor candidato.	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
21. La institución posee un manual de perfiles de puesto para cada posición	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
22. La institución posee el MOF (manual de institución y funciones) de los trabajadores.	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
23. La institución posee el MOF (manual de institución y funciones) de los trabajadores.	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
24. El área de RR.HH es el único responsable de dirigir el proceso de Reclutamiento y selección	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
25. Considera usted que la institución atrae candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar un cargo dentro de la misma	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
26. La institución utiliza varios medios para publicar el anuncio de una plaza vacante	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
27. La institución utiliza los medios internos (email institucionales, boletines y sindicatos) para convocar a los postulantes	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
28. La institución utiliza los fuentes o medios externos (Redes sociales, diarios u otros medios de comunicación) para atraer a los candidatos	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
29. Considera que la mayoría de contratados reúne los requisitos requeridos para el puesto	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
30. Considera que es importante los conocimientos, formación académica, experiencia laboral para la ejecución de sus funciones de trabajo	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____

31. En el proceso de selección se realiza evaluaciones técnicas de acuerdo al perfil de puesto.	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
32. Se aplica pruebas psicológicas para seleccionar a un postulante	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
33. En la entrevista, a los candidatos se les informa correctamente las funciones a realizar en su cargo	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
34. La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y a la información requerida	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
35. La entrevista de selección se realiza en los plazos establecidos en el Cronograma	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
36. La institución se interesa más en la experiencia para contratar a un candidato	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
37. La institución se interesa más en la Formación profesional para contratar a un candidato	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
38. La institución realiza consultas de las referencias personales de los aspirantes a contratar	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
39. Al seleccionado se le realiza exámenes médicos	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
40. La decisión de contratar al candidato, corresponde esta responsabilidad al área de RR.HH	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA ___ 40 ___ NºTD _____
2. COMENTARIOS GENERALES:	
3. OBSERVACIONES: SIN OBSERVACIONES	


 JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTOS DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		MERINO NUNEZ MIRKO
PROFESIÓN		Lic. Administración
ESPECIALIDAD		DR. EN EDUCACIÓN
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)		26 AÑOS
CARGO		DOCENTE
ESTRATEGIAS DE RECLUTAMIENTO PARA MEJORAR LA SELECCIÓN DE PERSONAL PARA LA EMPRESA G4S LOGÍSTICA& TECNOLOGÍA PERÚ SA		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	Venegas Quispe Jorge	
ESPECIALIDAD	Gestión Empresarial y Emprendimiento	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	<u>GENERAL</u> Proponer Estrategias de Reclutamiento de Personal para mejorar la selección de trabajadores para la empresa G4S Logística & Tecnología Perú – Lima 2020	
	<u>ESPECIFICOS</u> Diagnosticar la situación del actual proceso de reclutamiento de personal de la empresa G4S Logística & Tecnología del Perú. Identificar el nivel de selección personal de personal de la empresa G4S Logística & Tecnología del Perú. Diseñar estrategias de reclutamiento para mejorar la selección de personal para la empresa G4S Logística & Tecnología Perú S.A.	
EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO UNA ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIA		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 40 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinara la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el calculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de cronbach y finalmente sera aplicado a las unidades de analisis de esta investigación	
1. ¿La planificación estratégica de la institución da énfasis a la gestión por resultados?	TA (x)	TD ()
	SUGERENCIAS: _____	
2. ¿La empresa incentiva o prioriza el cumplimiento de las políticas institucionales?	TA (x)	TD ()
	SUGERENCIAS: _____	

	TA (x) TD () SUGERENCIAS:
3. ¿La institución posee políticas institucionales?	TA (x) TD () SUGERENCIAS:
4. El área de recursos humanos informa o ha dado a conocer sus políticas de reclutamiento	TA (x) TD () SUGERENCIAS:
5. El área o departamento donde labora tiene procesos definidos	TA (x) TD () SUGERENCIAS:
6. Considera que las políticas de recursos humanos definen los procesos estratégicos	TA (x) TD () SUGERENCIAS:
7. Considera que una Gestión por Procesos de recursos humanos ayuda a mejorar y simplificar los procesos de una institución	TA (x) TD () SUGERENCIAS:
8. Las necesidades del cliente deben estar relacionadas a las necesidades empresariales	TA (x) TD () SUGERENCIAS:
9. Los procesos de recursos humanos actuales se realizan pensando en la organización?	TA (x) TD () SUGERENCIAS:
10. Considera que el servicio oportuno del área de recursos humanos, agrega valor a los procesos de la institución	TA (x) TD () SUGERENCIAS:
11. Considera que la supervisión de los procesos institucionales en la institución es muy burocrática	TA (x) TD () SUGERENCIAS:
12. ¿El control oportuno de las deficiencias ayuda a mejorar el funcionamiento del área?	TA (x) TD () SUGERENCIAS:
13. ¿Considera que la aplicación de una Gestión por Procesos, hará un cambio operacional en la institución?	TA (x) TD () SUGERENCIAS:
14. La aplicación de un proceso de reclutamiento es una estrategia para el logro de los resultados	TA (x) TD () SUGERENCIAS:
15. Recibe capacitaciones en su área para mejorar los procesos	TA (x) TD () SUGERENCIAS:
16. ¿Considera que las estrategias a corto plazo ayudan a mejorar la productividad laboral?	TA (x) TD () SUGERENCIAS:
17. ¿Las estrategias operacionales están alineadas a la Gestión por procesos?	TA (x) TD () SUGERENCIAS:

SELECCION DE PERSONAL	
18. En su institución existe un proceso de selección estructurado y efectivo	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____
19. Los procesos de reclutamiento y selección los tienen plasmado de manera física en un Manual de procesos de selección	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____
20. En las necesidades de empleo enviadas por las aéreas, proporcionan datos fiables para obtener al mejor candidato.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____
21. La institución posee un manual de perfiles de puesto para cada posición	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____
22. La institución posee el MOF (manual de institución y funciones) de los trabajadores.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____
23. La institución posee el MOF (manual de institución y funciones) de los trabajadores.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____
24. El área de RR.HH es el único responsable de dirigir el proceso de Reclutamiento y selección	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____
25. Considera usted que la institución atrae candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar un cargo dentro de la misma	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____
26. La institución utiliza varios medios para publicar el anuncio de una plaza vacante	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____
27. La institución utiliza los medios internos (email institucionales, boletines y sindicatos) para convocar a los postulantes	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____
28. La institución utiliza los fuentes o medios externos (Redes sociales, diarios u otros medios de comunicación) para atraer a los candidatos	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____
29. Considera que la mayoría de contratados reúne los requisitos requeridos para el puesto	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____
30. Considera que es importante los conocimientos, formación académica, experiencia laboral para la ejecución de sus funciones de trabajo	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____

31. En el proceso de selección se realiza evaluaciones técnicas de acuerdo al perfil de puesto.	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
32. Se aplica pruebas psicológicas para seleccionar a un postulante	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
33. En la entrevista, a los candidatos se les informa correctamente las funciones a realizar en su cargo	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
34. La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y a la información requerida	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
35. La entrevista de selección se realiza en los plazos establecidos en el Cronograma	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
36. La institución se interesa más en la experiencia para contratar a un candidato	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
37. La institución se interesa más en la Formación profesional para contratar a un candidato	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
38. La institución realiza consultas de las referencias personales de los aspirantes a contratar	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
39. Al seleccionado se le realiza exámenes médicos	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
40. La decisión de contratar al candidato, corresponde esta responsabilidad al área de RR.HH	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA 40 NºTD 0
2. COMENTARIOS GENERALES:	
3. OBSERBACIONES: SIN OBSERBACIONES	



JUEZ - EXPERTO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1179-FACEM-USS-2020**

Chiclayo, 11 de noviembre de 2020

VISTO:

El oficio N° 0371-2020/FACEM-DA-USS de fecha 10/11/2020, presentado por el (la) Director (a) de la EAP de Administración, y el proveído del Decano de la FACEM de fecha 11/11/2020, sobre la aprobación de títulos de proyectos de investigación,

CONSIDERANDO:

Que, con oficio N° 0316-2020/FACEM-DA-USS de fecha 21/09/2020, el (la) Director (a) de la Escuela Académico Profesional de Administración, solicita la aprobación de títulos de proyectos de tesis presentado por sus estudiantes.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTÍCULO UNICO: APROBAR, los proyectos de investigación de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración, que desarrollaron el Curso- Taller de actualización de Tesis de Pregrado, grupo X, que estuvieron a cargo de la docente Mg. GUERRERO MILLONES ANA MARIA, según detalle adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(e)
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1179-FACEM-USS-2020**

N	APELLIDOS NOMBRES	TITULO	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
01	CHIROQUE ENEQUE ANA MARÍA DEL PILAR	LA MOTIVACION LABORAL Y LA ROTACION DE PERSONAL NOMBRADO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
02	GARAY LEON BRENDA LUCÍA	IMPACTO DE LA CERTIFICACION DE OPERADOR ECONOMICO AUTORIZADO (OEA) EN EL SERVICIO DE AGENCIAS RANSA S.A. CALLAO	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
03	GONZALES ALCANTARA LIZET SHERALDINE	EFICACIA Y CALIDAD DE SERVICIO DEL PROGRAMA SOCIAL: JUNTOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LONYA GRANDE - AMAZONAS 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
04	MERINO BONILLA MARIAELENA DEL MILAGRO	ESTRATEGIAS DE MARKETING DE SERVICIOS PARA LA FIDELIZACION DE CLIENTES EN LA EMPRESA VIETTEL PERU SAC. CHICLAYO	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
05	NIQUE NUNEZ ALEX HUMBERTO	ANALISIS DE LAS CAUSAS DE MOROSIDAD EN LA CARTERA DE CRÉDITOS DE FINANCIERA PROEMPRESA S.A - AGENCIA COLONIAL - LIMA NORTE, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
06	ORTIZ MUNOZ FELIPE OMAR	PLAN DE MARKETING PARA EL INCREMENTO DE LAS VENTAS: EMPRESA DE CALZADO D'PEVEZ - SAN JUAN DE LURIGANCHO - LIMA, 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
07	VENEGAS QUISPE JOSE LUIS	ESTRATEGIAS DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL PARA MEJORAR LA SELECCION DE TRABAJADORES PARA LA EMPRESA G4S LOGISTICA & TECNOLOGIA PERÚ LIMA 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
08	QUISPE FERNANDEZ LORELY NATALIA	LA CALIDAD DEL SERVICIO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA - MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAPAPLAYA - REGIÓN SAN MARTIN 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe



G4S

Lima 06 de Noviembre del 2017


Sr. Jorge Robinet Juárez.

Gerente General G4S Cash.

Asunto: Solicitud de Investigación.

Yo Jorge Robinet Juárez con DNI. 07886301 en mi condición de Gerente General de G4S Logística & Tecnológica Perú S.A. autorizo al Sr. José Luis Venegas Quispe con DNI. 42242645 quien ocupa el cargo de: Coordinador de Seguridad de Planta a realizar la investigación con fines académicos dentro de la empresa, proporcionándole información necesaria para la investigación, la misma que deberá ser tratada con la confidencia del caso.

Se expide el presente para los fines del caso.


G4S L & T PERU S.A.
Jorge Robinet Juárez
Gerente General


G4S L & T PERU S.A.
Coordinador de Seguridad de Planta

**FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)**

Pimentel, 21 DICIEMBRE 2020

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito: José Luis VENEZAS Quijpe con DNI 42242645


En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:

ESTRATEGIAS DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL PARA MEJORAR LA SELECCIÓN DE TRABAJADORES PARA LA EMPRESA GAS LOGÍSTICA & TECNOLOGÍA PERU - LIMA 2020

presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

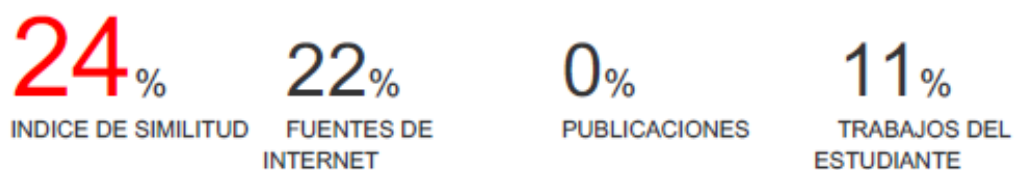
- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
VENEZAS Quijpe José Luis	42242645	

ESTRATEGIAS DE RECLUTAMIENTO PARA MEJORAR LA SELECCIÓN DE PERSONAL PARA LA EMPRESA G4S LOGÍSTICA& TECNOLOGÍA PERÚ SA

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	14%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
3	Submitted to Universidad Sergio Arboleda Trabajo del estudiante	1%
4	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
5	www.clubensayos.com Fuente de Internet	1%
6	www.tdx.cat Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	blog.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1%

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **ABRAHAM JOSÉ GARCÍA YOVERA**, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 1179-FACEM-USS-2020, presentado por el Bach. Venegas Quispe José Luis con su Titulada **ESTRATEGIAS DE RECLUTAMIENTO PARA MEJORAR LA SELECCIÓN DE PERSONAL PARA LA EMPRESA G4S LOGÍSTICA& TECNOLOGÍA PERÚ SA**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 22% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 21 de diciembre de 2020



Mg. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.