

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**DETERMINACIÓN DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y  
SELECCIÓN DE PERSONAL EN MOLINOS & CIA SEMPER SAC**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

**ANA PAULA CARRILLO ALCANTARA**

**ASESOR**

**LUIS AUGUSTO ANGULO BUSTIOS**

**<https://orcid.org/0000-0001-8145-444X>**

**Chiclayo, 2022**

**DETERMINACIÓN DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y  
SELECCIÓN DE PERSONAL EN MOLINOS & CIA SEMPER  
SAC**

PRESENTADA POR:

**ANA PAULA CARRILLO ALCANTARA**

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

APROBADA POR:

Jessica Karin Solano Cavero

PRESIDENTE

Luis Alberto Ubillus Ubillus

SECRETARIO

Luis Augusto Angulo Bustios

VOCAL

## **Dedicatoria**

Dedico este proyecto de tesis a Dios y a mis padres. A Dios porque siempre está conmigo en cada paso que doy. A mis padres Marcos y Martha porque siempre lo sacrificaron todo por darme todas las herramientas necesarias para hacerme una persona de bien y profesional, dándome la fortaleza para seguir adelante ante cada obstáculo que se me presentó y su apoyo en todo momento, sin dudar nunca de mi inteligencia y capacidad.

A mi hermana Natalia, porque a lo largo de mi carrera siempre me brindó su apoyo y confianza dando ánimos para no darme por vencida en esta dura lucha por el logro de mis metas.

¡Gracias a ustedes familia!

## **Agradecimientos**

A la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, porque en sus aulas, tuve un crecimiento tanto intelectual como humano de cada uno de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales en la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

Así mismo un agradecimiento a mi Asesor, el Mgtr. Luis Angulo Bustos por su paciencia, sus conocimientos, experiencia y su constante motivación para poder culminar con éxito el proyecto.

A mis profesores, quienes a lo largo de mi carrera me brindaron todas las herramientas necesarias para concluir con éxito esta etapa.

# Índice

Dedicatoria	
Agradecimientos	
Resumen .....	9
Abstract .....	10
I. Introducción.....	11
II. Marco Teórico .....	13
2.1. Antecedentes del problema .....	13
2.2. Bases teórico científicas.....	15
2.2.1. Requerimiento de personal .....	15
2.2.3. Proceso de Reclutamiento .....	16
2.2.4. Proceso de Selección .....	21
2.2.5. Proceso de inducción .....	23
III. Metodología.....	24
3.1. Tipo y nivel de investigación .....	24
3.2. Diseño de investigación .....	24
3.3. Población, muestra y muestreo .....	24
3.4. Criterios de selección .....	25
3.5. Operacionalización de variables .....	26
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.7. Procedimientos .....	28
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos .....	28
3.9. Matriz de consistencia.....	29
3.10. Consideraciones éticas .....	30
IV. Resultados .....	31
4.4. Discusión .....	39
4.5. Conclusiones .....	42
4.6. Recomendaciones .....	43
4.7. Referencias Bibliográficas .....	44
4.8. Anexos .....	46

## Lista De Tablas

<b>Tabla 1. Marco muestral del personal de MOLINOS &amp; CIA SEMPER SAC .....</b>	<b>25</b>
<b>Tabla 2. Operacionalización de variables .....</b>	<b>26</b>
<b>Tabla 3. Matriz de consistencia.....</b>	<b>29</b>
<b>Tabla 4. Entrevista .....</b>	<b>31</b>
<b>Tabla 5. Resumen de procesamiento de datos de la variable Reclutamiento y Selección. ....</b>	<b>32</b>
<b>Tabla 6. Alpha de cronbach de la variable Reclutamiento y Selección.....</b>	<b>32</b>

## Lista de figuras

<b>Figura 1. Recrutamiento interno y reclutamiento externo. ....</b>	<b>18</b>
<b>Figura 2. El reclutamiento y la selección como partes del proceso para incorporar a otras personas.....</b>	<b>21</b>
<b>Figura 3. La entrevista como una técnica de selección de personal .....</b>	<b>22</b>
<b>Figura 4. Dimensión reclutamiento y sus ítems .....</b>	<b>33</b>
<b>Figura 5. Dimensión selección y sus ítems.....</b>	<b>34</b>
<b>Figura 6. Dimensión inducción y sus ítems .....</b>	<b>35</b>
<b>Figura 7. Edad del encuestado .....</b>	<b>35</b>
<b>Figura 8. Sexo del encuestado .....</b>	<b>36</b>
<b>Figura 9. Nivel de instrucción del encuestado .....</b>	<b>36</b>
<b>Figura 10. Tiempo de servicio del encuestado .....</b>	<b>37</b>
<b>Figura 11. Puesto al que se presentó.....</b>	<b>38</b>
<b>Figura 12. Puesto actual.....</b>	<b>38</b>
<b>Figura 13. Reclutamiento, selección y sus dimensiones .....</b>	<b>55</b>
<b>Figura 14. Dimensión reclutamiento y su ítem postulé a la empresa porque me recomendó un trabajador .....</b>	<b>56</b>
<b>Figura 15. Dimensión reclutamiento y su ítem postulé a la empresa porque me recomendó un amigo del dueño.....</b>	<b>57</b>
<b>Figura 16. Dimensión reclutamiento y su ítem postulé a la empresa por medio de una solicitud espontanea.....</b>	<b>57</b>
<b>Figura 17. Dimensión reclutamiento y su ítem me enteré sobre el puesto de trabajo a través de las redes sociales .....</b>	<b>58</b>
<b>Figura 18. Dimensión reclutamiento y su ítem me enteré sobre el puesto de trabajo a través de un anuncio en la TV .....</b>	<b>59</b>
<b>Figura 19. Dimensión reclutamiento y su ítem me enteré sobre el puesto de trabajo a través de un anuncio en la radio.....</b>	<b>59</b>
<b>Figura 20. Dimensión reclutamiento y su ítem tuve conocimiento del puesto de trabajo disponible porque lo vi en el periódico .....</b>	<b>60</b>

<b>Figura 21. Dimensión selección y su ítem antes de ingresar a la empresa me realizaron una entrevista previa .....</b>	<b>61</b>
<b>Figura 22. Dimensión selección y su ítem evaluaron mi hoja de vida antes de mi ingreso a la empresa .....</b>	<b>61</b>
<b>Figura 23. Dimensión selección y su ítem verificaron mis datos y referencias antes de mi ingreso a la empresa .....</b>	<b>62</b>
<b>Figura 24. Dimensión selección y su ítem me realizaron exámenes médicos para poder ingresar a la empresa .....</b>	<b>62</b>
<b>Figura 25. Dimensión selección y su ítem me realizaron una prueba psicológica poder ingresar a la empresa .....</b>	<b>63</b>
<b>Figura 26. Dimensión selección y su ítem tuve que pasar una prueba de conocimientos para que me contraten .....</b>	<b>63</b>
<b>Figura 27. Dimensión inducción y su ítem cuando ingresé a la empresa me brindaron una capacitación.....</b>	<b>64</b>
<b>Figura 28. Dimensión inducción y su ítem me explicaron claramente en qué consistía mi puesto de trabajo y todas las actividades que tenía que realizar .....</b>	<b>64</b>
<b>Figura 29. Dimensión inducción y su ítem la empresa me asignó a una persona que me ayudó a adaptarme a mi puesto de trabajo .....</b>	<b>65</b>

## Resumen

La presente investigación descriptiva se desarrolló en MOLINOS & CIA SEMPER SAC, en la cual se determinó el proceso de reclutamiento y selección de personal, el cual se desarrolla de manera informal, sin tener en cuenta los procedimientos teóricos que garanticen buenos resultados.

El objetivo principal de la investigación es la determinación del proceso de reclutamiento y selección de personal en MOLINOS & CIA SEMPER SAC basada en un estudio con enfoque mixto, de nivel descriptiva y de corte transversal.

Para su desarrollo se aplicó una encuesta a todo el personal de la empresa la cual nos permitió determinar los criterios de reclutamiento, selección y los pasos de inducción que se realizan en la organización; del mismo modo se realizó una entrevista dirigida a la persona encargada de realizar el proceso de reclutamiento y selección de personal la cual permitió determinar los criterios utilizados para el requerimiento de personal.

El resultado fue que la empresa no cuenta con un proceso formal de reclutamiento y selección; que no existe un análisis y descripción de puestos; que se basa en un tipo de reclutamiento externo; que el factor determinante de los ingresos es la recomendación y que la inducción del nuevo colaborador es lo más importante para la organización

***Palabras clave:*** Inducción, requerimiento de personal, reclutamiento, selección.

Clasificaciones JEL: M53, M54, M55.

## **Abstract**

This descriptive research was carried out at MOLINOS & CIA SEMPER SAC, in which the recruitment and selection process was determined, which is carried out informally, without taking into account the theoretical procedures that guarantee good results.

The main objective of the research is the determination of the recruitment and selection process of personnel in MOLINOS & CIA SEMPER SAC based on a study with a mixed approach, descriptive level and cross section

For its development, a survey was applied to all company personnel which allowed us to determine the criteria for recruitment, selection and the induction steps carried out in the organization; In the same way, an interview was conducted with the person in charge of carrying out the recruitment and selection process, which allowed determining the criteria used for the personnel requirement.

The result was that the company does not have a formal recruitment and selection process; that there is no job description and analysis; that it is based on a type of external recruitment; that the determining factor of the income is the recommendation and that the induction of the new collaborator is the most important thing for the organization

***Keywords:*** Induction, Staff requirement, recruitment selection.

JEL Classifications: M53, M54, M55

## **I. Introducción**

En el actual siglo XXI podemos observar los distintos cambios que se están dando en las empresas y su entorno, gracias a la globalización y la nueva tecnología en los distintos procesos de producción y administración, con muchos nuevos retos que obligan a todos los proveedores de bienes y servicios a mejorar cada día.

Un estudio realizado por (Deloitte, 2018), indica que el área de recursos humanos en los últimos años ha ido tomando mayor protagonismo en las empresas debido a que la parte fundamental de toda organización es el capital humano y que es necesario considerar a las personas como un agente sumamente importante para toda organización ya que contribuye al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Para garantizar una buena contratación es necesario realizar un buen proceso de reclutamiento y selección de personal. Tal es el caso de MOLINOS & CIA SEMPER SAC, esta empresa presenta algunos problemas en cuanto al proceso de reclutamiento y selección de personal, y es que a pesar de la importancia que el proceso, en el rubro en el que se encuentra la empresa, muchas veces solo es necesaria una entrevista en la que se le preguntan cosas básicas al trabajador y en el mejor de los casos se le realiza una breve prueba de conocimientos para comprobar si cumple con los requisitos necesarios para el puesto disponible. En otras ocasiones al trabajador no se le hace alguna prueba ni entrevista, simplemente porque viene con recomendación de alguien más o por el simple hecho de querer cubrir la vacante lo más pronto posible, claramente esto nos muestra que existe un desconocimiento administrativo en cuanto a la admisión de un candidato ya sea del nivel operativo o administrativo, como consecuencia se puede evidenciar una falta de compromiso de los colaboradores hacia la empresa y hacia el trabajo ya que en cuanto se les presenta una nueva oportunidad no dudan en desertar.

El presente trabajo de investigación se realiza con el objetivo de determinar el proceso de reclutamiento y selección de personal en MOLINOS & CIA SEMPER SAC con el fin de

mejorar el proceso ya que este no se ajusta a los procedimientos establecidos por la doctrina, lo cual beneficiará a la empresa para que pueda implementar de una mejor manera dicho proceso y le permita disminuir los errores al momento de contratar a su personal.

Expuesto lo anterior se formuló la presente pregunta de investigación, ¿Cuál es el proceso de reclutamiento y selección de personal que realiza MOLINOS & CIA SEMPER SAC?, en consecuencia, se planteó como objetivo principal Determinar el proceso de reclutamiento y selección de personal de MOLINOS & CIA SEMPER SAC y, como objetivos específicos: Determinar los criterios utilizados para el requerimiento de personal, determinar los criterios de reclutamiento de personal, determinar los criterios de selección de personal y determinar los pasos de inducción que maneja actualmente MOLINOS & CIA SEMPER SAC.

Por lo tanto, en el capítulo I se planteó el problema de investigación, los objetivos y la fundamentación del estudio realizado. En el capítulo II, se mencionó algunas investigaciones aplicadas tanto a nivel internacional como nacional, relacionadas al tema de investigación y se sintetizó las bases teóricas científicas necesarias para el éxito de la misma. En el capítulo III se expuso la metodología aplicada para que en el capítulo IV se detallan los resultados obtenidos y la discusión correspondiente.

## II. Marco Teórico

### 2.1. Antecedentes del problema

Encontramos algunos estudios tanto en el ámbito nacional como internacional en el que podemos evidenciar la importancia de la variable reclutamiento y selección de personal. Haciendo una revisión en la literatura encontramos las siguientes investigaciones.

Según (Krawinkel & Lanza Castelli, 2017), en su estudio cuyo objetivo es el diseño de una propuesta de mejora en el proceso de reclutamiento y selección aportando herramientas e instrumentos con el fin de mejorar y formalizar el proceso en su empresa, concluyeron que el proceso de reclutamiento y selección de personal es fundamental en la organización para que pueda tener una gestión efectiva de recursos humanos.

Arias & Cornejo (2016) su investigación tiene como objetivo formalizar y estructurar el proceso de reclutamiento y selección de personal y de este modo busca tener empleados permanentes, productivos y satisfechos, en el cual concluyen que, realizar un buen proceso de reclutamiento y selección nos va a permitir identificar a los mejores candidatos para las vacantes que se encuentren disponibles dentro de la organización.

Así mismo encontramos a (Sierra Velásquez & Ciro López, 2018) cuya investigación tuvo como objetivo identificar los procesos de selección en las empresas EMTELCO S.A.S. y CORONA S.A. en el cual concluyen que las organizaciones deben implementar un correcto proceso de reclutamiento y selección, ya que esto significará el éxito de cada una de las actividades que se realizan dentro de esta.

Del mismo modo recalcan la importancia que tiene cada una de las etapas del proceso de reclutamiento y selección de personal puesto que estas nos brindan información nueva de cada candidato a elegir, lo que facilitará la decisión al momento de la contratación.

Para (Herrero & Zamuner, 2018), cuya investigación tuvo como objetivo diseñar y construir un proceso de reclutamiento y selección para que lo lleve a cabo la misma empresa, concluye que en la organización es importante iniciar con un eficaz proceso de

reclutamiento y selección el cual permita precisar al mejor talento, pero que de la misma manera se deben desarrollar programas de inducción y capacitación constante que ayuden a que los colaboradores incrementen dicho talento y puedan complementar su función de la mejor manera.

Llocallasi Huamani (2018), tuvo como objetivo de su investigación realizar un estudio para determinar la importancia que tiene este proceso de reclutamiento y selección en el personal operario que formara parte de la empresa Danper Arequipa S.A.C, utilizando un método cuantitativo, llegando a la conclusión de que es necesario formalizar las políticas del proceso de reclutamiento y selección de personal como una de las funciones básicas de la organización. Así mismo la elaboración de un manual del proceso en donde se contemplen todos los lineamientos teóricos para poder mejorar dicho proceso.

La investigación realizada por (Balarezo Arrese, 2018), tuvo como objetivo analizar las condiciones laborales que resultan claves para atraer y retener al personal estibador en el cuál concluye que el punto de partida para que esto suceda es la realización de un fino proceso de reclutamiento y selección de personal en el cual se incluya una inducción personalizada y un constante programa de capacitación para desarrollar el potencial del trabajador.

Yaksetig Loayza (2016), en su estudio cuyo objetivo es realizar una estrategia de selección de talento humano para la empresa Chilis Piura, concluye que si el proceso de selección es realizado correctamente no solo ayudará a contar con el personal que mejor se ajuste a los requerimientos de la empresa, también nos proporcionará información sobre las oportunidades futuras del postulante, diseñando planes de carreras y programando inducciones o capacitaciones.

El estudio realizado por (Llanos Llaxa & Sánchez Huamán, 2019) tiene como objetivo el demostrar cómo el proceso de reclutamiento y selección de personal contribuye a la mejora de las organizaciones, concluyendo que para integrar un buen equipo de trabajo es necesario poder hallar a las personas idóneas, que tengas los conocimientos, habilidades y destrezas

que el puesto requiera es por ello que es necesario que las empresas implementen un buen proceso de reclutamiento y selección de personal que les permita obtener candidatos altamente calificados.

## **2.2. Bases teórico científicas**

Tanto el reclutamiento como la selección de personal son dos fases un mismo proceso en el cual, el primero se encarga de proveer la materia prima para la selección (los candidatos) y el segundo se ocupa de la clasificación de los candidatos más adecuados según de las especificaciones de la empresa. (Chiavenato, 2011)

### **2.2.1. Requerimiento de personal**

Según (Dessler, 2015) este es el proceso mediante el cual la empresa informa al área de recursos humanos que existe un puesto disponible y que tiene que ser cubierto, en esta fase se dan las especificaciones de las características que debe tener el candidato y las actividades que tiene que realizar.

#### **a) Análisis del puesto**

Este procedimiento sirve para establecer el tipo de persona que debe contratarse para ocupar un determinado puesto al igual que las responsabilidades que tendrá, es la base para diversas actividades de administración de recursos humanos.

#### **b) Descripción del puesto**

Para (Dessler, 2015), es la lista de las condiciones laborales y responsabilidades que se obtienen como resultado del análisis del puesto.

Asimismo (Robbins, Coulter, & Decenzo, 2017), indican que es un enunciado por el cual la organización detalla en qué consiste un empleo.

#### **c) Especificaciones del puesto**

Dessler (2015), nos dice que es la lista de las características, estudios, habilidades que debe tener una persona para el puesto que se encuentra disponible.

Por otro lado (Robbins, Coulter, & Decenzo, 2017), indican que es un enunciado en el que se menciona cual es el grado de calificación que necesita una persona para poder realizar con éxito determinadas funciones.

### **2.2.2. Proceso de admisión de personal**

Según (Chiavenato, 2009), la adquisición del talento humano es una de las actividades más importantes ya que de esta va a depender la incorporación de un buen capital humano que es la base de toda organización. Los procesos para atraer e incorporar al capital humano, significan el camino directo a su contratación, las empresas cuentan con distintos procedimientos de filtración que agrupan las características y aptitudes necesarias para el logro de sus objetivos y metas trazadas.

### **2.2.3. Proceso de Reclutamiento**

Robbins, Coulter, & Decenzo (2017), describen a este como que es aquel proceso que implica la localización, identificación y la fase de atracción de solicitantes capaces.

Para (Chiavenato, 2009) la función principal que ejerce el reclutamiento en las organizaciones comunicar las oportunidades de empleo que estas ofrecen para encontrar y atraer a los candidatos con las características idóneas para el puesto a ocupar. Lo esencial es atraer a los candidatos para que estos sean seleccionados.

Por otro lado (Gómez Mejía, Balkin, & Cardy, 2016), nos muestra una nueva idea con respecto al proceso de reclutamiento, en el cual nos indica que este proceso es en realidad una actividad de venta y puede ser más efectivo si centramos el enfoque en el candidato tratándolo como cliente.

#### **2.2.3.1. Fuentes de Reclutamiento**

El ámbito de los recursos humanos nos presenta diversas fuentes de recursos humanos, aquellos que tienen que ser ubicadas y diagnosticadas por la organización que luego influirá en ellas mediante las técnicas de reclutamiento. (Chiavenato, 2007)

##### **a) Reclutamiento interno**

Para (Chiavenato, 2009), el reclutamiento interno se enfoca en los candidatos que ya forman parte de la organización con la finalidad de transferirlos a un puesto del mismo nivel, pero que involucra otros conocimientos y habilidades,

o promoverlos a puestos mucho más altos y más complejos, se trata de buscar las competencias internas para aprovecharlas de una mejor manera.

En ese sentido (Dessler, 2015), indica que los trabajadores actuales o los ascensos dentro de la organización, por lo general son la mejor opción para conseguir candidatos.

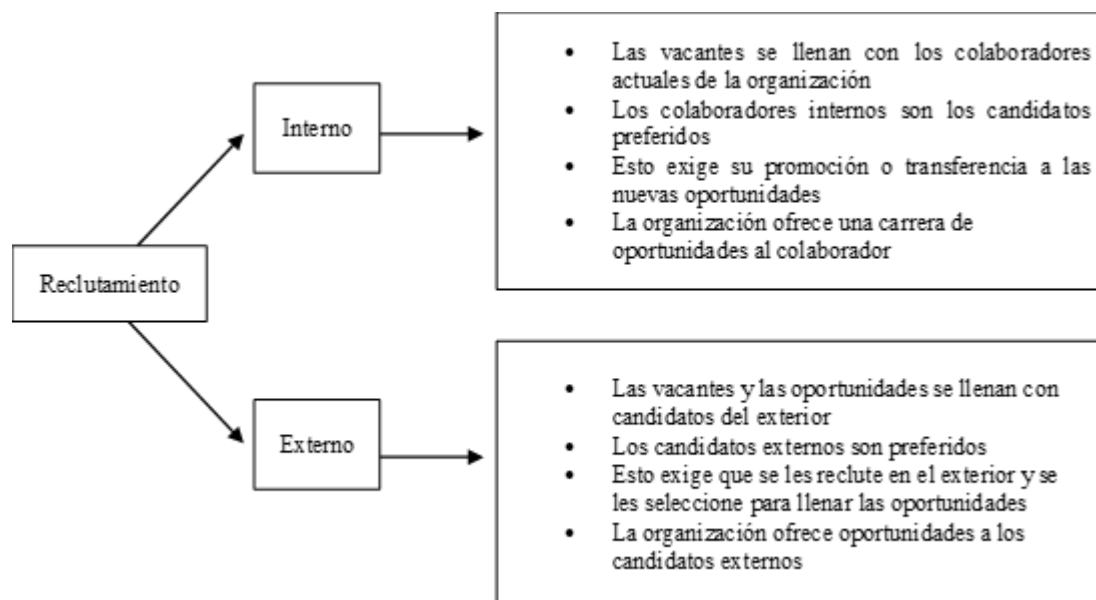
El cubrir los puestos disponibles con candidatos internos tiene varias ventajas como:

- Conocer las debilidades y fortalezas de un aspirante
- Es muy probable que los empleados se encuentren más comprometidos con la empresa.
- Los trabajadores tienden a ver los ascensos como recompensas por su lealtad y capacidad.
- Los postulantes internos necesitan menos inducción y es probable que necesiten menos capacitación que los aspirantes externos al estar familiarizados con las actividades de la organización.

#### **b) Reclutamiento externo**

Según (Chiavenato, 2009), el reclutamiento externo se basa en los candidatos que son externos a la organización para someterlos a su proceso de selección. De una manera eficaz y precisa busca competencias externas para adquirir habilidades y experiencias con las que actualmente no cuenta la organización.

Robbins, Coulter, & Decenzo (2017), indican que la mayoría de los estudios realizados tienen como resultado que los mismos empleados pueden brindarnos a los candidatos idóneos debido a que ellos conocen mucho mejor tanto a las características del puesto disponible, como las de los candidatos que ellos recomiendan.



**Figura 1. Reclutamiento interno y reclutamiento externo.**  
**Fuente: Chiavenato, I.**

### 2.2.3.2. Técnicas de Reclutamiento Externo

Para (Dessler, 2015), las empresas no siempre encuentran toda la fuerza laboral que necesitan dentro de su propio personal o muchas veces no desean hacerlo así.

Chiavenato (2009), indica que este proceso de reclutamiento se inicia en el momento en el que el candidato presenta su currículum vitae o llena su solicitud de empleo en la organización. La cual es un formato que cada aspirante llena con datos básicos como nivel de estudios, conocimientos, experiencia laboral, dirección, teléfono, etc. La misma que se puede llenar por internet.

El currículum vitae es de vital importancia para este proceso de reclutamiento externo ya que funciona como una carpeta del candidato. En el podemos encontrar tanto la información básica (nombre, edad, dirección y teléfono), el cargo al que aspiran ingresar, los estudios realizados, la experiencia profesional, hasta las competencias y habilidades con las que cuenta cada postulante.

**a) Anuncios en diarios y revistas especializadas**

Robbins, Coulter, & Decenzo (2017), indican que este tipo de anuncios pueden realizarse cuando se busca un tipo de reclutamiento local (periódicos) o para búsquedas regionales, nacionales o internacionales (revistas profesionales).

Dependiendo el tipo de puesto que se quiera ocupar (Chiavenato, 2009), nos dice que los anuncios en periódicos son una buena opción para este proceso de reclutamiento, se puede dar en diarios locales o regionales si lo que se requiere es un gerente o algún supervisor, en cambio para empleados más especializados los diarios más populares son los más indicados.

**b) Agencias de reclutamiento**

En caso de que la organización no contara con un área específica de recursos humanos, (Chiavenato, 2009) nos dice que esta puede ponerse en contacto con alguna de estas agencias la cual va a abastecer a la organización con los candidatos que está buscando según las características del puesto a ocupar. Se puede contemplar también el contacto con estas agencias cuando la organización necesite una gran cantidad de candidatos altamente calificados y esta no se sienta capaz de realizar dicho proceso.

Así mismo (Gómez Mejía, Balkin, & Cardy, 2016), nos dicen que muchas empresas utilizan esta técnica cuando los que buscan es un personal con una cualificación. Usualmente estas agencias reciben los honorarios en función al sueldo del nuevo empleado.

**c) Contactos con escuelas, universidades y agrupaciones**

Para (Chiavenato, 2009), la organización puede estar siempre en contacto con escuelas, universidades y distintas agrupaciones para dar a conocer sus políticas, de este modo puede asegurar una actitud favorable por parte de los candidatos en potencia, aun cuando a un corto plazo la empresa no pueda ofrecer oportunidades laborales.

Gómez Mejía, Balkin, & Cardy (2016), indican que los centros de educación suelen tener oficinas que ayudan a los estudiantes a que puedan contactarse con los empresarios. Las carreras que usualmente son más solicitadas son: contabilidad, ingeniería, informática, administración y derecho.

**d) Carteles o anuncios en lugares visibles**

Esta es una técnica de bajo costo, la cual es la más indicada cuando la organización desea ocupar cargos simples como obreros, usualmente suelen colocarse en lugares visibles, cerca de la empresa y con regular afluencia de público. (Chiavenato, 2009)

**e) Presentación de candidatos por indicación de trabajadores**

Esta técnica de bajo costo, pero de alto rendimiento, permite que los trabajadores recomienden a algunos candidatos. De este modo el trabajador se siente importante y corresponsable del ingreso del candidato. (Chiavenato, 2009)

Gómez Mejía, Balkin, & Cardy (2016), mencionan que los trabajadores sienten que su reputación está en juego dentro de la empresa y por lo mismo no se arriesgarían a recomendar a una persona que los haga quedar mal.

**f) Consulta a los archivos de candidatos**

Es un archivo que contiene todos los datos de los candidatos que se presentan espontáneamente o aquellos que no fueron admitidos anteriormente en algún proceso.

**g) El reclutamiento virtual**

Chiavenato (2009), nos dice que esta técnica se realiza a través de medios electrónicos por medio de internet. Esto hace que la comunicación e interacción entre empresa-candidato sea mucho más fácil, fluida y de mayor provecho.

Por otro lado (Gómez Mejía, Balkin, & Cardy, 2016), indican que en la actualidad cada vez más se está haciendo uso de la red como una herramienta

de contratación, debido a que es más rápida, eficaz y los anuncios son mucho más baratos.

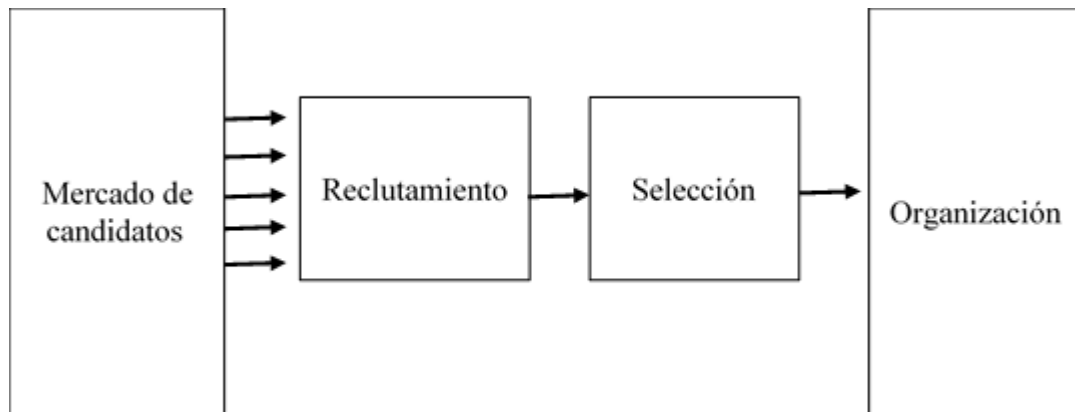
#### h) Banco de datos o banco de talentos

Es una carpeta en la cual se archivan los CV de algunos aspirantes que no fueron seleccionados en algún proceso de reclutamiento anterior, para poder utilizarlos cuando la organización necesite algún candidato externo.

#### 2.2.4. Proceso de Selección

Una vez realizado el proceso de atracción, la organización realiza un pequeño filtro entre estos posibles candidatos para determinado puesto con la finalidad de encontrar a la persona indicada para el puesto correcto. (Chiavenato, 2009)

Para (Gómez Mejía, Balkin, & Cardy, 2016), este proceso de selección significa dentro de la organización la calidad a manera global de los recursos humanos ya que una mala contratación podría ocasionar algunos roces entre el personal por los errores de los empleados no calificados.



**Figura 2.** *El reclutamiento y la selección como partes del proceso para incorporar a otras personas*

**Fuente:** *Chiavenato, I.*

### 2.2.4.1. Técnicas de Selección

Estas permiten a la organización dar un pronóstico del desempeño futuro del candidato en evaluación y esto lo hace a través de cinco categorías: entrevista, pruebas de conocimiento o capacidad, pruebas psicológicas, pruebas de personalidad y técnicas de simulación.

#### a) La entrevista de selección

Es la técnica más conocida y la más utilizada por las organizaciones, a través de ella se busca un conocimiento más profundo sobre el candidato y esto se logra al aplicar preguntas (acciones o entradas) previamente programadas, las cuales ocasionan respuestas (reacciones o salidas) que se irán anotando en cuanto a las características personales, conocimientos o experiencias del postulante.



*Figura 3. La entrevista como una técnica de selección de personal*  
 Fuente: Chiavenato, I.

#### b) Pruebas de conocimientos o de capacidades

Son instrumentos que buscan evaluar los conocimientos y habilidades a nivel generales y específicos de los postulantes que son requeridos para el puesto a cubrir basándose en preguntas escritas las cuales requieren respuestas escritas.

#### c) Pruebas psicológicas

Permiten una evaluación de las aptitudes de las personas (candidatos) mediante muestras estadísticas que nos ayudan a medir el desempeño. En estas podemos encontrar tres particularidades que las entrevistas y las pruebas tradicionales no tienen como: Pronóstico, validez y precisión.

**d) Pruebas de personalidad**

Es el estudio de características medibles relacionadas con aspectos permanentes y consistentes de una persona, permiten revelar rasgos generales de los candidatos como: el equilibrio emocional, las frustraciones, los intereses, las motivaciones, etc. La aplicación de este tipo de pruebas tiene que realizarse estrictamente por un psicólogo y debido al costo se puede dar en casos especiales o cuando el puesto a cubrir lo justifique. (Chiavenato, 2009)

Gómez Mejía, Balkin, & Cardy (2016), indican que estas pruebas de personalidad o teste de personalidad se utilizan para evaluar los rasgos y características del trabajador que son consistentes y duraderas, sirven en ocasiones para predecir el comportamiento en el trabajo.

**e) Técnicas de simulación**

Son técnicas de dinámica de grupo, las cuales se usan como complemento del diagnóstico. En este caso el postulante es sometido a una situación en la que se recrea un escenario que guarda relación con las tareas que desempeñará en la organización, esto le da a la empresa una visión mucho más clara de su comportamiento en el futuro. Por lo regular estas técnicas de simulación se utilizan cuando se trata de cargos que exigen relaciones interpersonales como: los de dirección, gerencia, supervisión, ventas, compras, contactos con el público, etc. (Chiavenato, 2009)

**2.2.5. Proceso de inducción**

Chiavenato (2011), indica que un meticuloso proceso de reclutamiento y selección de personal no es suficiente y no garantiza que el desempeño del personal sea eficaz. El objetivo principal de la inducción es lograr que los trabajadores sepan qué hacer y cómo hacer las tareas diarias. Es decir, es brindarle al trabajador las herramientas e información necesarias para que desarrolle sus funciones de una manera correcta y ayuda a que los nuevos empleados desarrollen vínculos emocionales con la organización.

### **III. Metodología**

#### **3.1. Tipo y nivel de investigación**

Dado que el objetivo principal de la investigación es determinar el proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa, realizamos una investigación de tipo aplicada debido a que busca evaluar la teoría mediante el procesamiento de información primaria y secundaria; descriptiva ya que permite describir los hechos tal como fueron obtenidos, del mismo modo identifica patrones y establece variables e indicadores y de carácter propositiva debido a que la finalidad de la investigación es proponer alternativas de solución. Es cualitativa debido a que se recogió la percepción de los colaboradores mediante entrevistas y cuantitativa ya que se aplicaron encuestas, permitiendo de esta manera a la organización reunir los datos e información necesaria para poder darle solución al problema. (Hernández Sampieri, 2014)

#### **3.2. Diseño de investigación**

Se trata de una investigación no experimental dado que el fenómeno es difícil de poder reproducir ya que se trata de una investigación social. Es de corte transversal por que se levantó información en un determinado periodo de tiempo.

#### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población para la presente investigación está conformada por los directivos, funcionarios y trabajadores, los cuales suman un total de 25, de modo que no se calculó ningún tamaño. (Dato proporcionado por el gerente de la empresa)

El tipo de muestra es censal, dado que se trata de un grupo de personas pequeño y de fácil identificación (Morphol, 2017), a los mismos que, se procedió a recoger los datos de cada uno de ellos a través de los instrumentos de recolección de datos como son la encuesta y la entrevista. Estas personas trabajan tanto en el área administrativa, producción y cuadrilla.

**Tabla 1. Marco muestral del personal de MOLINOS & CIA SEMPER SAC**

	<b>AREAS</b>	<b>MUESTRA</b>
<b>1</b>	Administrativa	5
<b>2</b>	Producción	5
<b>3</b>	Cuadrilla	15

**Fuente:** *Elaboración propia 2019*

### **3.4. Criterios de selección**

Para el presente estudio se tomó en cuenta mediante el criterio de selección de inclusión a todos los trabajadores nuevos y antiguos, tanto del nivel administrativo como del nivel operario que se encuentran trabajando de manera regular en la empresa. (Arias-Gómez, Villasis, & Miranda, 2016)

### 3.5. Operacionalización de variables

*Tabla 2. Operacionalización de variables*

Variable	Definición de la variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem			
Reclutamiento y selección de personal	Es el proceso por el cual una empresa busca atraer y escoger a personal altamente calificado y que cumpla con características necesarias e idóneas para ocupar el puesto disponible y de igual manera para el logro de los objetivos y metas de la empresa.	Requerimiento de personal	Descripción del cargo	Funciones			
					Tareas		
					Responsabilidades		
			Análisis del cargo	Perfil			
					Puesto, conocimiento		
					Habilidades		
		Reclutamiento		Reclutamiento	Medios	Periódico, volantes, radio, tv y redes sociales.	
					Fuentes	Internas o externas	
		Selección		Selección	Fase de Preselección	Entrevista preliminar	
							Evaluación de hojas de vida
							Verificación de datos y referencias
						Entrevistas de empleo solicitado	
Fase de Selección					Investigación previa		
					Examen médico		
Inducción		Inducción	Programa	Decisión de selección			
					Socialización		
					Capacitación		
				Entrenamiento			

*Fuente: Elaboración propia 2019*

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para obtener la información se utilizó las técnicas de: la encuesta y la entrevista. Así como, sus instrumentos de recolección de datos correspondientes como son: el cuestionario y la guía de entrevista. Dichos instrumentos son presentados en el anexo de este documento.

Encuesta: se realizó un cuestionario enfocado en las características identificadas. Se aplicó a los colaboradores de las áreas de administración, producción y cuadrilla de la empresa MOLINOS & CIA SEMPER SAC.

Entrevista: Si bien es cierto se elaboraron encuestas para la obtención de información, también se realizó una entrevista a la persona involucrada directamente con el proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa MOLINOS & CIA SEMPER SAC.

El cuestionario está compuesto por 20 ítems divididos en tres dimensiones (Reclutamiento, selección e inducción), las cuáles buscan determinar la percepción que se tiene sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal. Así los colaboradores pueden evaluar el proceso mediante el uso de la escala Likert.

Del mismo modo la guía de entrevista está compuesta por 13 preguntas divididas en cuatro dimensiones (Requerimiento de personal, reclutamiento, selección e inducción), en las cuales buscan analizar el proceso de reclutamiento y selección de personal que tiene la empresa.

Al igual que el cuestionario, el instrumento guía de entrevista, fue validado por expertos para realizar de manera correcta el recojo de información para el tema que está bajo investigación.

### **3.7. Procedimientos**

Para el presente estudio iniciamos con una visita y la solicitud de autorización para realizar la investigación por parte de la empresa, continuando con una coordinación de horarios para las respectivas visitas. Así mismo seguimos con la evaluación de los instrumentos para el respectivo recojo de la información; una vez evaluados y aprobados los instrumentos de medición procedimos con el recojo de información por parte de los trabajadores que se realizó en el mes de octubre con una duración de tres días, del mismo modo procesamos, tabulamos y analizamos los resultados obtenidos con la finalidad de proponer alguna solución eficiente y eficaz para la problemática.

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

El procesamiento de los datos se realizó empezando con el recojo, registro y procesamiento de la información obtenida de las fuentes primarias a través del uso de hojas de cálculo y programas de computación disponibles como Excel y SPSS.

Del mismo modo se realizó un análisis de los resultados para su posterior interpretación mediante el uso de la estadística descriptiva se elaboraron tablas y gráficos los cuales fueron procesados e interpretados en función a los objetivos de la presente investigación que en nuestro caso implica cumplir con el objetivo principal y que de la mano con cada objetivo específico nos ayudara a medir la variable.

Posteriormente se procedió a calcular el nivel de cada dimensión mediante la agregación de indicadores e ítems. Además, se presentó los promedios de los indicadores por cada variable que sumados nos dan como resultado el cumplimiento de los objetivos específicos y por ende el cumplimiento del objetivo general, con esta información podemos fácilmente responder a la pregunta de investigación.

Para el análisis cualitativo se recogió la información de la persona que se encuentra involucrada directamente en el proceso de reclutamiento y selección de personal, luego se trabajó en el programa Word.

### 3.9. Matriz de consistencia

*Tabla 3. Matriz de consistencia*

Problema Principal	Objetivo Principal	Hipótesis	Variables	
¿Cuál es el proceso de reclutamiento y selección de personal que realiza MOLINOS & CIA SEMPER SAC?	Determinar el proceso de reclutamiento y selección de personal de MOLINOS & CIA SEMPER SAC.	El proceso de reclutamiento y selección de personal en MOLINOS & CIA SEMPER SAC se da de la siguiente manera: iniciando por la requisición de personal muy empírica, siguiendo por un reclutamiento sin apoyo teórico, continuando con la selección y finalizando por la inducción.	Independiente: Reclutamiento y selección de personal	
	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
	Determinar los criterios utilizados para el requerimiento de personal que maneja actualmente MOLINOS & CIA SEMPER SAC.	Reclutamiento y selección de personal	Requerimiento de personal	Descripción del cargo
	Determinar los criterios de reclutamiento de personal que maneja actualmente MOLINOS & CIA SEMPER SAC.			Análisis del cargo
	Determinar los criterios de selección de personal que maneja actualmente MOLINOS & CIA SEMPER SAC.	Reclutamiento y selección de personal	Reclutamiento	Medios
	Fuentes			
	Selección			Pruebas de selección y método
Determinar los pasos de inducción que maneja actualmente MOLINOS & CIA SEMPER SAC.		Inducción	Programa de capacitación	
<b>Método(enfoque), Diseño y Tipo de investigación</b>	<b>Población, muestra y muestreo</b>	<b>Procedimiento y procesamiento de datos</b>		
<b>Método(enfoque): Mixta</b>	<b>Población:</b> Finita - 25 colaboradores	<b>Procedimiento:</b> Visita y autorización; coordinación de horarios; evaluación del instrumento; recojo de información; procesamiento, tabulación y análisis de resultados.		
<b>Diseño: No experimental y de corte transversal</b>	<b>Muestra:</b> 25 colaboradores - censal	<b>Procesamiento:</b> El procesamiento de los datos se realizará empezando con el recojo, registro y procesamiento de la información obtenida de las fuentes primarias a través del uso de hojas de cálculo y programas de computación disponibles como Excel y SPSS. Del mismo modo se realizará un análisis de los resultados para su posterior interpretación mediante el uso de la estadística descriptiva se elaborarán tablas y gráficos. Para el análisis cualitativo se trabajará directamente en el programa Word.		
<b>Tipo de Investigación:</b> Aplicada Descriptiva	<b>Nivel:</b>			

*Fuente: Elaboración propia 2019*

### **3.10. Consideraciones éticas**

En el presente trabajo se tomaron en cuenta las siguientes consideraciones éticas: el consentimiento informado y la confidencialidad de los datos del participante. Al respecto Cruz del Castillo, Olivares, & González (2014) nos describen dichos criterios.

Se considera el uso del consentimiento informado, debido a que los trabajadores que formarán parte de este estudio tendrán conocimiento del desarrollo de la investigación los cuales darán la conformidad al desarrollo de la misma.

De la misma manera se realiza el uso de confidencialidad, debido a que se protegerá la identidad de todas aquellas personas que formarán parte de la investigación con la finalidad de brindarles seguridad y protección.

## IV. Resultados

### 4.1. Resultados de la entrevista realizada a la persona encargada del proceso de reclutamiento y selección de personal del molino

*Tabla 4. Entrevista*

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	RESPUESTAS
¿Existe una persona especialmente asignada para llevar a cabo el proceso de reclutamiento y selección de personal en MOLINOS & CIA SEMPER SAC?	No, no existe una persona especialmente asignada para realizar el proceso de reclutamiento y selección de personal.
¿Quién y cómo diseña las funciones y responsabilidades de cada cargo que tiene MOLINOS & CIA SEMPER SAC?	Las funciones y responsabilidades se van asignando de acuerdo a las necesidades y los cambios que van surgiendo en la organización.
¿Antes de iniciar la búsqueda de personal, se realiza un debido a análisis del puesto disponible para definir el perfil, conocimientos y habilidades que serán requeridas para el puesto?	No, al igual que el diseño de funciones y responsabilidades, la búsqueda de personal se realiza de en función a las necesidades y requerimientos de la organización.
¿Cuál es el medio de comunicación que utiliza MOLINOS & CIA SEMPER SAC para el proceso de reclutamiento de personal?	En la empresa cuando necesitamos personal utilizamos el medio escrito (periódico), anuncios por la radio y las redes sociales.
¿Cuál es la fuente de reclutamiento de personal que utiliza MOLINOS & CIA SEMPER SAC?	En el molino cuando requerimos personal llamamos a nuestros amigos que son dueños de otros molinos para que nos recomienden personal o dependiendo el puesto o vacante disponible realizamos la búsqueda dentro del personal que ya tenemos
¿Cuáles son las técnicas de selección que utiliza actualmente MOLINOS & CIA SEMPER SAC?	Antes de contratar al personal realizamos una serie de actividades como una entrevista personal, se les pide antecedentes penales, referencias y su CV; una vez que pasan todo eso ingresan por un periodo de 15 días de prueba, concluido eso recién se les hace la contratación.
¿Se le brindan capacitaciones a los colaboradores cuando inician en la empresa?	Si, los quince días que se les pone a prueba sirve como un periodo de aprendizaje.
¿Existe una persona encargada para ayudar al proceso de adaptación de los trabajadores?	Si, el personal se encuentra en constante acompañamiento del jefe o supervisor del área al que van a ingresar y se les enseña todas sus tareas y responsabilidades según el puesto vacante
¿Quiénes participan en el proceso de selección de personal?	Bueno, en el proceso de selección de personal participan el dueño del molino, la gerente o la contadora.
¿Existe una política formal de reclutamiento y selección de personal en MOLINOS & CIA SEMPER SAC?	No, no existe una política formal de reclutamiento y selección de personal en la empresa.
¿Cuál es el cargo de mayor oferta de empleo que ofrece su empresa al mercado de trabajo?	El cargo de mayor oferta que ofrecemos en la empresa es el de operario.
¿Considera usted que es importante tener una política formal de reclutamiento y selección en la empresa?	Considero que si sería importante tener una política formal de reclutamiento y selección de personal ya que nos ayudaría a mejorar como organización.
¿Considera usted que deben hacerse mejoras en el proceso de reclutamiento y selección de personal de MOLINOS Y CIA SEMPER SAC? ¿Cuáles serían?	Creo que, si se deben hacer mejoras para el proceso de reclutamiento y selección de personal, iniciando por la creación de una política formal de reclutamiento y selección para poder estandarizar este proceso y podamos evaluar de una mejor manera al personal.

*Fuente: Elaboración propia 2019*

## 4.2. Resultados del cuestionario realizado a los trabajadores

A continuación, se muestra el resultado del alpha de conbach de la variable Reclutamiento y selección de personal.

**Tabla 5. Resumen de procesamiento de datos de la variable Reclutamiento y Selección.**

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	25	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	25	100.0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

**Tabla 6. Alfa de cronbach de la variable Reclutamiento y Selección**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.728	20

El resultado obtenido es de 0.728 lo que denota la confiabilidad del instrumento aplicado.

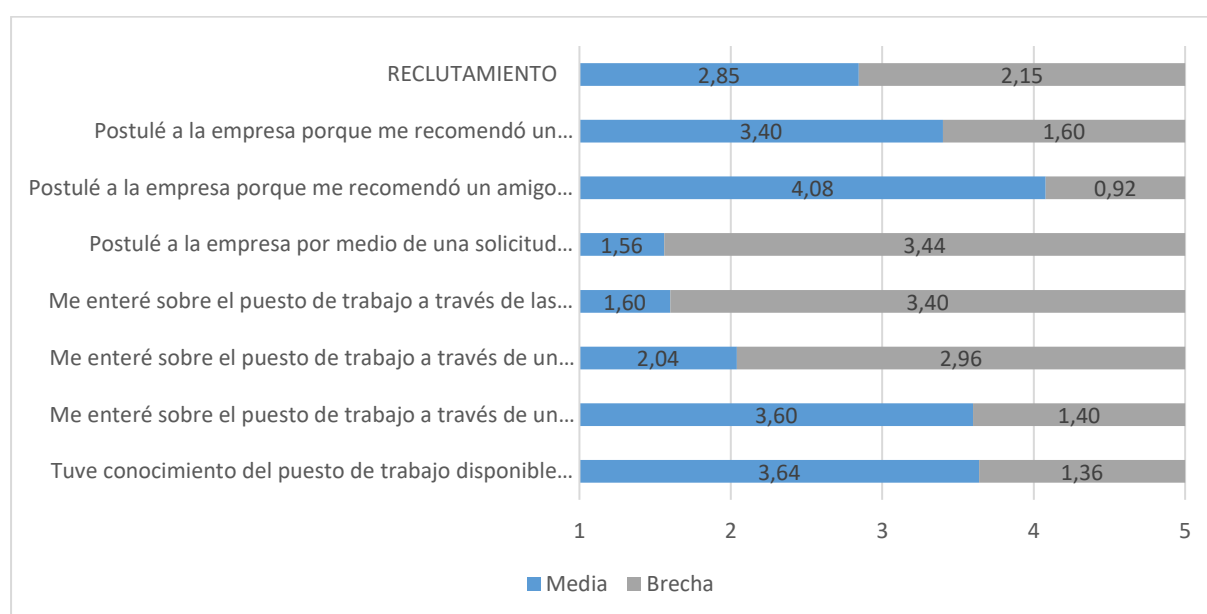
### 4.2.1. Objetivo específico 1: Determinar los criterios utilizados para el requerimiento de personal que maneja actualmente MOLINOS & CIA SEMPER SAC

Como se puede evidenciar en las respuestas brindadas por la persona que está encargada de realizar el proceso de reclutamiento y selección de personal dentro de la empresa, el requerimiento de personal se realiza de una manera muy empírica, el diseño de los puestos, las funciones y responsabilidades se van asignando de acuerdo a las necesidades y los cambios que van surgiendo en la organización, del mismo modo indica que actualmente no existe una política formal de reclutamiento y selección dentro del molino.

### 4.2.2. Objetivo específico 2: Determinar los criterios de reclutamiento de personal que maneja actualmente MOLINOS & CIA SEMPER SAC

En la figura 4 podemos ver el promedio y brecha de la dimensión reclutamiento y sus respectivos ítems de los cuales reclutamiento tiene un promedio y una brecha de 2.85 y 2.15 respectivamente, del mismo modo encontramos que el ítem de postulé a la empresa porque me recomendó un trabajador tiene un promedio y una brecha de 3.40 y 1.60

respectivamente, postulé a la empresa porque me recomendó un amigo del dueño tiene un promedio de 4.08 y una brecha de 0.92, postulé a la empresa por medio de una solicitud espontánea tiene un promedio de 1.56 y una brecha de 3.44, me enteré sobre el puesto de trabajo a través de las redes sociales muestra un promedio de 1.60 y una brecha de 3.40, me enteré sobre el puesto de trabajo a través de un anuncio en la TV tiene un promedio de 2.04 y una brecha de 2.96, del mismo modo me enteré sobre el puesto de trabajo a través de un anuncio en la radio muestra 3.60 y 1.40 del promedio y brecha respectivamente, por último tuve conocimiento del puesto de trabajo disponible porque lo vi en el periódico muestra un promedio de 3.64 y una brecha de 1.36.

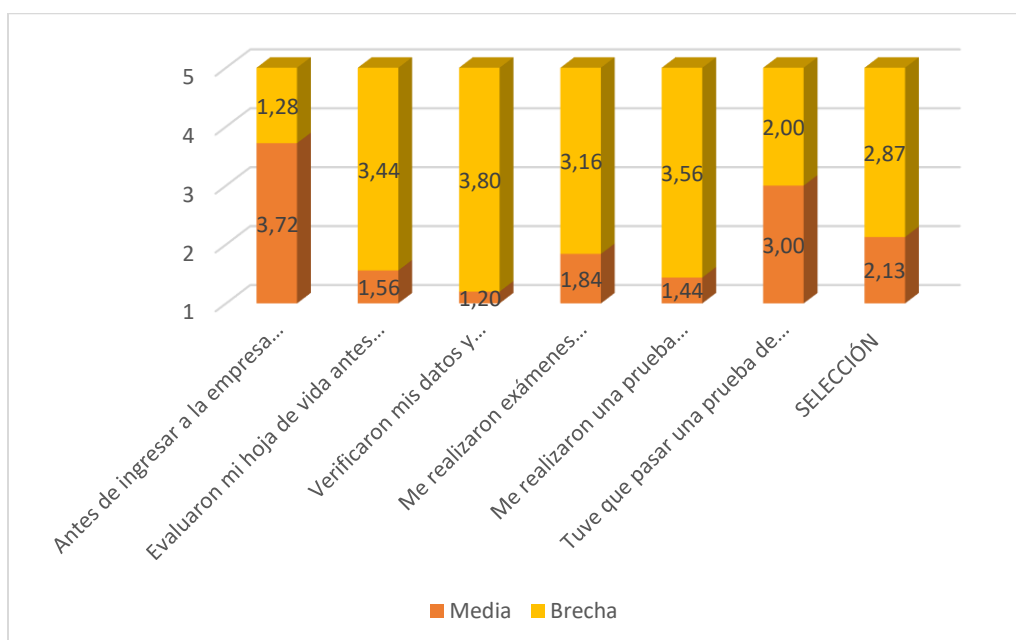


**Figura 4. Dimensión reclutamiento y sus ítems**

#### **4.2.3. Objetivo específico 3: Determinar los criterios de selección de personal que maneja actualmente MOLINOS & CIA SEMPER SAC**

A continuación, en la figura 6 se muestra la media y brecha de la dimensión selección con sus respectivos ítems en la cual se evidencia que para la selección se obtuvo una media de 2.13% y una brecha de 2.87%, del mismo modo se puede observar que para el ítem “Antes de ingresar a la empresa me realizaron una entrevista previa” se obtuvo una media de 3.72% con una brecha de 1.28%, para el ítem “Evaluaron mi hoja de vida antes de mi ingreso a la empresa” se obtuvo una media de 1.56% con una brecha de 3.44%, en el ítem “Verificaron

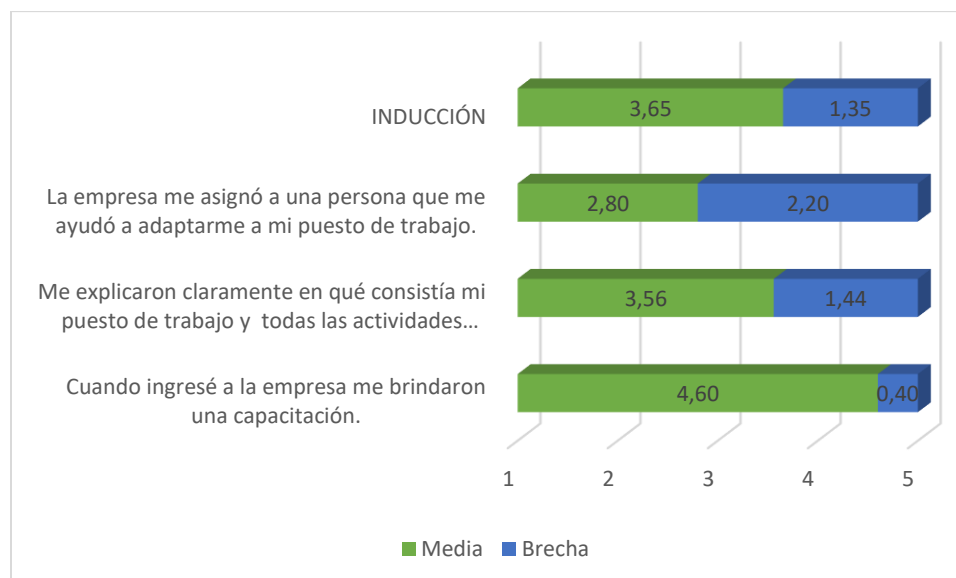
mis datos y referencias antes de mi ingreso a la empresa” se evidenció una media de 1.20% y una brecha de 3.80%, en cuanto al ítem “Me realizaron exámenes médicos para poder ingresar a la empresa” se obtuvo una media de 1.84% y una brecha de 3.16%, en el ítem “Me realizaron una prueba psicológica poder ingresar a la empresa” se evidenció una media de 1.44% y una brecha de 3.56%, para finalizar encontramos al último ítem de la dimensión “Tuve que pasar una prueba de conocimientos para que me contraten” en el cual se observa una media de 3% y una brecha de 2%,



**Figura 5. Dimensión selección y sus ítems**

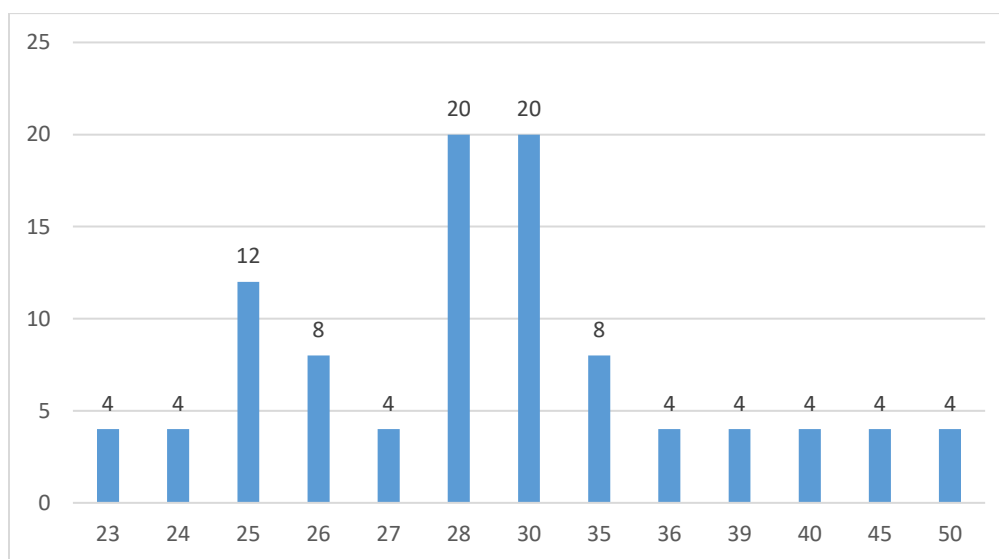
#### **4.2.4. Objetivo específico 4: Determinar los pasos de inducción que maneja actualmente MOLINOS & CIA SEMPER SAC**

Como se puede observar en la figura 7 se pueden observar la media y brecha de la dimensión inducción con sus respectivos ítems en la cual se evidencia que para la inducción a nivel general se obtuvo una media de 3.65% y una brecha de 1.35%, del mismo modo se puede observar que para el ítem “Cuando ingresé a la empresa me brindaron una capacitación” se obtuvo una media de 4.60% y una brecha de 0.40%, en cuanto al ítem “Me explicaron claramente en qué consistía mi puesto de trabajo y todas las actividades que tenía que realizar” se puede evidenciar una media de 3.56% y una brecha de 1.44%, para finalizar con respecto al ítem “La empresa me asignó a una persona que me ayudó a adaptarme a mi puesto de trabajo” obtuvimos una media de 2.80% y una brecha de 2.20%.



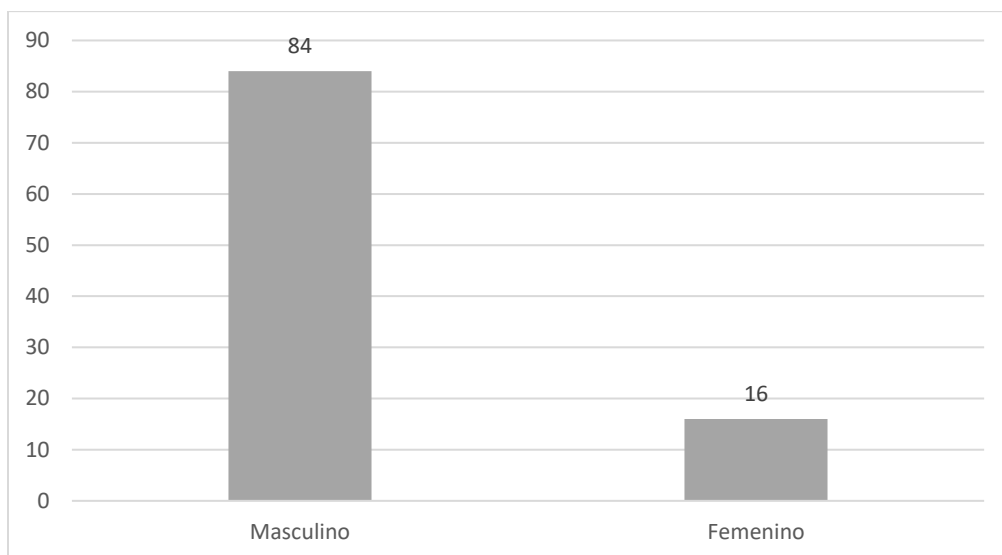
**Figura 6. Dimensión inducción y sus ítems**

### 4.3. Perfil del encuestado



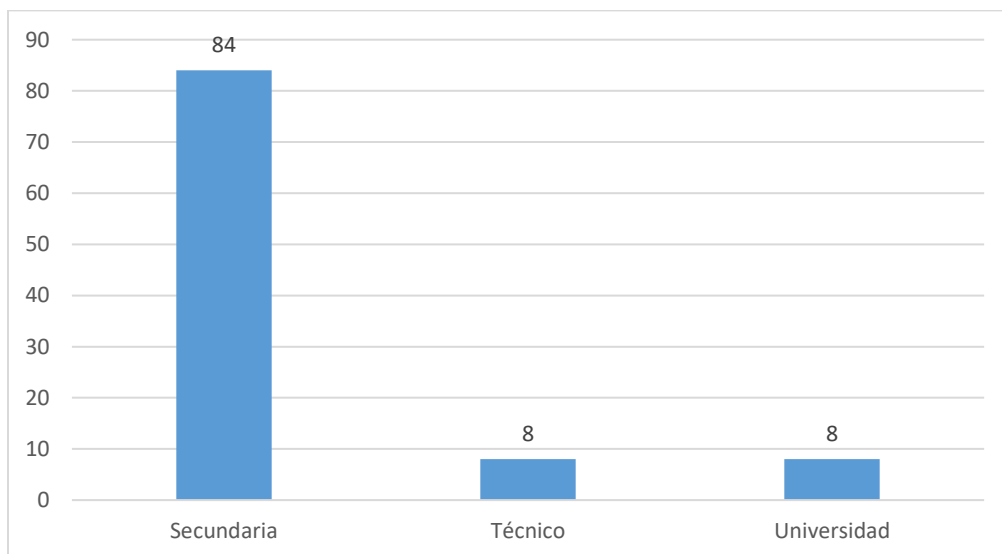
**Figura 7. Edad del encuestado**

De la figura anterior podemos observar que el 60% de encuestados oscilan entre los 28 y 30 años, 30% cada uno respectivamente, el 12% del total de encuestados tiene 25 años, el 8% se encuentra entre los 23 y 24 años con 4% cada uno, otro 8% se encuentra en los 26 años, 4% del total de encuestados tiene 27 años.



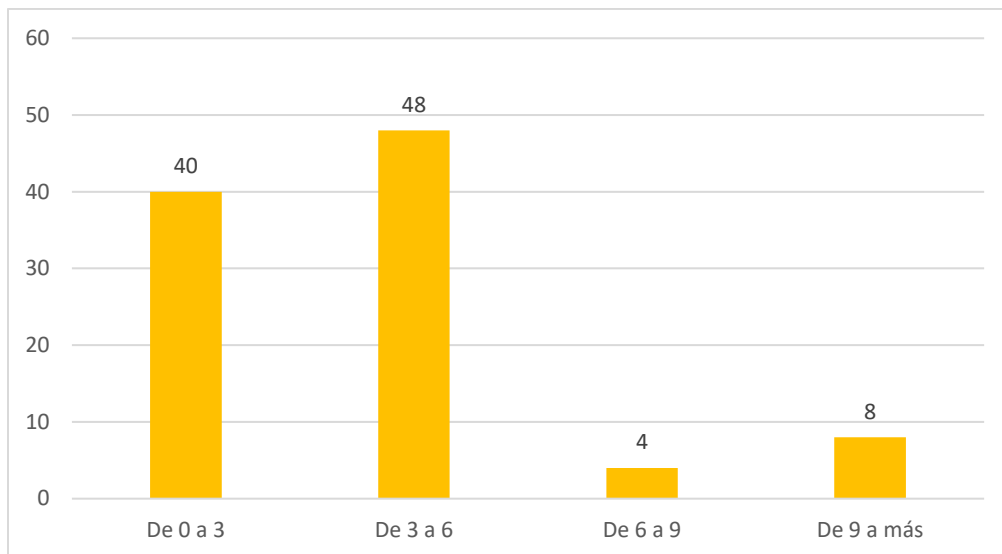
**Figura 8. Sexo del encuestado**

En la figura 8 podemos observar que el 84% de las personas que trabajan en el molino son de sexo masculino y un 16% son de sexo femenino.



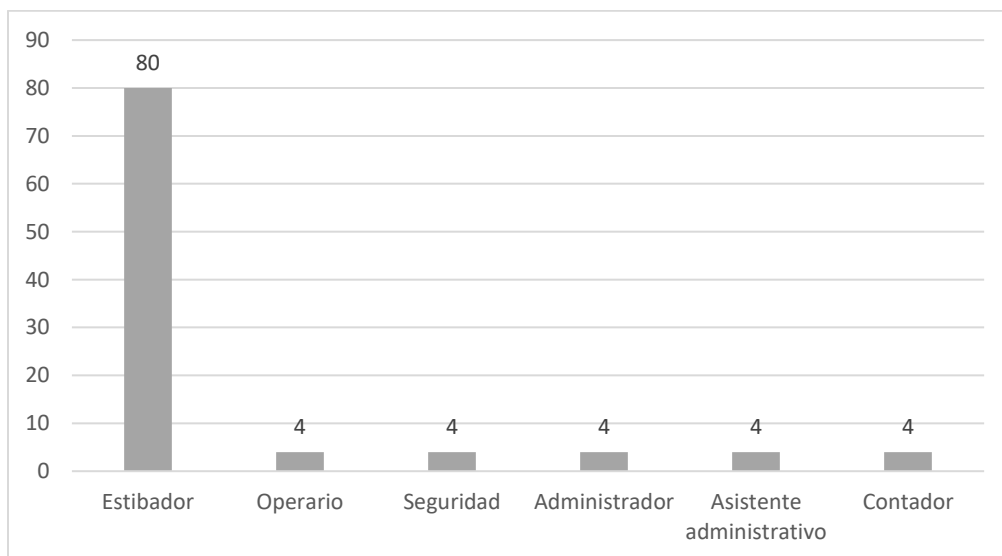
**Figura 9. Nivel de instrucción del encuestado**

De la anterior figura podemos inferir que del total de trabajadores encuestados en su mayoría con un 84% tienen solo estudios secundarios, 8% tienen estudios técnicos y el otro 8% tienen estudios universitarios.



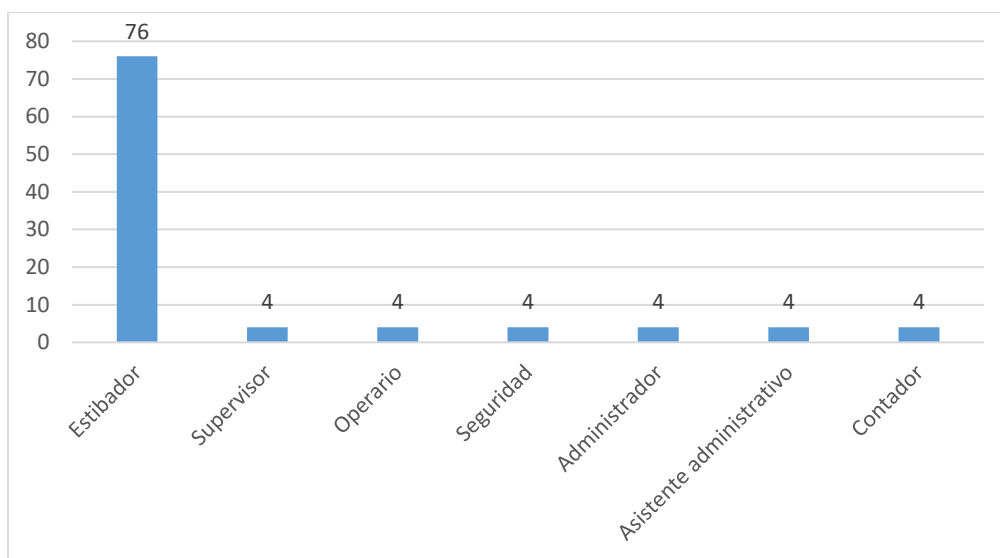
**Figura 10. Tiempo de servicio del encuestado**

Se puede inferir que el 48% de las personas encuestadas tienen en la empresa una antigüedad de entre 3 a 6 años, un 40% tienen un tiempo de entre 0 a 3 años, el 8% de los encuestados tiene una antigüedad de 9 años a más y solo un 4% tiene de 6 a 9 años.



**Figura 11. Puesto al que se presentó**

Podemos inferir que la mayoría de las personas que se presentan a la empresa se inclinan por el puesto de estibador.

**Figura 12. Puesto actual**

De la figura anterior se puede observar que el 76% del total de encuestados se encuentra en el cargo de estibador, del mismo modo se evidencia la presencia de un nuevo puesto de trabajo como lo es el de operario, lo que nos indica que según va creciendo la empresa, se van implementando nuevos puestos de trabajo.

#### 4.4. Discusión

De acuerdo al objetivo, Determinar los criterios utilizados para el requerimiento de personal que maneja actualmente MOLINOS & CIA SEMPER SAC, los resultados obtenidos en la entrevista realizada a la persona encargada de realizar dicho proceso en la empresa indican que el requerimiento de personal se realiza de una manera muy empírica, el análisis y la descripción de los puestos, se van dando de acuerdo a las necesidades y los cambios que van surgiendo en la organización, datos que al ser comparados con la investigación de Arias & Cornejo (2016) concluyen que su empresa no cuenta con un análisis y descripción de puestos ya que se van asignando de acuerdo al crecimiento y los cambios de la organización; y, que esto implicaba tener a personas en puestos donde su capacidad no coincidía con las tareas que tenía que realizar, del mismo modo, indican que éste es el proceso más importante por el cual podemos lograr efectividad en cuanto a la contratación de personal ya que cuando en una organización se realiza de manera correcta va a permitir realizar un buen y correcto proceso de reclutamiento, debido a que los resultados ayudan a identificar a los candidatos idóneos para el puesto, así como lograr retener a los buenos empleados y al mismo tiempo terminar las relaciones laborales con aquellas personas que no benefician a la empresa, además Dessler (2015) indica que este es el proceso mediante el cual la empresa informa al área de recursos humanos que existe un puesto disponible y que tiene que ser cubierto, en esta fase se dan las especificaciones de las características que debe tener el candidato y las actividades que tiene que realizar, así mismo Robbins, Coulter, & Decenzo (2017), indican que este es un enunciado en el que se menciona cual es el grado de calificación que necesita una persona para poder realizar con éxito determinadas funciones.

Según el objetivo, determinar los criterios de reclutamiento de personal que maneja actualmente MOLINOS & CIA SEMPER SAC, los resultados obtenidos (figura 4) indican que, la empresa está basada en un tipo de reclutamiento externo, siendo sus principales medios los anuncios en la radio y los anuncios en el periódico. Esto se debe a que el empleador considera que la recomendación de un amigo que forme parte del mismo rubro es una fuente muy confiable al momento de realizar dicho reclutamiento ya que esto significaría que el reclutado tenga la experiencia y las habilidades suficientes para cubrir el

puesto disponible, resultados que al ser comparados con lo encontrado por Lloccallasi Huamani (2018), indica que generalmente se hace uso de los medios de reclutamiento externo, principalmente anuncios en el periódico, reclutamiento por internet, reclutamiento campo, anuncios en la radio y televisión, dejando de lado los anuncios en revistas y agencias de empleo además, Robbins, Coulter, & Decenzo (2017) indican que la mayoría de los estudios realizados tienen como resultado que los mismos empleados pueden brindarnos a los candidatos idóneos debido a que ellos conocen mucho mejor tanto a las características del puesto disponible, como las de los candidatos que ellos recomiendan.

En cuanto al objetivo determinar los criterios de selección de personal que maneja actualmente MOLINOS & CIA SEMPER SAC, los resultados obtenidos (figura 13) indican que la dimensión de selección es una de las dimensiones en la que tenemos que tomar especial atención, del mismo modo se puede observar que la empresa solo toma en cuenta a la entrevista previa y la prueba de conocimientos, lo que demuestra que no existe un proceso de selección formal, datos que al ser comparados con lo encontrado por Krawinkel & Lanza Castelli (2017), concluyó que la empresa no cuenta con un proceso formal de selección y debido a esto la entrevista no se realiza de una manera correcta por lo que impide que podamos contar con la información necesaria para una correcta toma de decisiones, con los resultados podemos afirmar que dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal; el proceso de selección se tiene que realizar de manera correcta ya que de ello depende el futuro de la organización además, Gómez Mejía, Balkin, & Cardy (2016) indican que este proceso dentro de la organización significa la calidad a manera global de los recursos humanos ya que una mala contratación podría ocasionar algunos roces entre el personal por los errores de los empleados no calificados.

Así mismo el objetivo, determinar los pasos de inducción que maneja actualmente MOLINOS & CIA SEMPER SAC, el resultado obtenido (figura 6) nos indica que la empresa considera que la inducción es una de las dimensiones más importantes dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal, siendo esta una de las más altas de todas las dimensiones, esto debido a que al momento del ingreso de cada colaborador se le brinda una capacitación en donde se le explica en que consiste su puesto y todas las responsabilidades que tiene que realizar, del mismo modo en algunos casos se le asigna a

una persona determinada para ayudarlo en el proceso de adaptación., datos que al ser comparados con lo encontrado por Balarezo Arrese (2018), concluye que en la organización se debe iniciar por un buen proceso de reclutamiento y selección el cual permita identificar al mejor talento, pero que de la misma manera se deben realizar programas de inducción y capacitación constante que ayuden a que los colaboradores desarrollen dicho talento y puedan complementar su función con buenas condiciones laborales, además, Chiavenato (2011) indica que en la organización no solo es suficiente realizar un meticuloso proceso de reclutamiento y selección, que el objetivo principal de la inducción es lograr que todos los trabajadores puedan saber qué y cómo realizar sus tareas diarias de una manera correcta y, al mismo tiempo ayuda que los nuevos colaboradores puedan desarrollar vinculos emocionales con la organización.

## 4.5. Conclusiones

En base a la información obtenida en la elaboración del marco teórico, así como en la investigación realizada, se concluye que el proceso de reclutamiento y selección de personal es esencial dentro de toda organización para una efectiva gestión de recursos humanos

En cuanto al proceso de requerimiento de personal se concluye que la empresa lo realiza bajo un criterio subjetivo ya que el análisis y la descripción de los puestos se van dando de acuerdo a las necesidades y los cambios de la organización, cabe resaltar la importancia de este proceso ya que los resultados ayudan a identificar a los candidatos idóneos para el puesto, así como permite retener a los buenos empleados y de igual manera cortar las relaciones laborales con aquellos que no benefician a la empresa.

En cuanto a los criterios de reclutamiento se determinó que el empleador considera que la recomendación de un amigo que forme parte del mismo rubro es una fuente muy confiable al momento de realizar dicho reclutamiento ya que significa que la persona reclutada cuenta con la experiencia y las habilidades necesarias para cubrir el puesto disponible.

En cuanto a los criterios de selección, se concluye que la empresa toma en cuenta a la experiencia, conocimientos y habilidades, además de que no existe una formalidad dentro de la empresa, ello impide que se pueda contar con la información necesaria para tomar decisiones de manera oportuna y correcta.

Con respecto a los pasos de inducción se concluye que al momento de ingresar a la organización a cada colaborador se le brinda una capacitación en donde se le explica en que consiste el puesto, cuáles serán sus responsabilidades y en algunos casos se le asigna a una persona determinada para ayudarlo en el proceso de adaptación.

## 4.6. Recomendaciones

Se recomienda que la empresa formalice sus políticas del proceso de reclutamiento y selección de personal, siendo importante la planificación, ejecución, evaluación y control de dicho proceso.

Del mismo modo se recomienda la implementación y diseño de un modelo de análisis y descripción de puestos para ser aplicado en toda la organización, cuyo objetivo será el de lograr una adecuada distribución de tareas y proporcionar además un documento que le permita a cada colaborador un mayor conocimiento acerca de sus responsabilidades, deberes y la finalidad del puesto. Ello va a permitir identificar a los candidatos idóneos con las características y habilidades que necesite la empresa.

Así mismo se recomienda incrementar las fuentes y medios de reclutamiento con la finalidad de obtener la mayor cantidad de candidatos para ocupar los diferentes puestos dentro de la organización y por ende tener un mayor número de posibilidades para la selección.

De la misma manera en cuanto al proceso de selección, se recomienda la elaboración de un manual el cual contenga todos los lineamientos teóricos para poder mejorar la calidad del proceso, del mismo modo se deben elegir las técnicas más adecuadas según el cargo a ocupar.

Las actividades de inducción para el nuevo colaborador deben fortalecerse, implementando un programa de capacitación y socialización específicos para que pueda llegar a todos los nuevos ingresos de manera uniforme y así poder desarrollar el talento, la satisfacción y la fidelización del trabajador.

## 4.7. Referencias Bibliográficas

- Balarezo Arrese, C. (2018). *PROGRAMA DE ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE PERSONAL DE ESTIBA*. UNIVERSIDAD DE PIURA, Piura. Obtenido de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3727/TSP\\_AE\\_018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3727/TSP_AE_018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Herrero, G. S., & Zamuner, R. V. (2018). “Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en El Auditor SA”. Córdoba, Argentina.
- Arias , E., & Cornejo, R. (29 de Abril de 2016). Análisis de puesto, reclutamiento y selección para una empresa. Córdoba, Argentina. Obtenido de <https://rdu.iua.edu.ar/bitstream/123456789/1257/1/PROYECTO%20COMPLETO.pdf>
- Arias-Gómez, J., Villasis, M. Á., & Miranda, M. G. (2016). *Metodología de la Investigación*. México.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de los recursos humanos* (8 ed.). D.F, México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3 ed.). México.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Personal*. Obtenido de <https://santisteban.files.wordpress.com/2011/02/seleccion-de-personal.pdf>
- Cordero, Z. R. (2008).
- Cruz del Castillo, C., Olivares, S., & González, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: PATRIA.
- Deloitte. (2018). Gestión de RRHH en América Latina. *Deloitte*, 03-11. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/human-capital/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf>
- Dessler, G. (2015). *Administración de los Recursos Humanos*. Pearson.
- Gómez Mejía, L. R., Balkin, D., & Cardy, R. (2016). *Grstión de Recursos Humanos* (Octava Edición ed.). (M. M. Romo, Ed.) Madrid, España: Pearson.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, H. &. (2014). *Metologia de la Investigación Científica*.
- Krawinkel , S., & Lanza Castelli, N. (2017). “*Diseño del proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa ZÁRATE, dedicada a la venta y distribución de materiales para la construcción en la ciudad de Cba*”. Tesis de pregrado, Universidad de la Defensa Nacional Centro Regional Universitario Córdoba – IUA, Córdoba. Obtenido de [https://rdu-dev.iua.edu.ar/bitstream/123456789/639/1/PROYECTO%20DE%20GRADO%202017%20Krawinkel%20-%20Lanza%20Castelli\\_%20con%20nuevo%20modelo%20encabezado.pdf](https://rdu-dev.iua.edu.ar/bitstream/123456789/639/1/PROYECTO%20DE%20GRADO%202017%20Krawinkel%20-%20Lanza%20Castelli_%20con%20nuevo%20modelo%20encabezado.pdf)
- Llanos Llaxa, M., & Sánchez Huamán, A. (2019). RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL. Cajamarca, Perú. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/956/TRABAJO%20DE%20INVESTIGACION%20.%20LLanos.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Llccallasi Huamani , F. (2018). IMPORTANCIA DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA DANPER AREQUIPA S.A.C. 2017. Arequipa, Perú.
- Morphol, I. J. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*.

- Odiard, M. E. (2015). *IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN EMPRESA CONSTRUCTORA "ELEAR CONSTRUCCIONES SRL"*. Tesis de pregrado, INSTITUTO UNIVERSITARIO AERONAUTICO, Córdoba. Obtenido de <https://rdu-dev.iaa.edu.ar/bitstream/123456789/1288/1/PROYECTO%20DE%20GRADO%202016.pdf>
- Pamela, A. S. (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 79-89. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v31n2/v31n2a03.pdf>
- Robbins, S. P., Coulter, M., & Decenzo, D. A. (2017). *Fundamentos de Administración* (10 ed.). Ciudad de México, México: Pearson.
- Sierra Velásquez, D., & Ciro López, Y. A. (2018). Influencia del proceso de reclutamiento y selección en las organizaciones. Casos: Organización. Medellin, Colombia. Obtenido de [http://45.5.172.45/bitstream/10819/6056/3/Influencia\\_Proceso\\_Reclutamiento\\_Velasquez\\_2018.pdf](http://45.5.172.45/bitstream/10819/6056/3/Influencia_Proceso_Reclutamiento_Velasquez_2018.pdf)
- Yaksetig Loayza, V. (Marzo de 2016). Estrategia de Selección de Talento Humano para la empresa Chilis Piura. Piura, Piura, Perú. Obtenido de <https://pirhua.udep.edu.pe/>

## 4.8. Anexos

### *Anexo 1. Entrevista aplicada*



**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**TESIS**  
**DETERMINACIÓN DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE**  
**PERSONAL DE MOLINOS CIA & SEMPER SAC.**

**ENTREVISTA**

**INSTRUCTIVO:**

Reciba nuestro cordial saludo, la entrevista siguiente tiene la finalidad de ser didáctica, ya que gracias a sus valiosas respuestas permitirá conocer la información necesaria para elaborar nuestra tesis de grado para optar por el Título de Licenciada en Administración de Empresas. Sus aportes contribuirán de manera fundamental a la realización de este trabajo. Le aseguramos total confidencialidad de la información proporcionada.

Gracias por su disposición

1. ¿Existe una persona especialmente asignada para llevar a cabo el proceso de reclutamiento y selección de personal en MOLINOS & CIA SEMPER SAC?  
 .....
  2. ¿Quién y cómo diseña las funciones y responsabilidades de cada cargo que tiene MOLINOS & CIA SEMPER SAC?  
 .....
  3. ¿Antes de iniciar la búsqueda de personal, se realiza un debido a análisis del puesto disponible para definir el perfil, conocimientos y habilidades que serán requeridas para el puesto?  
 -----
  4. ¿Cuál es el medio de comunicación que utiliza MOLINOS & CIA SEMPER SAC para el proceso de reclutamiento de personal?  
 .....
  5. ¿Cuál es la fuente de reclutamiento de personal que utiliza MOLINOS & CIA SEMPER SAC?  
 .....
  6. ¿Cuáles son las técnicas de selección que utiliza actualmente MOLINOS & CIA SEMPER SAC?  
 .....
  7. ¿Se le brindan capacitaciones a los colaboradores cuando inician en la empresa?
-

8. ¿Existe una persona encargada para ayudar al proceso de adaptación de los trabajadores?
- 
9. ¿Quiénes participan en el proceso de selección de personal?
- 
10. ¿Existe una política formal de reclutamiento y selección de personal en MOLINOS & CIA SEMPER SAC? .....
11. ¿Cuál es el cargo de mayor oferta de empleo que ofrece su empresa al mercado de trabajo?
- .....
12. ¿Considera usted que es importante tener una política formal de reclutamiento y selección en la empresa?
- .....
13. ¿Considera usted que deben hacerse mejoras en el proceso de reclutamiento y selección de personal de MOLINOS Y CIA SEMPER SAC? ¿Cuáles serían?
- .....

*Anexo 2. Cuestionario aplicado*



**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**TESIS**  
**DETERMINACIÓN DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE**  
**PERSONAL DE MOLINOS CIA & SEMPER SAC.**

**CUESTIONARIO – TEST LIKERT**

**INSTRUCTIVO:**

Reciba nuestro cordial saludo, el cuestionario siguiente tiene la finalidad de ser didáctico, ya que gracias a sus valiosas respuestas permitirá conocer la información necesaria para elaborar nuestra tesis de grado para optar por el Título de Licenciada en Administración de Empresas. Sus aportes contribuirán de manera fundamental a la realización de este trabajo. Le aseguramos total confidencialidad de la información proporcionada.

Gracias por su disposición

**Marque con una (x) la respuesta que considere según el caso:**

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

Edad:

Sexo: Femenino

Masculino

Nivel de instrucción:

- a) Primaria
- b) Secundaria
- c) Técnico
- d) Universitario

Tiempo de servicio en la empresa:

- a) De 0 a 3 años
- b) De 3 a 6 años
- c) De 6 a 9 años
- d) De 9 a más

Puesto al que se presentó:

Puesto actual:

**II. TEST:**

En la siguiente tabla, marque la alternativa más apropiada para cada pregunta, sabiendo que:

TA = Totalmente de Acuerdo.

DA = De Acuerdo.

NAND = Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo.

ED = En Desacuerdo.

TD = Totalmente en desacuerdo.

N°	PREGUNTAS	TD	ED	NAND	DA	TA
1.	Verificaron mis datos y referencias antes de mi ingreso a la empresa.					
2.	Evaluaron mi hoja de vida antes de mi ingreso a la empresa.					
3.	Me realizaron exámenes médicos para poder ingresar a la empresa					
4.	Antes de ingresar a la empresa me realizaron una entrevista previa.					
5.	Me realizaron una prueba psicológica poder ingresar a la empresa.					
6.	Postulé a la empresa porque me recomendó un trabajador.					
7.	Tuve que pasar una prueba de conocimientos para que me contraten.					
8.	Postulé a la empresa porque me recomendó un amigo del dueño.					
9.	Cuando ingresé a la empresa me brindaron una capacitación.					
10.	Postulé a la empresa por medio de una solicitud espontánea.					
11.	Me explicaron claramente en qué consistía mi puesto de trabajo y todas las actividades que tenía que realizar.					
12.	Me enteré sobre el puesto de trabajo a través de las redes sociales.					
13.	La empresa me asignó a una persona que me ayudó a adaptarme a mi puesto de trabajo.					
14.	Me enteré sobre el puesto de trabajo a través de un anuncio la TV.					
15.	Mi jefe inmediato participó en la evaluación que tuve para poder ingresar a la empresa					
16.	Me enteré sobre el puesto de trabajo a través de un anuncio en la radio.					
17.	Existe una política de reclutamiento y selección de personal la empresa.					
18.	Las tareas que desempeño corresponden a mi cargo actual.					
19.	Tuve conocimiento del puesto de trabajo disponible porque lo vi en el periódico.					
20.	Creo que es importante tener en la empresa una política formal de reclutamiento y selección de personal.					

*Anexo 3. Constancia de validación de experto de cuestionario y / o entrevista.*



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO  
POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe Rafael Camilo Giron Cordova, mediante la presente hago constar que el instrumento de recolección de datos de la tesis para obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas, titulado "DETERMINACIÓN DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN MOLINOS & CIA SEMPER SAC", elaborado por la Bach. ANA PAULA CARRILLO ALCANTARA; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 20 de Setiembre de 2019.

  
FIRMA DEL EXPERTO  
DNI 02600491

Dr./Mg./Lic.Nombre: Rafael Camilo Giron Cordova  
Cargo Actual: Coordinador del Área de Valores Humanos  
Fac. CCEE



## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe Betty Lilianna de los Milagros Vargas Wekselman mediante la presente hago constar que el instrumento de recolección de datos de la tesis para obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas, titulado "DETERMINACIÓN DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN MOLINOS & CIA SEMPER SAC", elaborado por la Bach. ANA PAULA CARRILLO ALCANTARA; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 28. de Setiembre de 2019.

FIRMA DEL EXPERTO  
DNI 16431764

Dr./Mg./Lic Nombre: Betty Lilianna de los Milagros Vargas Wekselman  
Cargo Actual: Docente de Universidad Católica "Santo Toribio de Mogrovejo"



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO  
POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe Luis A. Angulo Burti's., mediante la presente hago constar que el instrumento de recolección de datos de la tesis para obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas, titulado "DETERMINACIÓN DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN MOLINOS & CIA SEMPER SAC", elaborado por la Bach. ANA PAULA CARRILLO ALCANTARA; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 19 de Setiembre de 2019.

FIRMA DEL EXPERTO  
DNI 07853983

Dr./Mg./Lic. Nombre: Luis A. Angulo Burti's.  
Cargo Actual: Docente Facultad COEE.



## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe Maria J. Anagari Garcia, mediante la presente hago constar que el instrumento de recolección de datos de la tesis para obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas, titulado "DETERMINACIÓN DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN MOLINOS & CIA SEMPER SAC", elaborado por la Bach. ANA PAULA CARRIELLO ALCANTARA; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 30 de Setiembre de 2019.

  
 FIRMA DEL EXPERTO  
 DNI 1800281

Dr./Mg./Lic. Nombre: Hg. Maria J. Anagari  
 Cargo Actual: Director del Departamento Académico de Ingeniería

*Anexo 4. Autorización de la empresa*



**MOLINOS & CIA  
SEMPER S.A.C.**  
SERVICIO DE MAQUILA DE ARROZ Y OTROS  
RUC N° 20480285787

**CARTA DE CONSENTIMIENTO**

Chiclayo, 20 de junio de 2019

**Señores:**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
Escuela de Administración de Empresas.

Asunto: Consentimiento a estudiante para recopilar información

Por medio de la presente, aceptamos a que la estudiante **CARRILLO ALCÁNTARA ANA PAULA** identificada con DNI 72683963 recopile la información necesaria para su trabajo de investigación, mismo que incluye encuestas, entre otros, los cuales deben ser confidenciales y destinados a fines netamente educativos.

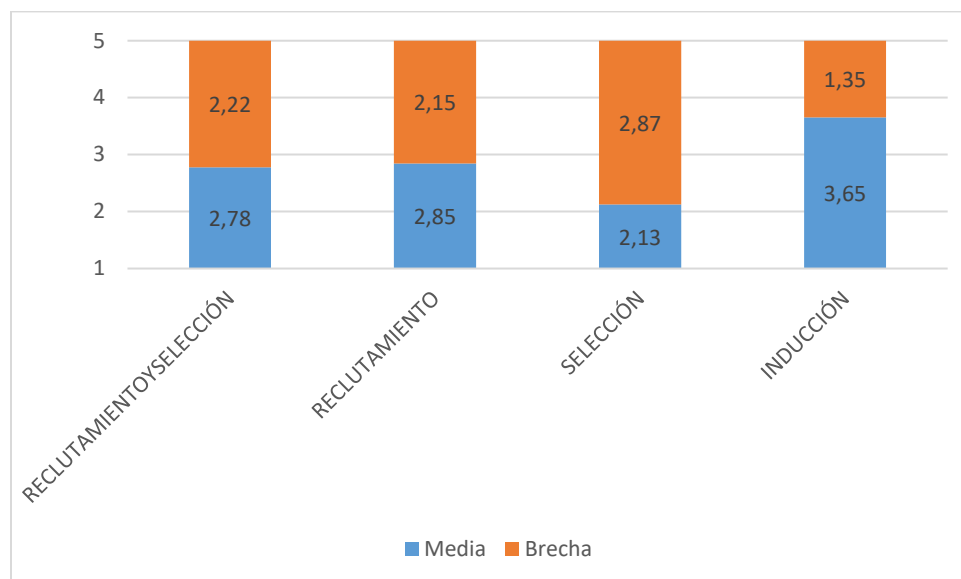
Sin otro particular, reconocemos su labor educativa hacia los estudiantes de la región y el impulso de la interacción universitaria – empresa.

Cordialmente,

MOLINOS & CIA SEMPER S.A.C.  
  
Flor Violeta Hernández Suárez  
Gerente General

**FLOR VIOLETA HERNANDEZ SUAREZ**  
GERENTE GENERAL

*Anexo 5. Figuras, Tablas o Ilustraciones adicionales.*

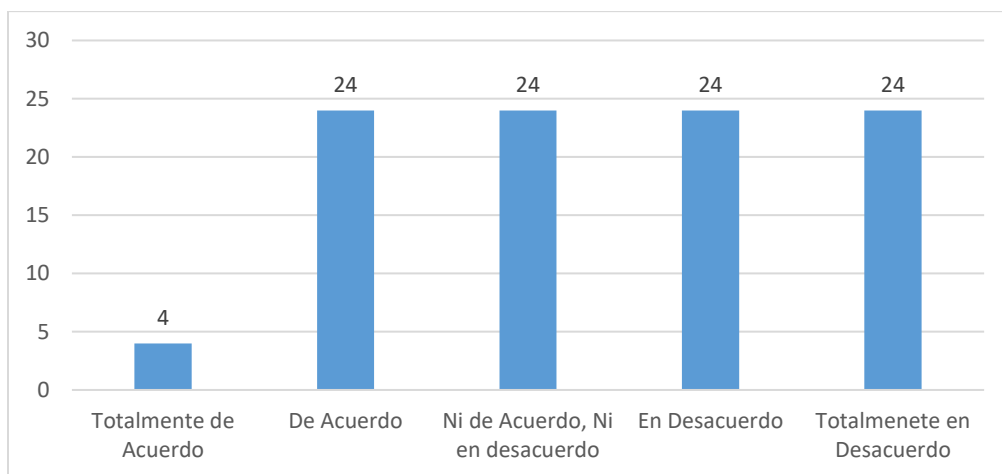


**Figura 13. Reclutamiento, selección y sus dimensiones**

Como se puede observar a continuación, la figura número 13 nos muestra los promedios a nivel general de la variable reclutamiento y selección, que tiene un promedio de 2.79 con un rango de 2.22 y sus dimensiones; reclutamiento que cuenta con un promedio de 2.85 y una brecha de 2.15, selección que tiene un promedio de 2.13 con una brecha de 2.87, inducción que tiene un promedio de 3.65 con una brecha de 1.35.

A continuación, se presentan las figuras 14, figura 15, figura 16, figura 17, figura 18, figura 19 y figura 20 en donde se observarán los resultados de cada ítem de la dimensión reclutamiento.

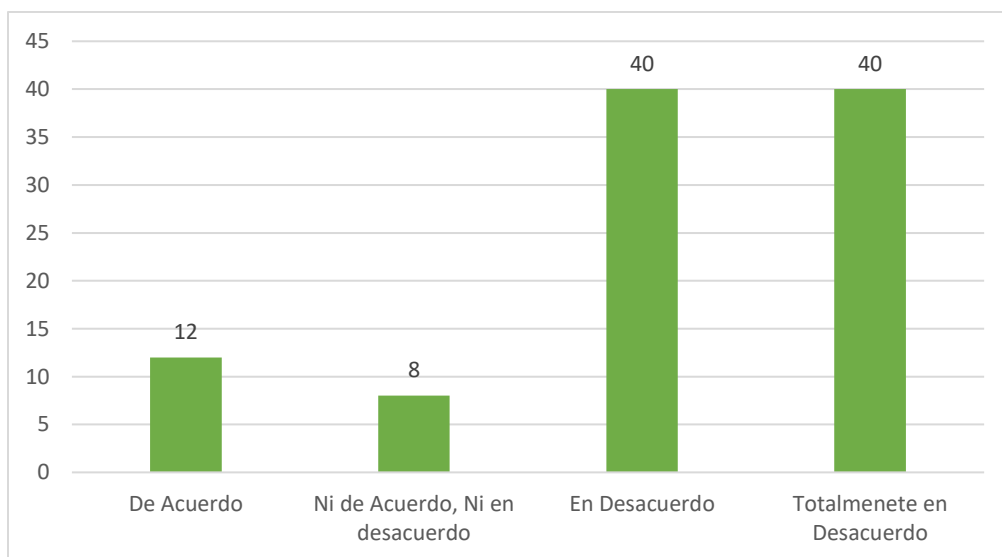
Se realizó la afirmación de que los trabajadores postularon a la empresa porque los recomendó algún amigo y se puede evidenciar en la figura 14 que el 24% del total de la población afirma que se encuentra totalmente en desacuerdo, otro 24% indica que se encuentra en desacuerdo, por otro lado 24% no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, asimismo 24% más indican que están de acuerdo y por último solo un 4% afirman que están totalmente de acuerdo con esta premisa.



**Figura 14. Dimensión reclutamiento y su ítem postulé a la empresa porque me recomendó un trabajador**

De la misma manera afirmamos que los trabajadores de la empresa postularon porque los recomendó un amigo del dueño y evidenciamos los siguientes resultados:

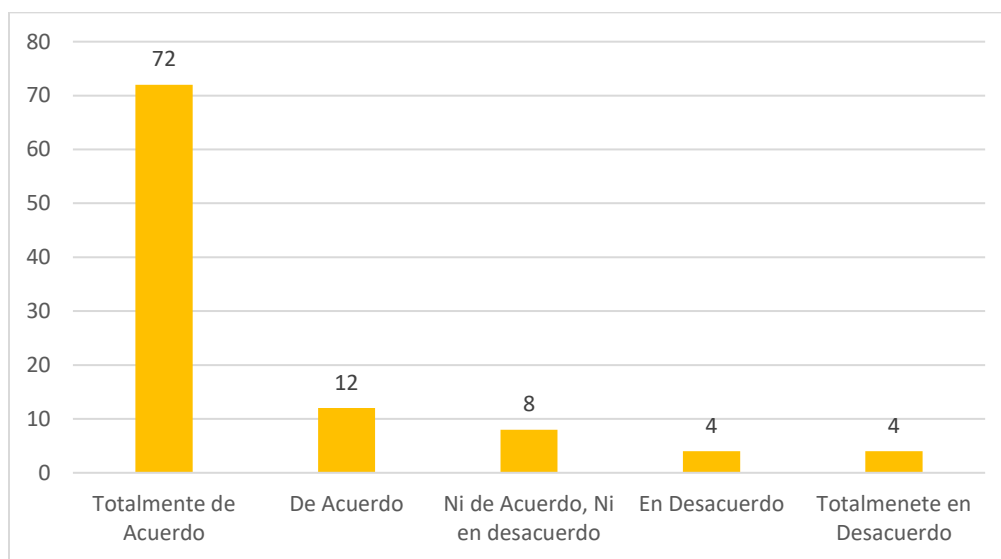
Por un lado, el 80% del total de los encuestados se encuentran entre totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con un 40% cada uno respectivamente y por otro lado encontramos a un 12% que se encuentra de acuerdo y solo un 8% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.



**Figura 15. Dimensión reclutamiento y su ítem postulé a la empresa porque me recomendó un amigo del dueño**

Asimismo, en la figura 16 se muestran los resultados del ítem postulé a la empresa por medio de una solicitud espontanea que a continuación procedemos a describir:

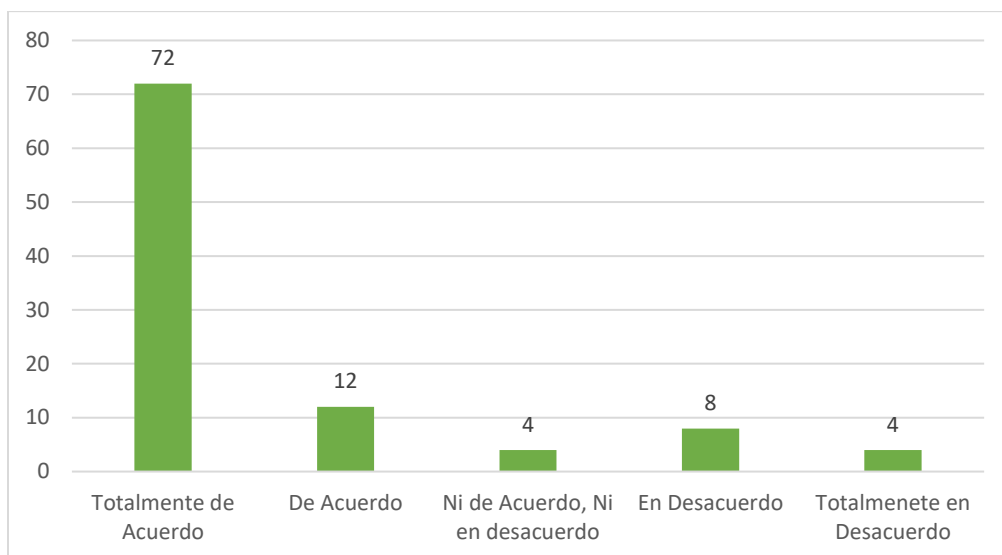
Encontramos que el 72% del total de encuestados se encuentran “totalmente de acuerdo” con la afirmación, el 12% se encuentra “de acuerdo”, un 8% de la población no está “ni de acuerdo ni en desacuerdo” y el otro 8% se encuentran “en desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo” con un 4% cada uno respectivamente.



**Figura 16. Dimensión reclutamiento y su ítem postulé a la empresa por medio de una solicitud espontanea**

Como resultado del ítem de me enteré sobre el puesto de trabajo a través de las redes sociales que se puede observar en la figura 17 obtuvimos que:

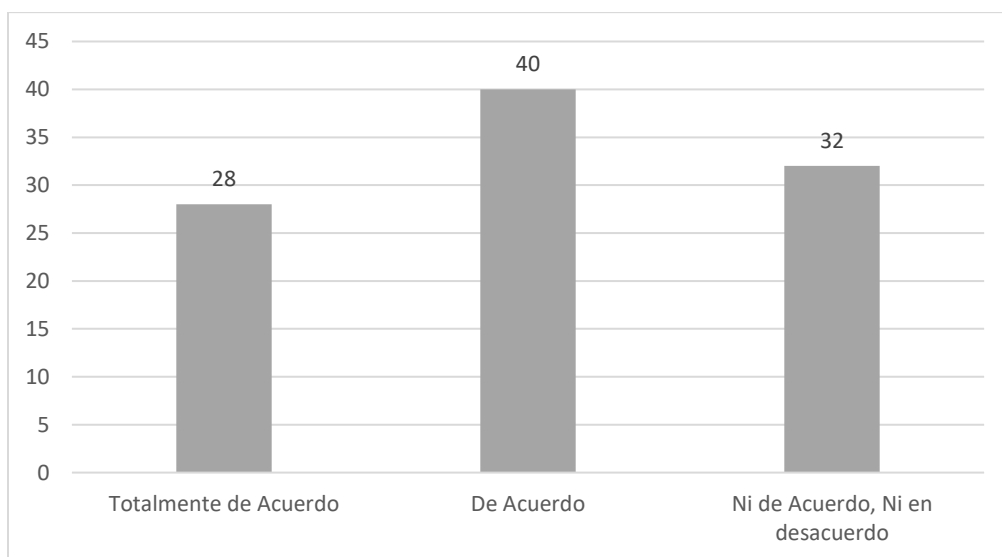
Un 84% del total de los encuestados se encuentra “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” con un 72% y 12% respectivamente, un 10% se encuentra “en desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo” con un porcentaje de 8% y 4% respectivamente y sólo un 4% de los encuestados se encuentra “ni de acuerdo ni en desacuerdo” con la afirmación.



**Figura 17. Dimensión reclutamiento y su ítem me enteré sobre el puesto de trabajo a través de las redes sociales**

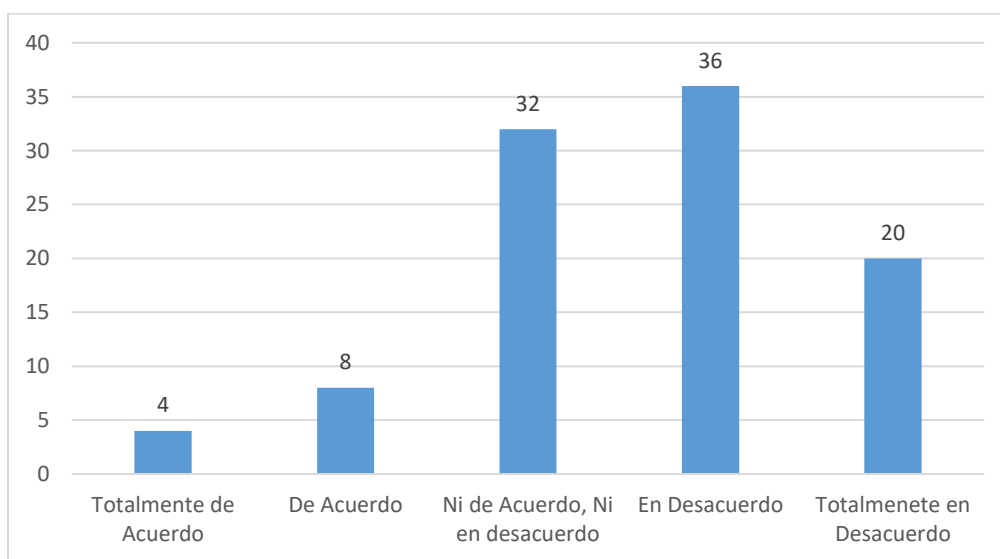
Continuando con los resultados de los ítems de la dimensión de reclutamiento procedemos a describir los resultados de me enteré sobre el puesto de trabajo a través de un anuncio en la TV, que se podrán visualizar a continuación en la figura 18.

Se evidencia que el 40% del total de encuestados se encuentra “de acuerdo” con dicha premisa, un 32% se encuentra “ni de acuerdo ni en desacuerdo” y el 28% de los encuestados se encuentra “totalmente de acuerdo”.



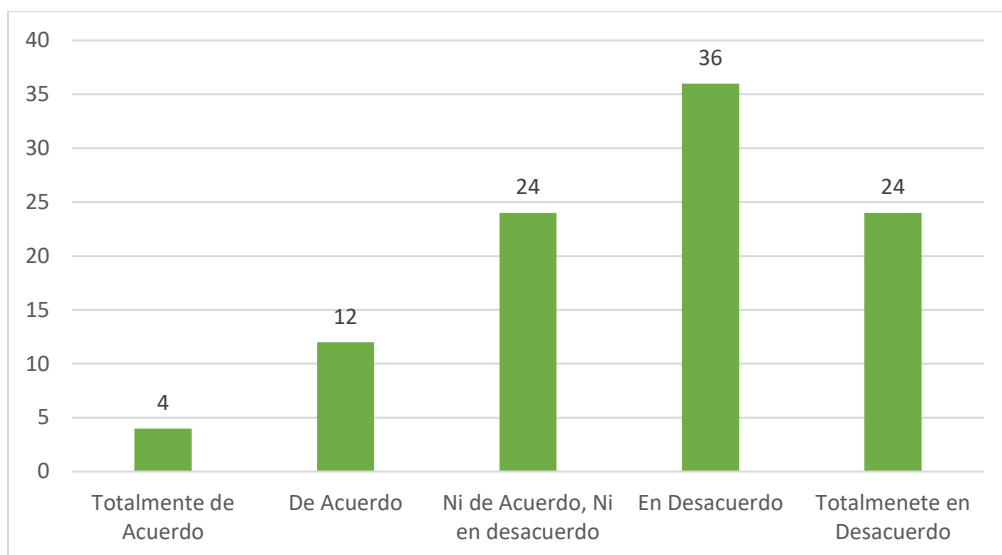
**Figura 18. Dimensión reclutamiento y su ítem me enteré sobre el puesto de trabajo a través de un anuncio en la TV**

Como resultado del ítem de me enteré sobre el puesto de trabajo a través de un anuncio en la radio obtuvimos que el 36% del total de encuestados de encuentra “en desacuerdo”, un 32% se encuentra “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 20% se encuentra “totalmente en desacuerdo”, el 8% se encuentra “de acuerdo” y solo un 4% se encuentra “totalmente de acuerdo”.



**Figura 19. Dimensión reclutamiento y su ítem me enteré sobre el puesto de trabajo a través de un anuncio en la radio**

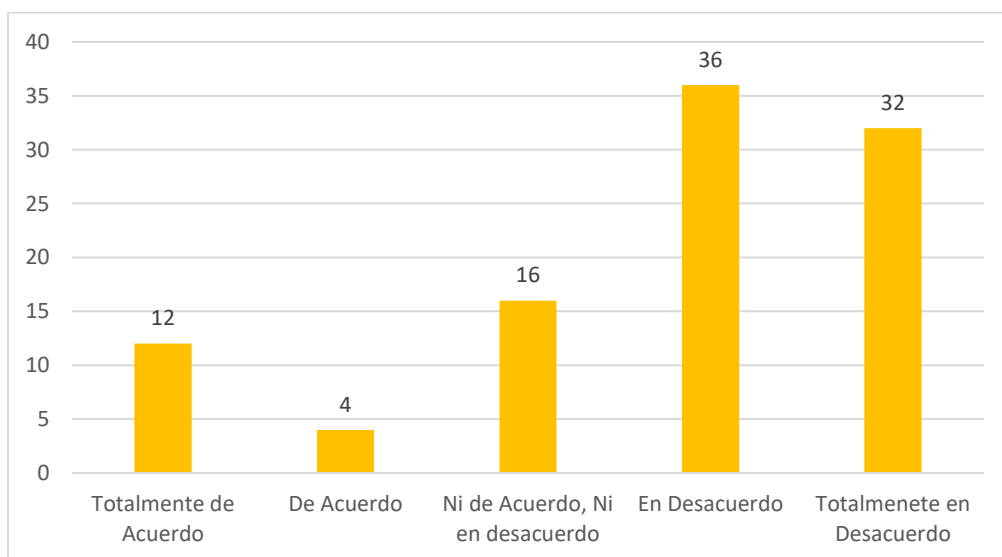
Para finalizar con la dimensión de reclutamiento describiremos los resultados del último ítem tuve conocimiento del puesto de trabajo disponible porque lo vi en el periódico, que se puede observar a continuación en la figura 20.



**Figura 20. Dimensión reclutamiento y su ítem tuve conocimiento del puesto de trabajo disponible porque lo vi en el periódico**

En la figura anterior se puede observar que un 36% del total de los encuestados se encuentran “en desacuerdo” con dicha premisa, el 24% de las personas encuestadas se encuentran “totalmente en desacuerdo”, mientras que otro 24% se no se encuentra “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, un 12% se encuentra “de acuerdo” y solo el 4% se encuentra totalmente de acuerdo”

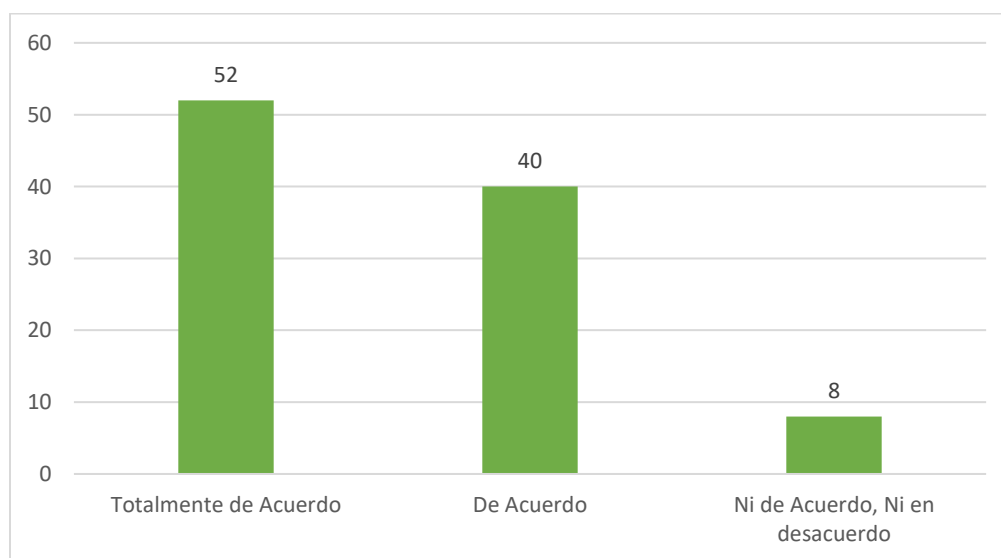
Así mismo, se presentan las figuras 21, figura 22, figura 23, figura 24, figura 25 y figura 26 en donde se observarán los resultados de cada ítem de la dimensión selección.



**Figura 21. Dimensión selección y su ítem antes de ingresar a la empresa me realizaron una entrevista previa**

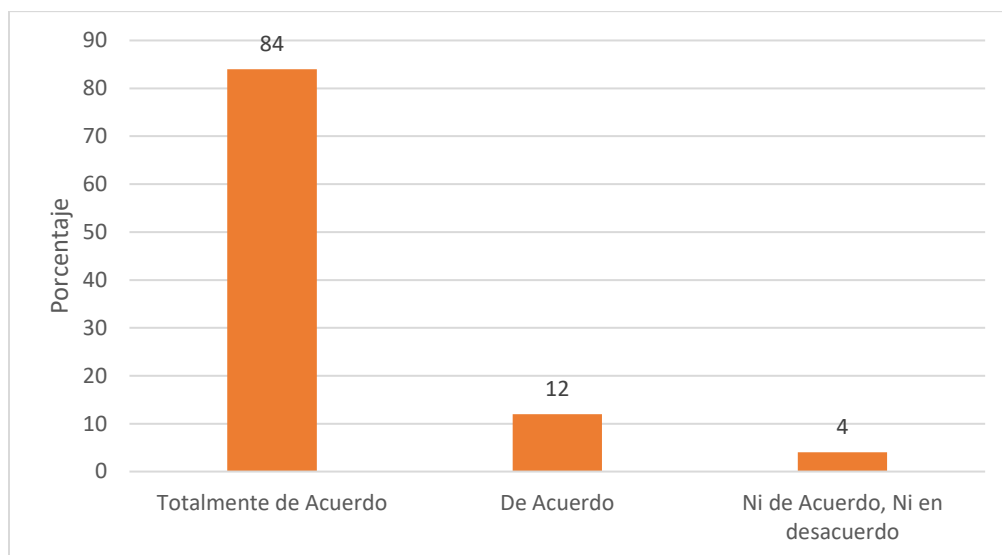
En la figura anterior se puede observar que un 36% del total de los encuestados se encuentran “en desacuerdo” con dicha premisa, el 32% de las personas encuestadas se encuentran “totalmente en desacuerdo”, mientras que un 16% se no se encuentra “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, un 12% se encuentra “Totalmente de acuerdo” y solo el 4% se encuentra “De acuerdo”

Del mismo modo a continuación se puede evidenciar en la figura 22 los resultados del ítem “evaluaron mi hoja de vida antes de mi ingreso a la empresa”, en donde encontramos que un 52% del total de encuestados indica que se encuentra “Totalmente de acuerdo” con dicha premisa, el 40% indicó que se encuentra “De acuerdo” y solo un 8% de las personas encuestadas indicó que no está “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con dicha premisa.



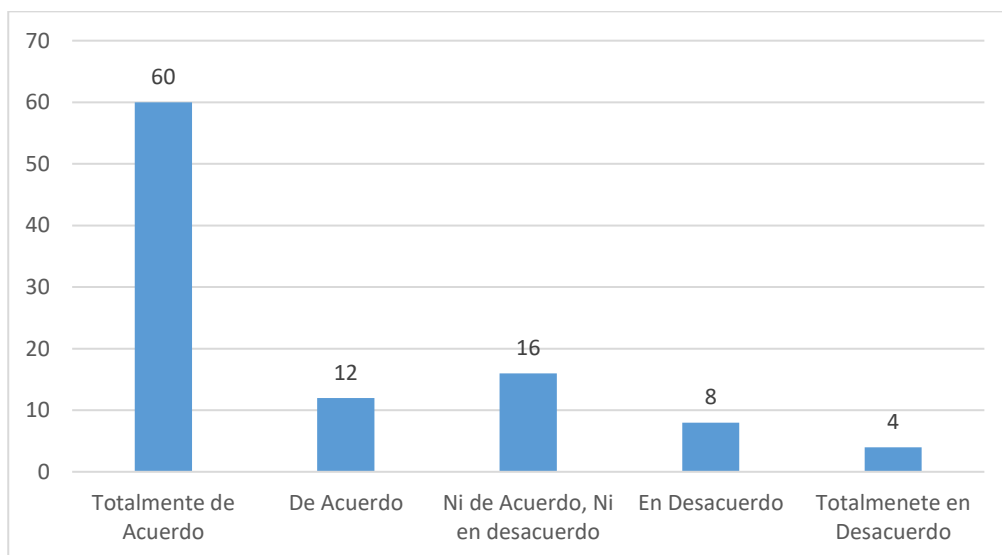
**Figura 22. Dimensión selección y su ítem evaluaron mi hoja de vida antes de mi ingreso a la empresa**

Como resultado del ítem “verificaron mis datos y referencias antes de mi ingreso a la empresa”, encontramos que un 84% del total de personas encuestadas se encuentran “Totalmente de acuerdo” con dicha premisa, así mismo un 12% indicó que se encuentra “De acuerdo” y solo un 4% indicó que no está “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con la premisa. Resultados que pueden observarse en la figura número 23.



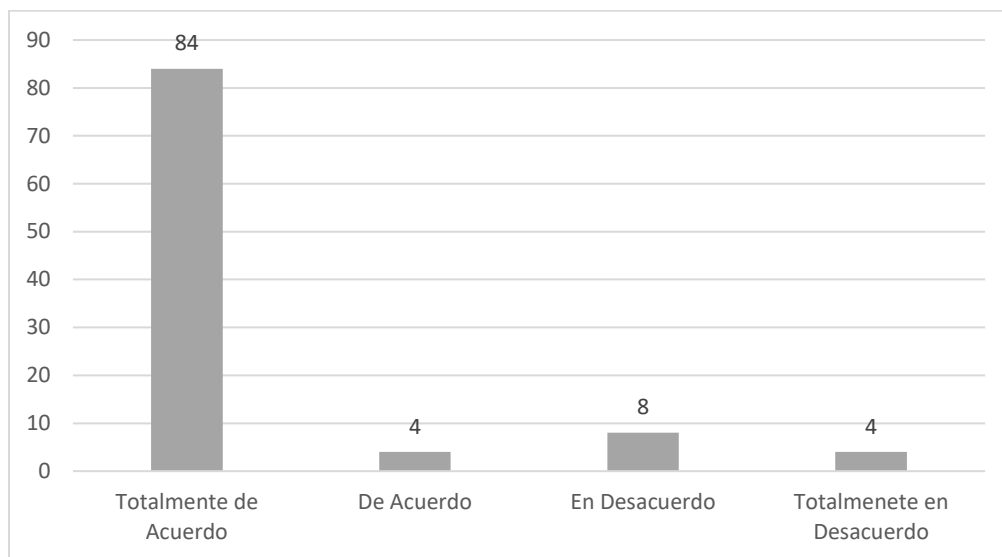
**Figura 23.** Dimensión selección y su ítem verificaron mis datos y referencias antes de mi ingreso a la empresa

A continuación, se muestra en la figura número 24 los resultados del ítem “me realizaron exámenes médicos para poder ingresar a la empresa” en la cual se muestra claramente que en su mayoría con el 60% del total de personas encuestadas indicaron que se encuentran “Totalmente de acuerdo” con dicha premisa, un 16% indicó que no está “ni de acuerdo, ni en desacuerdo”, mientras que el 12% se encuentra “De acuerdo”, un 8% indicó que se encuentra “En desacuerdo” y solo un 4% se encuentra “Totalmente de acuerdo”.



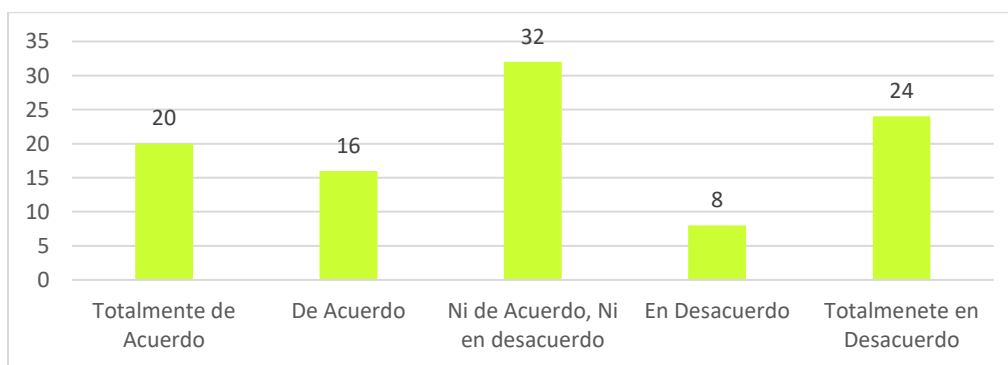
**Figura 24.** Dimensión selección y su ítem me realizaron exámenes médicos para poder ingresar a la empresa

Del mismo modo se puede observar en la figura número 25 que el 84% de encuestados se encuentra “Totalmente de acuerdo” con la premisa de “Me realizaron una prueba psicológica poder ingresar a la empresa”, el 8% indicó que se encuentra “En desacuerdo”, un 4% afirmó que se encuentra “De acuerdo” y de la misma manera el otro 4% afirmó que se encuentra “Totalmente en desacuerdo”.



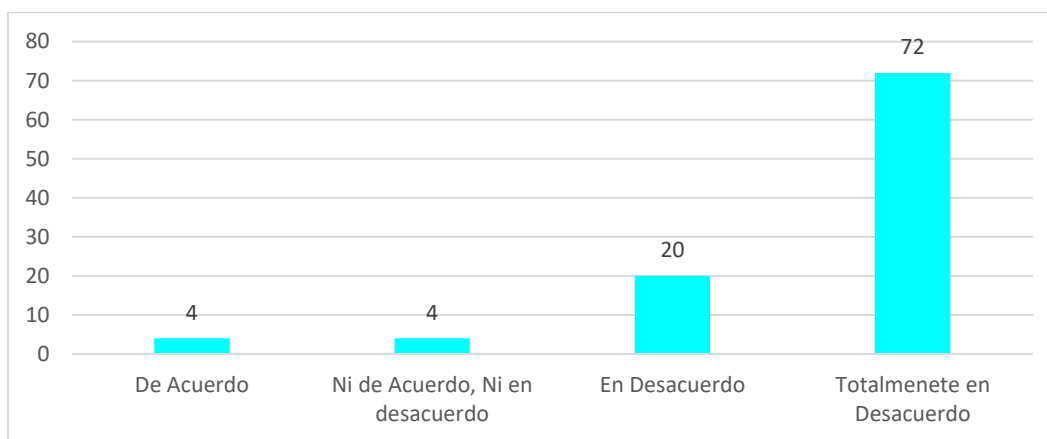
**Figura 25.** Dimensión selección y su ítem me realizaron una prueba psicológica poder ingresar a la empresa

En la siguiente figura se pueden evidenciar los resultados de la premisa “Tuve que pasar una prueba de conocimientos para que me contraten”, en donde un 32% indicó que no está “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con dicha premisa, mientras que un 24% indica que se encuentra “totalmente en desacuerdo”, por otro lado, encontramos a un 20% que afirma que se encuentra “totalmente de acuerdo”, un 16% indica estar “de acuerdo” y solo un 8% se encuentra “en desacuerdo” con dicha premisa.



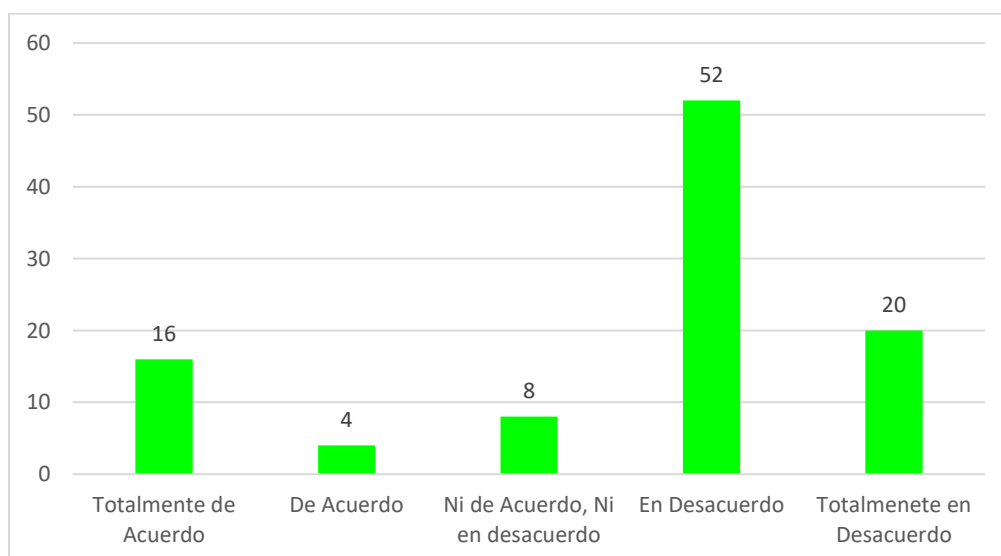
**Figura 26.** Dimensión selección y su ítem tuve que pasar una prueba de conocimientos para que me contraten

De la misma manera, se presentan las figuras 27, figura 28 y la figura 29, en donde se observarán los resultados correspondientes a cada ítem de la dimensión de inducción.



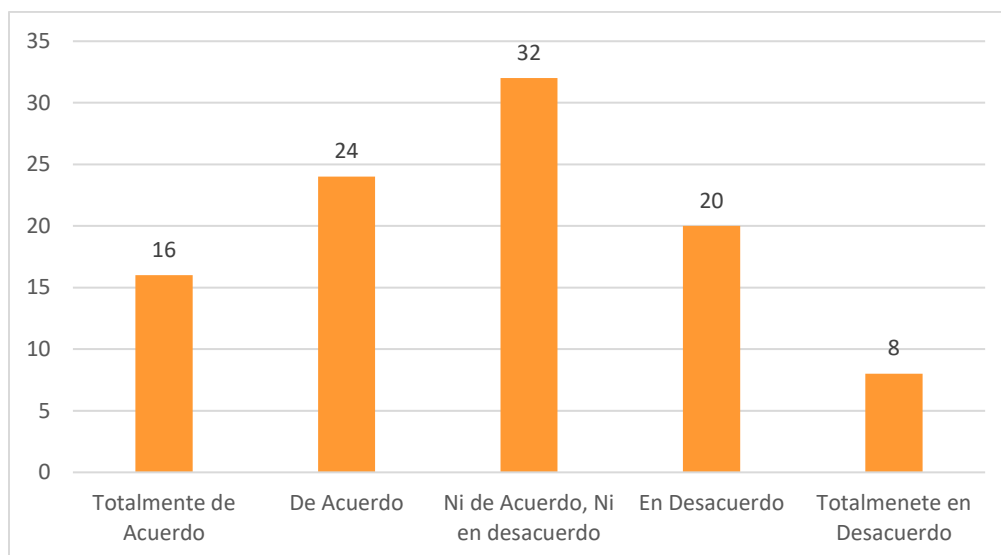
**Figura 27. Dimensión inducción y su ítem cuando ingresé a la empresa me brindaron una capacitación**

En la figura anterior se puede observar que el 72% del total de encuestados se encuentra “totalmente en desacuerdo” con dicha afirmación, un 20% se encuentra “en desacuerdo”, el 4% indicó que se encuentra “de acuerdo” y el otro 4% no está “ni de acuerdo, ni en desacuerdo”



**Figura 28. Dimensión inducción y su ítem me explicaron claramente en qué consistía mi puesto de trabajo y todas las actividades que tenía que realizar**

En la figura número 28 se puede evidenciar que el 52% de las personas encuestadas se encuentran “en desacuerdo” con la premisa de “me explicaron claramente en qué consistía mi puesto de trabajo y todas las actividades que tenía que realizar”, así mismo encontramos a un 20% que se encuentra “totalmente en desacuerdo”, un 16% indicó que se encuentra “totalmente de acuerdo”, el 8% no está “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” y solo un 4% indicó que está “de acuerdo”.



**Figura 29. Dimensión inducción y su ítem la empresa me asignó a una persona que me ayudó a adaptarme a mi puesto de trabajo**

De la figura anterior se puede observar que un 32% del total de encuestados no está “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con dicha afirmación, del mismo modo con un 24% encontramos a las personas que se encuentran “de acuerdo”, un 20% se indicó que se encuentra “en desacuerdo”, el 16% se encuentra “totalmente de acuerdo” y sólo un 8% del total de encuestados indicó que se encuentra “totalmente en desacuerdo” con dicha afirmación.



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Ana Paula Carrillo Alcántara
Título del ejercicio:	Seminario de Tesis III Administració...
Título de la entrega:	DETERMINACIÓN DEL PROCESO ...
Nombre del archivo:	UTAMIENTO_Y_SELECCI_N_DE_P..
Tamaño del archivo:	3.08M
Total páginas:	66
Total de palabras:	12,490
Total de caracteres:	66,556
Fecha de entrega:	25-jun-2020 03:05a.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	1342853694



# DETERMINACIÓN DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN MOLINOS & CIA SEMPER SAC

*por Ana Paula Carrillo Alcántara*

---

**Fecha de entrega:** 25-jun-2020 03:05a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1342853694

**Nombre del archivo:** UTAMIENTO\_Y\_SELECCI\_N\_DE\_PERSONAL\_EN\_MOLINOS\_CIA\_SEMPER\_SAC.docx  
(3.08M)

**Total de palabras:** 12490

**Total de caracteres:** 66556

## DETERMINACIÓN DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN MOLINOS & CIA SEMPER SAC

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>tesis.usat.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.unsa.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>creativecommons.org</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Andina del Cusco</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Católica de Santo Domingo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>