



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL  
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA  
EMPRESA ESVICSAC, CALLAO 2022**

**PRESENTADA POR  
VALERIA YBETH SALAS LA ROSA  
ANA LUCÍA ROJAS TAVARA**

**ASESOR  
LUIS GERMÁN MARAVÍ ZEGARRA**

**TESIS  
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACIÓN**

**LIMA – PERÚ  
2023**



**CC BY-NC-ND**

**Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL  
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA  
ESVICSAC, CALLAO 2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR:**

**VALERIA YBETH SALAS LA ROSA  
ANA LUCIA ROJAS TAVARA**

**ASESOR:**

**DR. LUIS GERMÁN MARAVÍ ZEGARRA**

**LIMA, PERÚ**

**2023**

## DEDICATORIA

La presente investigación se la dedicamos en primer lugar a Dios quién supo guiarnos por un buen camino y darnos fuerzas para seguir adelante, a nuestros padres y abuelos por su confianza, apoyo incondicional y motivación para lograr nuestros objetivos y culminar esta etapa.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad de San Martín de Porres.

Al personal de la empresa Esvicsac, por su colaboración en este largo proceso de investigación y desarrollo.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
ÍNDICE DE CONTENIDO	4
ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	15
1.1 Antecedentes de la investigación	15
1.1.1 Internacionales	15
1.1.2 Nacionales	17
1.2 Bases teóricas	20
1.2.1 Gestión administrativa	20
1.2.1.1 Teorías de la gestión administrativa.	20
1.2.1.2 Gestión administrativa. Definición	20
1.2.1.3 Gestión administrativa. Dimensiones	22
1.2.1.3.1 Planificación.	22
1.2.1.3.2 Organización.	23
1.2.1.3.3 Dirección	24

1.2.1.3.4 Control	25
1.2.2 Proceso de selección de personal	26
1.2.2.1 Modelos.	26
1.2.2.2 Proceso de selección de personal. Definiciones	27
1.2.2.3 Proceso de selección de personal. Dimensiones	28
1.2.2.3.1 Reclutamiento.	28
1.2.2.3.3 Incorporación.	30
1.3 Definición de términos básicos	31
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	34
2.1 Formulación de hipótesis principales y derivadas	34
2.2 Variables y definición operacional	34
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	36
3.1 Diseño metodológico	36
3.2 Diseño muestral	36
3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	39
3.5 Aspectos éticos	39
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	41
4.1 Descripción de la muestra	41
4.1.2 Análisis exploratorio	46
4.1.3 Contrastación de hipótesis	47
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	52

CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES	59
FUENTES DE INFORMACIÓN	60
ANEXOS	66
Anexo 1. Matriz de consistencia	67
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	70
Anexo 3: Instrumento de recopilación de datos	76
Anexo 4: Resultados descriptivos por pregunta	85

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Gestión administrativa	41
Tabla 2. Planificación	42
Tabla 3. Organización	42
Tabla 4. Dirección	43
Tabla 5. Control	43
Tabla 6. Proceso de selección del personal	44
Tabla 7. Reclutamiento	44
Tabla 8. Selección	45
Tabla 9. Incorporación	45
Tabla 10. Prueba de distribución de datos	46
Tabla 11. Prueba de correlación entre la gestión administrativa y el reclutamiento del personal	47
Tabla 12. Prueba de correlación entre la gestión administrativa y la selección del personal	49
Tabla 13. Prueba de correlación entre la gestión administrativa y la incorporación del personal	49
Tabla 14. Prueba de correlación entre la gestión administrativa y el proceso de selección del personal	51
Figura 1. Descripción de la muestra	37

## RESUMEN

Este estudio presenta como principal objetivo identificar la relación entre la gestión administrativa y el proceso de selección de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022. En ese sentido, el tipo de investigación de acuerdo a su naturaleza es aplicada, presenta un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y presenta un diseño metodológico no experimental. Como parte de la población, se consideró a 430 colaboradores de la empresa con sede en la provincia constitucional del Callao, de los cuales se consideró a los 204 que conforman el área administrativa, a quienes se les administró dos cuestionarios en escala de Likert para medir cada una de las variables. En cuanto a los resultados descriptivos se identificó que 55,4% de los colaboradores considera que solamente “a veces” se realiza una buena gestión administrativa; mientras que, el 83,8% de ellos considera que “casi siempre” existe un adecuado proceso de selección del personal. Como conclusión general, gracias a la prueba de correlación Rho de Spearman, se determinó que sí existe relación positiva y significativa (sig.:0,001) entre la gestión administrativa y el proceso de selección de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022, aceptando así la hipótesis de investigación.

**Palabras clave:** gestión administrativa, proceso administrativo, selección del personal, recursos humanos

## ABSTRACT

The main objective of the following research is to identify the relationship between administrative management and the personnel selection process in the company ESVICSAC, Callao 2022. In this sense, the type of research, according to its nature, is applied, presents a quantitative approach, with a correlational level and a non-experimental methodological design. As part of the population, 430 employees of the company based in the constitutional province of Callao were considered, of which 204 were considered to make up the administrative area, to whom two Likert scale questionnaires were administered to measure each of the variables. Regarding the descriptive results, it was found that 55.4% of the collaborators consider that only "sometimes" good administrative management is carried out, while 83.8% of them consider that "almost always" there is an adequate personnel selection process. As a general conclusion, thanks to Spearman's Rho correlation test, it was determined that there is a positive and significant relationship (sig.:0,001) between administrative management and the personnel selection process in the company ESVICSAC, Callao 2022, thus accepting the research hypothesis.

**Keywords:** administrative management, administrative process, personnel selection, human resources

NOMBRE DEL TRABAJO

**Tesis\_Rojas\_Salas - ASESOR MARAVI**

RECUENTO DE PALABRAS

**14498 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**84345 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**109 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**2.4MB**

FECHA DE ENTREGA

**Sep 30, 2022 5:09 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Sep 30, 2022 5:16 PM GMT-5****● 12% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

## ● 12% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	4%
2	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2021-06-19</b> Submitted works	1%
3	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2018-02-22</b> Submitted works	<1%
4	<b>repositorio.usmp.edu.pe</b> Internet	<1%
5	<b>docplayer.es</b> Internet	<1%
6	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2018-04-17</b> Submitted works	<1%
7	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2018-12-04</b> Submitted works	<1%
8	<b>repositorio.unesum.edu.ec</b> Internet	<1%

9	<b>repositorio.uss.edu.pe</b>	Internet	<1%
10	<b>Universidad Peruana de Las Americas on 2019-02-14</b>	Submitted works	<1%
11	<b>repositorio.uladech.edu.pe</b>	Internet	<1%
12	<b>hdl.handle.net</b>	Internet	<1%
13	<b>repositorio.undac.edu.pe</b>	Internet	<1%
14	<b>1library.co</b>	Internet	<1%
15	<b>obras.expansion.mx</b>	Internet	<1%
16	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2017-01-26</b>	Submitted works	<1%
17	<b>Universidad de San Martín de Porres on 2022-08-25</b>	Submitted works	<1%
18	<b>coursehero.com</b>	Internet	<1%
19	<b>Murrieta Valley Unified School District on 2022-05-21</b>	Submitted works	<1%
20	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2022-07-26</b>	Submitted works	<1%

21	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2022-08-11</b>	<1%
	Submitted works	
22	<b>repositorio.une.edu.pe</b>	<1%
	Internet	
23	<b>Universidad Catolica de Trujillo on 2022-04-01</b>	<1%
	Submitted works	
24	<b>repositorio.ulasamericas.edu.pe</b>	<1%
	Internet	
25	<b>researchgate.net</b>	<1%
	Internet	
26	<b>Castaneda Quilcate, Lourdes Marina Monterrey Leon, Iliana del Pilar. "...</b>	<1%
	Publication	
27	<b>publicaciones.eafit.edu.co</b>	<1%
	Internet	
28	<b>Universidad Señor de Sipan on 2022-07-20</b>	<1%
	Submitted works	
29	<b>eciperu.net</b>	<1%
	Internet	
30	<b>astelcom.cl</b>	<1%
	Internet	
31	<b>repositorio.upn.edu.pe</b>	<1%
	Internet	
32	<b>slideshare.net</b>	<1%
	Internet	

33	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2022-08-04</b>	<1%
	Submitted works	
34	<b>Universidad Nacional del Centro del Peru on 2022-01-03</b>	<1%
	Submitted works	
35	<b>alicia.concytec.gob.pe</b>	<1%
	Internet	
36	<b>comunicacion-interna.mx</b>	<1%
	Internet	
37	<b>mgde.uqroo.mx</b>	<1%
	Internet	
38	<b>repositorio.uigv.edu.pe</b>	<1%
	Internet	
39	<b>repositorio.unjfsc.edu.pe</b>	<1%
	Internet	
40	<b>repositorioacademico.upc.edu.pe</b>	<1%
	Internet	
41	<b>riul.unanleon.edu.ni:8080</b>	<1%
	Internet	
42	<b>webcms.colostate.edu</b>	<1%
	Internet	
43	<b>worldwidescience.org</b>	<1%
	Internet	
44	<b>repositorioacademico.usmp.edu.pe</b>	<1%
	Internet	

## ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

---

### BLOQUES DE TEXTO EXCLUIDOS

#### **FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS ESCUELA P...**

repositorio.usmp.edu.pe

---

#### **PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN PRE...**

repositorio.usmp.edu.pe

---

#### **ÍNDICE DE CONTENIDO DEDICATORIA AGRADECIMIENTOS ÍNDICE DE CONTENIDO Í...**

repositorio.usmp.edu.pe

---

#### **3 Definición de términos básicos CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES 2.1 Formul...**

repositorio.usmp.edu.pe

---

### **3.4**

usmp on 2022-08-05

---

#### **FUENTES DE INFORMACIÓN ANEXOS Anexo 1. Matriz de consistencia Anexo 2: Mat...**

repositorio.usmp.edu.pe

---

#### **Índice de tablas Tabla 1. Gestión**

repositorio.unjfsc.edu.pe

---

#### **Tabla 12. Prueba de correlación entre la**

hdl.handle.net

**OFICINA DE GRADOS Y TÍTULOS**

**CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO TURNITIN**

FECHA	NOMBRE DEL DOCENTE	CORREO DEL DOCENTE
03/10/2022	MG LUIS MARAVÍ ZEGARRA	LMARVIZ@USMP.PE

NOMBRE DE LA TESIS
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ESVICSAC, CALLAO 2022

NOMBRE DEL ASESORADO(A)	TELÉFONO Y CORREO	ESCUELA PROFESIONAL
1. VALERIA YBETH SALAS LA ROSA 2. ANA LUCIA ROJAS TAVARA	1. 999075701 2. 986301454	Escuela Profesional de Administración

**RESULTADO:**

12% (EXCLUYENDO CITAS Y BIBLIOGRAFÍA)

**CONCLUSIÓN:**

LA TESIS SE ENCUENTRA APTA PARA CONTINUAR CON EL SIGUIENTE TRÁMITE.

MG LUIS MARAVÍ ZEGARRA .....

NOMBRE Y FIRMA DEL ASESOR

DNI: .....

VALERIA YBETH SALAS LA ROSA.....  


NOMBRE Y FIRMA DEL ASESORADO

DNI 75067638 .....

ANA LUCIA ROJAS TAVARA .....

NOMBRE Y FIRMA DEL ASESORADO  


DNI ...72682347....

**REVISADO POR:** MG. CARLOS ANTONIO ESCUDERO CIPRIANI



## INTRODUCCIÓN

Los administradores a menudo aceptan inconscientemente el proceso de selección de personal como algo mecánico, similar a insertar un programa en una computadora (OOMSAPA Loreto, 2019). El proceso de selección de personal debe ser examinado en un sentido minucioso, ya que se relaciona con otros aspectos de la administración, así como con la realización de puestos específicos. La dotación de personal se puede definir como una de las más importantes de la gestión. Implica el proceso de llenar el puesto vacante con el personal adecuado, en el cargo idóneo, en el tiempo justo. Por lo tanto, todo ocurrirá de la manera correcta (Murphy, Sauter, Hurrell, & Lennart, 2001).

Las prácticas de gestión y liderazgo han evolucionado constantemente a lo largo de los años y las organizaciones siempre buscan adaptar sus métodos y prácticas para cumplir con los nuevos preceptos sociales y las necesidades organizacionales. Así, toman forma y solidifican diversos modelos de gestión de personas, creando opciones administrativas para diferentes situaciones y tipos de empresas. No existe una fórmula correcta ni más eficiente para gestionar el capital humano de una empresa, dado que los gerentes pueden crear estrategias basadas en varios factores, como el tamaño y la idoneidad del equipo, la cultura de la empresa o el tipo de proyecto, entre otros factores (Armijos, Bermúdez, & Mora, 2019).

Es una realidad que el activo principal en una entidad, es el recurso humano; ya que todos los demás recursos como dinero, material, maquinaria, etc. pueden utilizarse de manera efectiva y eficiente mediante los esfuerzos positivos del recurso humano. Por lo tanto, es muy importante que todas y cada una de las personas

obtengan la posición idónea en la organización para obtener el trabajo correcto, de acuerdo a su capacidad, talento, aptitud y especializaciones para que ayude a la organización a lograr los objetivos preestablecidos de manera adecuada. No obstante, se puede decir que la dotación de personal es una función esencial de toda la organización (Bastidas, 2018).

El resultado deseado de un proceso de incorporación es bastante sencillo: garantizar que los nuevos empleados estén bien equipados para tener éxito en su nuevo entorno profesional. Sin embargo, algunos críticos de los procesos de orientación afirman que, a veces, la incorporación extensa puede confundir a los nuevos empleados con respecto a su rol, ya que la mayor parte de su tiempo se dedica al aprendizaje en toda la empresa, en lugar del aprendizaje centrado en el rol (Rabinowitz, 2020). Si bien esta crítica puede ser cierta en algunos contextos, se puede compensar a través de un proceso de incorporación más específico del rol. En general, se reconoce que las estrategias de orientación generan resultados positivos como rendimientos de la inversión y suele estar estrechamente relacionada con la gestión administrativa.

A la luz de estos supuestos, en este contexto se encuentra la empresa Esvicsac, siendo el objeto de estudio en esta investigación. Esvicsac, con más de 30 años de experiencia en el mercado brindando servicio de seguridad y vigilancia privada, con sede principal en la provincia constitucional del Callao, perteneciente al rubro de seguridad y vigilancia, actualmente cuenta con una sólida infraestructura operativa en cada departamento del Perú operando ininterrumpidamente las veinticuatro horas del día lo que impulsa a contar con una amplia cantidad de personal que bordean los 5200.

En referencia a lo anteriormente señalado, la empresa desarrolla un proceso en la selección de personal para ocupar las plazas de tal manera que, les permita brindar una línea de carrera y estabilidad económica. No obstante, en la actualidad no se sabe con precisión si existe relación entre la gestión administrativa y el proceso de selección de personal que ejecuta la organización. De ser validado, se podría tomar mejores decisiones en cuanto a la gestión que desarrolla la organización para continuar con un óptimo proceso de selección de personal. En ese sentido, la motivación social es comprobar si existen deficiencias en función a ambas variables de estudio y partir de esta investigación se brinde un mejor proceso de selección de personal. Además, el beneficio principal será para la propia organización, dado que agregará un valor a la empresa, asimismo se contará con información fidedigna, lo que permitirá tener un mayor panorama de la situación y a partir de ello reformular ciertas estrategias en relación a la gestión administrativa y al proceso de selección de personal.

**Problema principal o general:**

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el proceso de selección de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022?

Por su parte el objetivo general es:

Identificar la relación entre la gestión administrativa y el proceso de selección de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022.

**Problemas específicos:**

- ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el reclutamiento de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022?

- ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la selección de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la incorporación de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022?

Del que se derivan los objetivos específicos:

- Determinar la relación entre la gestión administrativa y el reclutamiento de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022.
- Determinar la relación entre la gestión administrativa y la selección de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022.
- Determinar la relación entre la gestión administrativa y la incorporación de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022.

Por consiguiente, en lo que a justificación se refiere el presente proyecto, develará un aporte a las carreras de ciencias administrativas, ya que es de suma importancia el proceso de selección para la dotación de personal como clave en el sector competitivo; es decir, si una organización no cuenta con el personal competente, entonces no puede realizar las funciones de gestión administrativa y las que ésta comprende de manera adecuada; por ello se hace necesario indagar la relación de las variables de estudio y tomar decisiones acertadas. En este sentido, de comprobar una viabilidad positiva se fundamentará en las teorías y métodos para llegar a resultados basados en las hipótesis establecidas, lo que, a su vez, sirve como base o referente a futuros investigadores orientados en la misma línea de investigación.

Una de las limitaciones del presente estudio, está dada por la efectiva colaboración de los trabajadores y gerentes en aportar de manera sincera y precisa la información solicitada según el instrumento que se aplicará. Lo que implica la garantía de una aproximación fidedigna del análisis de los datos, por ende, los resultados:

Alineados a los objetivos, se plantea una metodología de enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, con diseño no experimental y nivel correlacional. Para desarrollar el estudio se estructura en cinco capítulos; en primera instancia se establece un marco teórico, en el cual se abordan diversos antecedentes y bases teóricas de diferentes autores que aportan sus hallazgos y posturas relacionadas a la temática. En el segundo capítulo se detallan las hipótesis, donde tiene como importancia evidenciar la relación entre la gestión administrativa y el proceso de selección de personal en la empresa Esvicsac. Seguido, el siguiente capítulo se desarrolla la metodología que presenta la investigación, la cual es de enfoque cuantitativo; asimismo el capítulo cuatro comprende los resultados luego de una serie de tratamiento de información. Finalmente, se muestra la discusión de los resultados arrojados, así como conclusiones y recomendaciones.

# CAPÍTULO I

## MARCO TEÓRICO

### 1.1 Antecedentes de la investigación

#### 1.1.1 Internacionales

Castro, Zapata, Díaz & Reyes (2021), en una revisión sistemática titulada “La Gestión Administrativa en la Selección del Talento Humano”, identificó las estrategias de la gestión administrativa, así como la relevancia en la gestión de recursos humanos, planes de reclutamiento, formulación de estrategias, puesto que es el recurso humano importante para la empresa que le permitirá competir en el ámbito laboral. Finalmente, se concluyó que los contenidos incluyeron procesos, técnicas y métodos para la captación y elección del personal; determinando que la gestión administrativa es altamente relevante en la de recursos humanos, ya que la selección de personal es una fase con la cual se capta al talento idóneo para ocupar los cargos vacantes.

Arcila, Meneses, Molano, Tapiero & Valencia (2020), en su trabajo de investigación “Diseño de procedimientos para mejorar el proceso de selección de personal en la empresa Magnum Logistics S.A.S Palmira – Valle”, propuso mejorar el proceso de selección (PSP) o captación del RRHH, mediante los procedimientos a fines de cumplir con los objetivos organizacionales. Asimismo, menciona que el PSP eficiente, organizado, objetivo y transparente dará como resultado una empresa competitiva teniendo como fin el éxito. Finalmente, se concluye que Magnum Logistics S.A.S busca la selección del mejor talento humano para así ofrecer servicios con los más altos estándares de calidad para alcanzar el prestigio empresarial, además establece,

estructura y mejora los procedimientos a fin de garantizar una contratación adecuada a través del desarrollo administrativo. La metodología de investigación fue de tipo exploratoria.

Armijos, Bermúdez & Mora (2019), en un artículo de la Revista Universidad y Sociedad de Cuba “Gestión de administración de los RR.HH.”, se planteó identificar y garantizar los aspectos administrativos, así como gestionar de manera óptima el talento humano. La gestión de RR.HH. o gestión humana, o también denominada gestión del talento humano, está centrada en el ámbito administrativo o en la dirección de personal y condiciones de trabajo. Se concluye que, la gestión de RR.HH. o gestión de Talento humano corresponde en esencia actualmente a gestión empresarial o gestión administrativa. Esta investigación se realizó a través de un trabajo sistematizado con método analítico.

Romero (2017) en su trabajo de investigación, “Análisis de la gestión administrativa del departamento de Recursos Humanos en las Pyme de suministros electrónicos en el sector norte de Guayaquil”, buscó analizar la gestión administrativa del área de RR.HH. para detectar errores, falencias e inconvenientes, para posteriormente, presentar una propuesta basada en un plan estratégico. Una de las conclusiones se enfatizó en la optimización de los procesos para mitigar de problemas a través de una correcta gestión administrativa del área de RR.HH., con la finalidad de evitar sanciones de los entes supervisores y competentes en materia de conflictos laborales. Esta investigación fue de metodología aplicada exploratoria.

Quintero (2019), en su trabajo de investigación, “Propuesta de mejora en el proceso de selección y fortalecimiento del plan de bienestar en la empresa Nutri Mack SAS”, buscó mejorar el proceso de selección y el plan de bienestar, que permita fortalecer la gestión humana en la empresa Nutri Mack SAS, asimismo, se evidenció, que el proceso de selección presentó ciertas inconsistencias en la metodología, lo cual generó re procesos en la empresa, altos costos de contratación, y demoras en la producción. Finalmente, se concluyó que, la empresa no aplicó de manera correcta elección del personal, ya que el área administrativa no ejecutaba sus responsabilidades debidamente, lo cual dificultaba el procesamiento de perfiles de candidatos, cabe destacar que la metodología aplicada fue de enfoque cualitativo.

### **1.1.2 Nacionales**

Tello (2021), en su trabajo de investigación “Gestión del talento humano y su relación con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020”, busco determinar la relación entre estas variables tienen relación con los propósitos establecidos en las cuatro funciones fundamentales en el entorno laboral, a fin de alcanzar la meta propuesta en un tiempo determinado. Una de las conclusiones de la investigación relacionada al proceso de selección de personal es que, se debe realizar las gestiones correspondientes, con el objetivo de mejorar y establecer las convocatorias del personal, con el propósito de colocar al personal en puestos idóneos, según el perfil y especialización, de tal manera que se pueda ejecutar la gestión administrativa alineada con las normas actuales del Estado. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo de tipo correlacional transversal.

Sotelo (2019), desarrolla un trabajo denominado “Gestión administrativa y gestión del talento humano docente en las instituciones educativas, Vitarte 2018”,

estableció determinar la relación que existe entre ambas variables, con el propósito de analizar los procesos implícitos, ligada a la gestión del talento humano que conduce a la toma de decisiones. Se concluye que, la planificación es una de las herramientas que emplea diferentes actividades en materia de RRHH, y su correcto funcionamiento, organizando coherente y sistemáticamente, los diferentes elementos que la componen. Esta investigación tiene un enfoque paradigmático cuantitativo.

Saucedo (2018), en su tesis denominada “Procesos Administrativos y Selección de Personal en la Red Desconcentrada de Salud, Jesús María, 2018”, buscó analizar la relación entre los Procesos Administrativos y la Selección de Personal, sobre el proceso de selección del personal nos dicen, que permite ubicar al candidato idóneo que cubra la vacante adecuada, en donde se utilice una modalidad imparcial, indagando sobre las personas indicadas, quienes deben contar con los requerimientos del cargo al cual se aspira ocupar, consistente en las competencias académicas y experimentales para realizar sus funciones en pro de la organización. Se concluyó que, la falta de control en el proceso de selección de personal no permite verificar el grado de eficacia y eficiencia de la misma, siendo el proceso de selección aplicable en forma constante y responsable dentro de la oficina de recursos humanos. Esta investigación tiene metodología deductiva.

López (2020), es su investigación “Instrumentos de gestión administrativa y contratación de personal en la municipalidad distrital de Castilla, Piura”, su objetivo encontrar la asociatividad entre ambas variables, refirió que los instrumentos de gestión se deben encontrar de acuerdo al marco normativo vigente, así como la gestión administrativa deberá ser el mecanismo en el cual se coordina y supervisa las

actividades, a fin de conseguir un resultado planificado. Finalmente, se concluye que se debe respetar la estructura orgánica institucional y los lineamientos de la gestión administrativa a la hora de articular la contratación del personal, con el propósito de obtener una gestión municipal más dinámica y eficiente. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo.

Torres (2021), en su tesis de investigación “Gestión administrativa, talento humano y rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020”, cuyo propósito estuvo enmarcado por hallar la relación de las tres variables señaladas, asimismo, menciona que la primera variable es un elemento fundamental en el proceso de toda organización pública o privada, del mismo modo refieren que si es aplicada de forma correcta, permitirá obtener eficacia, productividad, iniciativa y flexibilidad. Finalmente, se concluye que es necesario que fortalezcan y vinculen su gestión administrativa al área de recursos humanos a fin de obtener mejoras en las funciones principales de la organización, que permitirá optimizar el rendimiento laboral del personal. Esta investigación tiene metodología de enfoque cuantitativo.

## **1.2 Bases teóricas**

### **1.2.1 Gestión administrativa**

#### **1.2.1.1 Teorías de la gestión administrativa**

En el campo administrativo existen diversas teorías que han tenido una evolución relevante a lo largo de los años, empezando por los denominados padres de administración como ciencia, de acuerdo con Traba (2020) y Prieto y Therán (2018), estas se encuentran agrupadas por escuelas y su respectivo pensamiento científico; dentro de las que más destacan está la Escuela de la administración industrial cuyo representante es Henry Fayol (González et al, 2020); la Escuela de la administración científica, cuyo representante el Federick Taylor; la Escuela de las relaciones humanas cuyo representante fue Elton Mayo, o Peter Drucker con la Escuela operacional, entre otros (Traba, 2020, pp. 23-24).

Así también, respecto a los aportes de Ramírez, Garrido, & Calderón (2017), señalan sobre el nuevo siglo, se han desarrollado nuevos postulados, por lo que se involucra a nuevos elementos que anteriormente no eran considerados, al respecto “se busca una administración eficiente, basado en el conocimiento, fortalece el proceso de comunicación, la aplicación del liderazgo, la motivación, buscando el desarrollo de los colaboradores” (p. 9)

#### **1.2.1.2 Gestión administrativa. Definición**

En primer lugar, Traba (2020), afirma sobre la gestión administrativa como el grupo de tareas y actividades coordinadas canalizando el manejo óptimo de los recursos. También, encontrar una forma racional de diseñar una organización de la empresa como un todo. Normalmente, la gestión administrativa tiene como objetivo establecer una

estructura administrativa organizada con una división del trabajo y delegación de facultades entre los empleados, determinando claramente sus responsabilidades. Todas las funciones deben gestionarse para almacenar y transmitir información interna, utilizando sistemas de información y supervisión para sus demandas.

Según el artículo científico publicado por González et al. (2020), la definen:

La gestión administrativa a diferencia de las actividades objetivas, que son las tareas primarias de una organización, estas son tareas secundarias encaminadas a mantener y desarrollar la propia estructura organizacional para lograr eficientemente las actividades objetivas. (p. 33)

En el mismo orden de ideas, Ramírez et al. (2017), definen a esta variable como:

Una función para mantener y desarrollar la propia estructura organizativa con el fin de lograr de manera eficiente los objetivos administrativos. La gerencia en el nivel superior de una organización se denomina alta gerencia y la gerencia intermedia se denomina gerencia intermedia. En la reforma administrativa, a menudo se enfatiza la forma de gestión administrativa. (p. 8)

Basadas en los conceptos de los autores antes mencionados, se puede afirmar que, la gestión administrativa tiene su principio como función central en una organización, concatenando estrategias y desarrollo de planes para respaldar la buena toma de decisiones, favorables a la gerencia. En un contexto empresarial y en la conducción de las organizaciones, es una fase vital para la empresa, dado que se incluyen las funciones administrativas destinadas a decisiones acertadas, implicando la capacidad de liderar el futuro de una empresa.

### **1.2.1.3 Gestión administrativa. Dimensiones**

En su mayoría, los autores consideran cuatro dimensiones para evaluar la gestión administrativas comprendidas en el proceso administrativo, estas son; planificación, organización, dirección y control.

#### *1.2.1.3.1 Planificación.*

Por un lado, Traba (2020) manifiesta sobre dicha dimensión que consiste en: “establecer pronósticos y planificar objetivos, comprender la situación actual y decidir los pasos para llenar los vacíos” (p. 14). Al respecto el autor manifiesta también que en esta fase se debe identificar relacionar armónicamente los objetivos y metas. Es realizar de antemano el método o procedimiento para lograr algo, específicamente, es una mezcla o combinación de una meta a alcanzar en el futuro y los principales medios y pasos para alcanzarla.

Por otro, González et al. (2020) señalan que la planificación es: “considerada la base de la actividad empresarial, es a través de la planificación que se deben alinear los objetivos deseados y las acciones que serán fundamentales para alcanzarlos” (p. 33). Los autores también mencionan que, para posibilitar el logro de los objetivos, existen tres niveles de planificación: estratégica, táctica y operativa.

En tanto, otros autores que dimensionan a esta variable de igual manera son Ramírez et al. (2017), quienes definen a la planificación como:

Con base en la filosofía corporativa, se establece objetivos numéricos, se analizan los entornos externo e interno y posterior se formulan estrategias. Fundamentados en estos pasos previos, se formula un plan de acción para lograr las metas y estrategias corporativas establecidas con anticipación. (p. 5)

### *1.2.1.3.2 Organización.*

Después de planificar sus estrategias y acciones, la empresa pasa a la organización, una etapa en la que se deben estudiar y administrar los recursos (materiales, financieros y humanos) y definir la división del trabajo que los administrará, permite implementar la planificación. Se divide en tres niveles: institucional, intermedio y operativo, etc.” (Traba, 2020, p. 14). Asimismo, el autor señala que este proceso presenta aspectos como la estructura orgánico-funcional (implica contar con un organigrama, manual de organización y funciones, entre otros) y la división del trabajo.

Mientras que, para González et al. (2020), de manera sencilla y directa, organizar corresponde a poner en práctica lo planificado. Es decir, aquí es donde se asignan los recursos (humanos, financieros, materiales) y se establece la estructura administrativa más allá de la división del trabajo. De esta forma, la empresa define cómo se realizarán las tareas, además de distribuirlas entre las respectivas áreas y personas. En tanto, en su libro manifiestan que las fases de componen la etapa de organización son: división del trabajo, departamentalización, jerarquización y coordinación.

Además, Ramírez et al. (2017), complementan con lo siguiente en cuanto a esta segunda dimensión:

Para que esta intención colaborativa funcione, es necesario un propósito común introducido como primer requisito. La intención de cooperar nace en el proceso de trabajar hacia un mismo fin de forma organizada. Sin embargo, eso por sí solo puede no ser suficiente para mejorar la voluntad de trabajar juntos. Se dice que en un entorno en el que se puede esperar que las contribuciones rindan frutos, es más

fácil crear la voluntad de trabajar juntos y es más fácil que la empresa sobreviva a partir de la organización (p. 7).

La obra maestra de PF Drucker Administración (edición esencial), comienza con la afirmación: "No hay organización sin administración". Sin embargo, no existe una definición particular de lo que es una organización, y la historia sigue como está.

#### 1.2.1.3.3 Dirección

Por su parte, luego de planificar y seguido de organizar, esta dimensión es la función administrativa encargada de conducir a la empresa hacia las metas objetivo. En esta fase, el rol del líder es vital para indicar el camino a los colaboradores e inducir la motivación en sus asignaciones, en línea con la planificación organizacional. La gestión es una función administrativa centrada esencialmente en la comunicación, relaciones interpersonales y trabajo en equipo (Traba, 2020, p. 14). En ese sentido, involucra el desarrollo de acciones sustentables, la gestión de recursos y el compromiso con la organización.

En la misma línea, está catalogada como una de las principales funciones administrativas y ligada al liderazgo, es decir, la habilidad de incidir en el personal para que hagan lo que deben realizar. El líder tiene una visión más amplia, por lo que puede coordinar esfuerzos para que el trabajo se realice en conjunto, con una misma dirección (González et al., 2020, p. 33). Dentro de sus procesos o etapas, se distinguen la supervisión, comunicación, liderazgo, motivación y toma de decisiones. Este proceso incluye en su misma esencia la coordinación de propósitos y el logro de objetivos.

#### 1.2.1.3.4 Control

Es el medio de garantizar que se alcancen los objetivos empresariales, siendo eficaz solo si se interioriza. Es el proceso mediante el cual los directivos supervisan y controlan las acciones de su talento humano para garantizar que los recursos se utilicen de forma eficiente (Traba, 2020, p. 14). Es así que, se revisan los procedimientos de evaluación e inspección.

Así también, es la capacidad de influir en un individuo o grupo dentro de una organización. Se aplica a los procesos, organizaciones y sistemas que requieren una intervención diaria para garantizar que cumplen los objetivos establecidos por la dirección. Para Fayol: “El control verifica que las cosas pasen de acuerdo con el plan adoptado, los lineamientos emitidos y la filosofía implementada” (González et al., 2020, p. 33). Aunado a ello, señalan que, de acuerdo a sus enfoques este se puede evaluar en cualquiera de tres etapas: preliminar, concurrente o posterior o también denominada retroalimentación.

No obstante, para complementar estos aportes, Ramírez et al. (2017), afirman que ello:

Significa verificar si las cosas van bien y corregir cualquier cosa que no sea así. Es una actividad que todas las organizaciones deben realizar naturalmente el día a día. A menudo se hace inconscientemente, pero es importante hacerlo conscientemente para lograr resultados constantes hacia la meta. También es un punto importante no solo para gestionar el progreso del trabajo, sino implementar los indicadores que permitan evaluar y monitorear trimestral, semestral o anualmente si el negocio se está llevando a cabo según lo planeado, y si el plan no se logra, revisar el plan y considerar nuevas medidas para tomar acción. (p. 8)

## **1.2.2 Proceso de selección de personal**

### **1.2.2.1 Modelos.**

Por un lado, se encuentra la teoría de los sistemas fundamentado por Von Bertalanffy, quien manifiesta que las organizaciones son sistemas que funcionan como “un ente social formado por varias personas quienes laboran coordinadamente en un determinado ambiente con miras a un objetivo en común. Implica la división de tareas y la asignación de responsabilidades” (Contreras y Vecino, 2014, p. 3).

En ese sentido, otra de las teorías más relevantes en esta materia son: la Teoría de la motivación laboral de Abram Maslow y la Teoría Bifactorial de Herzberg. La primera de ellas postula que “los individuos estarán motivados a la búsqueda de la satisfacción derivada de las necesidades más resaltantes, en un determinado tiempo, según situaciones presentadas y de acuerdo a las últimas experiencias vividas” (López, 2005, p. 28). Mientras que, la segunda de ellas, señala que existen dos factores; la motivación y la higiene, por lo que estos dos factores influyen en la satisfacción de los colaboradores en situación de trabajo.

Asimismo, una de las más recientes es el modelo cognitivo social de Albert Bandura, enfocado desde el ámbito psicológico, donde se fortalece el aprendizaje en función a la conducta y acontecimientos de los miembros de una organización, con una perspectiva de acción del comportamiento humano, por lo que estas pueden aprenderse y autorregularse de acuerdo al entorno (Grados, 2013).

### **1.2.2.2 Proceso de selección de personal. Definiciones**

Para Robbins y Coulter (2010), el proceso de selección de personal comprende un conjunto de pruebas, entrevistas, verificación de antecedentes, entre otros, siendo

necesario prever qué candidatos serán exitosos al contratarlos. También, una elección de lo mejor, o representación de lo mejor, es decir, la elección del hombre adecuado para el lugar adecuado. Sin embargo, en este proceso, el mejor para la empresa puede ser el candidato aparentemente inferior al mejor. Como ejemplo, contratando un veterinario para trabajar en el campo, se seleccionan muchos candidatos, profesionales con 20 años, extrema experiencia. Sin embargo, se contrata a un recién egresado que previamente había hecho una pasantía en la empresa, que estaba entre los 4tos. y 5to mejor.

De acuerdo con Chiavenato (2011) la selección de personas se utiliza para gestionar el flujo de personal en una organización, entre los diversos candidatos reclutados, los más idóneos para los puestos existentes en las organizaciones, con el objetivo de preservar o enriquecer el capital intelectual de la organización.

Mientras que, para el autor Alles (2015), es “el compendio de distintas fases progresivas que debe seguir el postulante, en la que existen opciones que varían de acuerdo con el perfil y la complejidad del puesto que se oferta” (p. 174). Asimismo, agrega que, es una de las etapas del proceso de RR.HH. que tiene el propósito de elegir candidatos con las habilidades y conocimientos ideales para desempeñar la tarea propuesta por el puesto vacante.

### **1.2.2.3 Proceso de selección de personal. Dimensiones**

Al respecto, se revisaron tres posturas de referentes importantes en la disciplina de los RRHH en cuanto al dimensionamiento de esta variable, como las más referenciadas en los documentos consultados, por lo que Robbins y Coulter (2010, p. 208) consideran como parte de este proceso al: *reclutamiento, selección, orientación y capacitación*; mientras que Chiavenato (2011, p. 106) lo evalúa como: *investigación del mercado, reclutamiento, selección e integración*; y Alles (2015) lo estructura como *atracción,*

*selección e incorporación*. En ese sentido, en el presente informe se consideró las tres dimensiones en las que coinciden la mayoría de autores.

#### 1.2.2.3.1 Reclutamiento.

Para Robbins y Coulter (2010), esta etapa consiste en “ubicar, señalar y captar a los candidatos con las competencias pertinentes” (p. 211). Asimismo, refieren que, para competir basados en una diversidad en cuanto a la fuerza laboral, los líderes deben comprometerse a extender sus puntos de reclutamiento” (p. 220).

Por su parte, Chiavenato (2011) afirma que el reclutamiento se define como "un proceso sistemático diseñado para atraer, seleccionar y contratar candidatos para nuevos puestos dentro de la organización", pero la definición de reclutamiento utilizada por diferentes tipos de organizaciones no es uniforme. Por ejemplo, basados en las autorías y literatura, el reclutamiento puede definirse como "un proceso sistemático a través del cual se identifica a los empleados potenciales y se les hace una oferta de empleo". Sin embargo, otra definición describe la contratación como un proceso que incluye todos los aspectos de la relación empleador-empleado, incluyendo la publicidad de las vacantes de empleo; la evaluación y selección de los candidatos adecuados; el examen de los currículos/solicitudes; las entrevistas con los candidatos; la toma de una decisión de selección; la organización de la orientación de los empleados; la obtención de los empleados a través de los requisitos de visado y permisos de trabajo; la firma de contratos; la provisión de paquetes salariales, incluyendo beneficios, paquetes de compensación, etc.

Con el paso de los años y las nuevas herramientas de búsqueda y selección de personal, el trabajo de los profesionales de Recursos Humanos no se ha hecho más fácil, de hecho, se ha duplicado. Con muchas formas de mostrar su currículum en

línea, una empresa de reclutamiento y selección tiene más trabajo que hacer cuando se trata de encontrar y comprender las calificaciones de un profesional. Después de todo, con la llegada de la red mundial y la popularización de los dispositivos móviles, cualquier persona puede registrar su currículum vitae o solicitar un empleado en cualquier momento (Alles, 2015).

En este sentido, el papel del área de RR.HH. dentro de una empresa también se ha transformado en los últimos años. Por eso es común que una incorporación contrate una empresa de reclutamiento y selección a la hora de buscar un nuevo profesional, tomando esta opción como la mejor forma de conseguir que las personas más calificadas del mercado se sumen a tu plantilla. El personal que trabaja en RR.HH. siempre está al día con los procedimientos y dinámicas para que un empleador encuentre un empleado que cumpla con todos sus requisitos. Por lo tanto, dejar esta responsabilidad en manos de quienes entienden esta responsabilidad puede ser el camino más corto para contratar a alguien específico para el puesto vacante. Además, esta empresa podrá consultar toda la información de los candidatos, como: antecedentes académicos entre otros documentos reglamentarios.

#### **1.2.2.3.2 Selección.**

La selección, por otro lado, para Robbins y Coulter (2010):

Captar y escoger a los individuos indicados viene siendo una de las primeras tareas que permiten una gestión exitosa de talento. Pero, más allá de ser mucho más asertivo en el proceso de contratación, aplicar el proceso de selección de personas influye positivamente en el contexto empresarial, trayendo varias oportunidades, ventajas,

beneficios y fortalezas a la organización en su conjunto (pp. 211-212). Aquí se desarrollan las entrevistas, pruebas, verificación de antecedentes, entre otros.

#### *1.2.2.3.3 Incorporación.*

Posterior a seleccionar al candidato más idóneo, se procede a la contratación del mismo y a brindarle orientación en cuanto a las actividades a desarrollar, por lo que se le informa respecto de las metas y objetivos de la compañía, su reseña histórica, cultura, filosofía, lineamientos, y políticas. Es ese sentido, se necesita también brindar algún tipo de capacitación, de acuerdo al cargo asignado, ajustar las competencias del nuevo colaborador en caso de que el cargo se actualice a efectos de sus funciones y responsabilidades, por lo que también, de allí deriva la justificación de sus honorarios (Robbins y Coulter, 2010, p. 215).

Para Chiavenato (2011), ello se refiere a la integración entre individuo y organización, en el que se preparan los planes y mecanismos para que los nuevos participantes se adecuen al ambiente de la organización. Al respecto, la empresa vela porque el nuevo ingreso pueda adaptarse y familiarizarse en el menor tiempo posible en la organización, así como en su espacio y ambiente laboral. La incorporación, son todos aquellos trámites requeridos para concretar el ingreso.

### **1.3 Definición de términos básicos**

**Capacitación:** Según señalan Bohórquez, Caro y Morales (2017) es la preparación que se le ofrece a una persona en su entorno laboral, es decir, la formación y cualificación de los empleados es responsabilidad total de la empresa; gira en torno a la forma en que la

empresa forma a sus empleados para el desempeño de sus actividades, de forma que necesiten la menor asistencia posible en estas tareas.

**Condiciones laborales:** Son el conjunto de factores físicos y sociales que afectan al bienestar y al rendimiento laboral de un empleado. El entorno físico de una oficina puede incluir todo, desde la calidad de la iluminación y el saneamiento hasta el flujo de tráfico, los niveles de ruido y la temperatura. Otros factores más intangibles que influyen en las condiciones de trabajo son el horario y la cultura de la empresa. También hay otros factores que pueden afectar a las condiciones de trabajo, como la distribución de la oficina, el equipamiento y el mobiliario.

**Desempeño organizacional:** Su función está directamente relacionada con el descubrimiento de fallas y errores en la línea de producción y tiene consecuencias directas en la rentabilidad de una empresa. Tiene como objetivo comprender el desempeño y la ejecución de las actividades de cada individuo que integra el equipo de trabajo, considerando la capacidad y el resultado obtenido en cada tarea: cantidad y calidad de la producción (Traba, 2020, p. 8).

**Empresa:** Para Ramírez (2009) es una persona jurídica o natural, con fines o propósitos de organizarse para obtener beneficios con o sin fines de lucro.

**Entrevista:** Significa una interacción en persona entre el entrevistador y el candidato/candidatos para obtener la información deseada de él/ellos. También se puede definir como una forma de intercambiar significados entre individuos mediante el uso de

un conjunto común de símbolos. Las entrevistas generalmente necesitan una preparación (Siavichay, 2013, p. 68).

**Escuela administrativa:** “Son corrientes del pensamiento administrativo desde lo que se puede considerar como sus inicios a fines del siglo XIX. Es decir, que la evolución del pensamiento agrupado en Escuelas, plantea los conceptos básicos de la administración en cada época” (Traba, 2020, p. 23).

**Gestión:** Para Ramírez (2009) consiste en el acto de organizar y administrar recursos, personas, procesos y estrategias de forma estandarizada bajo el propósito de lograr un objetivo preestablecido por el equipo u organización. La gestión, como tal, implica toda una gama de procedimientos que se entrelazan para resolver un problema o implementar una idea.

**Recursos:** En general son como capacidad, tiempo, dinero, materiales, materiales y fuentes de suministro, y se refieren a los elementos necesarios para lograr el propósito y los elementos que son útiles. En el mundo de los negocios, a menudo se refieren a diferentes tipos de personas, fondos y materiales colectivamente como recurso (Traba, 2020, p. 10).

**Preselección de candidatos:** Es una etapa previa que consiste en examinar por medio de la comparación tipo y grado de valoración de los aspirantes, todos los requerimientos exigidos para la vacante” (Siavichay, 2013, p. 67).

**Talento humano:** “También conocido como capital, talento, recurso o potencial humano, es la fuerza humana que colabora con la organización para alcanzar sus objetivos, comprendida, a su vez, como la capacidad y disposición para realizar una tarea” (Rivera, 2017, p. 249).

**Manual de puestos:** Para Berrocal (2018), es un documento de gestión en el que se encuentran de forma estructurada los diferentes perfiles de puestos. Asimismo, precisa que el MPP potencia la gestión por competencias de los colaboradores, es por eso que se deben definir las funciones, responsabilidades y ubicación del puesto dentro de la organización.

## **CAPÍTULO II**

### **HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **2.1 Formulación de hipótesis principales y derivadas**

##### **2.1.1 Hipótesis principal**

Existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el proceso de selección de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022.

##### **2.1.2 Hipótesis específicas**

- Existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el reclutamiento de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022.
- Existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la selección de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022.
- Existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la incorporación de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022.

#### **2.2 Variables y definición operacional**

##### **V<sub>1</sub>. Gestión administrativa**

Conjunto de elementos y factores vitales dentro de la administración, siendo el piso o base de todas las operaciones del contexto empresarial en sus distintos desarrollos y niveles, cruciales para marcar pautas en decisiones certeras de la organización. En tanto comprende cuatro funciones fundamentales: planificación, organización, dirección y control (González et al., 2020). En tanto, las dimensiones implícitas en esta variable son: planificación, organización, dirección y control.

## **V<sub>2</sub>. Proceso de selección de personal**

Es el compendio de distintas fases progresivas que debe seguir el postulante, en la que existen opciones que cambian de acuerdo con el dossier de cualidades y competencias, en función de la complejidad del puesto que se oferta; siendo una de las etapas del proceso de RR.HH. que tiene el propósito de elegir candidatos con las habilidades y conocimientos ideales para desempeñar la tarea propuesta por el puesto vacante (Alles, 2015).

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño metodológico**

**Tipo.** Es aplicada dado que cumple como propósito principal “resolver problemas” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 24). Es decir, tiene como finalidad buscar las posibles soluciones que se puedan ser las más adecuadas en el contexto que se abordará en relación de las variables en estudio.

**Enfoque.** Se caracteriza por presentar enfoque cuantitativo, señalado por Hernández et al. (2014) como secuencial y probatorio, midiendo las variables bajo un contexto determinado; para luego realizar el análisis utilizando métodos estadísticos, lo que permite obtener conclusiones para comprobar las hipótesis (pp. 4-5), con nivel de alcance correlacional y diseño no experimental.

#### **3.2 Diseño muestral**

##### **3.2.1 Población**

En esta oportunidad se cuenta con una población que comprende colaboradores del área administrativa de la empresa “ESVICSAC” ubicada en la provincia constitucional del Callao. Esta población comprende la cantidad de 430 colaboradores. En ese sentido, se consideró los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

##### **Criterios de inclusión de la población de estudio:**

- Colaboradores de la empresa: “ESVICSAC” pertenecientes a la sede de Lima ubicada en el distrito del Callao.
- Colaboradores de la empresa: “ESVICSAC” del área administrativa.
- Colaboradores de la empresa “ESVICSAC” con más de un año de antigüedad.

### Criterios de exclusión de la población de estudio:

- Colaboradores de la empresa: “ESVICSAC” subcontratados (externos).
- Colaboradores de otras áreas de la empresa.
- Colaboradores que no deseen participar del estudio.

### 3.2.2 Muestra

Se calculó mediante la fórmula para poblaciones finitas, empleando la fórmula para poblaciones definidas o finitas. Al respecto, se obtuvo un resultado de 204 colaboradores entre varones y mujeres, con una confianza del 95%.

#### Figura 1.

##### *Descripción de la muestra*

Z(0.975)=	1.95996	
	3.84145	
Z <sup>2</sup> =	9	
N =	430	95% de confianza, nivel
N-1 =	429	de significancia = 5%
P =	0.5	
Q =	0.5	
E =	0.05	
E <sup>2</sup> =	0.0025	

$$n = \frac{Z_{1-\alpha/2}^2 \cdot xP \cdot xQ \cdot xN}{E^2 \cdot x(N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 \cdot xP \cdot xQ}$$

Reemplazando valores en la fórmula:

$$n = \mathbf{204}$$

El resultado obtenido según la aplicación de este cálculo matemático arrojó 204 colaboradores como parte de la muestra.

**Unidad de análisis.** Está conformada por los colaboradores de la empresa ESVICSAC.

#### **4.1.1 Técnicas de recolección de datos**

La encuesta, es el instrumento que formó parte de este procesamiento de información, la misma que fue de gran ayuda porque los colaboradores de la empresa “ESVICSAC” brindaron información que ayudó a determinar si existe alguna relación entre la gestión administrativa y el proceso de selección de personal y sus dimensiones.

#### **4.1.2 Instrumentos de recolección de datos**

El cuestionario, formó parte de las técnicas de obtención de datos, utilizando la Escala de Likert, alineado a la técnica cuantitativa, donde se elaboraron una serie de preguntas estructuradas, para ayudar a medir tanto la gestión administrativa como el proceso de selección de personal [Anexo 3].

#### **Validez del instrumento**

Ambos instrumentos presentaron evidencia de validación por juicio de expertos, tanto por el asesor metodológico como por tres docentes de la

Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, quienes dieron la validez de instrumento.

#### **4.1.3 Confiabilidad del instrumento**

Previo a encuestar, se realizó la prueba piloto de ambos para determinar la confiabilidad de los mismos, a través del índice Alfa de Cronbach.

### **3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información**

Culminadas las actividades de campo se utilizó el programa de Excel, codificados en escala de Likert del 1 al 5. Posterior a ello, utilizando el programa estadístico SPSS V-25, se realizaron los cálculos correspondientes. Asimismo, las técnicas estadísticas que se emplearon fueron los gráficos descriptivos y tablas cruzadas, así también se empleó la estadística inferencial mediante el coeficiente de correlación de Pearson y/o Spearman dependiendo de la prueba de normalidad como por lo cual los análisis a realizar serán los siguientes:

- Elaborar las tablas de frecuencia
- Calcular los gráficos porcentuales
- Analizar la relación entre las variables

### **3.5 Aspectos éticos**

Bajo las normativas de la Universidad, se consideró respetar los derechos de autor y a no incurrir en el delito del plagio, además de algunos valores mencionados a continuación: Respeto por las personas, enfocando el respeto a cada colaborador de la empresa “ESVICSAC” que se encuestó, asimismo tratar a los colaboradores de una manera equitativa, respetando sus condiciones y no ser excluyentes por el tipo de puesto o sexo, también recomendando a cada colaborador fomentar el respeto dentro

de la empresa; así como justicia, destacando a los colaboradores la claridad en sus intereses con respecto a la empresa teniendo en cuenta una buena orientación de justicia.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

Luego de procesar los resultados de cada uno de los cuestionarios aplicados a los 204 colaboradores del área administrativa de la empresa ESVICSAC; se procedió a analizar los resultados descriptivos obtenidos, a través de tablas de distribución de frecuencia, donde se consideran las respuestas agrupadas, tanto a nivel de variables como de dimensiones. Posterior a ello, se realizó el análisis exploratorio para verificar la forma de distribución de los datos mediante la prueba de distribución. Para finalmente, comprobar las hipótesis por medio de las pruebas de correlación.

#### 4.1 Descripción de la muestra

##### 4.1.1 Análisis descriptivo de la variable Gestión administrativa

El primer cuestionario en el que se consideró el nivel de gestión administrativa (GA) en esta organización, arrojando:

**Tabla 1.**

*Distribución de frecuencias de GA*

Nivel	f.	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
A veces	113	55.4%
Casi siempre	91	44.6%
Siempre	0	0.0%
Total	204	100.0%

En primera instancia, se muestra que el 44.6% desarrolla un adecuado proceso de gestión administrativa mientras que un 55.4% considera que en algunas oportunidades lo realizan. Así también, se evaluaron los resultados por dimensiones:

➤ **Dimensión Planificación (PI)**

**Tabla 2.**

*Distribución de frecuencias de la dimensión PI*

Nivel	f.	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	45	22.1%
A veces	135	66.2%
Casi siempre	24	11.8%
Siempre	0	0.0%
Total	204	100.0%

En la tabla 2, se muestra la información procesada respecto a la primera dimensión de esta variable, donde el 66.2%, percibe que algunas veces se planifican las actividades, asimismo, el 22.1% afirma que casi nunca se realiza dicha acción y apenas un 11.8% considera que sí se planifica con frecuencia en esta organización.

➤ **Dimensión Organización (Or)**

**Tabla 3.**

*Distribución de frecuencias de la dimensión Or*

Nivel	f.	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
A veces	85	41.7%
Casi siempre	119	58.3%
Siempre	0	0.0%
Total	204	100.0%

Es observable según resultados que el 58.3% tienen una valoración positiva en cuanto a forma de organización, es decir referida a la manera en que se distribuyen los

recursos funciones y responsabilidades en la empresa. Seguido de un 41.7% quienes manifiestan que solo algunas veces se evidencia una buena organización.

➤ **Dimensión Dirección (Dir)**

**Tabla 4.**

*Distribución de frecuencias de la dimensión Dir*

Nivel	f.	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
A veces	53	26.0%
Casi siempre	151	74.0%
Siempre	0	0.0%
Total	204	100.0%

Se evidencia que un 74.0% del área administrativa consideran que dirección es adecuada, dimensión que está referida a la responsabilidad que tiene todo jefe de conducir, motivar e impulsar al personal subordinado, seguido de un 26.0% quienes afirman que únicamente algunas veces hay una buena dirección en esta organización.

➤ **Dimensión Control (CI)**

**Tabla 5.**

*Distribución de frecuencias de la dimensión CI*

Nivel	f.	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	42	20.6%
A veces	144	70.6%
Casi siempre	18	8.8%
Siempre	0	0.0%
Total	204	100.0%

En esta dimensión un 20.6% consideran que no existe un buen control, mientras que el 70.6% señala que son solo algunas veces que ocurre ello y apenas el 8.8% afirma que la mayoría de veces existe un buen control.

#### 4.1.1.2 Análisis descriptivo de la variable Selección del personal

Por otro lado, luego de procesar los resultados del segundo cuestionario, se obtuvo lo siguiente:

**Tabla 6.**

*Distribución de frecuencias de la variable PSP*

Nivel	f.	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
A veces	0	0.0%
Casi siempre	171	83.8%
Siempre	33	16.2%
Total	204	100.0%

La información obtenida muestra que el 83.8% desarrolla un adecuado proceso de selección del personal y un 16.2% considera que siempre lo realiza. Al considerar los resultados por dimensiones, se identificó lo siguiente:

#### ➤ Dimensión Reclutamiento

**Tabla 7.**

*Distribución de frecuencias de la dimensión reclutamiento*

Nivel	f.	%
Nunca	0	0.0%

Casi nunca	0	0.0%
A veces	0	0.0%
Casi siempre	127	62.3%
Siempre	77	37.7%
Total	204	100.0%

Se hace evidente que casi siempre existe un buen proceso de reclutamiento del personal, de acuerdo al 62.3% de los colaboradores del área administrativa, seguido del 37.7% que afirma siempre ocurre ello.

### ➤ Dimensión Selección (Sel)

**Tabla 8.**

*Distribución de frecuencias de la dimensión Sel*

Nivel	f.	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
A veces	59	28.9%
Casi siempre	145	71.1%
Siempre	0	0.0%
Total	204	100.0%

El 71.1% de los colaboradores del área administrativa estudiados afirman que casi siempre existe un proceso de selección adecuado; no obstante, un 28.9% considera que ello ocurre a veces.

### ➤ Dimensión Incorporación

**Tabla 9.**

*Distribución de frecuencias de la dimensión incorporación*

Nivel	f.	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
A veces	0	0.0%

Casi siempre	139	68.1%
Siempre	65	31.9%
Total	204	100.0%

El resultado apunta a un 68.1% que casi siempre se realiza el proceso de incorporación de personal en la empresa ESVICSAC de manera adecuada, reafirmando ello con el 31.9% quienes consideran que el proceso de incorporación se ejecuta siempre correctamente.

#### 4.1.2 Análisis exploratorio

Como parte del análisis exploratorio, para identificar el estadígrafo correcto a utilizar.

##### 4.1.2.1 Prueba de distribución de datos

**Tabla 10.**

*Prueba de distribución de datos*

		Gestion Administrativa	Proceso de selección de personal
N		204	204
Parametros normales	Media	3,45	4,16
	Desv. Desviacion	0,498	0,369
Maximas diferencias extremas	Absoluta	0,369	0,508
	Positivo	0,369	0,508
	Negativo	- 0,313	- 0,331
Estadistico de prueba		0,369	0,508
Sig. Asin. (bilateral) <sup>a</sup>		0,000	0,000

a. Correccion de significacion de Lilliefors

Los resultados de la prueba Kolmogorov-Smirnov que se presentan en la tabla 10, muestran que la distribución de los datos obtenidos es no paramétrica, al obtener como resultado una significancia menor a 0,050 en ambas variables. Esto quiere decir que la fórmula idónea para evaluar las posibles relaciones entre variables y dimensiones debe realizarse con el estadígrafo no paramétrico Rho de Spearman.

### 4.1.3 Contrastación de hipótesis

En función a los objetivos establecidos, apoyados en la estadística inferencial mediante la fórmula Rho de Spearman, en función a la distribución de los datos.

#### 4.1.3.1 Prueba de hipótesis específica 1

**Determinar la relación entre la gestión administrativa y el reclutamiento de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022**

Prueba de hipótesis específica 1

**H1:** Existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el reclutamiento de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022.

**H0:** No existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el reclutamiento de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022

Regla de decisión

Sig. < ,050; **se acepta H1**

Sig. > ,050; **se acepta H0**

#### **Tabla 11.**

*Prueba de correlación entre la gestión administrativa y el reclutamiento del personal*

		Incorporación	
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	0,569
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	204

La significancia obtenida en esta prueba de correlación es de 0,001, por lo que, al encontrarse dentro del margen de error estipulado 0,050, se acepta la hipótesis específica 1; Existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el reclutamiento de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022. Además, el coeficiente de correlación fue de grado moderado con un valor de 0,569.

#### 4.1.3.2 Prueba de hipótesis específica 2

**Determinar la relación entre la gestión administrativa y la selección de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022.**

Prueba de hipótesis específica 2

**H2:** Existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la selección de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022.

**H0:** No existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la selección de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022.

Regla de decisión

Sig. < ,050; **se acepta H2**

Sig. > ,050; **se acepta H0**

#### **Tabla 12.**

*Prueba de correlación entre la gestión administrativa y la selección del personal*

		Incorporación	
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	0,279
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	204

En la tabla 12, se muestra que la significancia está dentro del margen de error estipulado 0,050, por lo que se acepta la hipótesis específica 2; existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la selección de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022. Asimismo, el coeficiente de correlación fue bajo con un valor de 0,279.

#### 4.1.3.3 Prueba de hipótesis específica 3

**Determinar la relación entre la gestión administrativa y la incorporación de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022.**

Prueba de hipótesis específica 3

**H3:** Existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la incorporación de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022.

**H0:** No existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la incorporación de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022.

Regla de decisión

Sig. < ,050; **se acepta H3**

Sig. > ,050; **se acepta H0**

#### **Tabla 13.**

*Prueba de correlación entre la gestión administrativa y la incorporación del personal*

		Incorporación	
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	0,852
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	204

En la tabla 13, se muestra que la significancia obtenida en esta prueba de correlación es de 0,001, menor al margen de error de 0,050, aceptando la hipótesis específica 3; Existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la incorporación de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022. En ese sentido, se obtuvo un coeficiente de correlación muy alto con un valor de 0,852.

#### **4.1.3.4 Prueba de hipótesis general**

**Identificar la relación entre la gestión administrativa y el proceso de selección de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022**

Prueba de hipótesis general

**Hi:** Existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el proceso de selección de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022.

**H0:** No existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el proceso de selección de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022.

Regla de decisión

Sig. < ,050; **se acepta Hi**

Sig. > ,050; **se acepta H0**

**Tabla 14.**

*Prueba de correlación entre la gestión administrativa y el proceso de selección del personal*

		Proceso de selección de personal
		Coeficiente de correlación
Rho de Spearman	Gestión administrativa	0,773
		Sig. (bilateral)
		0,001
		N
		204

La significancia obtenida en esta prueba también fue menor a 0,050, aceptando así la hipótesis general; Existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el proceso de selección de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022. También se observa que, el coeficiente fue de grado alto con un valor de 0,773.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

En esta investigación teniendo como objeto de estudio la empresa de seguridad y vigilancia ESVICSAC, se planteó como principal finalidad identificar la asociatividad entre la gestión administrativa y el proceso de selección de personal en esta organización localizada en el Callao, adicionalmente a ello se consideraron tres objetivos específicos. Por ello, apoyados en los datos obtenidos a partir de la aplicación de dos cuestionarios a los 204 colaboradores del área administrativa de la empresa se pudo dar una mayor precisión en función a cada objetivo propuesto.

Es así que, como parte del objetivo general de la presente investigación y siguiendo un enfoque metodológico cuantitativo, se utilizó la estadística inferencial a través de la fórmula Rho de Spearman para comprobar las hipótesis formuladas inicialmente. Es preciso señalar que para comprobar las hipótesis se empleó el estadígrafo Rho de Spearman, para todos los objetivos propuestos, previo a determinar que los datos presentaron una distribución no paramétrica.

En ese sentido, se obtuvo una significancia de valor 0,001 (resultado menor a 0,050), lo que permitió aceptar la hipótesis general; es decir que sí existe evidencia estadística de una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el proceso de selección de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022. Por su parte, a partir de esta prueba estadística, se identificó también que el coeficiente de correlación fue de grado alto con un valor de 0,773. Esto quiere decir que, al desarrollar alguna propuesta de mejora para optimizar la gestión administrativa de la

empresa, se obtendrán resultados positivos también en el proceso de selección del personal, dado que ambas variables están asociadas.

Resulta también relevante señalar que la información obtenida y procesada de la variable gestión administrativa mostraron que el 44.6% de los trabajadores perciben que la empresa ESVICSAC desarrolla un adecuado proceso de gestión administrativa, mientras que un 55.4% considera que únicamente en algunas oportunidades lo realiza. Por su parte, el cuanto a la variable proceso de selección del personal, el 83.8% de los colaboradores perciben que la empresa ESVICSAC desarrolla un adecuado proceso de selección del personal y un 16.2% considera que siempre lo realiza.

Al respecto, al contrastar estos resultados con los de otros investigadores, se determinó que guardan consistencia con los obtenidos por Armijos et al. (2019), quienes afirman que la Gestión de recursos o gestión de talento humano está centrada en el ámbito administrativo o en la dirección de personal y condiciones de trabajo, concluyendo que la gestión de recursos humanos corresponde a la esencia actual de su gestión administrativa. Adicionalmente, siguiendo la misma lógica, Quintero (2019) en su investigación demostró también la existencia de tal relación directa pero con resultados negativos ya que esta empresa no aplicó de manera correcta el proceso de selección de personal, a raíz de que el área administrativa no ejecutaba sus responsabilidades debidamente, lo cual dificultaba el procesamiento de perfiles de candidatos, por lo que podría ser también alguna de las consecuencias en el presente estudio en caso no se tome acción.

En cuanto al primer objetivo específico, determinar la relación entre la gestión administrativa y el reclutamiento de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022, se empleó también la estadística inferencial a través de la misma prueba de

correlación, donde se alcanzó una significancia dentro del margen de error (menor a 0,050), aceptando de esta manera la primera hipótesis específica; es decir, sí existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el reclutamiento de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022. Así también, el coeficiente obtenido fue de 0,569 lo que indica una correlación de grado moderado, esto significa que, si se mejora la gestión administrativa de la empresa, de manera particular también mejoraría el reclutamiento del personal, ya que, al contar con procedimientos más organizados, ello se verá reflejado de manera moderada en esta etapa inicial del proceso de selección del personal.

Además, se encontró que el 62.3% de los colaboradores del área administrativa manifiestan que casi siempre existe un buen proceso de reclutamiento del personal, esto quiere decir que la mayoría de veces se ejecutan adecuadamente cada una de las etapas que involucra este proceso, brindando también la oportunidad de ascender a su personal interno cuando existen plazas vacantes.

Comparados con los resultados del autor Castro et al. (2021) son semejantes, quienes, dentro del contexto internacional, concluyeron en su estudio que la gestión administrativa se relaciona directamente con la gestión de recursos humanos en cada una de sus etapas, especialmente con la primera etapa de la selección de personal, mediante el cual la compañía contrata talentos idóneos para cubrir puestos de trabajo. Así también, concuerdan con Sotelo (2019), ya que en su estudio evidenciaron también la relación que existe entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano, así como con cada uno de sus componentes, ya que esta función es netamente vital para la organización, cuya base está en la planificación y organizando

de manera sistemática y coherente los diferentes elementos que la componen, en beneficio de otros procesos que lo involucran.

De acuerdo al segundo objetivo específico, se demostró también la existencia de una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la selección de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022, dado que se obtuvo una significancia de 0,001 (menor a 0,050 del margen de error), lo que permitió aceptar la segunda hipótesis de investigación. Además, a diferencia de la primera prueba de hipótesis, aquí se obtuvo un coeficiente de grado bajo con valor de 0,279. Esto quiere decir que, al realizar alguna mejora en la gestión administrativa de la empresa, mejorará también el proceso de selección del personal de manera, gracias a que se tiene un mejor ordenamiento para incluir al personal idóneo en un determinado puesto.

Por su parte, se identificó que 71.1% de los colaboradores del área administrativa de la empresa ESVICSAC afirma que casi siempre existe un proceso de selección adecuado, esto quiere decir que por lo general se indaga sobre el potencial candidato con la verificación y referencia de sus experiencia laboral y académica, la ejecución de entrevistas, la comprobación de sus habilidades a través de pruebas de conocimientos y psicológicas.

Estos resultados presentan semejanza con los obtenidos por Arcila et al. (2020), dado que también llegó a la conclusión de que la empresa donde realizó su investigación busca la selección del mejor talento humano para así ofrecer servicios con los más altos estándares de calidad para alcanzar el prestigio empresarial, además establece, estructura y mejora los procedimientos a fin de garantizar una contratación adecuada a través del desarrollo administrativo.

Además, en referencia al estudio de Saucedo (2018), se encontró similitud también con su trabajo académico, ya que se buscó analizar la relación entre los procesos administrativos y la selección de personal en cada una de sus etapas, de manera que se logre ocupar los cargos vacantes por los individuos aptos para el desempeño en sus actividades y funciones destacando eficiencia y eficacia para el logro común de las metas.

Finalmente, en función al tercer objetivo específico; determinar la relación entre la gestión administrativa y la incorporación de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022, gracias a la obtención de una significancia de 0,001 se logró aceptar la tercera hipótesis a nivel específico, la misma que afirma la existencia de una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la incorporación de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022. No obstante, su coeficiente de correlación fue de grado muy alto con un valor de 0,852, lo que manifiesta un efecto positivo en gran magnitud en cuanto al proceso de incorporación del personal gracias a una mejor gestión de la parte administrativa de la empresa.

Así también, en base a los resultados descriptivos obtenidos de esta dimensión, el 68.1% de colaboradores del área administrativa afirma que “casi siempre” se realiza el proceso de incorporación de personal en la empresa, lo que señala que se cumplen con los acuerdos establecidos en las convocatorias con los postulantes admitidos, informando correctamente sus funciones a realizar, brindando sus contratos y explicando sus beneficios laborales, así como un correcto proceso de inducción y capacitación. En ese sentido, los resultados coinciden con los de Torres (2021), puesto que refieren que al aplicar correctamente la gestión administrativa, permitirá incorporar y optimizar el rendimiento laboral del personal.

## CONCLUSIONES

El propósito de esta investigación fue identificar la relación entre la gestión administrativa y el proceso de selección de personal en la empresa ESVISAC S.A.C en el año 2022. En base al análisis realizado, se puede concluir la relación entre las variables, asimismo se identificó 3 dimensiones para la variable proceso de selección de personal (Reclutamiento, Selección e Incorporación). Referente a los resultados, se evidencia que se obtuvo el menor coeficiente de correlación (0,279) para la dimensión selección, lo cual nos demuestra que se deben aplicar nuevas técnicas y métodos para llevar a cabo un correcto proceso de selección de personal.

Se aceptó la hipótesis específica 1, demostrando que existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el reclutamiento de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022, pudiendo mejorar este proceso hasta en un 56,9%.

Se aceptó la hipótesis específica 2, demostrando que existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la selección de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022, pudiendo mejorar este proceso hasta en un 27,9%.

Se aceptó la hipótesis específica 3, demostrando que existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la incorporación de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022, pudiendo mejorar este proceso hasta en un 85,2%.

## RECOMENDACIONES

Se hace oportuno para la gerencia general de ESVICSAC, considerar los resultados obtenidos y plasmados en este informe; dado que el personal en la actualidad percibe una gestión administrativa regular, especialmente en cuanto a la planificación y el control, por lo que se podría incluir a otras áreas para formular estrategias u objetivos que los involucre, así como el establecimiento de metas alcanzables, mediante una mejor supervisión, evaluación e inspección de las actividades desarrolladas.

A la administración de esta empresa se recomienda destinar una mayor inversión en cuanto al ordenamiento de la gestión administrativa, especialmente con acciones referidas al proceso de selección del personal, para perfeccionar dichas actividades que aún no se encuentran definidas, sabiendo que existe una relación positiva entre las variables, ello evitaría también la rotación del personal, así como un mayor involucramiento de los nuevos colaboradores.

Si bien es cierto, se tiene una aceptación mayoritaria del proceso de selección del personal que se realiza actualmente, se sugiere a los encargados de esta área en la empresa, implementar nuevos mecanismos en cuanto a la selección propiamente dicha y/o admisión del postulante, mediante la comprobación de su experiencia y perfil profesional, así como la aplicación de pruebas específicas de acuerdo a las función que va a realizar, dado que es la dimensión con mayores respuestas negativas de todas las evaluadas.

Evaluar periódicamente a los colaboradores y reconocer el esfuerzo realizado por quienes destacan en el desarrollo de sus funciones, además de fortalecer el vínculo entre colaborador y empresa.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Aguilar, G., & Rodríguez, M. (2018). *La comunicación interna y su relación en el desempeño laboral de los docentes del nivel bravo de la Institución Educativa Colegio Alternativo Talentos de la ciudad de Trujillo - año 201*. Trujillo: Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13820>
- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos* (3ra. ed.). Orgánica Editorial.
- Ansorena. (2005). *15 pasos para la selección de personal con éxito : método e instrumentos*. Barcelona: Paidós. Recuperado de <http://cidseci.dgsc.go.cr/datos/15%20pasos%20para%20la%20selecci%C3%B3n%20de%20personal%20con%20%C3%A9xito.pdf>
- Arcila, L., Meneses, D., Molano, Y., Tapiero, Y., & Valencia, M. (2020). *Diseño de Procedimientos para Mejorar el Proceso de Selección de Personal en la Empresa Mágnum Logistics S.A.S Palmira - Valle*.: Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/38468>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Universidad y Sociedad. Cienfuegos*, 11(4), 163-170. Recuperado desde [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163)
- Bastidas, V. (2018). *La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar . Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6233/1/T2664-MAE-Bastidas-La%20estructura.pdf>
- Bayton. (10 de 10 de 2019). *¿Cuáles son los costos en la selección de personal?* Obtenido de <https://blog.bayton.com/costos-de-la-seleccion-de-personal>

- Bohorquez, L., Caro, A., & Morales, N. (2017). Impacto de la capacitación del personal en la productividad empresarial: caso. *Dimensión empresarial*, 15(1), 89-102. doi:<http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i1.868>
- Carrión, E. (2016). *La gestión administrativa para evaluar el talento humano de la empresa Moreno y Espinoza Cía. Ltda.* Machala: Universidad Técnica de Machala. Recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/9007>
- Castro, D., Zapata, R., Díaz, M., & Reyes, R. (2021). La gestión administrativa en la selección del talento humano. Un artículo de revisión de literatura. *Revista Iberoamericana De La Educación*. Recuperado de <https://doi.org/10.31876/ie.vi.114>
- Cuesta Santos, A. (2010). Gestión de Talento Humano y del conocimiento. Ecoe Ediciones. Recuperado de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento-2da-Edici%C3%B3n.pdf>
- Chiavenato, A. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital Humano en las organizaciones.* Mc Graw Hill.
- Espinoza, R. (2009). El fayolismo y la organización contemporánea. Mérida, -Venezuela: Visión Gerencial. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545880010.pdf>
- Fermín, A., Velázquez, R., & Marrero, C. (2011). La selección de recursos humanos. Un acercamiento teórico metodológico. *Eumed*. Recuperado de [https://www.eumed.net/ce/2011b/arc.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20De%20Ansorena%20\(2005\)%20Selecci%C3%B3n,m%C3%A1s%20id%C3%B3neos%2C%20m%C3%A1s%20aptos%20o](https://www.eumed.net/ce/2011b/arc.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20De%20Ansorena%20(2005)%20Selecci%C3%B3n,m%C3%A1s%20id%C3%B3neos%2C%20m%C3%A1s%20aptos%20o)

- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2218-36202020000400032](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000400032)
- Grados, J. (2013). *Selección, contratación e inducción del personal* (Cuarta ed.). D.F. México: Manual Moderno. Obtenido de [https://books.google.co.ve/books?id=Dff9CAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=seleccion+de+personal+segun+autores+pdf&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.ve/books?id=Dff9CAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=seleccion+de+personal+segun+autores+pdf&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Guízar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones* (Cuarta ed.). México y otras: Mc Graw Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). McGraw-Hill.
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura*. Piura / Perú: Universidad de Piura. Obtenido de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fpirhua.udep.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2F11042%2F2883%2FAE\\_291.pdf%3Fsequence%3D1&clen=3228522](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fpirhua.udep.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2F11042%2F2883%2FAE_291.pdf%3Fsequence%3D1&clen=3228522)
- Murphy, L., Sauter, S., Hurrell, J., & Lennart, L. (2001). Factores Psicosociales y de organización. En J. Stellman, *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Madrid: Chantal Dufresne, BA.
- López, C. (2020). *Instrumentos de gestión administrativa y contratación de personal en la municipalidad distrital de Castilla, Piura*. Piura / Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51697>

Matute, K., & Bojorque, R. (2021). apoyo a los subsistemas de talento humano, selección y reclutamiento a partir de un sistema experto. Caso de estudio. *Ingenius*(26), 41-48. doi:<https://doi.org/10.17163/ings.n26.2021.04>

Membreño, E., & Olivares, M. (2017). *Subtema: Los procesos de reclutamiento y selección para una buena estructura organizacional*. Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Frepositorio.unan.edu.ni%2F8113%2F1%2F18269.pdf&clen=895312&chunk=true>

Ministerio del Trabajo y promoción del empleo. (2008). *Resolución Ministerial N° 375-2008-TR*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/394457-375-2008-tr>

Nebot, M. (1999). *La selección de personal. Guía práctica para directivos y mandos de las empresas*. s/i: Fundación Confemetal. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=JEMaDyZKTWcC&printsec=frontcover&dq=proceso+de+selecci%C3%B3n+de+personal&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiln4fs9unkAhWpzlkKHSeBAqkQ6AEITzAG#v=onepage&q=proceso%20de%20selecci%C3%B3n%20de%20personal&f=false>

OOMSAPA Loreto. (2019). *Manual de administración de personal y de recursos humanos*. Obtenido de Organismo Operador Municipal del Sistema de Agua Potable y Alcantillado de Loreto. Recuperado de [https://www.academia.edu/5266440/MANUAL\\_DE\\_ADMINISTRACION\\_DE\\_RECURSOS\\_HUMANOS](https://www.academia.edu/5266440/MANUAL_DE_ADMINISTRACION_DE_RECURSOS_HUMANOS)

Puchol, L., Martín, M., Núñez, A., Ongallo, C., Puchol, I., & Sánchez, G. (2016). *El libro de las habilidades directivas*. Madrid: Díaz de Santos. Obtenido de <https://www.editdiazdesantos.com/libros/puchol-moreno-luis-el-libro-de-las-habilidades-directivas-L30000410901.html>

Quintero, L. (2019). *Propuesta de mejora en el proceso de selección y fortalecimiento del plan de bienestar en la empresa Nutri Mack SAS*. Bogotá: Universitaria Agustiniana. Recuperado de <https://repositorio.uniagustiniana.edu.co/handle/123456789/969>

Rabinowitz, P. (2020) *Desarrollar programas de orientación para el personal*. Obtenido de Caja de Heramientas Comunitarias. Recuperado de <https://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/estructura/contratacion-y-entrenamiento/orientacion-del-personal/principal>

Ramírez, C. (2009). *Fundamentos de la Administración*. Santa Fe de Bogotá: ECOE Ediciones. Obtenido de [https://books.google.co.ve/books?id=zXs5DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gesti%C3%B3n+administrativa+segun+autores+pdf&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi8vIj2mM\\_1AhX-aDABHYW7D6cQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.ve/books?id=zXs5DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gesti%C3%B3n+administrativa+segun+autores+pdf&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi8vIj2mM_1AhX-aDABHYW7D6cQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q&f=false)

Ramírez, P., Garrido, R., & Calderón, E. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Revista Contribuciones a la Economía*, 1-17. Obtenido de <http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>

Ribes, G., Perelló, R., & Herrero, A. (2018). *Dirección de recursos humanos. Gestión de personas*. Valencia, España: comprendida, a su vez, como la capacidad y disposición para realizar una tarea. Obtenido de <https://riunet.upv.es/handle/10251/113116>

Robbins, S., & Coulter, T. (2010). *Administración*. Pearson Prentice-Hall.

Sánchez, J. (2017). *Gestión Administrativa y Calidad de Servicio de la Oficina Principal del Banco de la Nación y su influencia en la fidelización de los usuario en el período 2015*. Lima / Perú: Universidad INCA Garcilaso De La Vega. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Frepositorio.uigv.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2F20.500.11818%2F1007%2FSANCHEZ%2520MANZANARES%252C%2520JUAN%2520MANUEL.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy%23%3A~%3Atext%3DRui>

Saucedo, M. (2018). *Procesos Administrativo y Selección de Personal en la Red Desconcentrada de Salud, Jesús María, 2018*. Lima / Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23330>

Sotelo, F. (2019). *Gestión administrativa y gestión del talento humano docente en las instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte 2018*. Lima / Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40823>

Tello, E. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020*. Trujillo / Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2980886>

Torres, G. (2021). *Gestión administrativa, talento humano y rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2970017>

- Torres, Z. (2014). *Teoría General de la Administración* (Segunda ed.). México: Grupo Editorial Patria. Obtenido de [https://books.google.co.ve/books?id=LtLhBAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gesti%C3%B3n+administrativa+segun+autores+pdf&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi8vIj2mM\\_1AhX-aDABHYW7D6cQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.ve/books?id=LtLhBAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gesti%C3%B3n+administrativa+segun+autores+pdf&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi8vIj2mM_1AhX-aDABHYW7D6cQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q&f=false)
- Traba, L. (2020). *Teoría y práctica de las organizaciones. Herramientas para la gestión de la calidad*. Santa Fe, Argentina: Ediciones UNL. Obtenido de [https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8443/bitstream/handle/11185/5584/Traba\\_web.pdf](https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8443/bitstream/handle/11185/5584/Traba_web.pdf)
- Zabalegui, B. (02 de 11 de 2021). *Todo lo que debes saber acerca de la incorporación del personal a una empresa*. Obtenido de ICIMS: <https://www.icims.com/es/blog/todo-lo-que-debes-saber-acerca-de-la-incorporacion-del-personal-a-una-empresa/>
- Berrocal, C. (2018). ¿Qué es el Manual de Perfiles de Puestos y cómo diseñarlo?. Obtenido de: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/que-es-el-manual-de-perfiles-de-puestos-y-como-disenarlo>.

## ANEXOS

**Anexo 1.** Matriz de consistencia

TÍTULO DE LA TESIS:	“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ESVICSAC, CALLAO 2022”
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE MYPES
AUTOR(ES):	SALAS LA ROSA, VALERIA YBETH/ ROJAS TÁVARA, ANA LUCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS		VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
		Objetivo general	Hipótesis general			
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el proceso de selección de personal en la empresa?	Identificar la relación entre la gestión administrativa y el proceso de selección de personal en la empresa	Existe una relación entre la gestión administrativa y el proceso de selección de personal en la empresa		V1: Gestión administrativa	Planificación Organización Dirección Control	Tipo: Aplicada  Enfoque: Cuantitativo

ESVICASAC, Callao 2022?	ESVICASAC, Callao 2022.	Callao 2022.	V2: Proceso de selección de personal	Reclutamiento Selección Incorporación	Nivel: Correlacional
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específica</b>			
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el reclutamiento de personal en la empresa ESVICASAC, Callao 2022?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el reclutamiento de personal en la empresa ESVICASAC, Callao 2022.	Existe relación entre la gestión administrativa y el reclutamiento de personal en la empresa ESVICASAC, Callao 2022.			Diseño: No Experimental Unidad de análisis: Colaboradores de la empresa ESVICASAC.
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la selección de personal en la empresa ESVICASAC, Callao 2022?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y la selección de personal en la empresa ESVICASAC, Callao 2022.	Existe relación entre la gestión administrativa y la selección de personal en la empresa ESVICASAC, Callao 2022.			Técnica de recolección de datos: Encuesta

2022?	¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la incorporación de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022?	2022. Determinar la relación entre la gestión administrativa y la incorporación de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022.	Existe relación entre la gestión administrativa y la incorporación de personal en la empresa ESVICSAC, Callao 2022.		Instrumento de recolección de datos: Cuestionarios
-------	--	---	---	--	---

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

### Operacionalización de la variable 1

Variable: Gestión administrativa		
Definición conceptual: “Es la puesta en práctica de cada uno de los procesos de la Administración; éstos son: la planificación, la organización, la dirección, la coordinación o interrelación y el control de actividades de la organización” (Ramírez et al., 2017, p. 8).		
Instrumento: Cuestionario		
Dimensiones	Indicadores	Ítems del instrumento
Planificación	Objetivos	1. ¿Los objetivos trazados por la empresa están claramente definidos? 2. ¿Se establecen las estrategias de acuerdo al entorno de trabajo? 3. ¿Existe compromiso de la alta dirección con los objetivos, transparencia y el uso racional de los recursos?
	Metas	4. ¿Se establecen metas realizables y alcanzables? 5. ¿Se elaboran cronogramas de actividades laborales para los planes de corto, mediano y largo plazo?
	Estrategias	6. ¿Se establecen las estrategias de acuerdo al entorno de trabajo? 7. ¿Usted considera que las estrategias aplicadas por la empresa son suficientes para expandirse a nivel local?
Organización	Estructura orgánico-funcional	8. ¿La empresa cuenta un organigrama o esquema de organización visual? 9. ¿Reconoce usted qué parte del organigrama de la empresa representa su área? 10. ¿La empresa cuenta con un plan estratégico? 11. ¿Existen manuales de procedimientos actualizados?
	División del trabajo	12. ¿Conoce las funciones que debe desarrollar en su puesto de trabajo? 13. ¿Considera que las funciones asignadas a cada trabajador son proporcionales según el puesto de trabajo?
	Responsabilidades	14. ¿Se definen tareas y roles acorde a las necesidades de la organización? 15. ¿Las tareas se organizan de acuerdo a su

		<p>prioridad y urgencia de ser realizada?</p> <p>16. ¿Se integra al personal y los recursos para cumplir con las tareas y/o funciones?</p>
Dirección	Liderazgo	<p>17. ¿El personal de alta dirección influye en el área?</p> <p>18. ¿Se cuenta con líderes que permiten alcanzar los objetivos?</p> <p>19. ¿Consideras que la alta dirección contribuye al logro de las metas organizacionales?</p>
	Motivación	<p>20. ¿Se desarrollan aspectos motivacionales en los colaboradores para direccionar correctamente sus labores?</p> <p>21. ¿Has tenido oportunidades de aprendizaje y crecimiento en tu equipo de trabajo?</p> <p>22. ¿Se reconoce el esfuerzo de los colaboradores destacados?</p>
	Comunicación	<p>23. ¿La dirección coordina y comunica continuamente las decisiones al personal?</p> <p>24. ¿Existe una comunicación efectiva en todos los niveles de la organización?</p>
Control	Supervisión	<p>25. ¿Existen medidas de seguimiento y control en su área de trabajo?</p> <p>26. ¿Se supervisa y monitorea el desarrollo de funciones de los colaboradores?</p>
	Evaluación e inspección	<p>27. ¿Se mide y corrige el desempeño de los colaboradores?</p> <p>28. ¿Las evaluaciones de trabajo son semestrales en cada área?</p>

Operacionalización de la variable 2

Variable: Proceso de selección de personal		
Definición conceptual: “Es un proceso de comunicación de dos canales: los aspirantes desean obtener información precisa acerca de cómo sería trabajar en la organización, y las organizaciones desean obtener información precisa acerca del tipo de empleado que será el aspirante si es contratado” (Alles, 2015, p. 174).		
Instrumento: Cuestionario		
Dimensiones	Indicadores	Ítems del instrumento
Reclutamiento	Identificación del personal	1. ¿En la convocatoria fue informado acerca del perfil requerido para el puesto? 2. ¿Le solicitaron la documentación de acuerdo con los requisitos establecidos para el puesto?
	Atracción	3. ¿La convocatoria de trabajo está dirigida y orientada de acuerdo al puesto? 4. ¿Considera usted que las ofertas laborales ofrecen beneficios?
	Medios de reclutamiento	5. ¿La empresa utiliza los medios internos (correo institucional, boletín) para comunicar a los colaboradores oportunidades laborales? 6. ¿La empresa es transparente en su proceso de reclutamiento?
Selección	Revisión de antecedentes	7. ¿La empresa valida el perfil y experiencia laboral del postulante? 8. ¿Usted cree que en el proceso es relevante la verificación de las referencias laborales? 9. ¿Su entrevista final fue evaluada por el jefe del área y el jefe de recursos humanos? 10. ¿Considera que su perfil profesional es evaluado correctamente en la entrevista?

		11. ¿Considera que la entidad detalla oportunamente las etapas de la entrevista en la convocatoria?
	Evaluaciones	12. ¿Se aplican pruebas de conocimiento, psicológicas y psicométricas correctamente durante el proceso de selección? 13. ¿Se evalúa si el candidato tolera el trabajo bajo presión en el proceso de selección? 14. ¿En el proceso de selección la entidad cuenta con un plan de contingencia ante situaciones irregulares o casos de suplantación?
	Admisión	15. ¿Se realiza el proceso de contratación de conforme a lo señalado en la convocatoria laboral? 16. ¿Se le indica correctamente las funciones a realizar en su cargo? 17. ¿Se les informa acerca del tipo de contrato y sus beneficios laborales?
Incorporación	Inducción y capacitación	18. ¿Se realizan actividades de bienvenida al personal seleccionado? 19. ¿Los ganadores del proceso de selección pasan por un proceso de inducción? 20. ¿Se realizan actividades de integración laboral? 21. ¿Considera que fue capacitado con todas las herramientas necesarias para el buen desarrollo de sus funciones?

### Anexo 3: Instrumento de recopilación de datos

#### Instrumento de recopilación de la variable 1

Nombre del Instrumento:		Cuestionario						
Autor del Instrumento:		Valeria Ybeth Salas La Rosa/ Ana Lucia, Rojas Távara						
Definición Conceptual:		Gestión administrativa						
Población:		430 colaboradores de la empresa ESVICSAC						
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escala				
				1	2	3	4	5
Planificación	Objetivos	¿Los objetivos trazados por la empresa están claramente definidos?						
		¿Se establecen las estrategias de acuerdo al entorno de trabajo?						
		¿Existe compromiso de la alta dirección con los objetivos, transparencia y el uso racional de los recursos?						
	Metas	¿Se establecen metas realizables y alcanzables?						
		¿Se elaboran cronogramas de actividades laborales para los planes de corto, mediano y largo plazo?						

Gestión administrativa		Estrategias	¿Conoce la misión, visión y valores de la organización					
			¿Se establecen las estrategias de acuerdo al entorno de trabajo?					
	Organización	Estructura orgánico-funcional	¿La empresa un organigrama o esquema de organización visual de sus diferentes áreas?					
			¿Reconoce usted qué parte del organigrama de la empresa representa su área?					
			¿Se cuenta con un plan estratégico en la organización?					
			¿Existen manuales de procedimientos actualizados?					
		División del trabajo	¿Conoce a cabalidad las funciones que debe desarrollar en su puesto de trabajo?					
			¿Considera que la cantidad asignada a cada trabajador es proporcional?					
		Responsabilidades	¿Se definen tareas y roles acorde a las necesidades de la organización?					
			¿Las tareas se organizan acorde a su prioridad y urgencia de ser realizada?					
			¿Se integra al personal y los recursos para cumplir con las tareas y/o funciones?					
		Direc	Lider	¿El personal directivo influye en el grupo de trabajo?				

	ción	azgo	¿Se cuenta con líderes que permiten alcanzar las metas?					
			¿El supervisor contribuye al logro de metas organizacionales?					
		Motivación	¿Se desarrollan aspectos motivacionales en los colaboradores para direccionar correctamente sus labores?					
			¿La empresa fomenta el compañerismo?					
			¿Se reconoce el esfuerzo de los colaboradores destacados?					
		Comunicación	¿La dirección coordina y comunica continuamente directivas y decisiones al personal?					
	¿Existe una comunicación efectiva en todos los niveles de la organización?							
	Control	Supervisión	¿Existen medidas de seguimiento y control en su área de trabajo?					
			¿Se supervisa y monitorea el desarrollo de funciones de los colaboradores?					
		Evaluación e incentivos	¿Se mide y corrige el desempeño de los colaboradores?					
¿Las evaluaciones de trabajo son periódicas dentro de cada área?								

## Instrumento de recopilación de la variable 2

Nombre del Instrumento:	Cuestionario							
Autor del Instrumento:	Valeria Ybeth Salas La Rosa/ Ana Lucia, Rojas Távara							
Definición Conceptual:	Proceso de selección de personal							
Población:	430 colaboradores de la empresa ESVICSAC							
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escala				
				1	2	3	4	5
Proceso de Selección	Reclutamiento	Identificación del personal	¿En la convocatoria fue informado acerca del perfil requerido para el puesto?					
			¿Le exigieron la documentación probatoria de los requisitos para postular al puesto?					
		Atracción	¿Se invita a los mejores candidatos para que puedan participar en las convocatorias de trabajo y someterse al proceso de selección?					
			¿Considera usted que la empresa atrae candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar un					

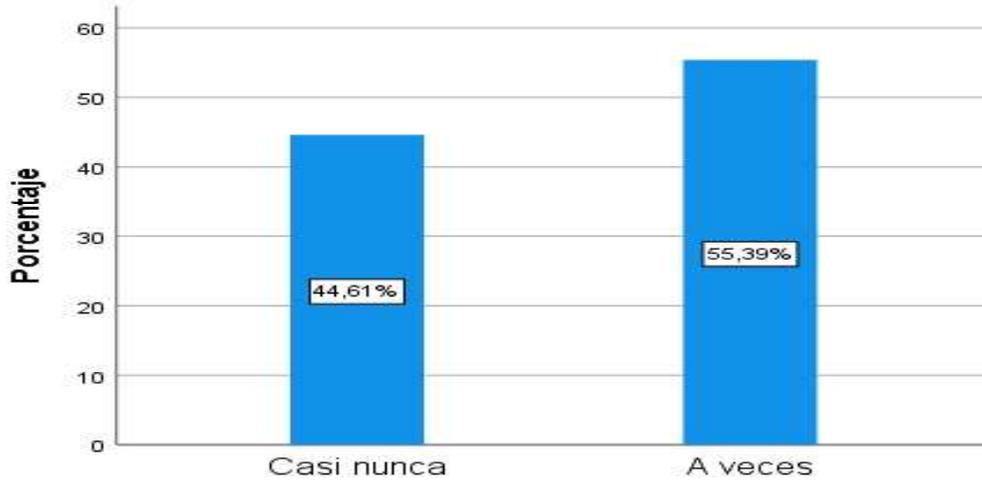
		cargo?						
	Medios de reclutamiento	¿La empresa utiliza los medios internos (email institucionales, boletines y sindicatos) para convocar a los postulantes?						
		¿Se da las facilidades para que los colaboradores puedan participar en actividades de promoción o ascenso cuando existen plazas vacantes?						
		¿La empresa utiliza los fuentes o medios externos (redes sociales, diarios, portales de empleo u otros medios de comunicación) para atraer a los candidatos?						
Selección	Revisión de antecedentes	¿Cree usted que se indaga sobre la experiencia laboral y académica del candidato?						
		¿Considera necesaria la verificación de las referencias laborales de los candidatos?						
		¿Considera importante la verificación de la documentación enviada por el postulante?						

		Entrevistas	¿Se realizan las entrevistas con el jefe de área que solicita la plaza de trabajo y el jefe de recursos humanos, en la etapa final del proceso de selección?					
			¿Se indaga al candidato sobre las expectativas laborales para el puesto de trabajo?					
			¿Se indaga y valora las metas profesionales que tiene el candidato?					
			¿En la entrevista se valora las habilidades con las que cuenta el candidato?					
		Evaluaciones	¿Se aplican pruebas de conocimientos y pruebas psicológicas durante el proceso de selección de personal?					
			¿Se evalúa si el candidato tolera el trabajo bajo presión?					
			¿Se evalúa la capacidad de manejo de conflictos de cada candidato?					
			¿Se les realiza exámenes médicos y/o alguna verificación biofisiológica a los candidatos seleccionados?					

	Incorporación	Admisión	¿Se realiza el proceso de contratación de los postulantes ganadores de acuerdo a lo establecido en la convocatoria laboral?					
			¿Se les informa correctamente las funciones a realizar en su cargo?					
			¿Se les informa acerca del tipo de contrato y sus beneficios laborales?					
		Inducción y capacitación	¿Se realizan actividades de bienvenida al personal seleccionado?					
			¿Los ganadores del proceso de selección pasan por un proceso de inducción?					
			¿Se realizan actividades de integración laboral?					
			¿Considera que fue capacitado con todas las herramientas necesarias para el buen desarrollo de sus funciones?					

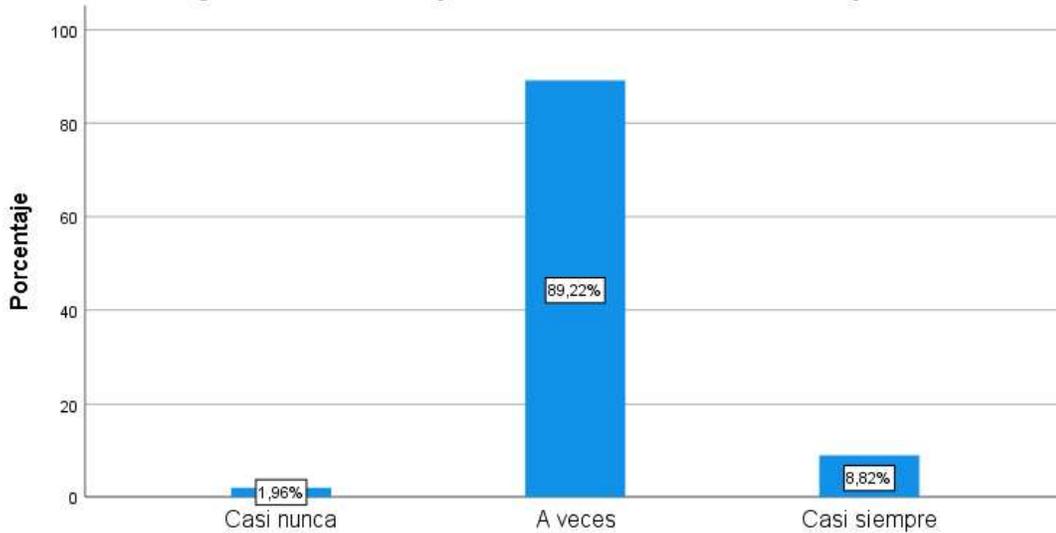
**Anexo 4: Resultados descriptivos por pregunta**

**1. ¿Los objetivos trazados por la empresa están claramente definidos?**



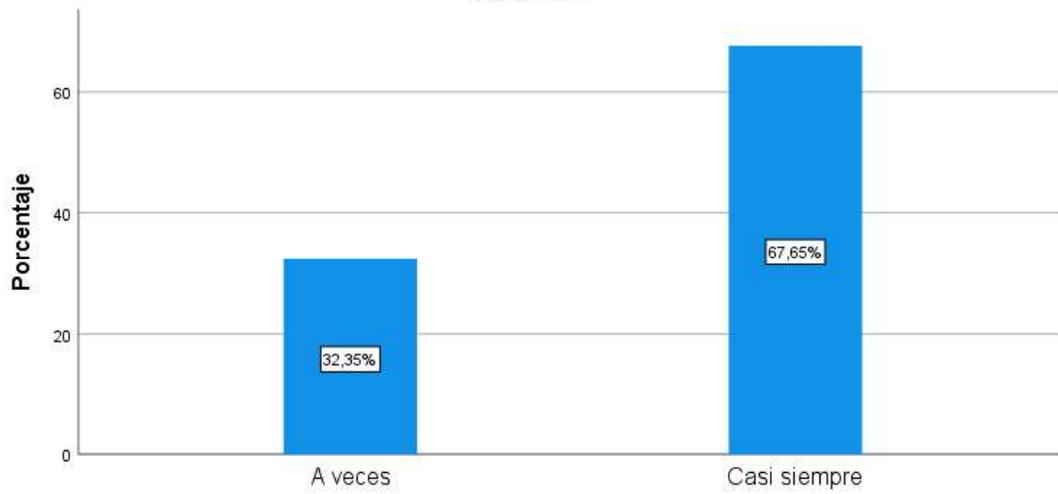
**1. ¿Los objetivos trazados por la empresa están claramente definidos?**

**2. ¿Se establecen los objetivos de acuerdo al entorno de trabajo?**



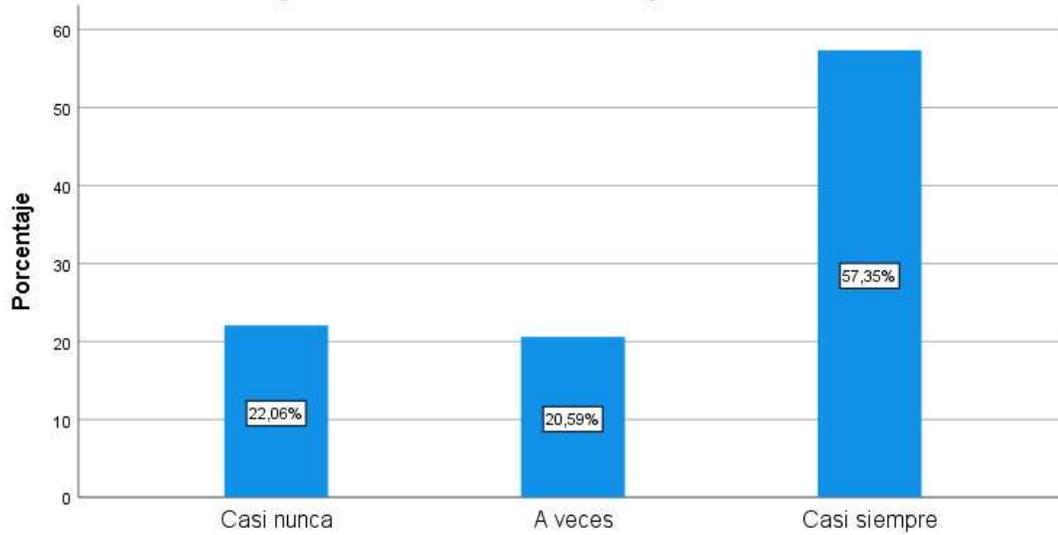
**2. ¿Se establecen los objetivos de acuerdo al entorno de trabajo?**

**3. ¿Existe compromiso de la empresa con los objetivos, transparencia y el uso racional de los recursos?**



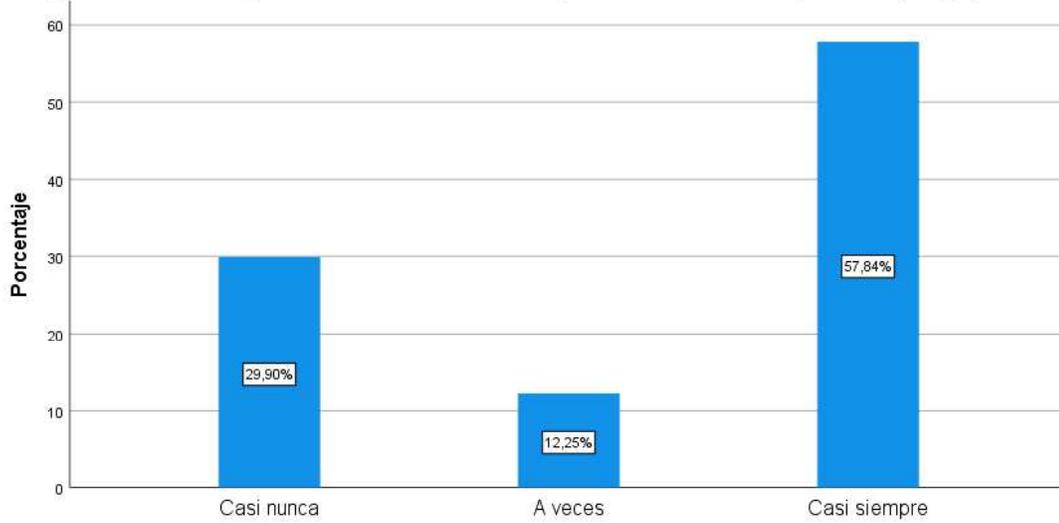
**3. ¿Existe compromiso de la empresa con los objetivos, transparencia y el uso racional de los recursos?**

**4. ¿Se establecen metas realizables y alcanzables?**



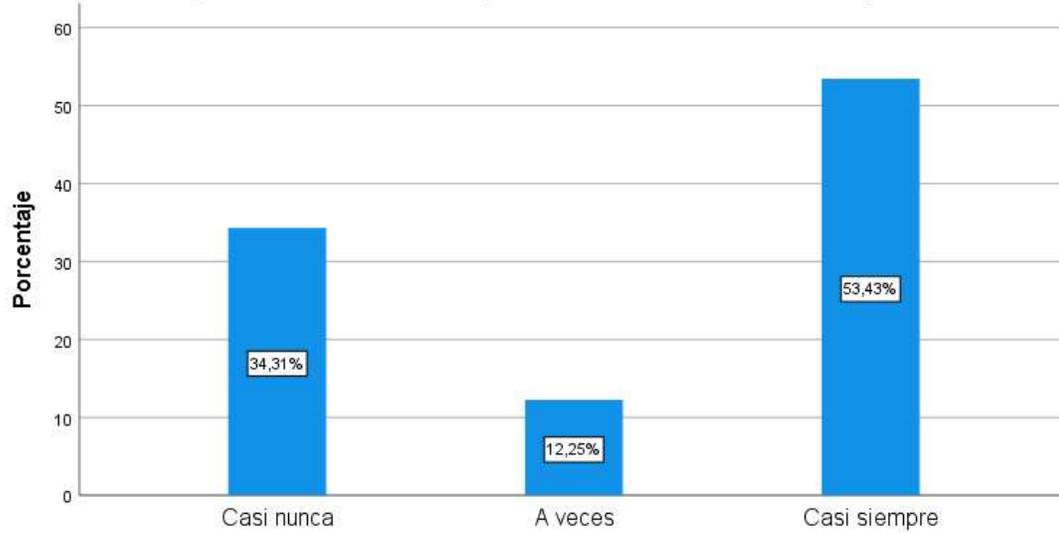
**4. ¿Se establecen metas realizables y alcanzables?**

5. ¿Se elaboran cronogramas de actividades laborales para las metas de corto, mediano y largo plazo?



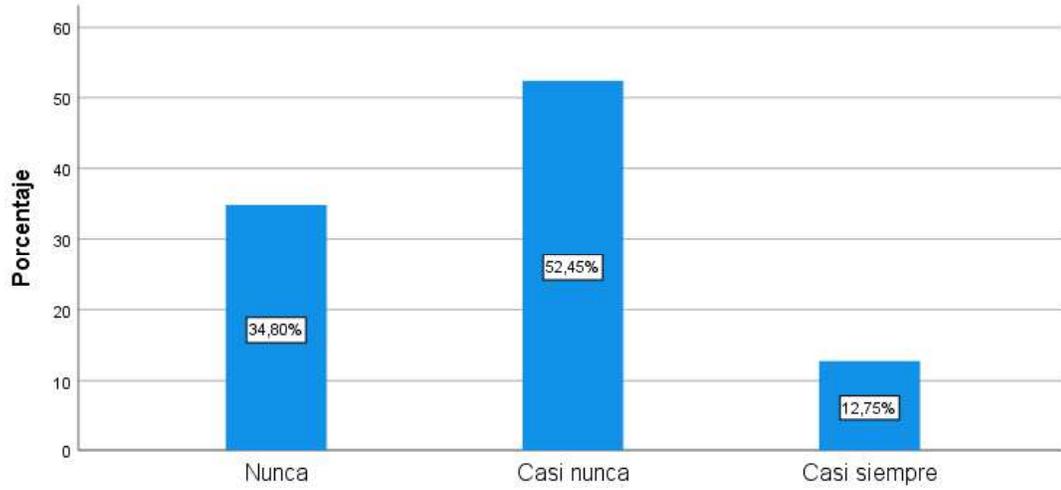
5. ¿Se elaboran cronogramas de actividades laborales para las metas de corto, mediano y largo plazo?

6. ¿Se establecen las estrategias de acuerdo al entorno de trabajo?



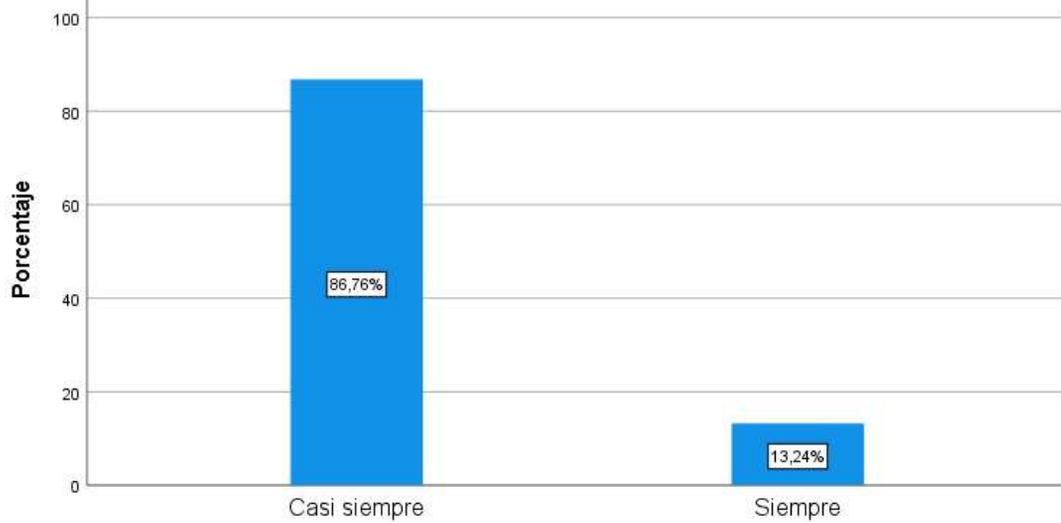
6. ¿Se establecen las estrategias de acuerdo al entorno de trabajo?

7. ¿Usted considera que las estrategias aplicadas por la empresa son suficientes para expandirse a nivel local?



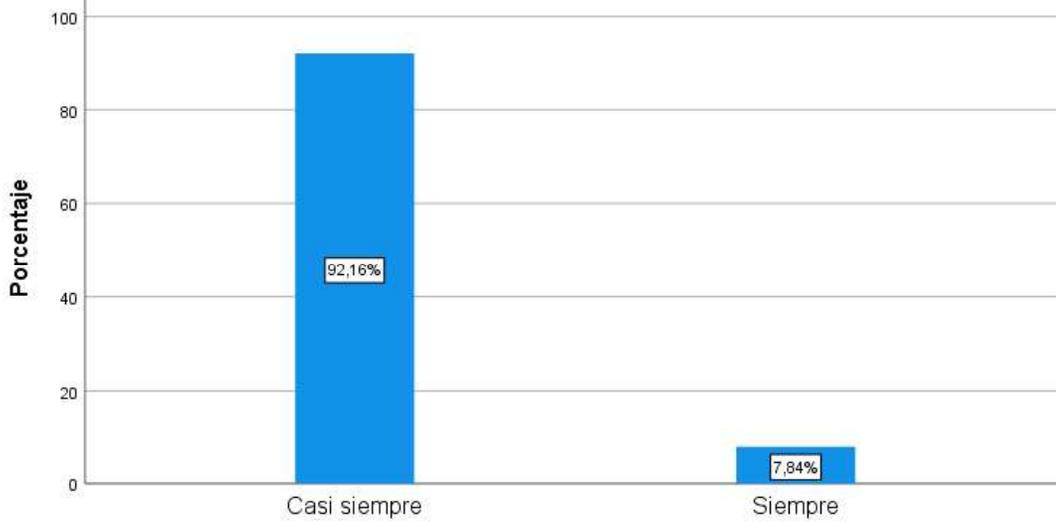
7. ¿Usted considera que las estrategias aplicadas por la empresa son suficientes para expandirse a nivel local?

8. ¿La empresa cuenta un organigrama o esquema de organización visual?



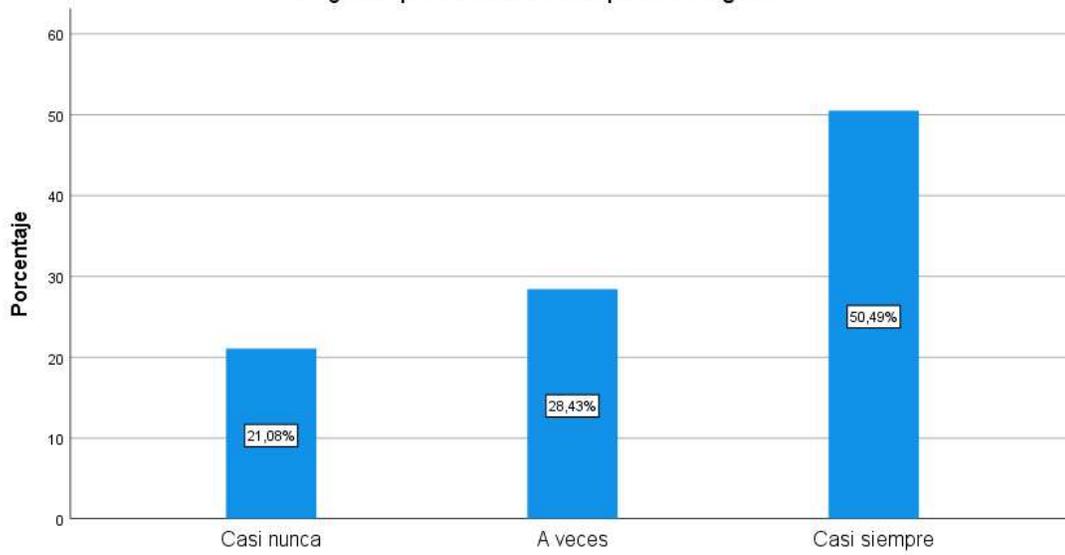
8. ¿La empresa cuenta un organigrama o esquema de organización visual?

9. ¿Reconoce usted qué parte del organigrama de la empresa representa su área?



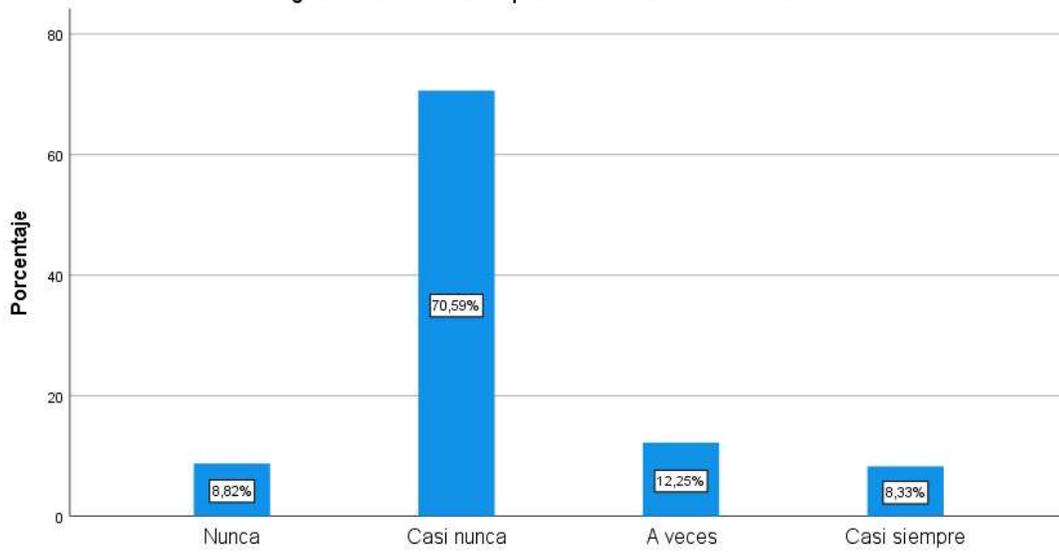
9. ¿Reconoce usted qué parte del organigrama de la empresa representa su área?

10. ¿La empresa cuenta con un plan estratégico?



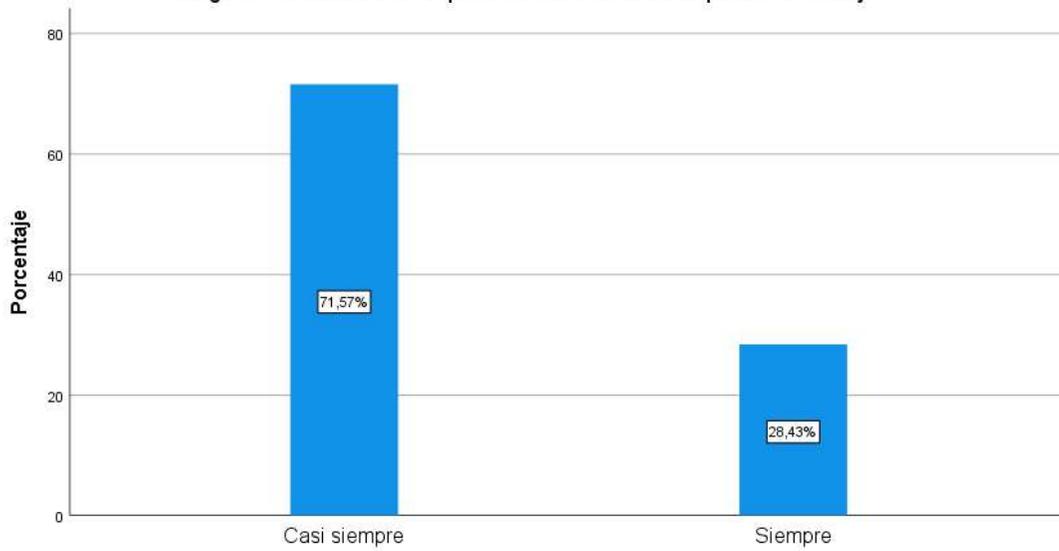
10. ¿La empresa cuenta con un plan estratégico?

11. ¿Existen manuales de procedimientos actualizados?

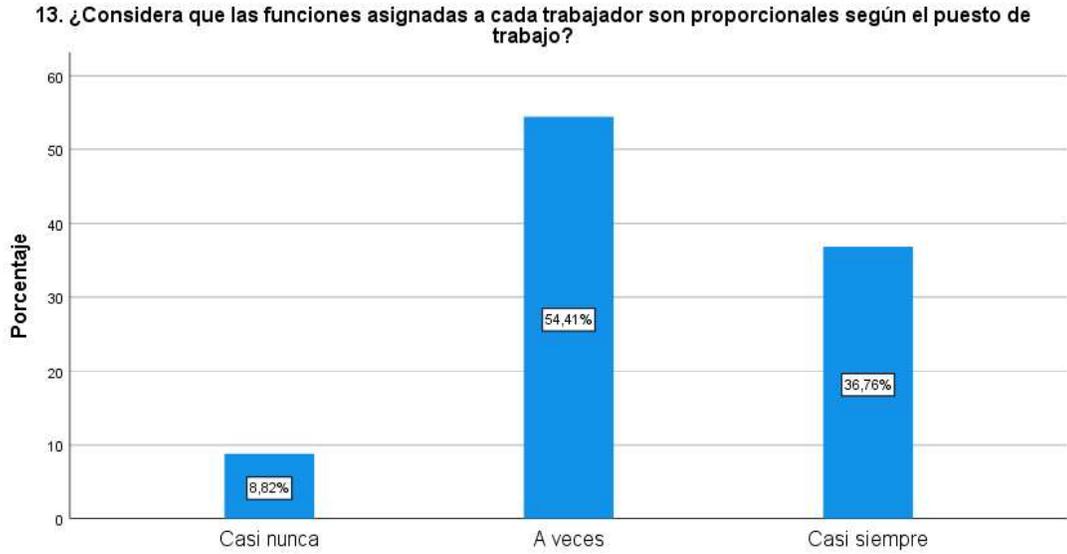


11. ¿Existen manuales de procedimientos actualizados?

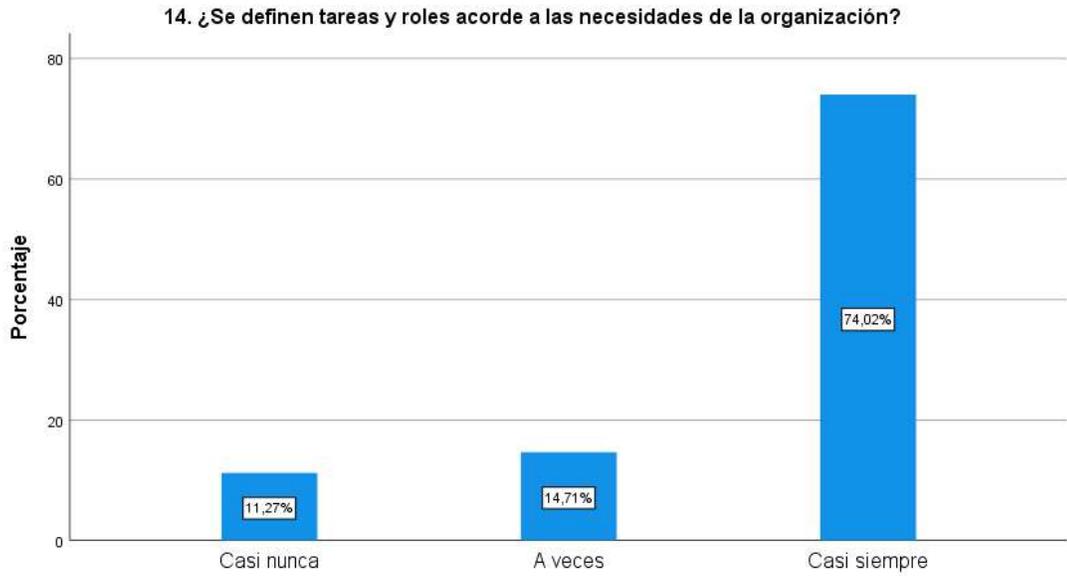
12. ¿Conoce las funciones que debe desarrollar en su puesto de trabajo?



12. ¿Conoce las funciones que debe desarrollar en su puesto de trabajo?

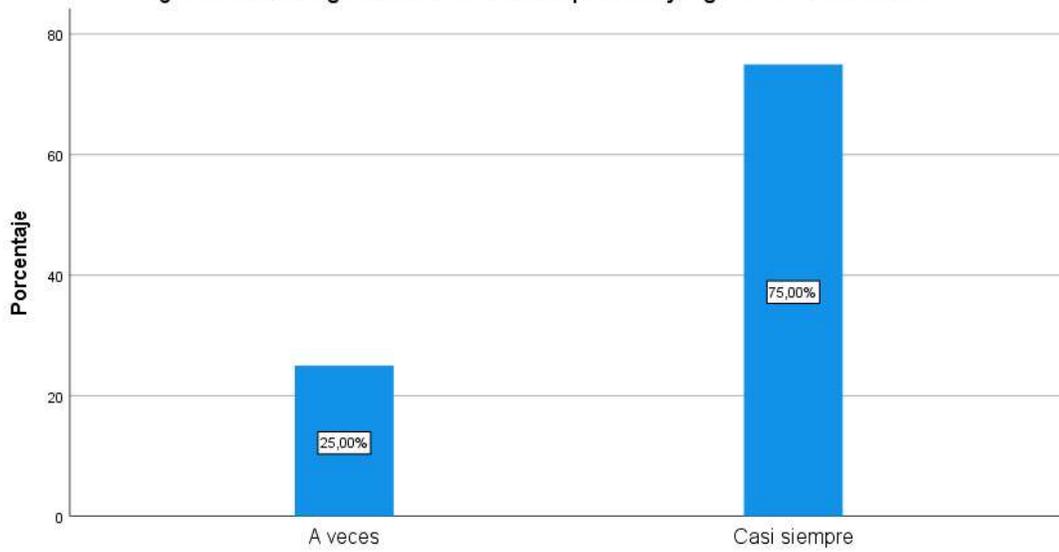


**13. ¿Considera que las funciones asignadas a cada trabajador son proporcionales según el puesto de trabajo?**



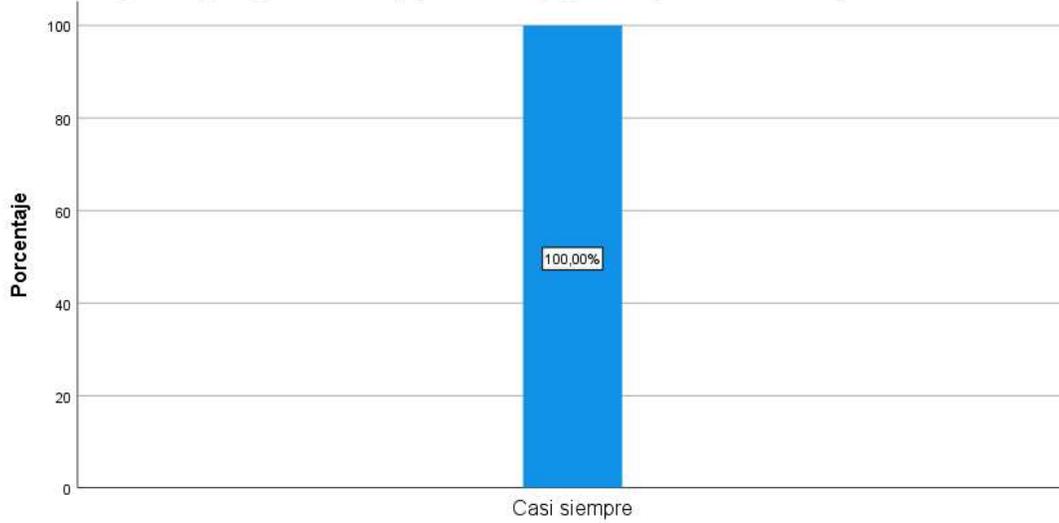
**14. ¿Se definen tareas y roles acorde a las necesidades de la organización?**

15. ¿Las tareas se organizan de acuerdo a su prioridad y urgencia de ser realizada?



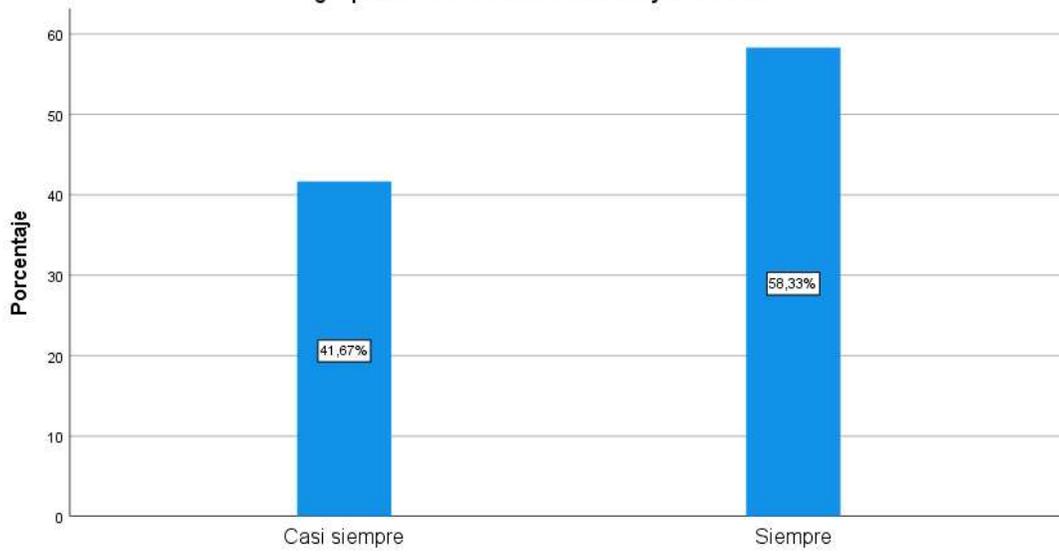
15. ¿Las tareas se organizan de acuerdo a su prioridad y urgencia de ser realizada?

16. ¿Se integra al personal en equipos de trabajo para cumplir con las tareas y/o funciones?



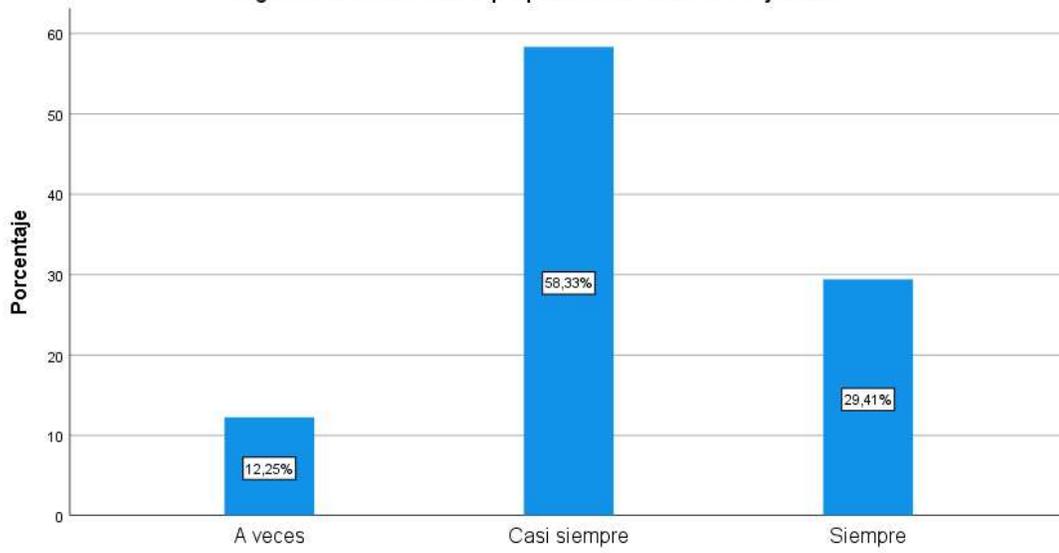
16. ¿Se integra al personal en equipos de trabajo para cumplir con las tareas y/o funciones?

17. ¿El personal de alta dirección influye en el área?



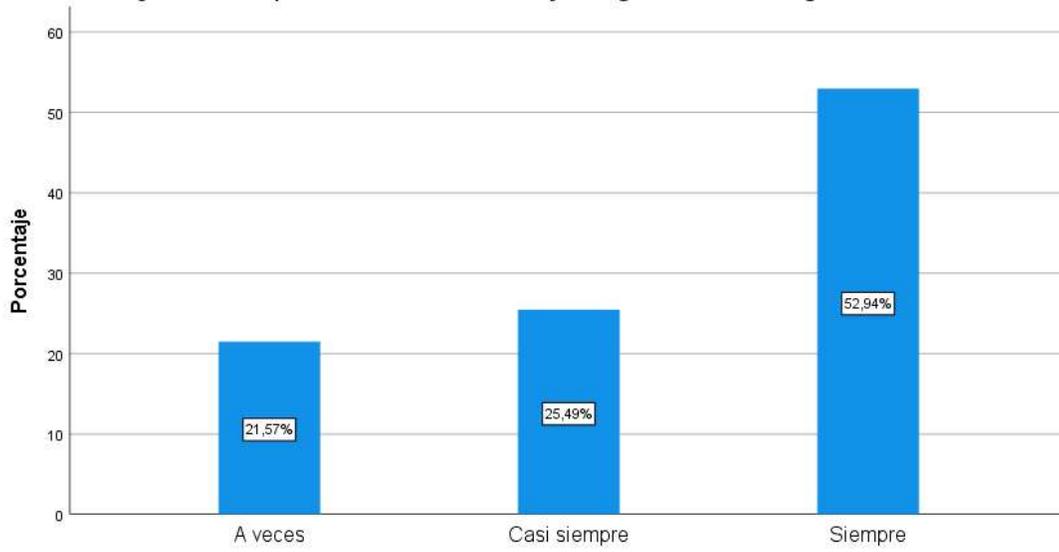
17. ¿El personal de alta dirección influye en el área?

18. ¿Se cuenta con líderes que permiten alcanzar los objetivos?



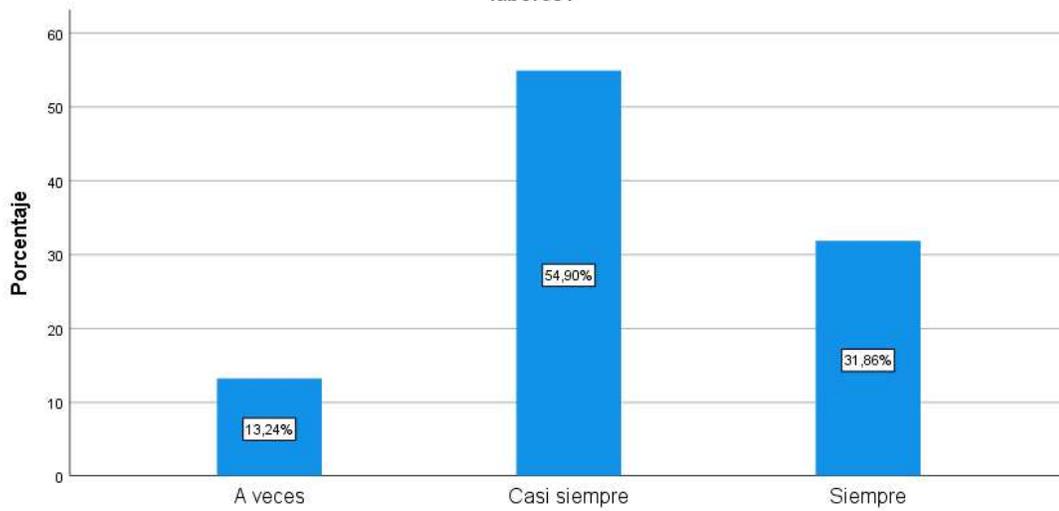
18. ¿Se cuenta con líderes que permiten alcanzar los objetivos?

19. ¿Consideras que la alta dirección contribuye al logro de las metas organizacionales?



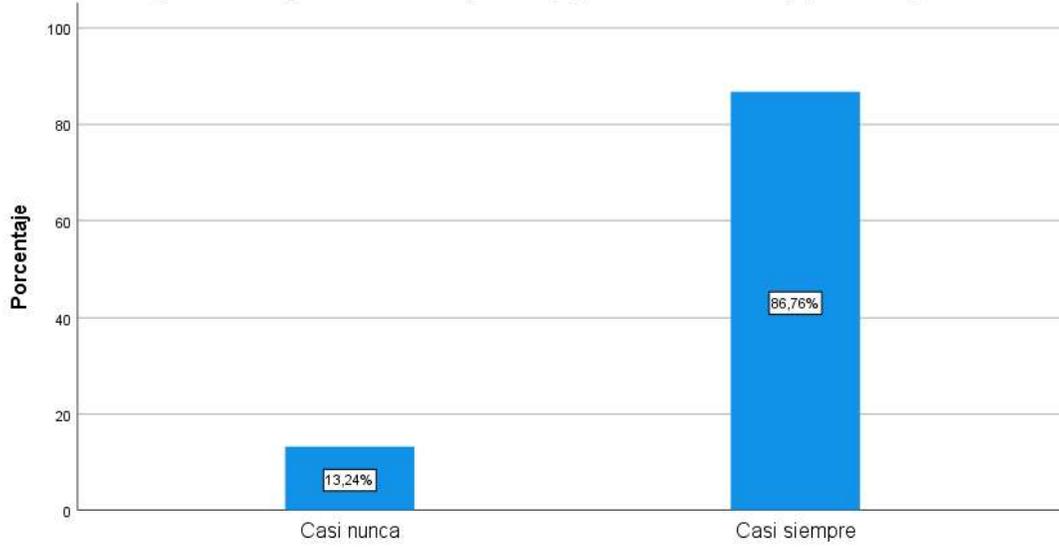
19. ¿Consideras que la alta dirección contribuye al logro de las metas organizacionales?

20. ¿Se desarrollan aspectos motivacionales en los colaboradores para direccionar correctamente sus labores?



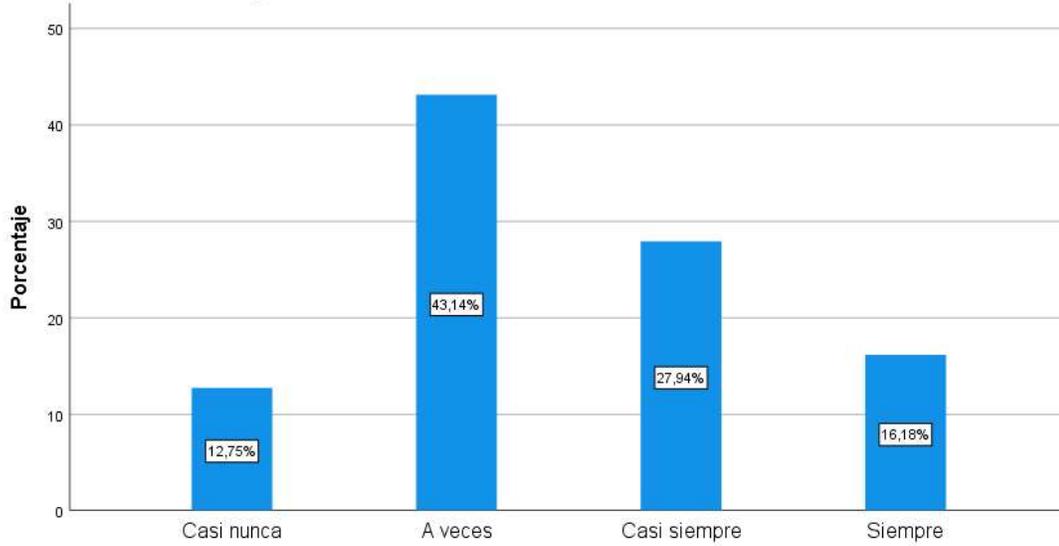
20. ¿Se desarrollan aspectos motivacionales en los colaboradores para direccionar correctamente sus labores?

21. ¿Has tenido oportunidades de aprendizaje y crecimiento en tu equipo de trabajo?



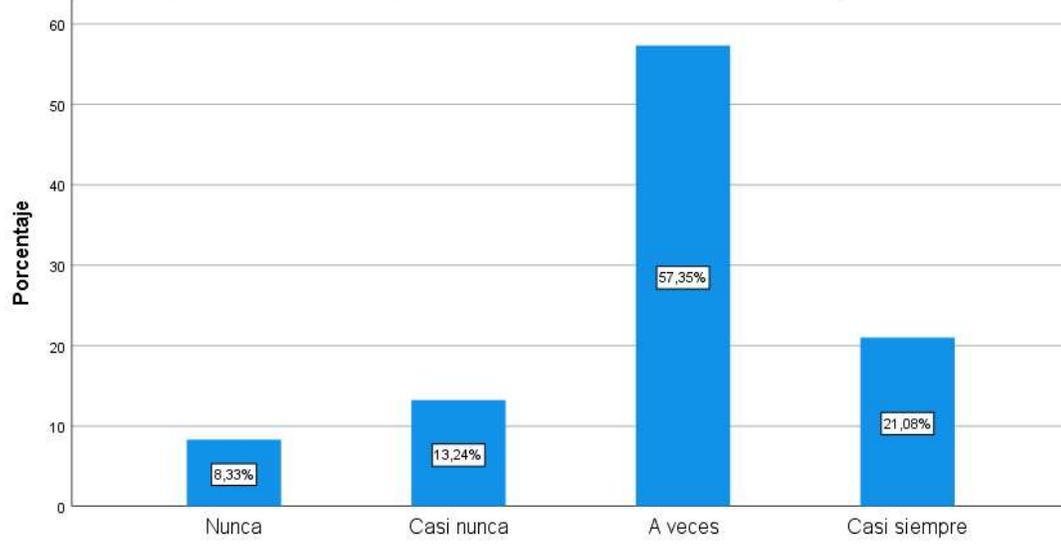
21. ¿Has tenido oportunidades de aprendizaje y crecimiento en tu equipo de trabajo?

22. ¿Se reconoce el esfuerzo de los colaboradores destacados?



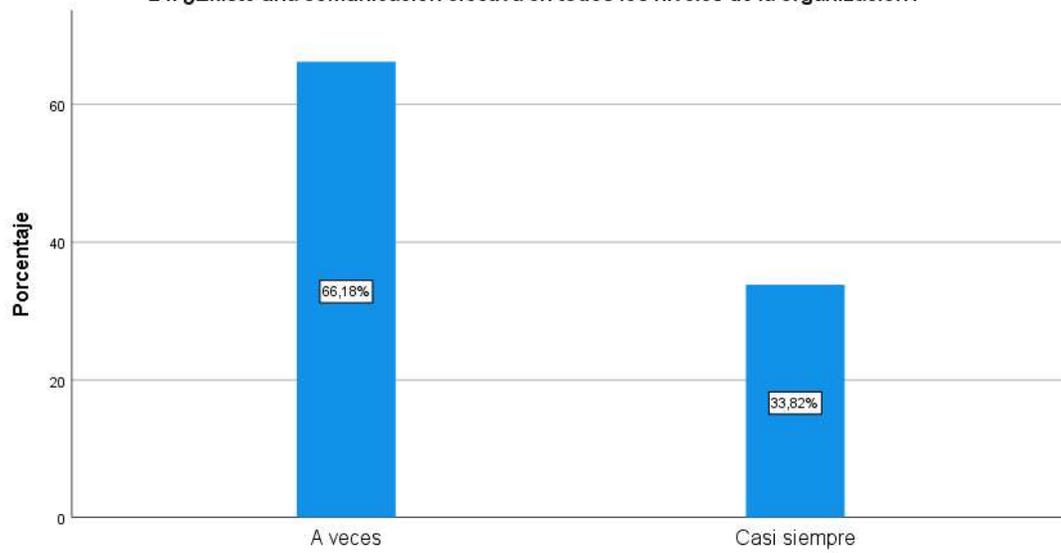
22. ¿Se reconoce el esfuerzo de los colaboradores destacados?

23. ¿La dirección coordina y comunica continuamente las decisiones al personal?



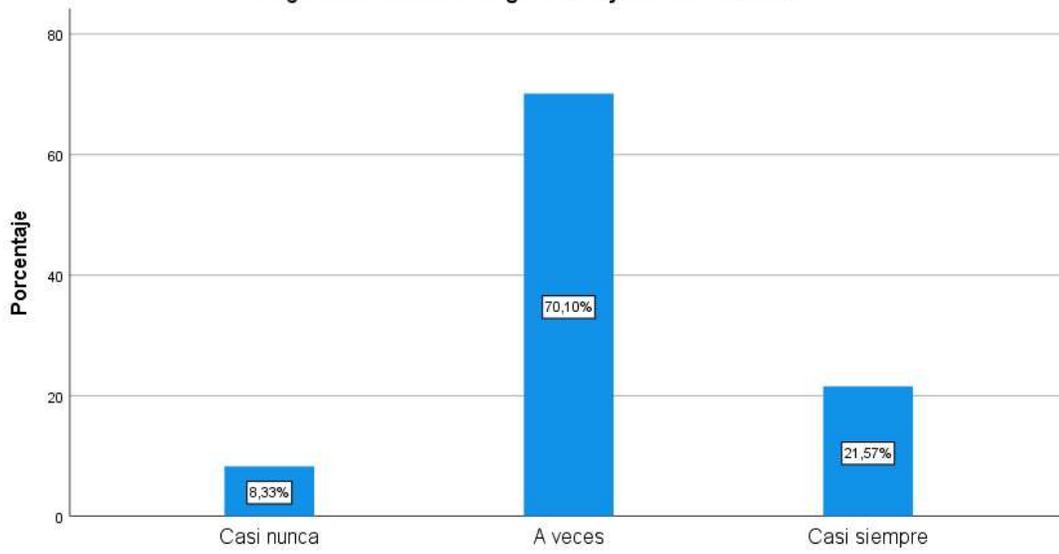
23. ¿La dirección coordina y comunica continuamente las decisiones al personal?

24. ¿Existe una comunicación efectiva en todos los niveles de la organización?



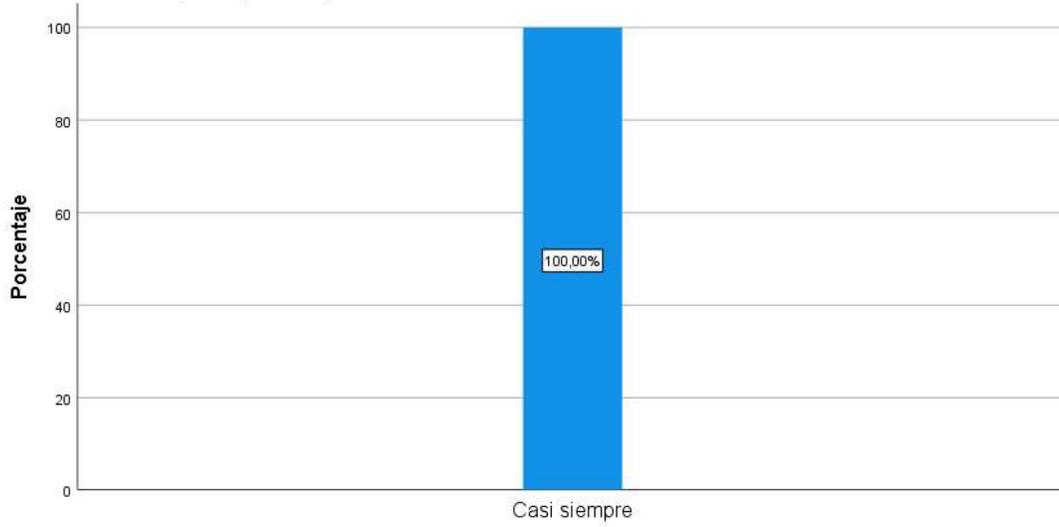
24. ¿Existe una comunicación efectiva en todos los niveles de la organización?

25. ¿Existe medidas de seguimiento y control en su area?



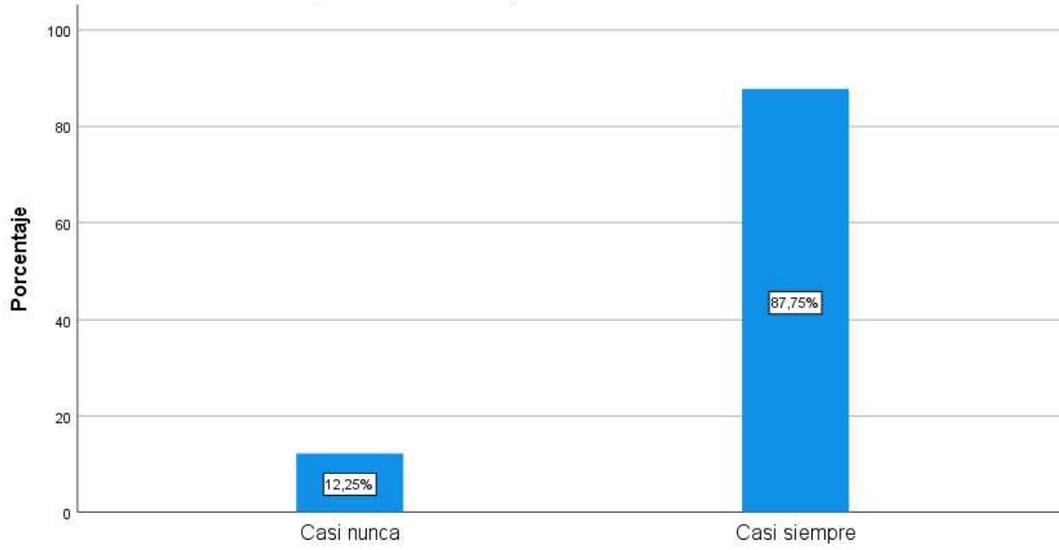
25. ¿Existe medidas de seguimiento y control en su area?

26. ¿Se supervisa y monitorea el desarrollo de funciones de los colaboradores?



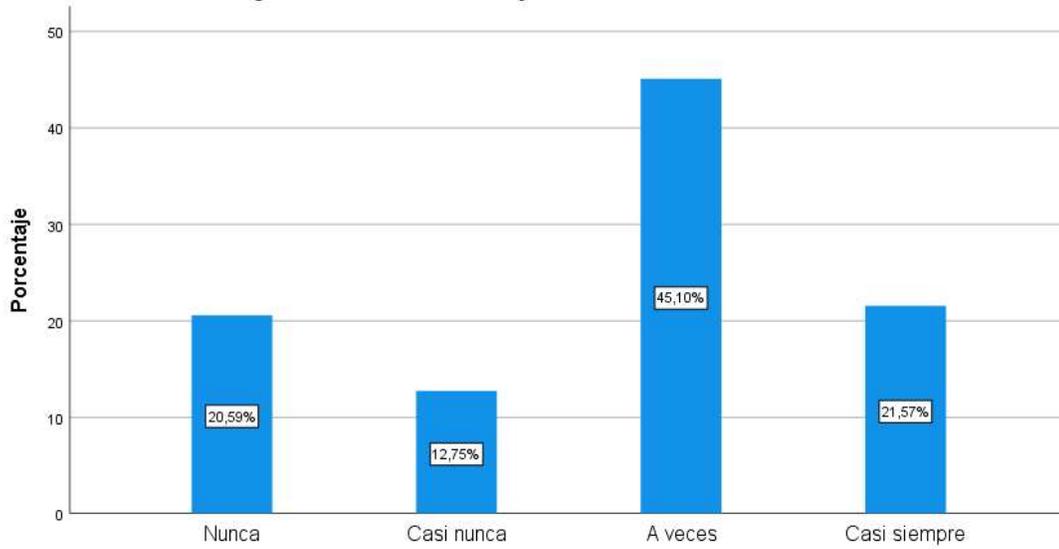
26. ¿Se supervisa y monitorea el desarrollo de funciones de los colaboradores?

27. ¿Se evalúa el desempeño de los colaboradores?



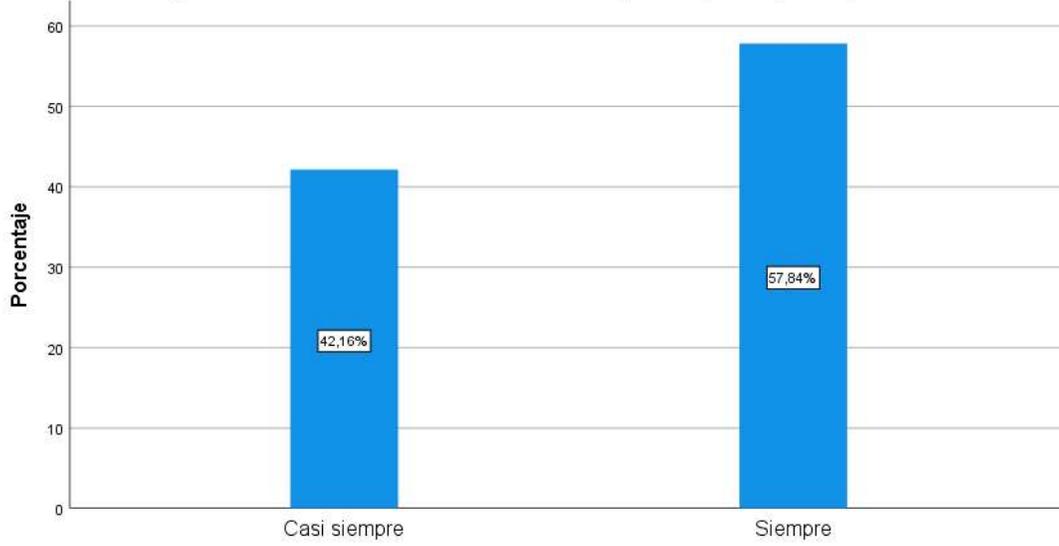
27. ¿Se evalúa el desempeño de los colaboradores?

28. ¿Las evaluaciones de trabajo son semestrales en cada área?



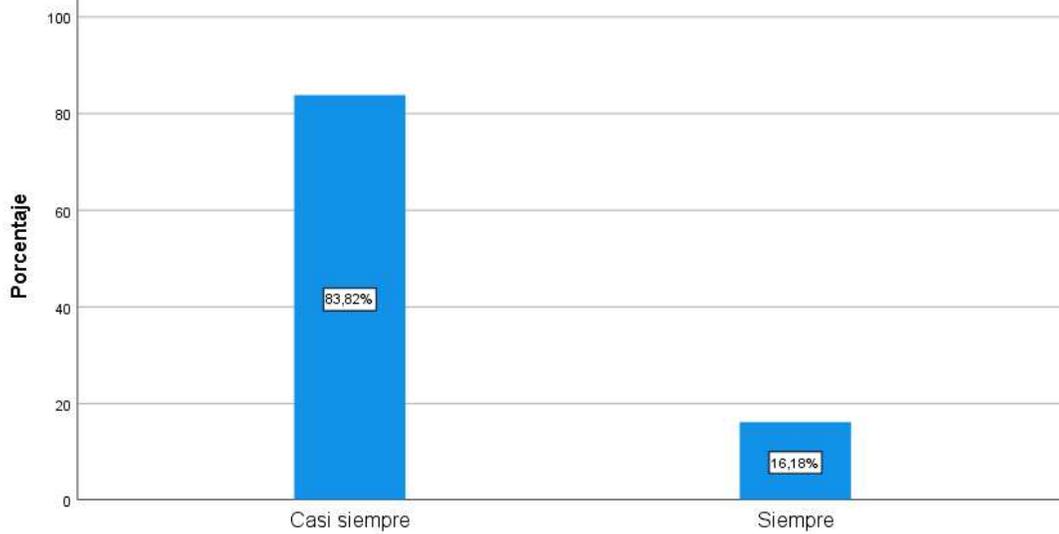
28. ¿Las evaluaciones de trabajo son semestrales en cada área?

29. ¿En su convocatoria fue informado acerca del perfil requerido para el puesto?



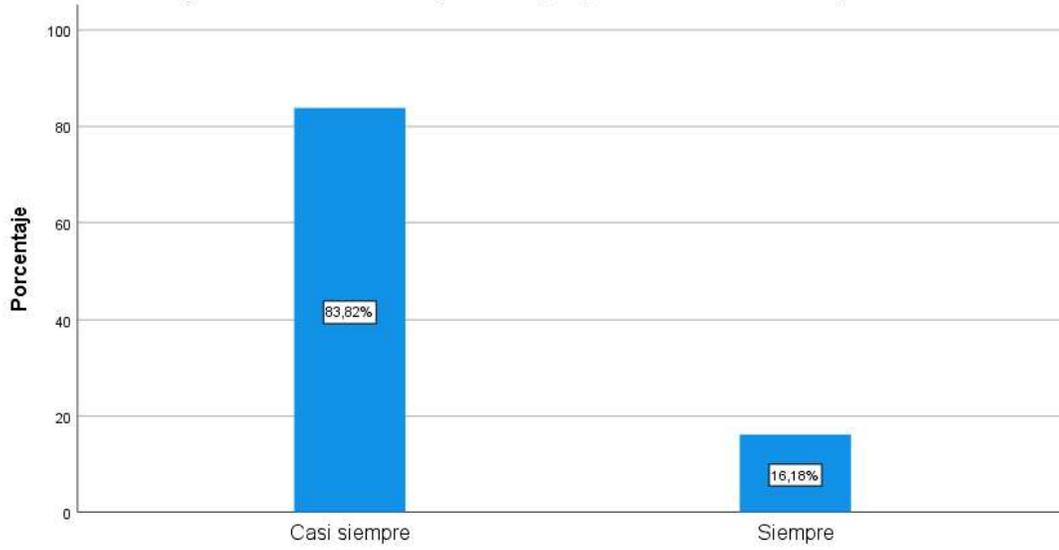
29. ¿En su convocatoria fue informado acerca del perfil requerido para el puesto?

30. ¿Le solicitaron la documentación de acuerdo con los requisitos establecidos para el puesto?



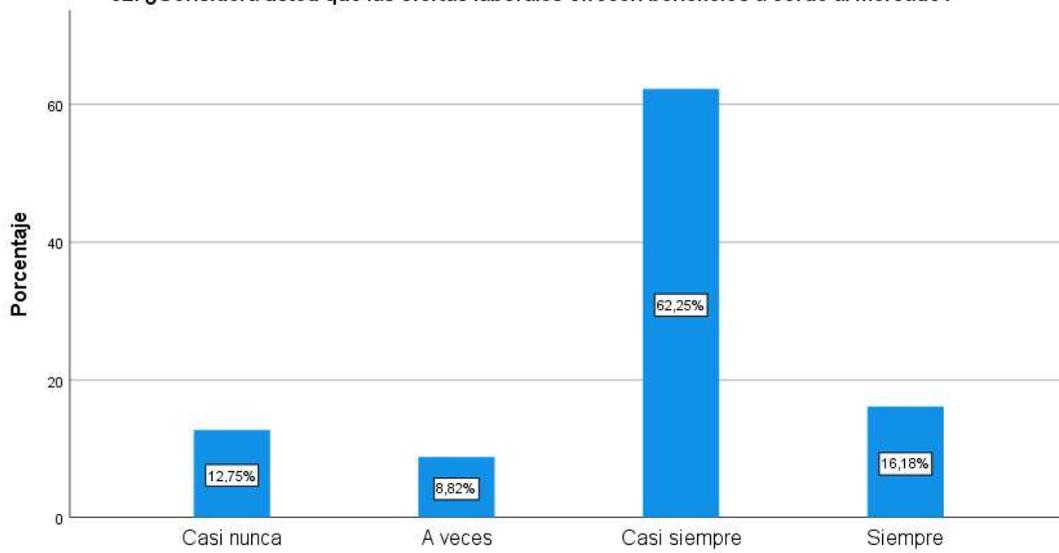
30. ¿Le solicitaron la documentación de acuerdo con los requisitos establecidos para el puesto?

31. ¿La convocatoria de trabajo está dirigida y orientada de acuerdo al puesto?



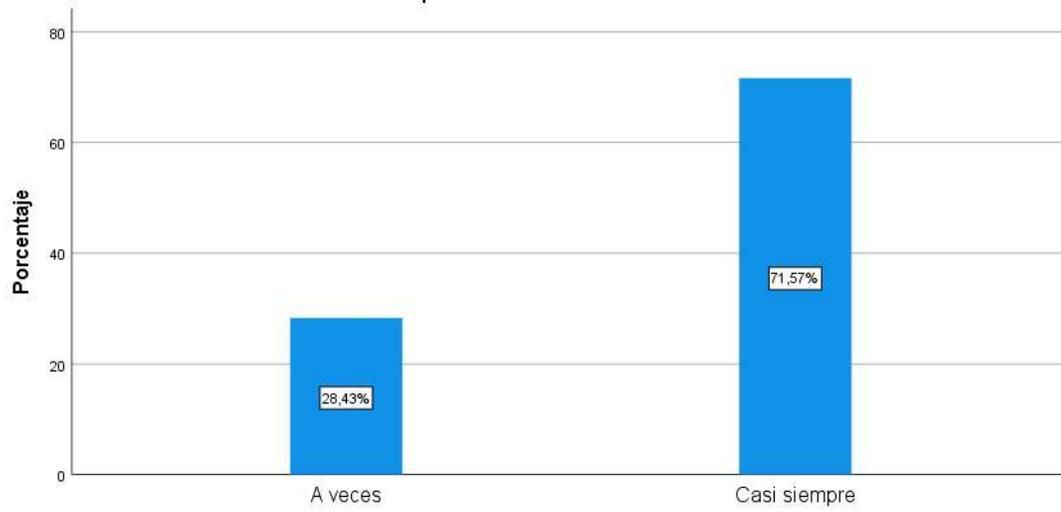
31. ¿La convocatoria de trabajo está dirigida y orientada de acuerdo al puesto?

32. ¿Considera usted que las ofertas laborales ofrecen beneficios a corde al mercado?



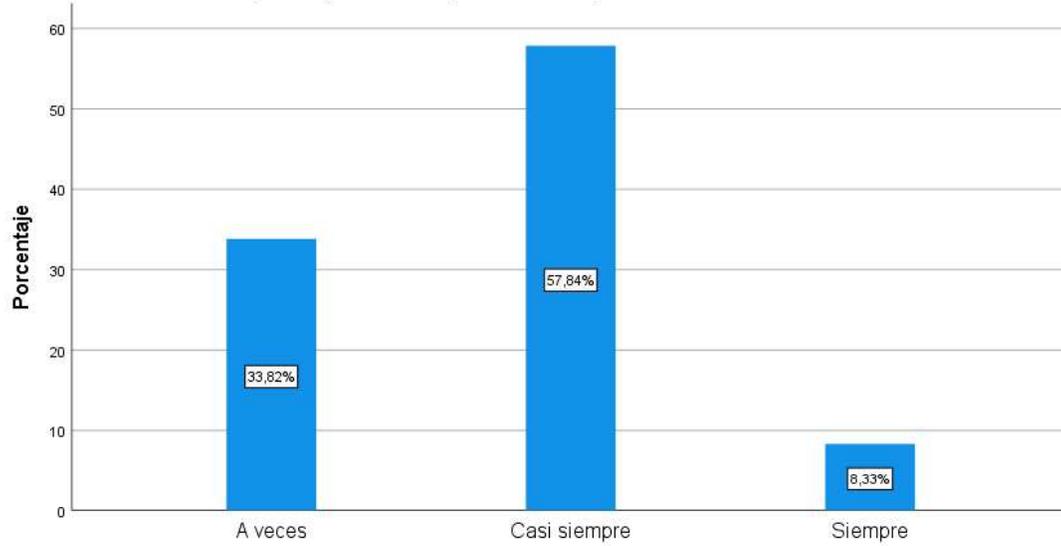
32. ¿Considera usted que las ofertas laborales ofrecen beneficios a corde al mercado?

33. ¿La empresa utiliza los medios internos (correo institucional, boletín) para comunicar a los colaboradores oportunidades laborales?

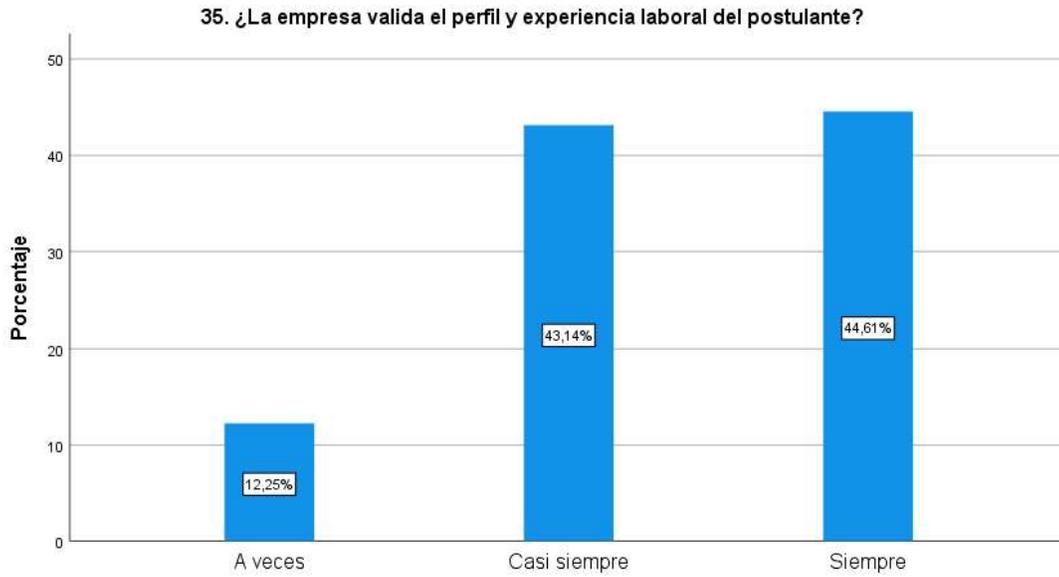


33. ¿La empresa utiliza los medios internos (correo institucional, boletín) para comunicar a los colaboradores oportunidades laborales?

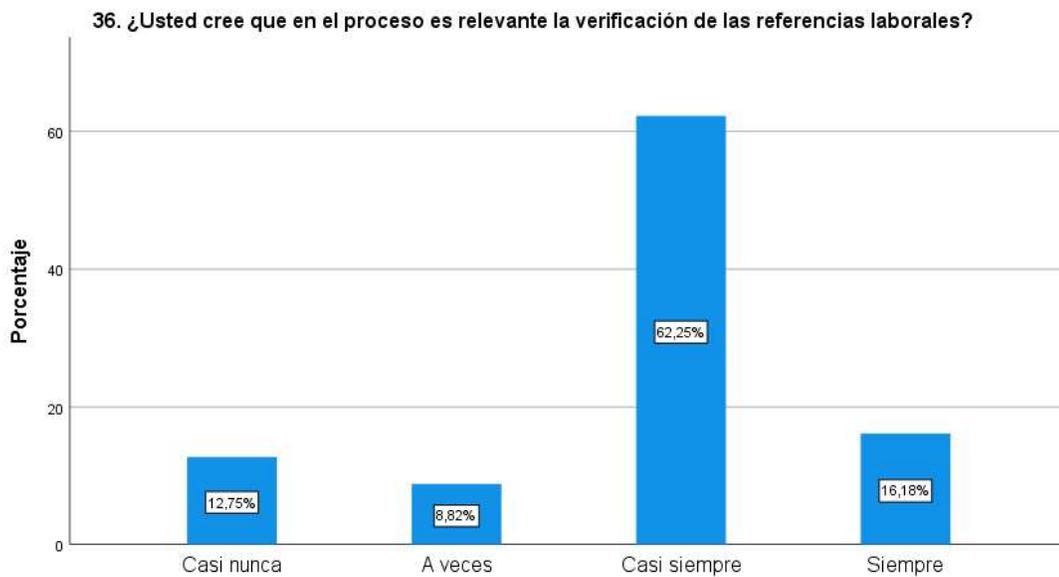
34. ¿La empresa es transparente en su proceso de reclutamiento?



34. ¿La empresa es transparente en su proceso de reclutamiento?

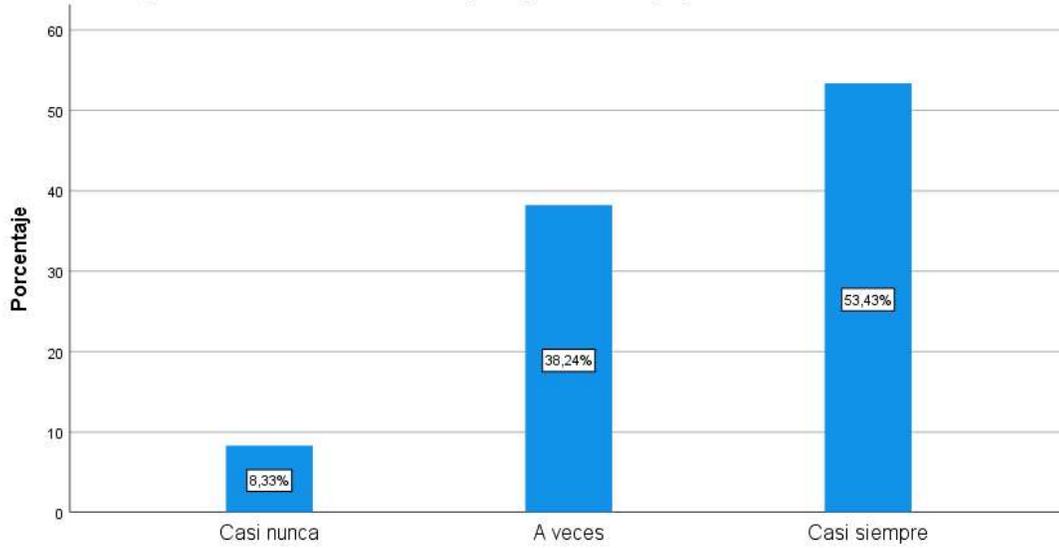


**35. ¿La empresa valida el perfil y experiencia laboral del postulante?**



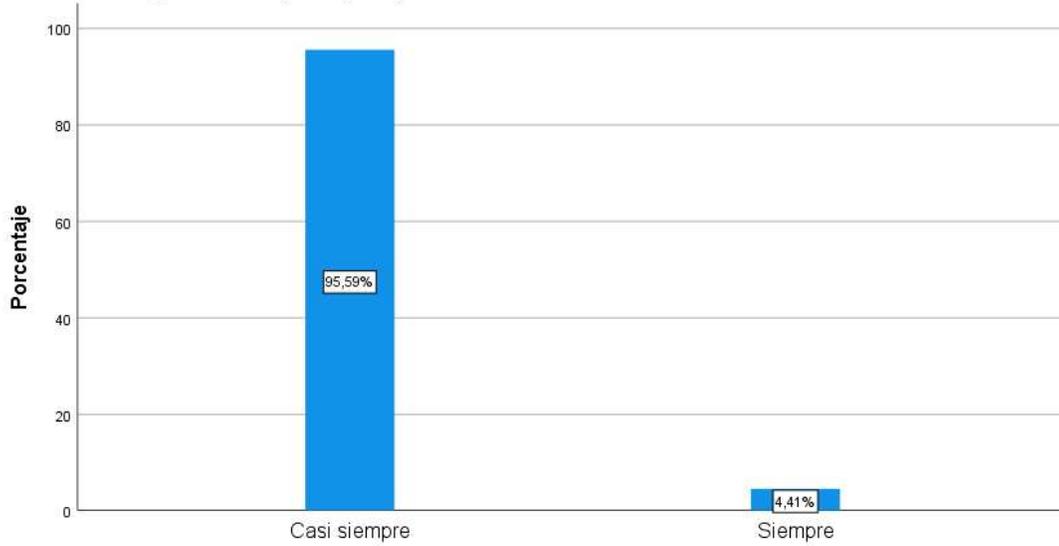
**36. ¿Usted cree que en el proceso es relevante la verificación de las referencias laborales?**

37. ¿Su entrevista final fue evaluada por el jefe del área y el jefe de recursos humanos?



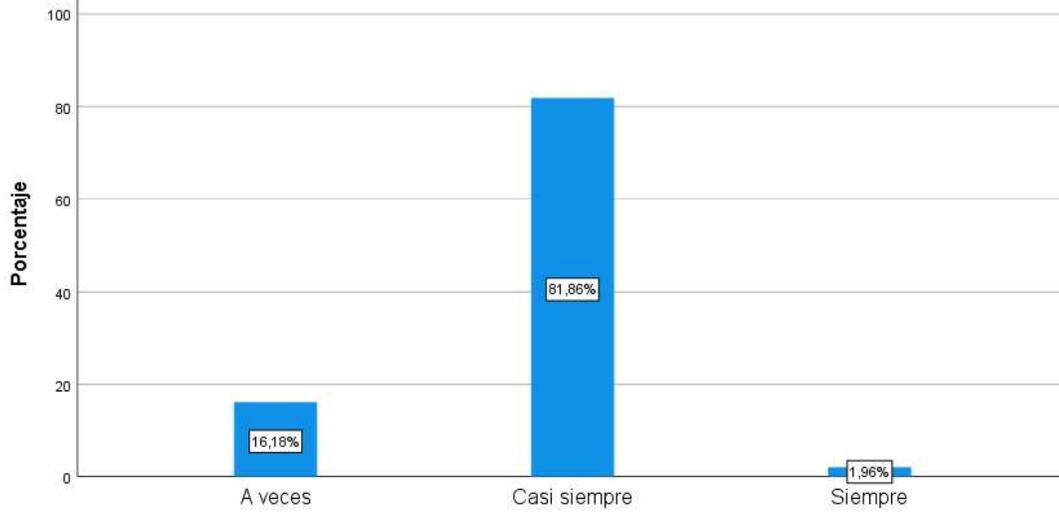
37. ¿Su entrevista final fue evaluada por el jefe del área y el jefe de recursos humanos?

38. ¿Considera que su perfil profesional es evaluado correctamente en la entrevista?



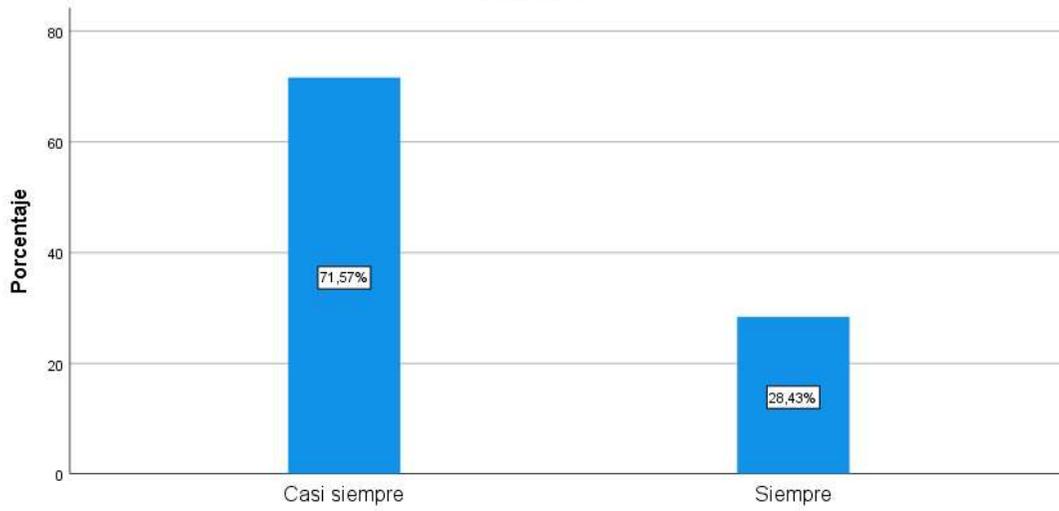
38. ¿Considera que su perfil profesional es evaluado correctamente en la entrevista?

39. ¿Considera que la entidad detalla oportunamente las etapas de la entrevista en la convocatoria?



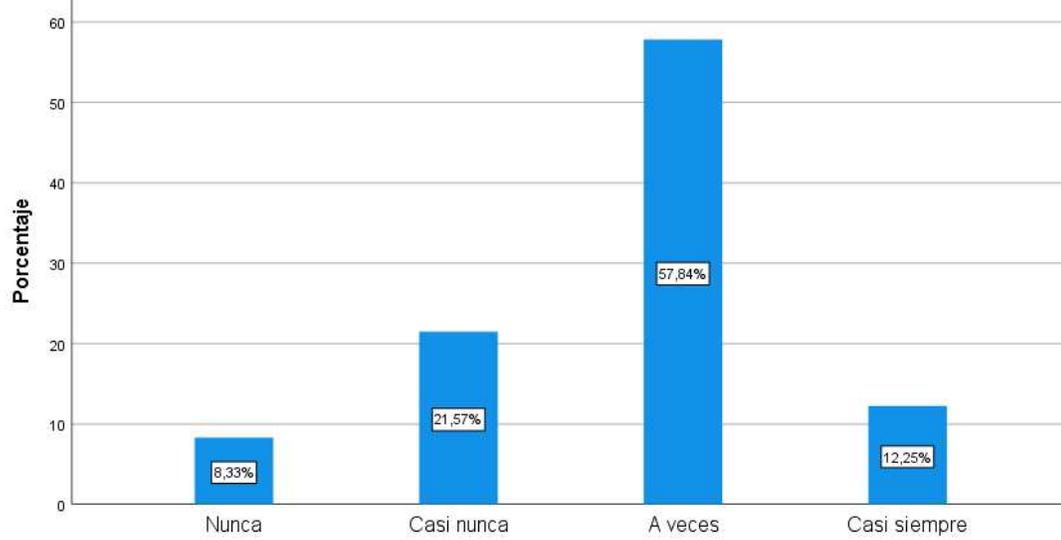
39. ¿Considera que la entidad detalla oportunamente las etapas de la entrevista en la convocatoria?

40. ¿Se aplican pruebas de conocimiento, psicológicas y psicométricas correctamente durante el proceso de selección?



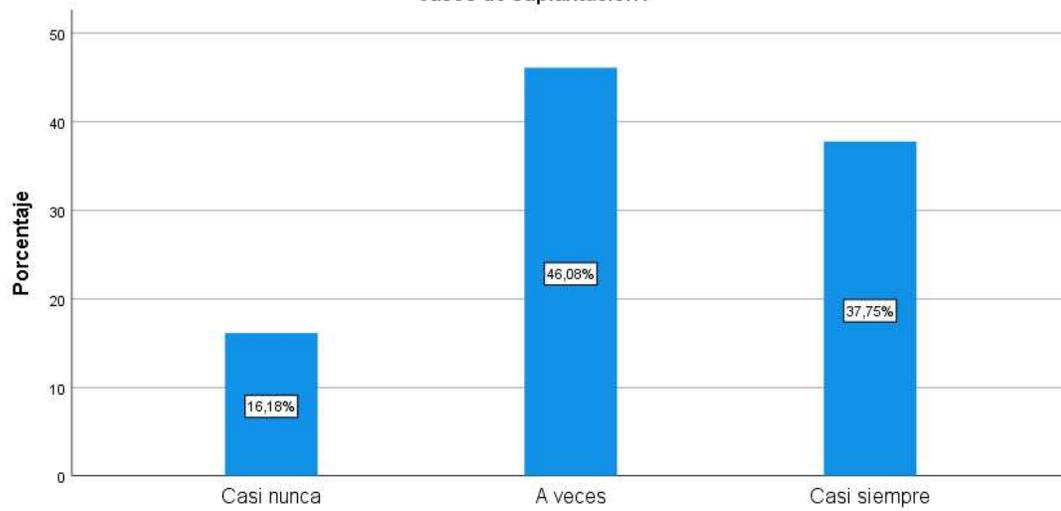
40. ¿Se aplican pruebas de conocimiento, psicológicas y psicométricas correctamente durante el proceso de selección?

41. ¿Se evalúa si el candidato tolera el trabajo bajo presión en el proceso de selección?



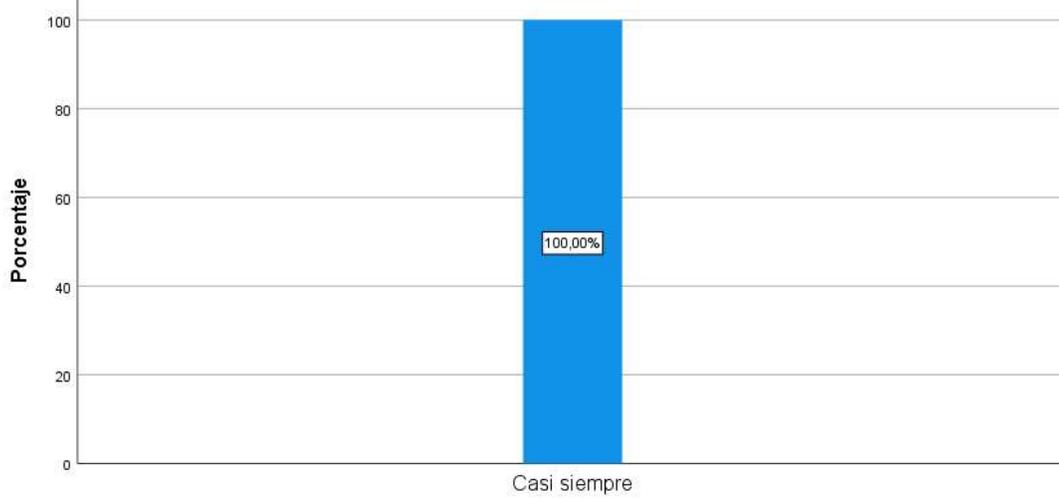
41. ¿Se evalúa si el candidato tolera el trabajo bajo presión en el proceso de selección?

42. ¿En el proceso de selección la entidad cuenta con un plan de contingencia ante situaciones irregulares o casos de suplantación?



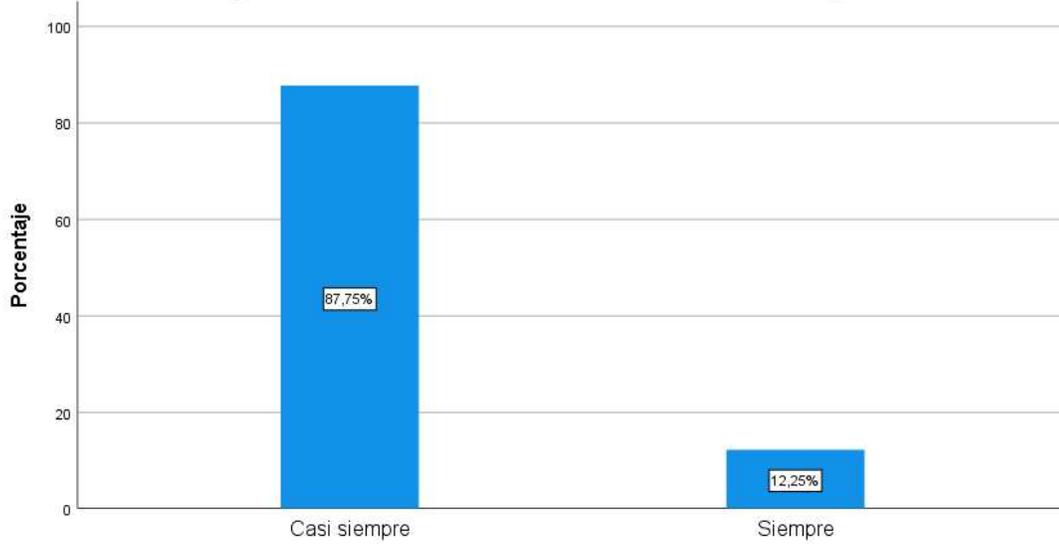
42. ¿En el proceso de selección la entidad cuenta con un plan de contingencia ante situaciones irregulares o casos de suplantación?

43. ¿Se realiza el proceso de contratación de conforme a lo señalado en la convocatoria laboral?



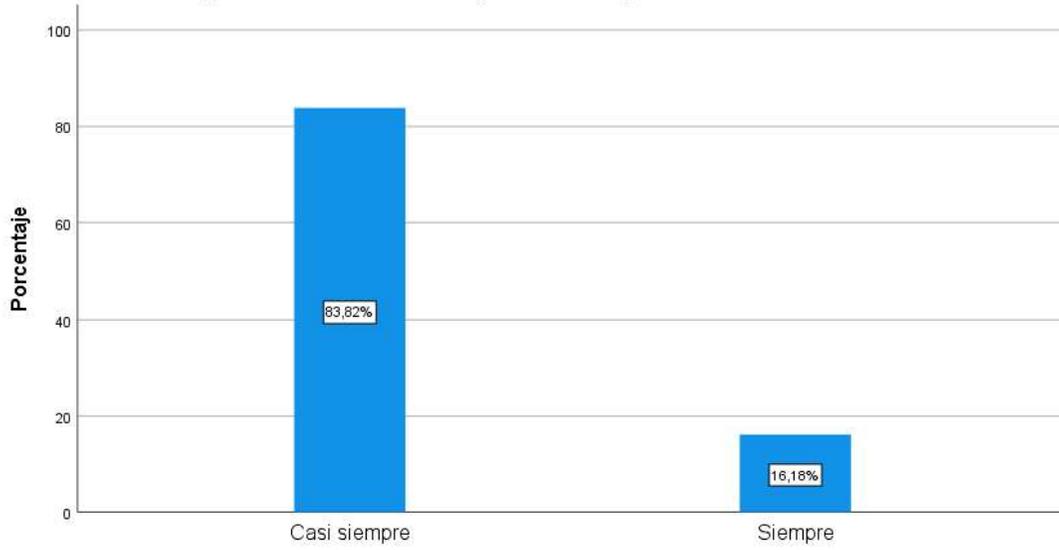
43. ¿Se realiza el proceso de contratación de conforme a lo señalado en la convocatoria laboral?

44. ¿Se le indica correctamente las funciones a realizar en su cargo?



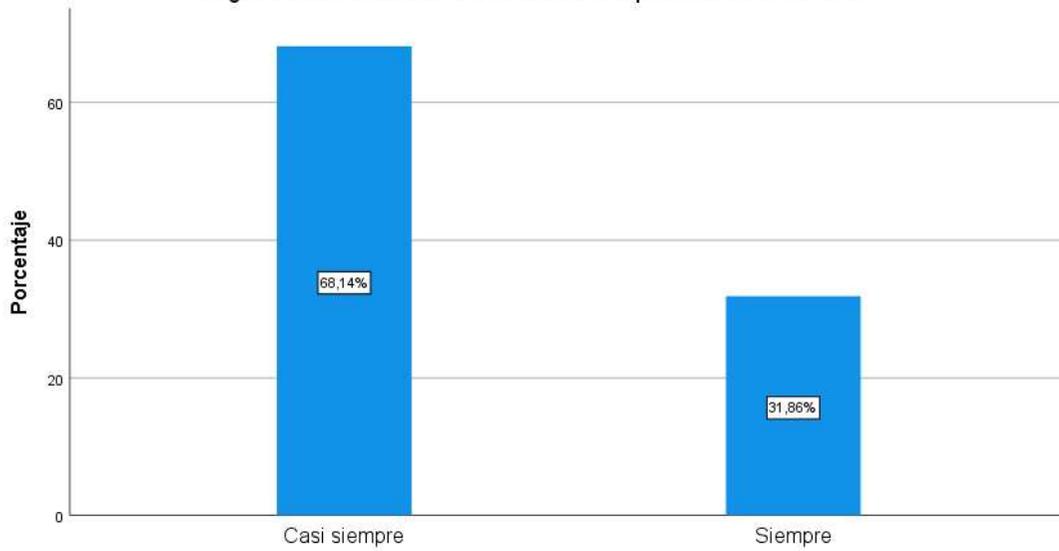
44. ¿Se le indica correctamente las funciones a realizar en su cargo?

45. ¿Se les informa acerca del tipo de contrato y sus beneficios laborales?



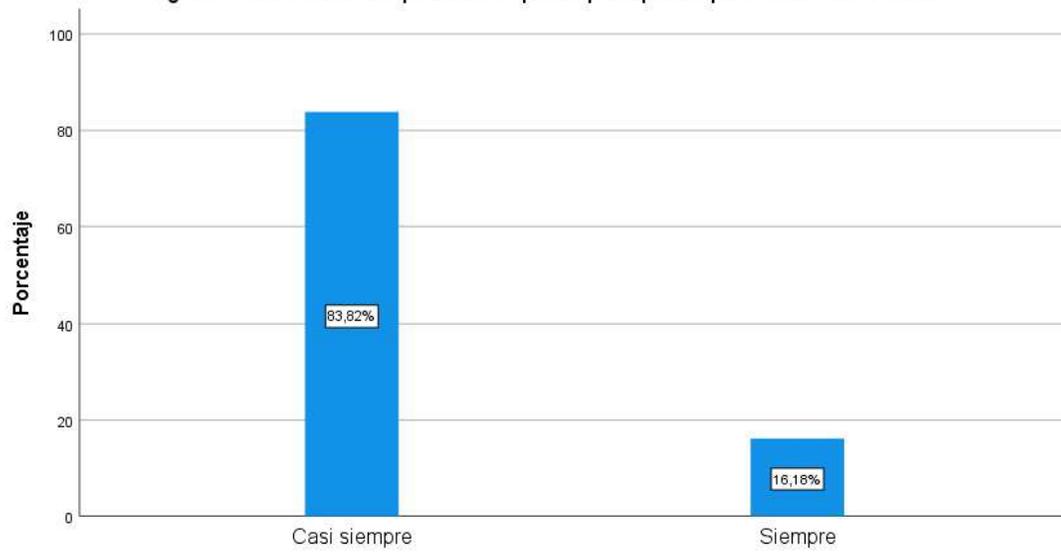
45. ¿Se les informa acerca del tipo de contrato y sus beneficios laborales?

46. ¿Se realizan actividades de bienvenida al personal seleccionado?

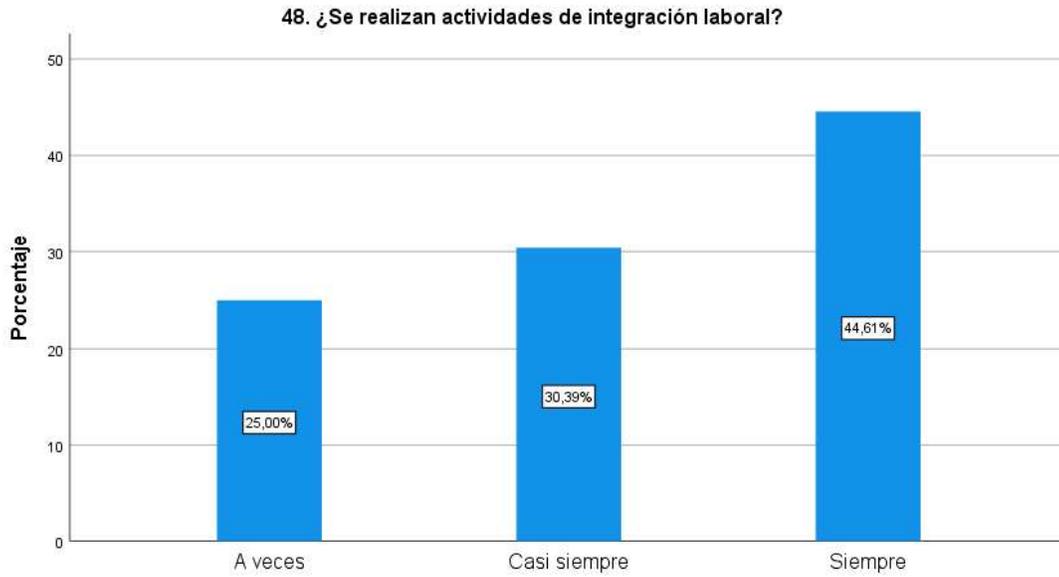


46. ¿Se realizan actividades de bienvenida al personal seleccionado?

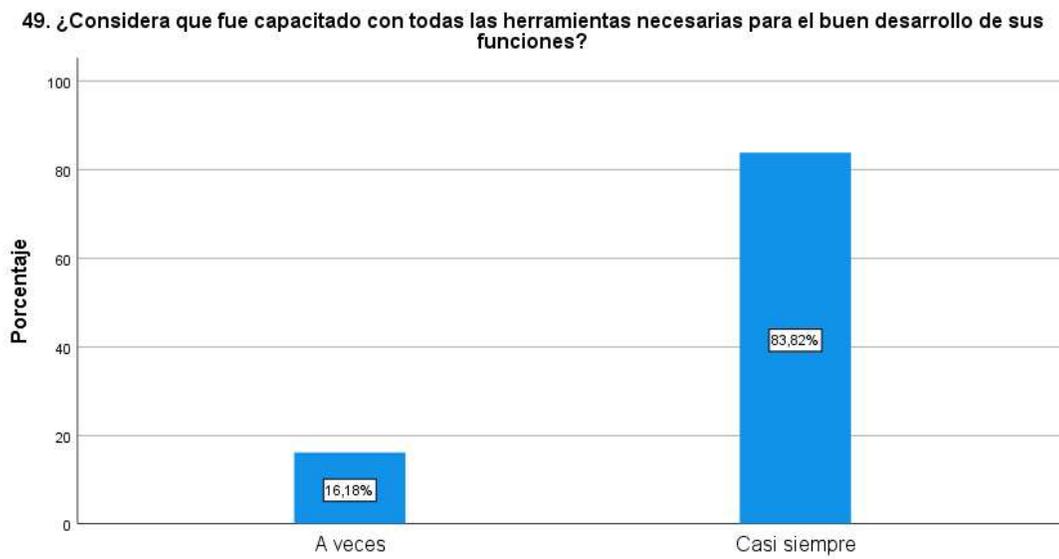
47. ¿Cuando usted se incorporo a la empresa paso por un proceso de inducción?



47. ¿Cuando usted se incorporo a la empresa paso por un proceso de inducción?



**48. ¿Se realizan actividades de integración laboral?**



**49. ¿Considera que fue capacitado con todas las herramientas necesarias para el buen desarrollo de sus funciones?**