



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**RECLUTAMIENTO DE PERSONAL EN LAS MICRO Y
PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO TELECOMUNICACIONES:
CASO ORBITEL S.A.C, DISTRITO AYACUCHO, 2020.**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA
OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

AUTOR:

CASANI LUJAN, JUAN CARLOS

ORCID: 0000-0002-6164-3865

ASESOR:

DRA. CARMEN ROSA ZENOZAIN CORDERO

ORCID: 0000-0001-6079-2319

AYACUCHO –PERÚ

2021

1. TITULO DE LA INVESTIGACION

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS RUBRO TELECOMUNICACIONES: CASO ORBITEL
S.A.C, DISTRITO AYACUCHO, 2020.

2. EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR:

Casani lujan, juan Carlos

ORCID: 0000-0002-6164-3865

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, estudiante de Pregrado,
Ayacucho, Perú

ASESOR:

Dra. Carmen Rosa Zenozain Cordero

ORCID: 0000-0001-6079-2319

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias
Contables, Financiera y Administrativas, Escuela Profesional de Administración,
Ayacucho, Perú

JURADOS:

PRESIDENTE

Vilela Vargas, Víctor Hugo

ORCID ID 0000-0003-2027-6920

MIEMBRO

Azabache Arquinio, Carmen Rosa

ORCID ID 0000-0001-8071-8327

MIEMBRO

Espinosa Otoyá, Víctor Hugo

ORCID ID 0000-0002-7260-5581

3. HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Vilela Vargas, Víctor Hugo

PRESIDENTE

Azabache Arquinio, Carmen Rosa

MIEMBRO

Espinosa Otoyá, Víctor Hugo

MIEMBRO

Dra. Carmen Rosa Zenozain Cordero

ASESOR

4. AGRADECIMIENTO

En agradecimiento a la Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote por acogerme en sus aulas y formarme en competencia propias de la carrera de administración y también en aspectos subjetivos de desarrollo personal. A los docentes quienes forjaron mediante sus métodos de enseñanza diferenciables en cada uno de ellos.

Un agradeciendo especial a nuestro asesor Chuchon Huamani Arturo por inculcarnos valores que serán importantes en el ámbito profesional al que aspiramos.

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado en primer lugar a mis padres, quienes con su apoyo incondicional forjaron mi camino de superación; a mis docentes, quienes dirigen mi esfuerzo y dedicación.

5. RESUMEN

El presente trabajo de investigación se planteó el siguiente problema ¿De qué manera se aplica el reclutamiento del personal en las micro y pequeñas empresas rubro telecomunicaciones: caso Orbitel SAC, distrito Ayacucho, 2020?, tiene como propósito general: conocer el reclutamiento de personal en las Micro y Pequeñas empresas rubro telecomunicaciones: caso Orbitel S.A.C, distrito Ayacucho, 2020. Las dimensiones empleadas fueron el reclutamiento interno, externo y mixto. La metodología es de tipo aplicada con planteamiento cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental y de corte transversal. La técnica de recolección de datos se realizó a través de una encuesta, y como instrumento se empleó un cuestionario de 12 preguntas con escala Likert. Los resultados muestran que el 36.36% señala que el personal a veces brinda un buen desempeño considerable, el 36.36% señala que casi siempre brindan un buen desempeño y el 18.18% mencionan que siempre brindan un buen desempeño y el 9.10% señala que el personal casi nunca brinda un buen desempeño. Se concluye que la empresa tiene por consiguiente una buena representación por parte de las condiciones de trabajo que ofrece la empresa brindando garantía y certeza de los bienes obtenidos.

Palabras claves: desempeño, reclutamiento externo, interno, mixto.

ABSTRACT

The present research work posed the following problem. In what way is the recruitment of personnel applied in micro and small telecommunications companies: Orbitel SAC case, Ayacucho district, 2020? Its general purpose is: to know the recruitment of personnel in Micro and Small companies in the telecommunications sector: Orbitel SAC case, Ayacucho district, 2020. The dimensions used were internal, external and mixed recruitment. The methodology is applied with a quantitative approach, descriptive level, non-experimental and cross-sectional design. The data collection technique was carried out through a survey, and a 12-question questionnaire with a Likert scale was used as an instrument. The results show that 36.36% indicate that the staff sometimes provide a considerable good performance, 36.36% indicate that they almost always provide a good performance and 18.18% mention that they always provide a good performance and 9.10% indicate that the staff almost always provide a good performance. It never performs well. It is concluded that the company therefore has a good representation of the working conditions offered by the company, providing guarantee and certainty of the goods obtained.

Keywords: performance, external, internal, mixed recruitment.

6. CONTENIDO

1. Título De La Investigacion.....	2
2. Equipo De Trabajo	3
3. Hoja De Firma Del Jurado Y Asesor	4
4. Agradecimiento.....	5
5. Resumen	7
6. Contenido	9
7. Índice De Tablas	10
I. Introduccion	12
II. Revisión De La Literatura	15
III. Hipótesis.....	27
IV. Metodologia.....	29
4.1 Diseño De Investigación.....	29
4.2 Poblacion Y Muestra	30
4.3 Definicion Y Operalizacion De Variables	31
4.4 Tecnicas E Instrumentos De Recoleccion De Datos.....	32
4.5 Plan De Analisis	32
4.6 Matriz De Consistencia	33
4.7 Principios Éticos.....	34
V. Resultados	35
5.1 Resultados Interna.....	35
5.2 Análisis De Los Resultados	53
VI. Conclusiones.....	62
Referencias Bibliográficas.....	66
Anexo.....	71

7. ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 matriz de consistencia.....	31
TABLA 2 El desempeño que brinda el personal a la empresa de telecomunicaciones es considerable.....	35
TABLA 3 Crees que tus habilidades te hacen ser más eficaz y eficiente en tu trabajo.	36
TABLA 4 El conocimiento del trabajador es idóneo para el cargo que ocupa en la empresa.	38
TABLA 5 El trabajador posee habilidades para que pueda salir ante un problema o conflicto presente en la empresa.....	39
TABLA 6 Usted se siente cómodo con el personal que la empresa llegó a contratar.	40
TABLA 7 Al momento de realizarse el reclutamiento hubo algún tipo de inconveniente dentro o fuera de la empresa.....	42
TABLA 8 Al momento de realizarse el proceso de selección de personal se incluyen pruebas de desempeño dentro de la empresa.....	43
TABLA 9 Usted cree que las políticas que aplica la empresa es adecuado para adquirir empleados con un buen desempeño.	45
TABLA 10 Usted como gerente cree que la política de selección que incluye la empresa es idóneo para adquirir empleados.	47
TABLA 11 La organización promociona a sus mejores empleados para que pueda ascender de puesto.	48
TABLA 12 Usted considera que la selección del personal interno para el nombramiento se realiza de manera transparente.	50
TABLA 13 Generalmente la organización al no encontrar candidatos dentro de la empresa opta en buscar externamente.	51

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 El desempeño que brinda el personal a la empresa de telecomunicaciones es considerable.	31
FIGURA 2 Crees que tus habilidades te hacen ser más eficaz y eficiente en tu trabajo.	37
FIGURA 3 El conocimiento del trabajador es idóneo para el cargo que ocupa en la empresa.	38
FIGURA 4 El trabajador posee habilidades para que pueda salir ante un problema o conflicto presente en la empresa.	40
FIGURA 5 Usted se siente cómodo con el personal que la empresa llegó a contratar.	41
FIGURA 6 Al momento de realizarse el reclutamiento hubo algún tipo de inconveniente dentro o fuera de la empresa.	42
FIGURA 7 Al momento de realizarse el proceso de selección de personal se incluyen pruebas de desempeño dentro de la empresa.	44
FIGURA 8 Usted cree que las políticas que aplica la empresa es adecuado para adquirir empleados con un buen desempeño.	45
FIGURA 9 Usted como gerente cree que la política de selección que incluye la empresa es idóneo para adquirir empleados.	47
FIGURA 10 La organización promociona a sus mejores empleados para que pueda ascender de puesto.	49
FIGURA 11 Usted considera que la selección del personal interno para el nombramiento se realiza de manera transparente.	50
FIGURA 12 Generalmente la organización al no encontrar candidatos dentro de la empresa opta en buscar externamente.	52

I. INTRODUCCION

Actualmente las micro y pequeñas empresas (MYPES) en el rubro telecomunicaciones, al hablar de telecomunicaciones nos estamos refiriendo a comunicación a distancia en un proceso que consiste en transmitir un mensaje e intercambiar información a otras personas desde un punto a otro. Es la forma de comunicarse con las grandes masas de personas ya sea por televisión, radio, internet, estas funcionan principalmente a través de un sistema cables.

El reclutamiento de personal comporta un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de una organización, específicamente es un sistema de información mediante el cual la organización difunde y ofrece al mercado de recursos humanos oportunidades de empleo que intenta ser cubiertas por otros empleados.

El presente trabajo de investigación lleva por título Reclutamiento de Personal en las Micro y Pequeñas Empresas Rubro Telecomunicaciones: Caso Orbitel S.A.C, Distrito Ayacucho, 2020, es un tema de gran importancia en especial para todo el sector de telecomunicaciones, ya que el reclutamiento de personal se define de la siguiente manera: Según Casas (2015) Es un conjunto de procedimientos usados en el proceso de convocatoria de personas dispuestas para un determinado tipo de actividad en una empresa, ya que el reclutamiento de personal es el primer paso para captar personas interesadas en un puesto de trabajo, por ello el número de sujetos que se presentan puede ser mucho mayor.

De esta manera el problema que se investigara es: ¿De qué manera se aplica el reclutamiento del personal en las micro y pequeñas empresas rubro telecomunicaciones:

caso Orbitel S.A.C., distrito Ayacucho, 2020?

Teniendo como objetivo general de este trabajo de esta investigación: conocer el reclutamiento de personal en las Micro y Pequeñas Empresas rubro telecomunicaciones: caso Orbitel S.A.C., distrito Ayacucho, 2020.

Esta investigación será justificada ya que se desarrollará principalmente con la finalidad de obtener el grado de licenciatura en ciencias administrativas, tal como manifiesta el artículo 64, 65 y siguientes del reglamento de investigación VI de la Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote, este proyecto se está desarrollando porque en la empresa Orbitel S.A.C., del sector telecomunicaciones se observó que no posee una buena estrategia de reclutamiento de personal, lo que hace que no solo capten nuevos clientes para la empresa sino que los clientes comunes tengan un nivel alto de compromiso, haciendo que la empresa tenga clientes con un nivel alto de fidelización con la empresa. Para ello se obtendrá aspectos teóricos como el comportamiento de reclutamiento de personal en las micro empresas Orbitel S.A.C., es una información de mucha ayuda para esta empresa y otras empresas del sector telecomunicaciones para que sean capaces de mejorar sus procesos de reclutamiento de personal de esa manera puedan mejorar su rentabilidad y competitividad en el mercado en un mediano y largo plazo.

La metodología utilizada en la presente investigación es de tipo cuantitativo con un nivel descriptivo la cual permitirá describir la realidad en la empresa Orbitel S.A.C., si está utilizando el instrumento del cuestionario y si se realiza la aplicación técnica de la encuesta a los personales obtenidos.

En conclusión, permitirá identificar si la empresa Orbitel está implementando las estrategias del reclutamiento de personal.

Finalmente se elaborará los resultados, y conclusiones de acuerdo a la aplicación técnica de la encuesta.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

A. ANTECEDENTES

Antecedentes internacionales

Gonzales (2016) en una de sus investigaciones realizadas teniendo como título “**Reclutamiento y selección de personal**” en la **Universidad Argentina De La Empresa** de Argentina menciona como objetivo general el proceso mediante cual una organización detecta empleados potenciales con requisitos para un determinado trabajo. Indicando una metodología de tipo inductivo. Obteniendo una conclusión sobre reclutamiento y selección de personal, haciendo referencia a los grandes obstáculos que se encuentran al momento de realizar la selección de personal, en la actualidad hay diversos prejuicios de gran medida que fueron dados durante años en el mercado de trabajo, siendo de gran importancia el realizar el reclutamiento para asegurar un proceso de selección exitoso.

Carrasco (2017) en una de sus investigaciones realizadas teniendo como título el “**Reclutamiento De Personal**” en la universidad **Dr. José Matías Delgado** de El Salvador menciona como objetivo general sobre la estructura fundamental de una buena gestión del talento se basa en su reclutamiento, selección y retención de talento humano. Indicando la metodología que se usa en un método inductivo. Obteniendo una conclusión en sus libros hablando sobre el proceso de reclutamiento, ello hace referencia a los aspectos teóricos del tema y se complementa con ejemplos de empresas, tanto a nivel internacional como local, poniendo en práctica esta información para gestionar el talento. Teniendo como proceso a un conjunto de técnicas calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, este proceso da inicio luego de haber establecido las

necesidades del personal de la organización a través de una planeación de personal, el reclutamiento es la etapa en la cual las organizaciones realizan actividades encaminadas a influir en: aumentar el número de personas, que aplican apuestos vacantes en la empresa, el tipo de persona que aplica a las vacantes y la probabilidad de que los candidatos acepten la posición se les ofrece.

Valdes & Hernandez (2016) en una de sus investigaciones en México referido al **“Reclutamiento y Selección de Personal”** menciona como objetivo general los beneficios y ventajas del reclutamiento, indicando una metodología inductiva que en un servicio en el que la empresa especializada lleva a cabo el proceso de reclutamiento de personal de la empresa, obteniendo así una conclusión en la cual ayuda a quienes contratan nuevos servicios para definir el perfil del puesto e identificar los requerimientos de las vacantes a cubrir, con este servicio es el de apostar por llevar a las empresas de los personales mejor capacitados, de acuerdo a su talento, creatividad y conocimientos para validar las aptitudes de los interesados en ocupar el cargo disponible.

Idalberto (2016) en su investigación realizada en Brasil teniendo como título el **“Reclutamiento Y La Situación De Los Candidatos”** menciona como objetivo general el rendimiento del proceso de reclutamiento, indicando una metodología inductiva en el mercado de recursos humanos en la que debe ser segmentado de acuerdo al interés de la organización, obteniendo así una conclusión en la que tiene que ser analizado mediante las características que exige la organización en relación a los candidatos que se pretende reclutar, consistiendo en las actividades que se relacionan y con la intervención de fuentes que proveen a la organización de personas para la obtención de sus objetivos.

Antecedentes nacionales

Espilco (2016) en su investigación denominada **“Eficiencia de la metodología de reclutamiento en el 2016”**, mencionado como objetivo principal de esta investigación el reclutamiento, son unas series de actividades que tienen como finalidad la atracción e identificación de los postulantes calificados para ocupar un puesto en la empresa, indicando una metodología inductiva obteniendo así una conclusión en la cual tienen como objetivo la selección de algunos postulantes para poder ofrecerles la oferta de trabajo, de esa manera el proceso de reclutamiento de personal es un proceso donde la organización trata de detectar a los postulante que cumplan con el perfil requerido y de esa manera atraer a una gran cantidad de candidatos para poder realizar una buena selección de personal, la búsqueda del personal consiste en el reclutamiento de personal idóneo para un puesto, para poder lograr ello requiere de una serie de procedimiento determinados, mencionado que es una acción eficientemente activa, debido al contacto existente entre diversos candidatos que cumplan con el perfil establecido para luego proceder a la selección de la persona adecuada.

Sánchez (2016) En su investigación titulada **“Las Herramientas Virtuales Y Su Influencia En Los Procesos De Reclutamiento Y Selección De Personal En Las Medianas Empresas De Lima”** menciona como objetivo que diversos rubros se están concentrando mucho en la adecuada capacitación de personal ya que consideran como un factor principal para que puedan cumplir con sus objetivos, indicando una metodología inductiva y obteniendo así una conclusión donde precisa que las herramientas influyen positivamente en mejorar la eficiencia del proceso de reclutamiento y selección de personal en las empresas de lima ya que les permitirá optimizar tiempos, agilizar procesos, y muchas veces estas herramientas permite una mayor difusión y n tiene costo

en su mayoría.

Aguilera & Olortiga (2016) en una de sus investigaciones titulada **“Reclutamiento Y Selección De Personal Y Su Relación En El Desempeño Laboral De Los Colaboradores”** realizadas en la **Universidad privada del norte**, sobre el proceso y selección de personal, teniendo como objetivo la optimización e implementación de una metodología para la incorporación de nuevos personales influyendo de esta manera en la productividad de la empresa, siendo el tipo de esta investigación descriptiva la cual estuvo compuesto por los postulantes que fueron entrevistados en el transcurso de esa semana. En conclusión, se tiene como instrumentos de evaluación una entrevista mixta y directa, observación, análisis e información que fue anotado por la empresa, teniendo como resultado la optimización del proceso de selección de personal el cual permite de esa manera incrementar la productividad de la empresa.

(Gavilano, 2018) en una de sus investigaciones titulada **“Implementación Del Proceso De Reclutamiento Y Selección De Personal Administrativo De La Universidad Nacional De Piura De Acuerdo A La Ley De Servicio Civil”** realizada en la **Universidad Nacional De Piura**, menciona como objetivo general describir el proceso de reclutamiento y selección de personal en los regímenes administrativos, indicando una metodología inductiva obteniendo así una conclusión en la selección de personal representa un proceso complejo la cual debe ser desarrollada de manera muy eficaz, permitiendo contar con el personal adecuado para el cargo, constituyendo un requisito necesario para el servidor público el cual permite una productividad y promoción cada vez mejor.

Antecedentes locales

Castillo (2016) menciona en su libro titulada **“la selección de personal”** donde describe como objetivo general la conclusión de las actividades y teniendo ahora con una gran cantidad considerable de candidatos, para ello se debe escoger al que mejor se adopte a las condiciones de cargo y de la empresa, de esa manera la posibilidad de éxito en la selección depende de una buena medida de la eficiencia con que se haya realizado el reclutamiento de personal, indicando una metodología inductiva por la que la selección de aquellas personas depende de sus cualidades con las que cuenta, obteniendo así una conclusión cuando este tipo de selección se remonta a los tiempos antiguos cuando los romanos escogían a los hombres de raza negra para los trabajos fuertes y los hombres altos de pueblos guerreros para integrar a la milicia, en sus comienzos la selección de personal era por medio de métodos elementales, como la identificación de rasgos físicos, la impresión personal, sin embargo cada día la atención que los empleadores le dan a las técnicas modernas de selección, conociendo los requisitos de la institución y del cargo de vacante, en términos de las características o rasgos que debe tener la persona que lo va a ocupar, la tarea de selección consiste en identificar dichos rasgos entre los candidatos y escoger el que mejor se acople tanto a la organización como al cargo.

Gutiérrez (2017) En una de sus investigaciones titulada **“Reclutamiento Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores En Huamanga”** se desarrolla el reclutamiento de personal en la red de salud huamanga teniendo como objetivo general la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores, considerando como objetivo la gestión del talento humano y desempeño laboral el cual busca conseguir la información sobre la importancia de la

gestión de talento para los trabajadores, la metodología utilizada fue cualitativa establecido por tres grupos de personales con conocimientos sobre el tema, con una conclusión en la identificación de tres factores en la cual expresan una deficiencia de personal, entre ellos había la no existencia de estudios previos, una escasa difusión del proceso y la prioridad de cantidad de personal que por calidad.

(Hilario, 2017) en una de sus investigaciones tituladas “**gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la red huamanga**” menciona como objetivo general la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral, teniendo como objetivo la relación que existe entre organización y trabajador, indicando una metodología inductiva obteniendo así una conclusión en la que define al talento humano como un enfoque cuyo objetivo es la creación de valores para la empresa mediante acciones dirigidas al conocimiento y habilidades necesarias para el entorno.

B. BASES TEÓRICAS DE LA VARIABLE

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

Sanches (2020) menciona que en la primera fase del reclutamiento se lleva a cabo mediante dos registros que la empresa ha elaborado cuya función es la de detallar las actividades que se requiere en cada puesto con la finalidad de cubrir el puesto de vacante, por otra parte el reclutamiento de personal proviene de los precursores de la administración y recursos humanos tales como fueron Frederick W. Taylor en estados unidos y Fayol en Francia, en la cual las ideas generales de Taylor fueron de seleccionar a los mejores hombres para el puesto de trabajo, guiarlos en métodos eficientes, el estudio de trabajo y la productividad además de conceder incentivos en forma de mejores salarios para los mejores trabajadores.

Valdivia (2017) menciona al reclutamiento de personal debe ser algo coherente con la planeación de la empresa, de tal modo que se encamine en el cumplimiento de objetivos, ya que el reclutamiento de personal es un proceso en la cual la organización incorpora al personal adecuado para ocupar los diversos puestos en su interior, el departamento de recursos humanos en la empresa es el encargado de realizar este proceso para lo cual debe seleccionar candidatos que cumplan con las características requeridas por el puesto.

Atcom (2018) el reclutamiento de personal es la forma en cómo se atraen a los trabajadores que quieran ocupar un puesto de trabajo, este tipo de trabajo debe estar relacionado con las experiencias y motivaciones personales, de esta manera se reclutan a los trabajadores calificados para una tarea específica que está basada en ciertos pasos y conocimientos que la compañía necesita, reclutar al personal para una empresa es un proceso que lleva ciertas variaciones, entre esas variaciones hay 3 tipos de reclutamiento de personal entre ellas esta: interno, externo, y mixto.

FUNCIONES DEL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

Según Mendiola (2017) el reclutamiento de personal está conformado por tres elementos tales como:

1. El perfil del puesto, permite identificar las cualidades como las capacidades que son fundamentales para su ocupación y desempeño, dentro ello tenemos:
 - Área de conocimiento, estos son requeridos para alcanzar los objetivos del puesto.
 - Experiencia, estos se generan a través del tiempo los conocimientos y

habilidades.

- Condiciones de trabajo, son requerimientos específicos para el buen desempeño del puesto tales como la disponibilidad de viajar, esto a través de las situaciones especiales de las funciones del puesto.
- Capacidades, entre ello se encuentra actitudes, habilidades o valores que expresan comportamientos que son requeridos para un buen desempeño de puesto.

2. La relación entre las herramientas utilizadas, en la actualidad el área de RR HH es la encargada del reclutamiento de personal no está libre de las innovaciones tecnológicas ya que con este tipo de herramienta logran implementar lo último en técnicas de reclutamiento y selección de personal.

3. La compatibilidad entre el perfil del puesto y los resultados evaluados, son descripciones concretas de las tareas, características que tiene el puesto en la organización, estos son divididos en:

- Resumen de puesto, deben ser incluidas las visiones generales como las principales funciones y tareas del puesto.
- Tareas del puesto, aquí deben ser incluidas todas aquellas tareas que el empleador debe cumplir para un buen desempeño en dicho puesto.

Requerimientos, deben ser incluir todas las características en cuanto a estudios, certificados o conocimientos que debe tener el empleador para que desempeñe en el puesto.

2.1 INTERNA

Según Martínez (2021) es un proceso de selección que se lleva a cabo por la empresa entre todos los empleados de la misma organización, tomando como aspirantes a los mismos trabajadores de la organización, esto se hace mediante una reubicación de talento promoviendo así un ascenso, esto también incluye la transferencia y movimiento de empleados de una ciudad a otra.

Es una práctica que tiene gran valor para motivar el talento humano de la organización tomando como beneficios al proceso de tomar en cuenta a los candidatos de la misma organización ya que ellos poseen el conocimiento y desempeño de los colaboradores propuestos, entre ello tenemos al ahorro de costos y tiempo de reclutamiento, el tiempo de adaptación del colaborador es menor, el candidato comparte la cultura organizacional, motivación en los empleados para un desempeño mejor, la retención de las personas con buen talento.

Según Adriana (2019) el reclutamiento interno es una labor que está a cargo del departamento de recursos humanos, la cual tiene por fin la selección de perfiles para un nuevo puesto de empleados de una compañía, esto se hace dentro de la misma empresa, una forma del reclutamiento interno son los programas de ascenso por otro lado son los cambios de rol y habilidades de un empleado profesional.

2.1.1 EXTERNA

Según Romero (2016) el reclutamiento externo son la búsqueda de nuevos talentos que se encuentran fuera de la empresa, solo las personas que no forman parte de la empresa pueden ser postulantes, generalmente son las vacantes que vemos en las páginas de búsqueda de empleo, teniendo por finalidad la atracción y promoción de nuevos personales para los equipos con nuevas ideas y visiones para la empresa, teniendo por

defecto a los procesos largos donde los candidatos deben pasar etapas de selección y la mayoría de etapas llegan a ser costosos.

2.1.2 MIXTA

Según Valentina (2019) el reclutamiento mixto abarca los dos reclutamientos anteriores tanto interno como externo, esto ofrece una gran ventaja de oportunidades a los distintos talentos así mismo brindar oportunidades a los que ya no se encuentran en la empresa, el reclutamiento de profesionales conforma el cuadro de funcionarios de la empresa y profesionales que se encuentran en el mercado.

Según Mengual (2019) el reclutamiento mixto consiste en una política de reclutamiento en la cual intervienen las dos fuentes tanto interna como externa, esto según las necesidades de la empresa, las empresas se interesan más en cubrir una vacante dejando a lado los recursos humanos, esto produce una igualdad de condiciones para todos tanto interno y externo, de esta manera se incrementa la motivación entre todos los empleados.

2.2 DESEMPEÑO

Según Guartan (2019) el desempeño es un proceso sistemático a través del cual se mide el desempeño y potencial del empleado, teniendo por finalidad establecer estrategias para la solución de problemas que se pueda presentar, el desempeño mide el potencial de cada empleado. el desempeño es un instrumento una herramienta para la mejora de resultados de los recursos humanos en la empresa.

2.2.1 CONOCIMIENTO

Según Martinez M. (2017) el conocimiento consta de verdades, creencias, expectativas, etc., siendo a veces esta información intercambiable en otras entidades se

usada para recibir información, analizarla y componerla teniendo como acción la adquisición de información, refiriéndose al resultado de un proceso por lo general el conocimiento hace referencia a varios sentidos como la acumulación de información sobre un determinado tema en específico, conformando un conjunto de habilidades y destrezas teniendo como función la interpretación de la realidad.

2.2.2 HABILIDADES

Según Aguilar (2016) la habilidad es la capacidad de desempeñar de manera correcta y con facilidad una actividad, se trata aptitud específica para una actividad, siendo la capacidad adquirida por el hombre de utilizar los conocimientos y hábitos durante el proceso de una actividad.

2.2.3 RECLUTAMIENTO

Según Saiz (2016) el reclutamiento es fundamental para la atracción de un mayor número de candidatos, incluyendo un proceso de selección con dirección a establecer cuáles son los candidatos potenciales para que cubran los requerimiento del puesto, donde se debe reflejar el promover y seleccionar a los candidatos incluyendo la elaboración de políticas de la empresa , así como los planes y la práctica del reclutamiento orientados a captar candidatos calificados, mediante el cual la empresa divulga y ofrece los recursos humanos al mercado, este desarrollo debe tener una planificación a lo que la organización lo requiera permitiendo identificar a candidatos para llenar una vacante y finaliza al recibir las solicitudes de empleo.

2.2.4 SELECCIÓN

Según Delgado (2017) menciona que la selección es una decisión más o menos justa que está basada en criterios objetivos y subjetivos, ello se refiere al proceso de

selección de personas como es la selección de profesionales y empleados para un cargo, la sección es fundamentada en la información y los datos según el cargo que van ocupar cuya finalidad es brindar objetividad y precisión al candidato para ese cargo, la selección se configura como un desarrollo de decisiones por otro lado está el análisis de cargo y candidatos diferenciados entre si donde compiten por el empleo.

2.2.5 PROMOCION

Según Thompson (2017) la promoción viene a ser la utilidad que las empresas utilizan para dar a conocer sus productos como una manera de información esto con el fin de que la persona reciba una gratificación y adquiera el producto al precio que se le ofrece, promoción o promover es una estrategia de comunicación que las compañías utilizan para brindar bienes y servicios, la promoción se realiza con el fin de impulsar un producto ello depende del impacto que reciba por parte del consumidor.

2.2.6 INTERNA

Según Rodriguez (2018) hace referencia a la búsqueda de un nuevo talento dentro de una organización que podría asumir un cargo, evitando así la llegada del personal innovador, en periodos de crisis las empresas suelen buscar personales dentro de la misma empresa y acuden al mercado externo ya que las aspiraciones son más bajas captando así a personas que tengan mayor preparación que los de la misma empresa, teniendo como ventaja a personas que ya conocen la cultura organizacional, generando así una movilización positiva del personal causando el crecimiento y desarrollo laboral.

2.2.7 EXTERNA

Según Vagalume (2016) es la captación de personas fuera de la empresa, en ocasiones la empresa no encuentra al candidato idóneo por lo que buscan trabajadores

fuera del entorno laboral, ello con una forma distinta de hacer las cosas y aprovechar la inversión.

III. HIPÓTESIS

Espinoza (2017) sostiene que no toda idea puede ser verdadera, lo cual debe ser basada en una idea previa, este hecho depende de un factor esencial que en la mayoría de casos es el enlace inicial, normalmente primero se plantean las razones claras por las que uno cree que algo es posible y finalmente se pone, en conclusión, pues esto debe basarse en los descubrimientos de investigaciones previas. Puede o no ser cierta, el proceso de investigación dará o no la razón.

3.1 MARCO CONCEPTUAL

Las empresas no hacen solo reclutamiento interno o reclutamiento externo, sino que ambos se complementan. Al ser un reclutamiento interno, la persona que se desplaza a la posición vacante necesita que se cubra su posición actual, si es sustituido por otro empleado, este otro empleado produce otra vacante que debe ser ocupada. Al hacerse el reclutamiento interno siempre surge una plaza que deberá ser llenada por el reclutamiento externo.

El reclutamiento interno se lleva a cabo cuando la organización aumenta las vacantes tomando como candidatos a las personas que trabajan para la misma empresa, reubicando talentos, es decir trasladando empleados a otro puesto del mismo nivel a otro puesto del mismo nivel, pero con distintas actividades y área diferente.

El reclutamiento externo atrae distintos beneficios para el departamento de RR HH, es la búsqueda de un profesional perfecto para ocupar un cargo no es nada fácil ya que requiere

de una serie de factores donde el profesional debe encajar con el perfil de la organización. La empresa no solo se hace el reclutamiento interno sino también el reclutamiento externo, donde ambos reclutamientos deben ser complementados de tal forma que se debe encontrar un reemplazo para cubrir el cargo que va a dejar la persona ascendida, si está vacante es reemplazado por otro empleado, este hecho produce otra vacante que debe ser reemplazada.

IV. METODOLOGIA

4.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Es un estudio de diseño no experimental porque se observó el comportamiento de las variables de investigación en el contexto de la empresa de telecomunicaciones.

Hernandez, Fernandez , & Del pilar, (2017) Mencionan a la investigación no experimental como una manera de manipular deliberadamente las variables donde no se puede variar casualmente las variables independientes. Lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para que después sea analizado.

TIPO DE INVESTIGACION

La presente investigación es de tipo cuantitativo: Alvarez (2017) es una manera que permite examinar las cualidades de un fenómeno, en este tipo de investigación se requiere que los elementos del problema de la investigación tengan una relación lineal, es decir analizar y recopilar los datos obtenidos, donde haya una claridad entre los elementos del problema de investigación.

De esta manera se posibilite definirlo y saber exactamente donde inicia el problema, saber la dirección en que se dirige y que tipo de efecto existen entre sus elementos.

NIVEL DE INVESTIGACION

La presente investigación fue realizada con un nivel descriptivo que permitió caracterizar las dimensiones del reclutamiento en la empresa de telecomunicaciones Orbitel S.A.C.

4.2 POBLACION Y MUESTRA

a) Población

En la presente investigación, la población está conformada por las 11 personas de la empresa de telecomunicaciones Orbitel S.A.C que se encuentra en la ciudad de Ayacucho. La población es un conjunto de casos que formara el referente para la selección de la muestra cumpliendo con una serie de criterios establecidos.

Según Pilar (2019) menciona que es un conjunto de personas que conforman un grupo viviendo en un determinado lugar presentando características que sirven para un objeto de estudio, incluyéndose dentro de la población a la muestra, sirviendo como estudio para ello.

b) Muestra

En esta investigación la muestra viene a ser los 11 trabajadores de la Micro y Pequeña Empresa de telecomunicaciones Orbitel S.A.C. La muestra es una parte de la población, puede ser definida como un sub grupo de la población o universo.

Según Espinoza, (2016) es una herramienta fundamental que permite conocer el comportamiento de una población a partir de un subconjunto mayor obteniendo así un mayor resultado, la muestra es una parte de la población que es definida como un subgrupo de la población.

4.3 DEFINICION Y OPERALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA
RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	Atcom (2018) el reclutamiento de personal es la forma en cómo se atraen a los trabajadores que quieran ocupar un puesto de trabajo, este tipo de trabajo debe estar relacionado con las experiencias y motivaciones personales, de esta manera se reclutan a los trabajadores calificados para una tarea específica que está basada en ciertos pasos y conocimientos que la compañía necesita, reclutar al personal para una empresa es un proceso que lleva ciertas variaciones, entre esas variaciones hay 3 tipos de reclutamiento de personal entre ellas esta: interno, externo, y mixto.	Esto será determinado de una manera en el que el reclutamiento de personal del sector de telecomunicaciones, empresa Orbital S.A.C, por la cual será realizado por medio del cuestionario de acuerdo a los indicadores establecidos que se realizará aplicando la técnica de la encuesta.	INTERNA	Desempeño	¿El desempeño que brinda el personal a la empresa de telecomunicaciones es considerable?	SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
					¿Crees que tus habilidades te hacen ser más eficaz y eficiente en tu trabajo?	
				Conocimiento	¿El conocimiento del trabajador es idóneo para el cargo que ocupa en la empresa?	
			Habilidades	¿El trabajador posee habilidades para que pueda salir ante un problema o conflicto presente en la empresa?		
				¿Usted se siente cómodo con el personal que la empresa llevo a contratar?		
			EXTERNA	Reclutamiento	¿Al momento de darse el reclutamiento existe algún tipo de inconveniente dentro o fuera de empresa?	
				Selección	¿Al realizarse el proceso de selección se incluyen pruebas técnicas o de competencia dentro de la empresa?	
					¿Usted como trabajador cree que el proceso de selección que aplica la empresa es adecuado para adquirir empleados?	
					¿Al momento que se realiza la búsqueda y selección de empleados se realiza pruebas técnicas para encontrar al personal idóneo para el cargo?	
			Promoción	¿La empresa que promociona al empleado solo lo promociona cuando existe una vacante disponible en la empresa?		
MIXTA	Interna	¿Al realizarse el R. interno se da el nombramiento de la persona que ocupara la vacante y el comunicado a toda la empresa?				
	Externa	¿En el momento que se realiza el R. externo al no encontrar candidatos dentro de la organización optan por buscar al personal necesario fuera de la empresa?				

4.4 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

La investigación se utilizó la técnica de la encuesta, de acuerdo a López & Fachelli, (2016) la encuesta es un método de investigación y recopilación de datos utilizadas para obtener información de diversos temas, las encuestas tiene una variedad de propósitos y se pueden llevar a cabo de diversas maneras dependiendo de la metodología escogida y los objetivos que se desean alcanzar, estos son obtenidos mediante unos procedimientos estandarizados de interrogación con la intención de obtener mediciones cuantitativas de diversas características objetivas y subjetivas de la población.

Esta investigación se llevó a cabo mediante el instrumento del cuestionario que consta de 12 preguntas y serán distribuidos a los trabajadores de la empresa de telecomunicaciones Orbitel S.A.C, el cual facilitara el procedimiento de resultados.

4.5 PLAN DE ANALISIS

Para el análisis de la investigación se recopiló y se tabularon los datos obtenidos en la encuesta referida a los indicadores, ya que la encuesta se realizará a los trabajadores de la empresa de telecomunicación Orbitel S.A.C, así mismo con la asesoría de un profesional.

4.6 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TABLA 1 matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera se aplica el reclutamiento del personal en las micro y pequeñas empresas rubro telecomunicaciones: caso Orbitel S.A.C, distrito Ayacucho, 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS 1. ¿Cómo se da el reclutamiento de personal interno en los trabajadores de las micro y pequeñas empresas rubro telecomunicaciones: caso Orbitel S.A.C, distrito Ayacucho, 2020? 2. ¿Cómo es el reclutamiento de personal externo en las micro y pequeñas empresas rubro telecomunicaciones: caso Orbitel S.A.C, distrito Ayacucho, 2020? 3. ¿Cómo es el reclutamiento de personal mixto en las micro y pequeñas empresas rubro telecomunicaciones: caso Orbitel S.A.C, distrito Ayacucho, 2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Conocer el reclutamiento de personal en las Micro y Pequeñas Empresas rubro telecomunicaciones: caso Orbitel S.A.C, distrito Ayacucho, 2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1. Identificar el reclutamiento de personal interno en los trabajadores de las micro y pequeñas empresas rubro telecomunicaciones: caso Orbitel S.A.C, distrito Ayacucho, 2020. 2. Conocer el reclutamiento de personal externo en las micro y pequeñas empresas rubro telecomunicaciones: caso Orbitel S.A.C, distrito Ayacucho, 2020 3. Identificar el reclutamiento de personal mixto en las micro y pequeñas empresas rubro telecomunicaciones: caso Orbitel S.A.C, distrito Ayacucho, 2020.</p>	<p>RECLUTAMIENTO DE PERSONAL</p>	<p>INTERNA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desempeño ✓ Conocimiento ✓ Habilidades 	<p>Tipo De Investigación: cuantitavo</p> <p>Nivel De Investigación: descriptivo</p>
			<p>EXTERNA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reclutamiento ✓ Selección ✓ Promoción 	<p>Diseño De Investigación no experimental-transversal</p> <p>Población: Como población se obtiene a la empresa de telecomunicaciones Orbitel S.A.C Ayacucho.</p>
			<p>MIXTA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Interna ✓ Externa 	<p>Muestra: Como muestra se obtiene a los 11 trabajadores, familias de la empresa de telecomunicaciones Orbitel S.A.C Ayacucho.</p>

4.7 PRINCIPIOS ETICOS

Según el comité institucional de ética de investigación de la universidad católica los ángeles de Chimbote, los principios éticos son normas que guían las buenas prácticas y conducta responsable al elaborar un proyecto de investigación.

Toda actividad de investigación que se realiza en la en la universidad se guían por los siguientes principios:

Protección a las personas: Se debe respetar la dignidad humana, la identidad, diversidad, confidencialidad, privacidad y participación voluntaria involucrando el pleno respeto de sus derechos fundamentales. (Uladech, 2020)

Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad: Las investigaciones que involucran el medio ambiente, plantas y animales, deben tomar medidas para evitar daños.

Libre participación y derecho a estar informado: Se debe contar con la voluntad propia, informada, libre, inequívoca y específica; mediante la cual las personas como sujetos investigadores o titular de los datos conscientes el uso de la información para los fines específicos.

Beneficios y no maleficencia: Asegurar el bienestar de las personas que participan en las investigaciones, es decir no causar daño, disminuir efectos adversos y maximizar los beneficios. (Uladech, 2020)

Justicia: El investigador debe ejercer un juicio razonable, así como también tratar equitativamente a quienes participan en la investigación.

Integridad científica: las integridades deben regir no solo la actividad científica de un investigador, sino que debe extenderse a sus actividades de enseñanza y a su ejercicio profesional.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados

El cuestionario se aplicó a 11 encargados como trabajadores del rubro telecomunicaciones en el distrito Ayacucho, las cuales los resultados que se obtuvieron fueron:

5.1.1 Resultados de la Variable reclutamiento de personal.

5.1.1.1 Dimensión interna

Tabla 1

I. *El desempeño que brinda el personal a la empresa de telecomunicaciones es considerable.*

Alternativas	Numero De Encuestados	Porcentaje
Nunca		
Casi Nunca	01	9.10 %
A Veces	04	36.36 %
Casi Siempre	04	36.36 %
Siempre	02	18.18 %
Total	11	100%

Fuente: Representantes de la empresa de telecomunicaciones, del distrito de Ayacucho 2021.

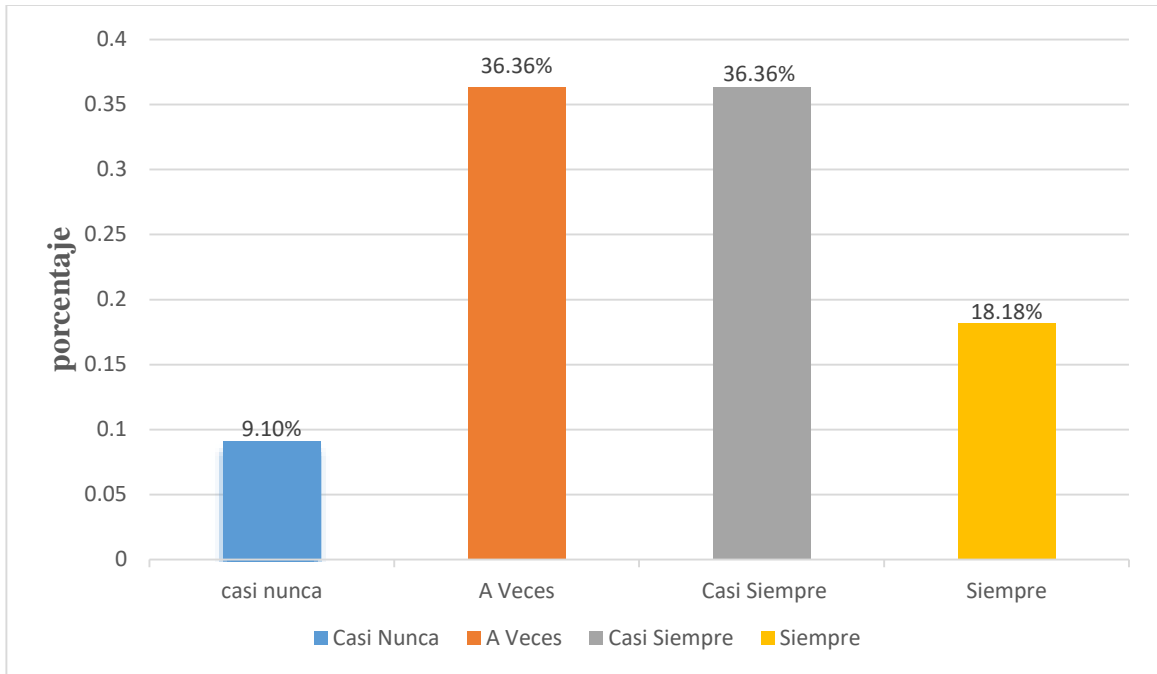


Figura 1 El desempeño que brinda el personal a la empresa de telecomunicaciones es considerable.

Fuente: elaboración propia

Interpretación

En la tabla N°01 y grafico 01, del total de encuestados (11 colaboradores) de las micro y pequeñas empresas rubro telecomunicaciones: caso Orbitel S.A.C, se obtuvo lo siguiente: el 36.36% señala que el personal a veces brinda un buen desempeño considerable, el 36.36% señala que casi siempre brindan un buen desempeño y el 18.18% mencionan que siempre brindan un buen desempeño y el 9.10% señala que el personal casi nunca brinda un buen desempeño.

TABLA 2

II. Crees que tus habilidades te hacen ser más eficaz y eficiente en tu trabajo.

ALTERNATIVAS	NUMERO DE ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Nunca		

Casi Nunca		
A Veces	03	27.27%
Casi Siempre	02	18.19%
Siempre	06	54.54%
TOTAL	11	100%

Fuente: Representantes de la empresa de telecomunicaciones, del distrito de Ayacucho 2021.

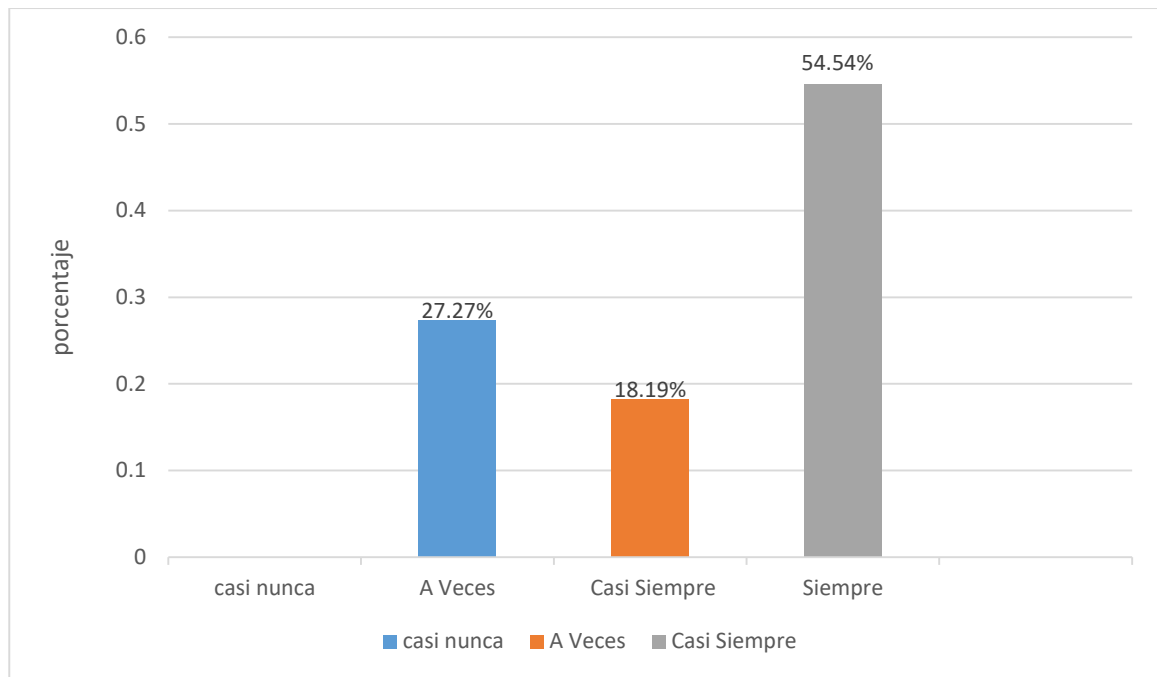


Figura 2 Crees que tus habilidades te hacen ser más eficaz y eficiente en tu trabajo.

Fuente: elaboración propia

Interpretación

En la tabla N°02 y grafico 02, del total de encuestados 100% (11 colaboradores) de las micro y pequeñas empresas rubro telecomunicaciones: caso Orbitel S.A.C, se obtuvo lo siguiente: Desde la perspectiva de los encargados un 54.54% menciona que el personal siempre es mas más eficaz y eficiente en su trabajo, mientras que el 27.27% señala que el personal a veces es eficaz y eficiente y el 18.19% señala que el

personal casi siempre es eficaz y eficiente en su trabajo.

TABLA 3

III. El conocimiento del trabajador es idóneo para el cargo que ocupa en la empresa.

ALTERNATIVAS	NUMERO DE ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Nunca	01	09.09%
Casi Nunca		
A Veces	01	09.09%
Casi Siempre	05	45.45%
Siempre	04	36.37%
TOTAL	11	100%

Fuente: Representantes de la empresa de telecomunicaciones, del distrito de Ayacucho 2021.

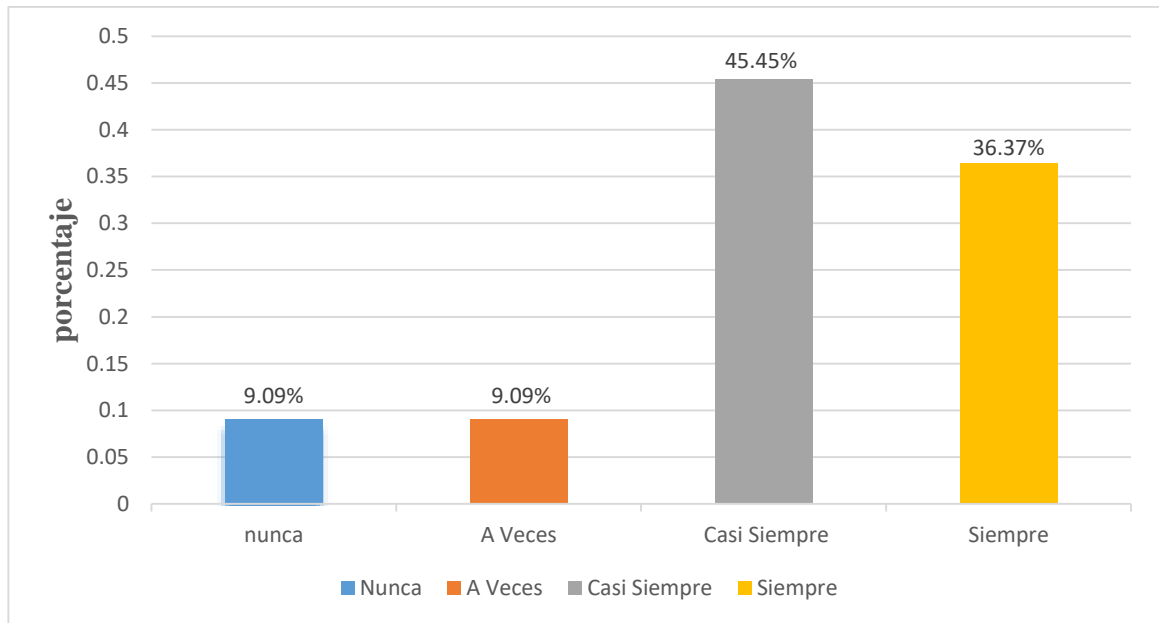


Figura 3 El conocimiento del trabajador es idóneo para el cargo que ocupa en la empresa.

Fuente: elaboración propia

Interpretación

En la tabla N°03 y grafico 03, del total de encuestados 100% (11 colaboradores) de las micro y pequeñas empresas rubro telecomunicaciones: caso Orbitel S.A.C, se obtuvo lo siguiente: desde la perspectiva de los encargados un 45.45% mencionaron que personal casi siempre posee conocimiento para él cargo que ocupa y el 36.37% mencionaron que personal siempre posee el conocimiento adecuado para él cargo que ocupa y un 09.09% respondieron que el personal nunca posee conocimiento para él cargo que ocupa, mientras que el 09.09% respondieron que el personal a veces posee conocimiento para él cargo.

TABLA 4

IV. El trabajador posee habilidades para que pueda salir ante un problema o conflicto presente en la empresa.

ALTERNATIVAS	NUMERO DE ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Nunca		
Casi Nunca		
A Veces	03	27.27%
Casi Siempre	06	54.55%
Siempre	02	18.18%
TOTAL	11	100%

Fuente: Representantes de la empresa de telecomunicaciones, del distrito de Ayacucho 2021.

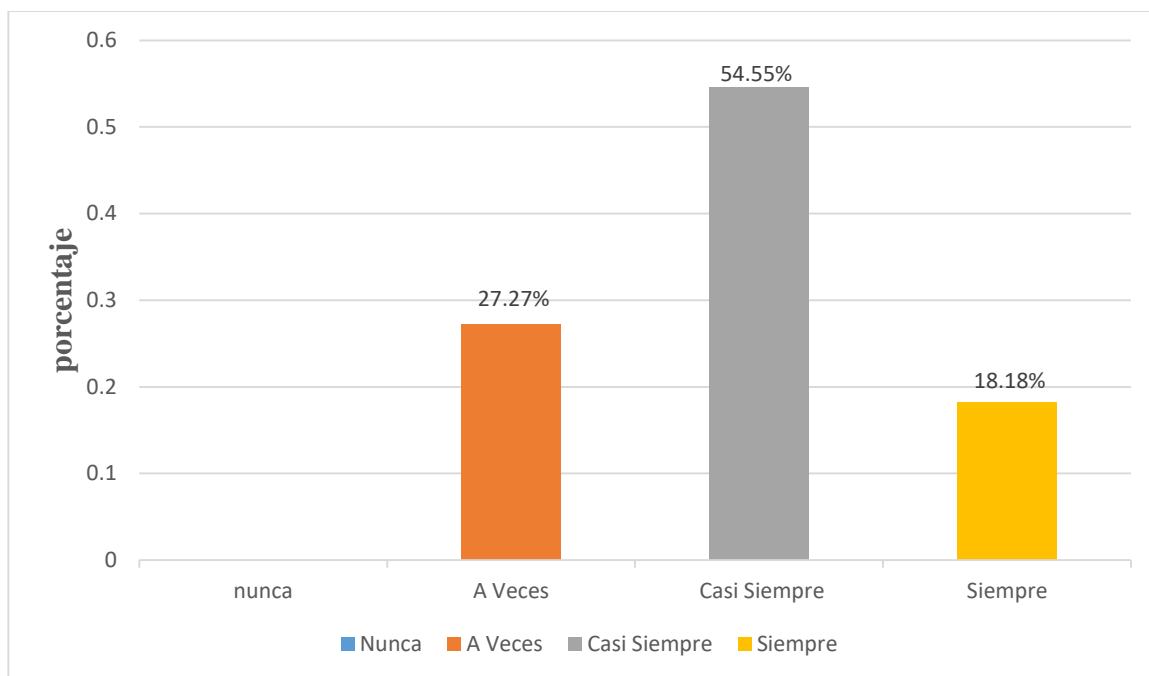


Figura 4 El trabajador posee habilidades para que pueda salir ante un problema o conflicto presente en la empresa.

Fuente: elaboración propia

Interpretación

En la tabla N°04 y grafico 04, del total de encuestados 100% (11 colaboradores) de las micro y pequeñas empresas rubro telecomunicaciones: caso Orbitel S.A.C, se obtuvo lo siguiente: desde la perspectiva de los encargados un 54.55% respondieron que el trabajador casi siempre posee habilidades para que pueda salir ante un conflicto, el 27.27% respondieron que el trabajador a veces posee habilidades para que pueda salir ante un problema y el 18.18% mencionaron que el trabajador siempre posee habilidades para que pueda salir ante un problema.

TABLA 5

V. Usted se siente cómodo con el personal que la empresa llegó a contratar.

ALTERNATIVAS	NUMERO DE ENCUESTADOS	PORCENTAJE
---------------------	------------------------------	-------------------

Nunca		
Casi Nunca	01	09.09%
A Veces	03	27.28%
Casi Siempre	07	63.63%
Siempre		
TOTAL	11	100%

Fuente: Representantes de la empresa de telecomunicaciones, del distrito de Ayacucho 2021.

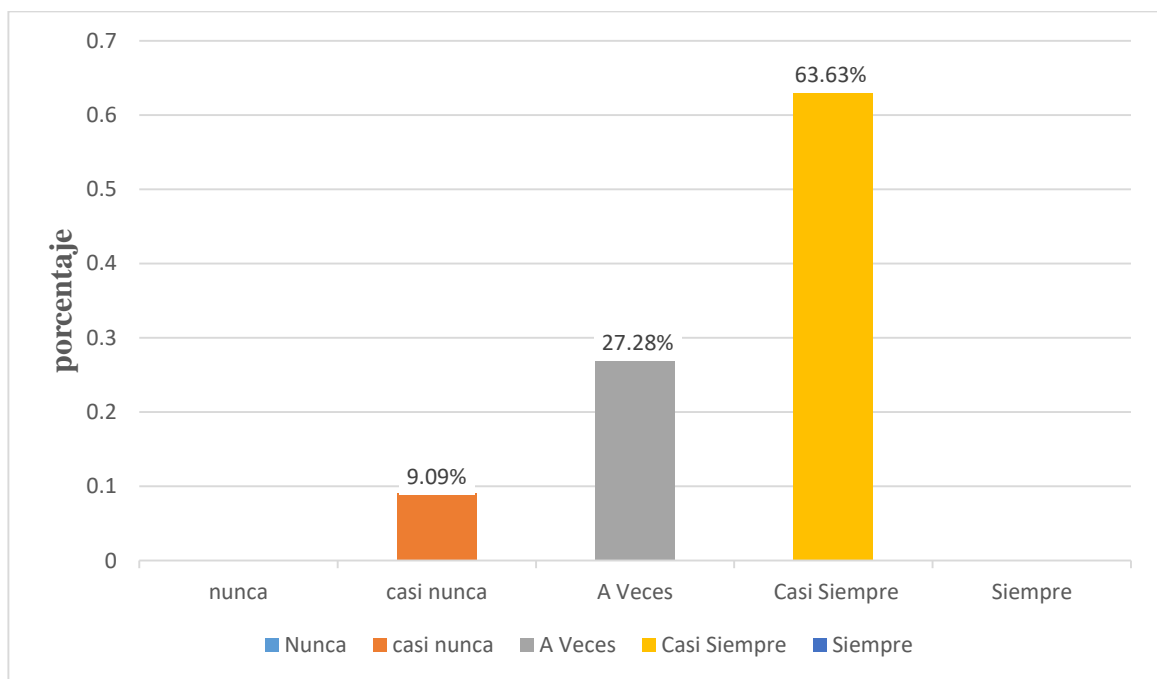


Figura 5 Usted se siente cómodo con el personal que la empresa llegó a contratar.

Fuente: elaboración propia

Interpretación

En la tabla N°05 y gráfico 05, del total de encuestados 100% (11 colaboradores) de las micro y pequeñas empresas rubro telecomunicaciones: caso Orbitel S.A.C, se obtuvo lo siguiente: desde la perspectiva de los encargados un 63.63% mencionaron que el trabajador casi siempre se siente cómodo con el personal que la empresa llegó

a contratar, mientras que el 27.28% respondieron que el trabajador a veces se siente cómodo con el personal que llegó a contratar y un 09.09% respondieron que el trabajador casi nunca se siente cómodo con el personal que la empresa llegó a contratar.

TABLA 6

VI. *Al momento de realizarse el reclutamiento hubo algún tipo de inconveniente dentro o fuera de la empresa.*

ALTERNATIVAS	NUMERO DE ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Nunca	02	18.18%
Casi Nunca	04	36.36%
A Veces	03	27.28%
Casi Siempre	02	18.18%
Siempre		
TOTAL	11	100%

Fuente: Representantes de la empresa de telecomunicaciones, del distrito de Ayacucho 2021.

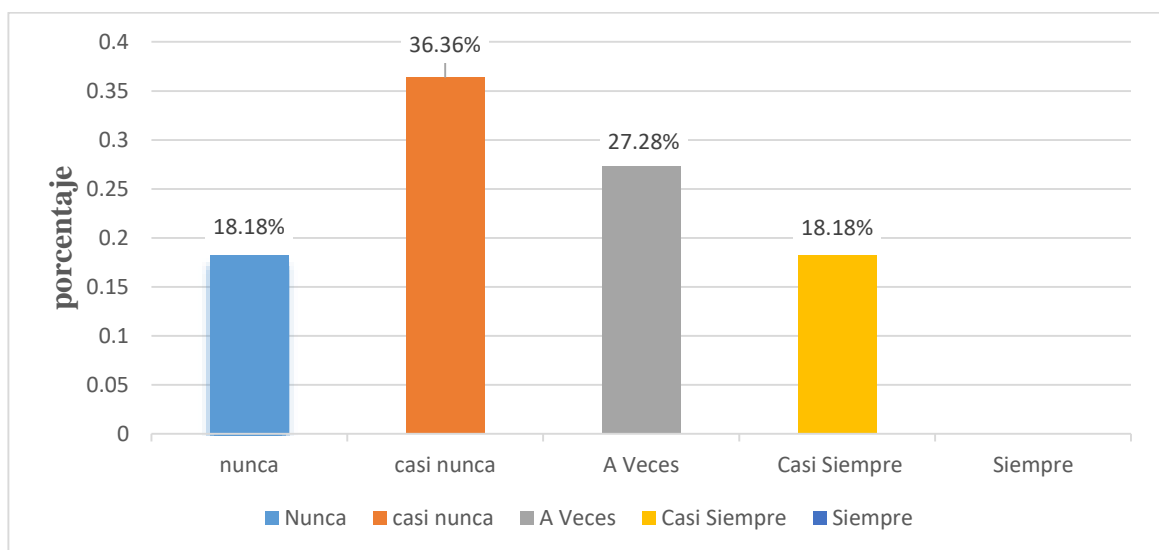


Figura 6 Al momento de realizarse el reclutamiento hubo algún tipo de

inconveniente dentro o fuera de la empresa.

Fuente: elaboración propia

Interpretación

En la tabla N°06 y grafico 06, del total de encuestados 100% (11 colaboradores) de las micro y pequeñas empresas rubro telecomunicaciones: caso Orbitel S.A.C, se obtuvo lo siguiente: desde la perspectiva de los encargados un 36.36% respondieron que casi nunca hubo algún tipo de inconveniente dentro o fuera de la empresa, el 27.28% mencionaron que a veces hubo algún tipo de inconveniente dentro de la empresa y 18.18% respondieron que casi siempre hubo algún tipo de inconveniente dentro o fuera de la empresa, 18.18% respondieron que nunca hubo algún tipo de inconveniente dentro de la empresa.

TABLA 7

VII. Al momento de realizarse el proceso de selección de personal se incluyen pruebas de desempeño dentro de la empresa.

ALTERNATIVAS	NUMERO DE ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Nunca		
Casi Nunca	01	09.09%
A Veces	06	54.55%
Casi Siempre	02	18.18%
Siempre	02	18.18%
TOTAL	11	100%

Fuente: Representantes de la empresa de telecomunicaciones, del distrito de Ayacucho 2021.

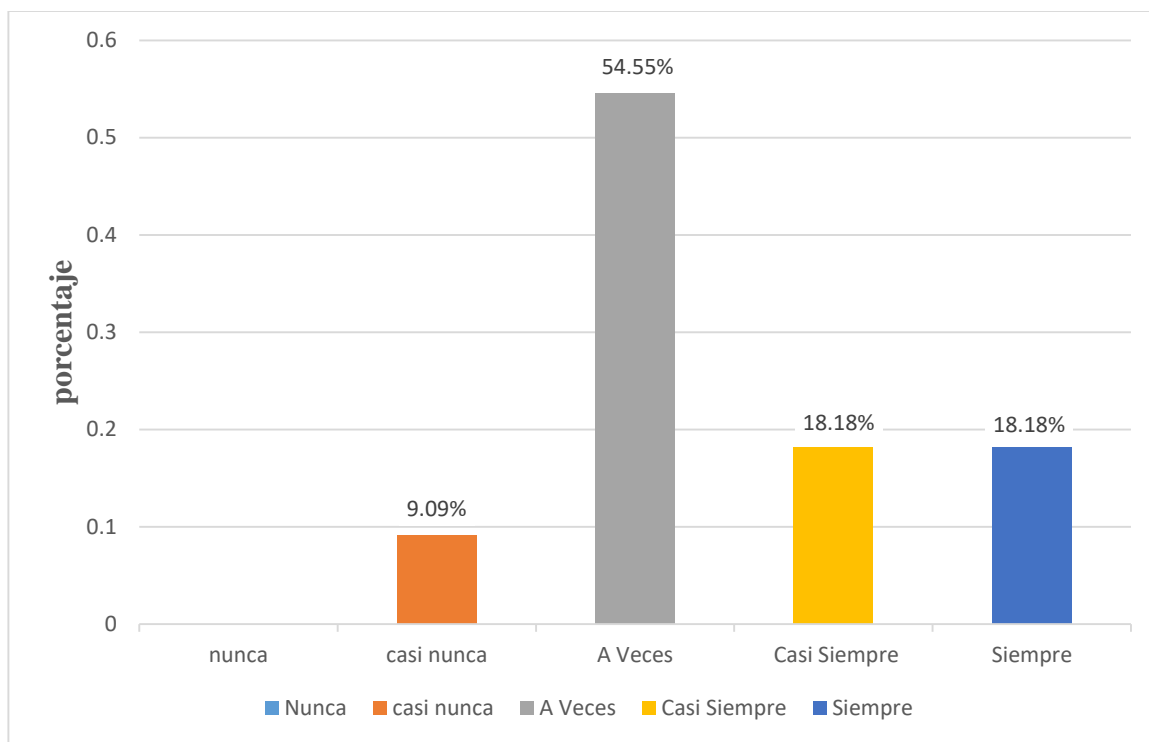


Figura 5 Al momento de realizarse el proceso de selección de personal se incluyen pruebas de desempeño dentro de la empresa.

Fuente: elaboración propia

Interpretación

En la tabla N°07 y grafico 07, del total de encuestados 100% (11 colaboradores) de las micro y pequeñas empresas rubro telecomunicaciones: caso Orbitel S.A.C, se obtuvo lo siguiente: desde la perspectiva de los encargados un 54.55% respondieron que a veces se incluyen pruebas de desempeño dentro de la empresa, el 18.18% mencionaron que casi siempre se incluyen pruebas de desempeño dentro de la empresa, y 18.18% respondieron que siempre se incluyen pruebas de desempeño dentro de la empresa, un 09.09% respondieron que casi nunca se incluyen pruebas de desempeño dentro de la empresa.

TABLA 8

VIII. Usted cree que las políticas que aplica la empresa es adecuado para adquirir empleados con un buen desempeño.

ALTERNATIVAS	NUMERO DE ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Nunca	01	09.09%
Casi Nunca	01	09.09%
A Veces	03	27.28%
Casi Siempre	03	27.27%
Siempre	03	27.27%
TOTAL	11	100%

Fuente: Representantes de la empresa de telecomunicaciones, del distrito de Ayacucho 2021.

Figura 8 Usted cree que las políticas que aplica la empresa es adecuado para adquirir empleados con un buen desempeño.

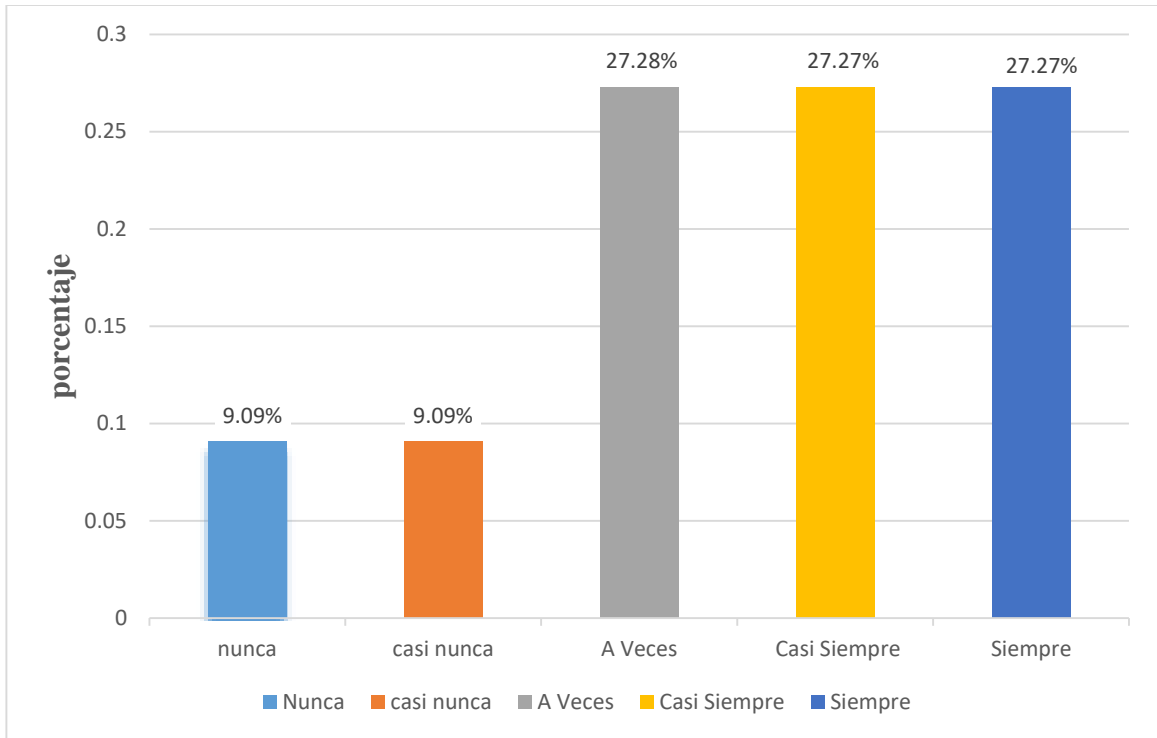


Figura 8 Usted cree que las políticas que aplica la empresa es adecuado para adquirir empleados con un buen desempeño.

Fuente: elaboración propia

Interpretación

En la tabla N°08 y grafico 08, del total de encuestados 100% (11 colaboradores) de las micro y pequeñas empresas rubro telecomunicaciones: caso Orbitel S.A.C, se obtuvo lo siguiente: desde la perspectiva de los encargados un 27.28% mencionaron que a veces se aplica las políticas adecuadas para adquirir buenos empleados, 27.27% respondieron que casi siempre se aplica las políticas adecuadas para adquirir buenos empleados y el 27.27% respondieron que siempre se aplica las políticas adecuadas para adquirir empleados con un buen desempeño, 09.09% respondieron que nunca se aplica las políticas adecuadas para adquirir buenos empleados, el 09.09% mencionaron que casi nunca se aplica las políticas adecuadas para adquirir

buenos empleados.

TABLA 9

IX. Usted como gerente cree que la política de selección que incluye la empresa es idónea para adquirir empleados.

ALTERNATIVAS	NUMERO DE ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Nunca		
Casi Nunca	01	09.09%
A Veces	02	18.18%
Casi Siempre	05	45.46%
Siempre	03	27.27%
TOTAL	11	100%

Fuente: Representantes de la empresa de telecomunicaciones, del distrito de Ayacucho 2021.

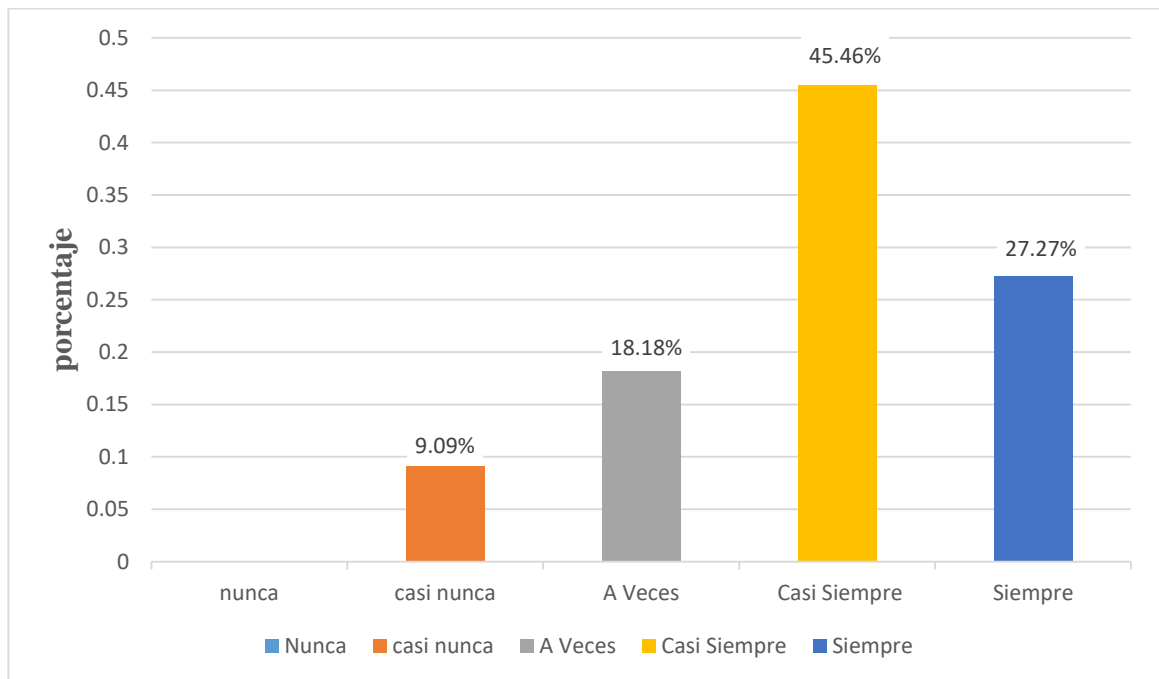


Figura 9 *Usted como gerente cree que la política de selección que incluye la empresa es idónea para adquirir empleados.*

Fuente: elaboración propia

Interpretación

En la tabla N°09 y grafico 09, del total de encuestados 100% (11 colaboradores) de las micro y pequeñas empresas rubro telecomunicaciones: caso Orbitel S.A.C, se obtuvo lo siguiente: desde la perspectiva de los encargados un 45.46% mencionaron que casi siempre la política de selección es idóneo para adquirir empleados y el 27.27% respondieron que siempre la política de selección es idóneo para adquirir empleados, el 18.18% mencionaron que a veces la política de selección es idóneo para adquirir empleados, 09.09% respondieron que casi nunca la política de selección es idóneo para adquirir empleados.

TABLA 10

X. *La organización promociona a sus mejores empleados para que pueda ascender de puesto.*

ALTERNATIVAS	NUMERO DE ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Nunca	01	09.09%
Casi Nunca	01	09.09%
A Veces	02	18.18%
Casi Siempre	05	45.46%
Siempre	02	18.18%
TOTAL	11	100%

Fuente: Representantes de la empresa de telecomunicaciones, del distrito de Ayacucho 2021.

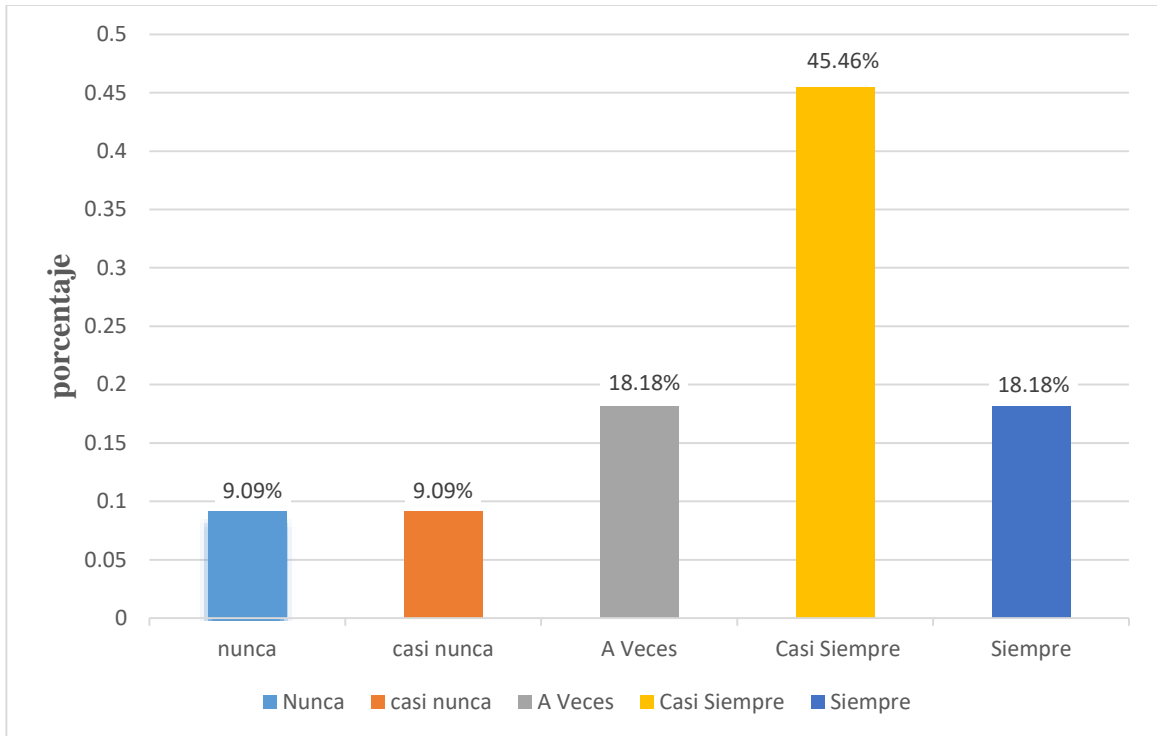


Figura 10 La organización promociona a sus mejores empleados para que pueda ascender de puesto.

Fuente: elaboración propia

Interpretación

En la tabla N°10 y grafico 10, del total de encuestados 100% (11 colaboradores) de las micro y pequeñas empresas rubro telecomunicaciones: caso Orbitel S.A.C, se obtuvo lo siguiente: desde la perspectiva de los encargados un 45.46% respondieron que casi siempre promocionan a sus mejores empleados y el 18.18% mencionaron que siempre promocionan a sus mejores empleados, mencionaron que casi nunca promocionan a sus mejores empleados, el 18.18%, 09.09% respondieron que nunca promocionan a sus mejores empleados, el 09.09% mencionaron que a veces promocionan a sus mejores empleados, para que pueda ascender de puesto.

TABLA 11

XI. Usted considera que la selección del personal interno para el nombramiento se realiza de manera transparente.

ALTERNATIVAS	NUMERO DE ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Nunca		
Casi Nunca	01	09.09%
A Veces	02	18.18%
Casi Siempre	04	45.46%
Siempre	04	45.45%
TOTAL	11	100%

Fuente: Representantes de la empresa de telecomunicaciones, del distrito de Ayacucho 2021.

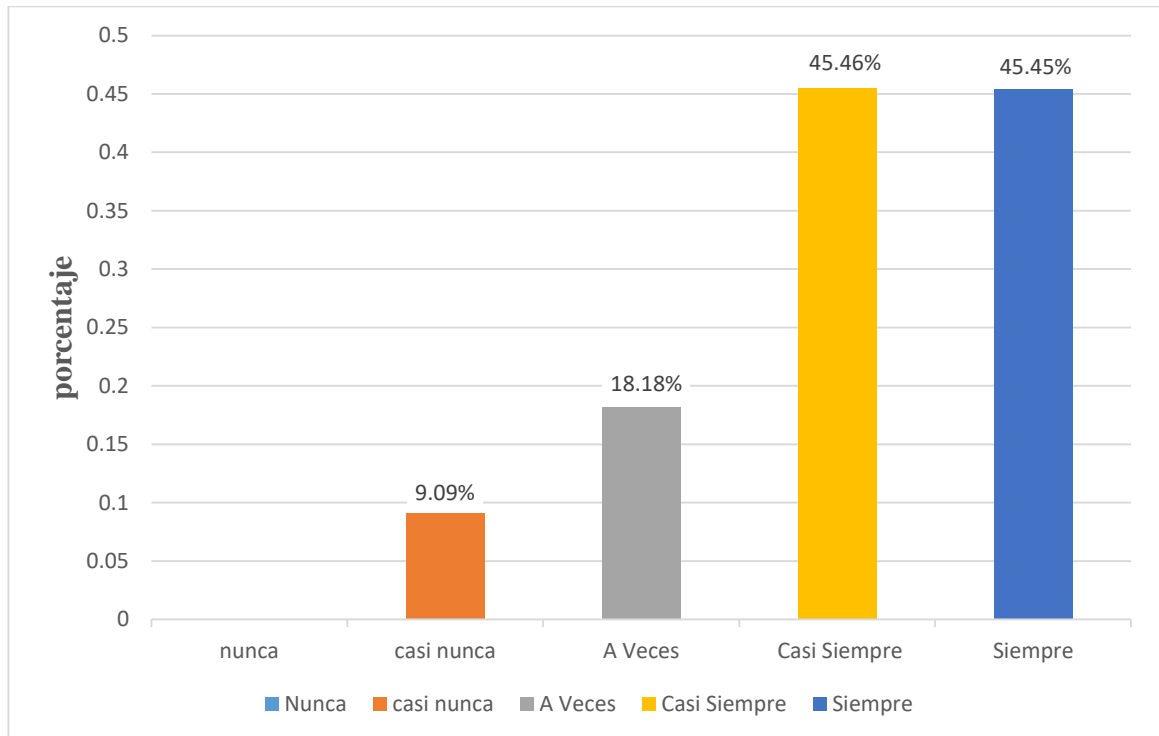


Figura 11 *Usted considera que la selección del personal interno para el nombramiento se realiza de manera transparente.*

Fuente: elaboración propia

Interpretación

En la tabla N°11 y grafico 11, del total de encuestados 100% (11 colaboradores) de las micro y pequeñas empresas rubro telecomunicaciones: caso Orbitel S.A.C, se obtuvo lo siguiente: desde la perspectiva de los encargados un 45.46% mencionaron que casi siempre consideran que el nombramiento de personal se realiza de manera transparente, y el 45.45% mencionaron que siempre consideran que el nombramiento de personal se realiza de manera transparente, , el 18.18% mencionaron que a veces consideran que el nombramiento de personal se realiza de manera transparente y el 09.09% respondieron que casi nunca consideran que el nombramiento de personal se realiza de manera transparente.

TABLA 12

XII. Generalmente la organización al no encontrar candidatos dentro de la empresa opta en buscar externamente.

ALTERNATIVAS	NUMERO DE ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Nunca		
Casi Nunca		
A Veces	06	54.54%
Casi Siempre	05	45.46%
Siempre		
TOTAL	11	100%

Fuente: Representantes de la empresa de telecomunicaciones, del distrito de Ayacucho 2021.

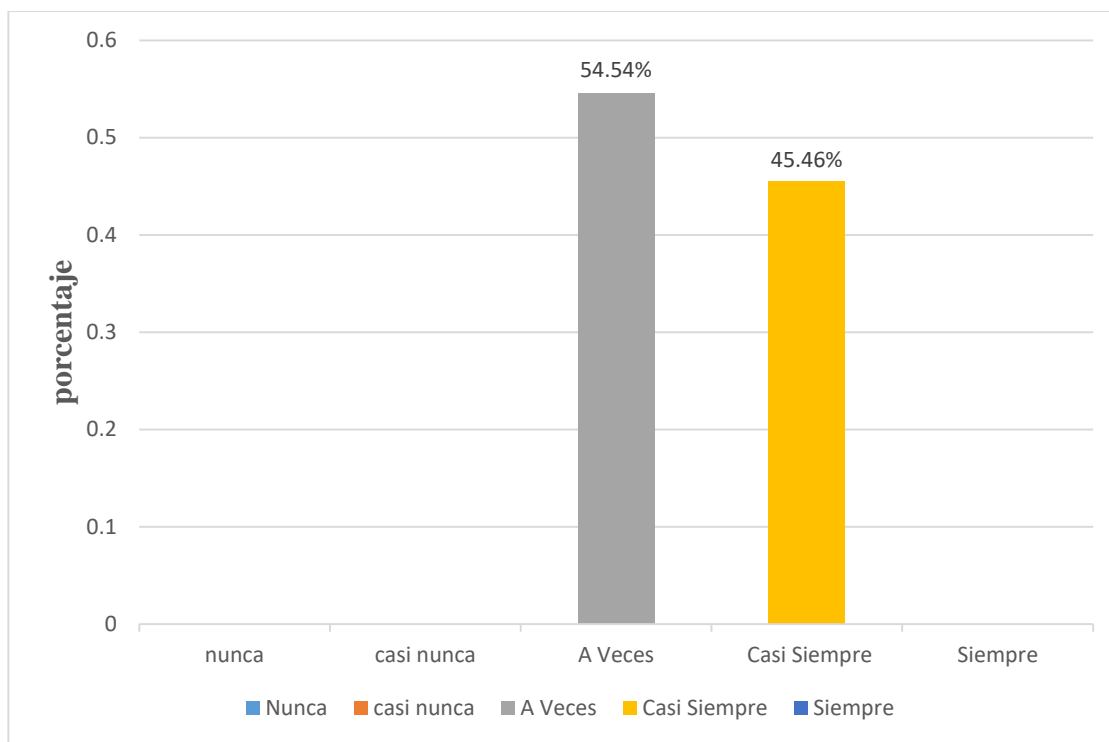


Figura 12 Generalmente la organización al no encontrar candidatos dentro de la empresa opta en buscar externamente.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla N°12 y grafico 12, del total de encuestados 100% (11 colaboradores) de las micro y pequeñas empresas rubro telecomunicaciones: caso Orbitel S.A.C, se obtuvo lo siguiente: desde la perspectiva de los encargados un 54.54% respondieron que a veces la organización al no encontrar candidatos dentro de la empresa optan en buscar externamente, y el 45.46% respondieron que casi siempre la organización al no encontrar candidatos dentro de la empresa optan en buscar externamente.

5.2 Análisis De Los Resultados

En relación al objetivo específico N° 01: Identificar el reclutamiento de personal interno en los trabajadores de las micro y pequeñas empresas rubro telecomunicaciones: caso Orbitel S.A.C, distrito Ayacucho, 2020.

Habiendo realizado la aplicación de las encuestas a los 11 encargados como trabajadores de la empresa de telecomunicaciones del distrito Ayacucho, se indica que de acuerdo a la tabla 01 denominada “El desempeño que brinda el personal a la empresa de telecomunicaciones es considerable”, el 9.10 % de los trabajadores encuestados mencionan que casi nunca el personal brinda un desempeño considerable hacia la empresa, el 36.36 % mencionan que a veces el personal brinda un desempeño considerable hacia la empresa, mientras el 36.36 % mencionan que casi siempre el personal brinda un desempeño considerable hacia la empresa y el 18.18 % mencionan que siempre el personal brinda un desempeño considerable hacia la empresa.

Estos resultados se comparan con los resultados obtenidos de Carrasco (2017) en su tesis titulada “Reclutamiento de Personal” determinó que la estructura fundamental para una buena gestión se basa en el reclutamiento, selección y retención del talento humano, teniendo como proceso a un conjunto de técnicas calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, este proceso da inicio luego de haber establecido las necesidades del personal de la organización a través de una planeación de personal, el reclutamiento es la etapa en la cual las organizaciones realizan actividades encaminadas a influir en: aumentar el número de personas, que aplican apuestos vacantes en la empresa, el tipo de persona que aplica a las vacantes y la probabilidad de que los candidatos acepten la posición se

les ofrece.

Así mismo en la tabla 02 denominada “Crees que tus habilidades te hacen ser más eficaz y eficiente en tu trabajo”, el 27.27% de los trabajadores encuestados mencionan que a veces sus habilidades le hacen ser más eficaz y eficiente en su trabajo, mientras el 18.19% % de los trabajadores encuestados mencionan que casi siempre sus habilidades le hacen ser más eficaz y eficiente en su trabajo y el 54.54% de los trabajadores encuestados mencionan que siempre sus habilidades le hacen ser más eficaz y eficiente en su trabajo.

Estos resultados se comparan con los resultados obtenidos de Espilco (2016) en su tesis titulada “Eficiencia de la metodología de reclutamiento en el 2016” determino que las habilidades que poseen los trabajadores vienen hacer las capacidades con las que se desempeñan los empleados de una manera correcta y con una gran facilidad en la actividad demostrando aptitud específica para una actividad en la que va adquiriendo conocimientos y hábitos durante el proceso de dicha actividad, como lo demuestra el 54.54% el cual opino que el personal siempre es mas más eficaz y eficiente en su trabajo.

De acuerdo a la tabla 03 denominada “El conocimiento del trabajador es idóneo para el cargo que ocupa en la empresa. “, el 09.09% de los trabajadores encuestados mencionan que el personal nunca posee conocimiento para el cargo que ocupa, el 09.09% % de los trabajadores encuestados respondieron que el personal a veces posee conocimiento para el cargo, mientras que el 45.45% de los trabajadores encuestados mencionaron que personal casi siempre posee conocimiento para el

cargo que ocupa y el 36.37% % de los trabajadores encuestados mencionaron que personal siempre posee el conocimiento adecuado para él cargo que ocupa.

Estos resultados se comparan con los resultados obtenidos de Ips (2015) en su tesis titulada “Reclutamiento y Selección de Personal” determinó que para mantener trabajadores con conocimientos e idóneos deben apostar en llevar a las empresas a trabajadores mejor capacitados esto de acuerdo a su talento y creatividad con la que puedan validar las aptitudes de los interesados en ocupar el cargo disponible, como se aprecia que el 45.45% mencionaron que personal casi siempre posee conocimiento para él cargo.

De acuerdo a la tabla 04 denominada “El trabajador posee habilidades para que pueda salir ante un problema o conflicto presente en la empresa”, el 27.27% de los trabajadores encuestados respondieron que el trabajador a veces posee habilidades para que pueda salir ante un problema, el 54.55% de los trabajadores encuestados respondieron que el trabajador casi siempre posee habilidades para que pueda salir ante un conflicto y el 18.18% de los trabajadores encuestados mencionaron que el trabajador siempre posee habilidades para que pueda salir ante un problema.

Estos resultados se comparan con los resultados obtenidos de Mallqui (2015) en su tesis titulada “Reclutamiento Y Selección De Personal” donde se aprecia que un 54.55% de los trabajador casi siempre posee habilidades para que pueda salir ante un conflicto, determinando así que las incorporaciones de nuevos personales influyen en la productividad de la empresa por lo que dichos personales fueron entrevistados en el transcurso de esa semana para ver si poseen habilidades cuando se les presente un problema.

De acuerdo a la tabla 05 denominado “Usted se siente cómodo con el personal que la empresa llevo a contratar”, el 09.09% de los trabajadores encuestados mencionaron que el trabajador casi nunca se siente cómodo con el personal que la empresa llevo a contratar, mientras que el 27.28% % de los trabajadores encuestados respondieron que el trabajador a veces se siente cómodo con el personal que llevo a contratar y el 63.63% % de los trabajadores encuestados mencionaron que el trabajador casi siempre se siente cómodo con el personal que la empresa llevo a contratar.

Estos resultados se comparan con los resultados obtenidos de Carrasco (2017) en su tesis titulada “Reclutamiento De Personal” determino que el personal posee la capacidad para poder desempeñar de manera fácil y correcta y una actividad aportando una capacidad que el hombre mismo adquiere durante el proceso de dicha actividad esto conlleva a la comodidad que siente el personal al momento del ingreso de nuevos empleados como se aprecia que el 63.63% % de los trabajadores mencionaron que el trabajador casi siempre se siente cómodo con el personal que la empresa llevo a contratar.

En relación al objetivo específico N° 02: Conocer el reclutamiento de personal externo en las micro y pequeñas empresas rubro telecomunicaciones: caso Orbitel S.A.C, distrito Ayacucho, 2020

Habiendo realizado la aplicación de las encuestas a los 11 encargados como trabajadores de la empresa de telecomunicaciones del distrito Ayacucho, se indica

que de acuerdo a la tabla 06 denominada “Al momento de realizarse el reclutamiento hubo algún tipo de inconveniente dentro o fuera de la empresa.”, el 18.18% de los trabajadores encuestados respondieron que nunca hubo algún tipo de inconveniente dentro de la empresa, el 36.36% respondieron que casi nunca hubo algún tipo de inconveniente dentro o fuera de la empresa, el 27.28% mencionaron que a veces hubo algún tipo de inconveniente dentro de la empresa y 18.18% de los trabajadores encuestados respondieron que casi siempre hubo algún tipo de inconveniente dentro o fuera de la empresa.

Estos resultados se comparan con los resultados obtenidos de Espilco (2016) en su tesis titulada “Eficiencia de la metodología de reclutamiento en el 2016” determina que el reclutamiento tiene por finalidad la atracción e identificación de los postulantes calificados para ocupar un puesto en la empresa, ello con la selección del personal donde se trata de detectar a los postulantes que cumplan con el perfil requerido y de esa manera atraer a una gran cantidad de candidatos para poder realizar un buen reclutamiento sin presentar algún tipo de inconveniente que pueda afectar a la empresa dentro o fuera, donde se aprecia que el 36.36% de los trabajadores encuestados respondieron que casi nunca se presenta algún tipo de inconveniente.

De acuerdo a la tabla 07 denominada “Al momento de realizarse el proceso de selección de personal se incluyen pruebas de desempeño dentro de la empresa.”, el 09.09% de los trabajadores encuestados respondieron que casi nunca se incluyen pruebas de desempeño dentro de la empresa, el 54.55% respondieron que a veces se incluyen pruebas de desempeño dentro de la empresa, el 18.18% mencionaron que casi siempre se incluyen pruebas de desempeño dentro de la empresa, y 18.18% de

los trabajadores encuestados respondieron que siempre se incluyen pruebas de desempeño dentro de la empresa.

Estos resultados se comparan con los resultados obtenidos de Vazquez (2016) en su tesis titulada “Reclutamiento Y Selección De Personal” donde el 54.55% mencionan que a veces se incluyen pruebas de desempeño dentro de la empresa, especificando que las pruebas de desempeño son herramientas de vital importancia para el proceso de gestión en el área de RR HH originado así las necesidades de la empresa en definir y observar el grado de adecuación de las personas en su puesto de trabajo, siendo un instrumento para la mejora de resultados en la empresa.

De acuerdo a la tabla 08 denominada “Usted cree que las políticas que aplica la empresa es adecuado para adquirir empleados con un buen desempeño”, el 09.09% de los trabajadores encuestados respondieron que nunca se aplica las políticas adecuadas para adquirir buenos empleados, el 09.09% mencionaron que casi nunca se aplica las políticas adecuadas para adquirir buenos empleados, el 27.28% mencionaron que a veces se aplica las políticas adecuadas para adquirir buenos empleados, 27.27% respondieron que casi siempre se aplica las políticas adecuadas para adquirir buenos empleados y el 27.27% de los trabajadores encuestados respondieron que siempre se aplica las políticas adecuadas para adquirir empleados con un buen desempeño.

Estos resultados se comparan con los resultados obtenidos de Carrasco (2017) en su tesis titulado “Reclutamiento De Personal” en la que determina que la política aplicada por la empresa es fundamental para buena gestión del talento basándose en el reclutamiento, selección y retención de talento humano, siendo una decisión más

o menos justa que se basa en criterios, objetivos y subjetivos, ello se refiere al proceso de selección de personas como es la selección de profesionales y empleados para un cargo teniendo por finalidad en brindar objetividad y precisión al candidato.

“Usted cree que las políticas que aplica la empresa es adecuado para adquirir empleados con un buen desempeño”

De acuerdo a la tabla 09 denominada “Usted como gerente cree que la política de selección que incluye la empresa es idóneo para adquirir empleados”, el 09.09% de los trabajadores encuestados respondieron que casi nunca la política de selección es idóneo para adquirir empleados, el 18.18% mencionaron que a veces la política de selección es idóneo para adquirir empleados, el 45.46% mencionaron que casi siempre la política de selección es idóneo para adquirir empleados y el 27.27% de los trabajadores encuestados respondieron que siempre la política de selección es idóneo para adquirir empleados.

Estos resultados se comparan con los resultados obtenidos de Ips (2015) en su tesis titulado “Reclutamiento y Selección de Personal” determino que las políticas de selección es el de apostar por llevar a las empresas de los personales mejor capacitados, de acuerdo a su talento, creatividad y conocimientos para validar las aptitudes de los interesados en ocupar el cargo disponible.

De acuerdo a la tabla 10 denominada “La organización promociona a sus mejores empleados para que pueda ascender de puesto”, el 09.09% de los trabajadores encuestados respondieron que nunca promocionan a sus mejores empleados, el 09.09% mencionaron que casi nunca promocionan a sus mejores empleados, el 18.18% mencionaron que a veces promocionan a sus mejores empleados, el 45.46%

respondieron que casi siempre promocionan a sus mejores empleados y el 18.18% de los trabajadores encuestados mencionaron que siempre promocionan a sus mejores empleados para que pueda ascender de puesto.

En relación al objetivo específico N° 03 Identificar el reclutamiento de personal mixto en las micro y pequeñas empresas rubro telecomunicaciones: caso Orbitel S.A.C, distrito Ayacucho, 2020.

Habiendo realizado la aplicación de las encuestas a los 11 trabajadores de la empresa de telecomunicaciones del distrito Ayacucho, se indica que de acuerdo a la tabla 11 denominada “Usted considera que la selección del personal interno para el nombramiento se realiza de manera transparente”, el 09.09% de los trabajadores encuestados respondieron que casi nunca consideran que el nombramiento de personal se realiza de manera transparente,, el 18.18% mencionaron que a veces consideran que el nombramiento de personal se realiza de manera transparente, el 45.46% mencionaron que casi siempre consideran que el nombramiento de personal se realiza de manera transparente, y el 45.45% de los trabajadores encuestados mencionaron que siempre consideran que el nombramiento de personal se realiza de manera transparente.

Estos resultados se comparan con los resultados obtenidos de Castillo (2016) en su tesis titulada “la selección de personal” especifica que en la selección de personal se debe escoger al que mejor se adopte a las condiciones de cargo y de la empresa, de esa manera la posibilidad de éxito en la selección de pende de una buena medida de la eficiencia con que se haya realizado el reclutamiento de personal, basada en

criterios objetivos y subjetivos, refiriéndose al proceso de selección de personas como es la selección de profesionales y empleados para un cargo realizándose de una manera transparente esto se hace mediante una reubicación de talento promoviendo así un ascenso.

De acuerdo a la tabla 12 denominada “Generalmente la organización al no encontrar candidatos dentro de la empresa opta en buscar externamente”, el 54.54% de los trabajadores encuestados respondieron que a veces las organizaciones al no encontrar candidatos dentro de la empresa optan en buscar externamente, y el 45.46% de los trabajadores encuestados respondieron que casi siempre las organizaciones al no encontrar candidatos dentro de la empresa optan en buscar externamente.

Estos resultados se comparan con los resultados obtenidos de Mallqui (2015) en su tesis titulada “Reclutamiento Y Selección De Personal” determina que la incorporación de nuevos personales influye de gran manera en la productividad de la empresa , solo las personas que no forman parte de la empresa pueden ser postulantes, generalmente son las vacantes que vemos en las páginas de búsqueda de empleo, teniendo por finalidad la atracción y promoción de nuevos personales para los equipos con nuevas ideas y visiones para la empresa, ya que el 54.54% de los encuestados respondieron que a veces la organización al no encontrar candidatos dentro de la empresa optan en buscar externamente.

VI. CONCLUSIONES

En la presente investigación se dio a conocer el reclutamiento de personal en las micro y pequeñas empresas rubro telecomunicaciones: caso Orbitel S.A.C, distrito Ayacucho, 2020, se concluye que efectivamente la empresa cuenta con un proveedor que permita identificar si la empresa Orbitel está implementando las estrategias del reclutamiento de personal, permitiéndole que sean más competitivos y puedan posicionarse en el mercado. El proveedor cuenta con su licencia de funcionamiento para que pueda realizar sus actividades legalmente permitidas.

Según el objetivo específico 1: Se detalló que el reclutamiento de personal interno, del rubro telecomunicaciones. Destaca por ser un proceso que es llevado a cabo por la empresa entre todos los empleados de la misma organización, realizándose a través de una reubicación de talento incluyendo también el traslado o movimiento de empleados de una ciudad a otra. Incluyendo motivaciones en los empleados para un desempeño mejor y retención de las personas con un buen talento.

Según el objetivo específico 2: se precisó que el reclutamiento de personal externo, del rubro telecomunicaciones, detalla que es la búsqueda de nuevos talentos que encuentran fuera de la empresa establecido por personas que no forman parte de la empresa solo pueden ser postulantes, teniendo por finalidad la atracción de nuevos personales con ideas y visiones claras para la empresa, teniendo que pasar por etapas de selección y llegando a ser la mayoría de ellos caros.

Según el objetivo específico 3: Se especificó el reclutamiento mixto, del rubro telecomunicaciones precisa que abarca los dos reclutamientos mencionado anteriormente tanto interno como externo ofrecen ventajas y oportunidades a los que ya se encuentran en la empresa, interesándose más en cubrir una vacante dejando a lado los recursos humanos,

produciendo una igualdad de condiciones para ambos reclutamientos de esa manera incrementar la motivación entre empleados. El reclutamiento de profesionales conforma el cuadro de funcionarios de la empresa y profesionales que se encuentran en el mercado.

RECOMENDACIONES

Durante la elaboración de este trabajo de investigación se han identificado varios puntos que serán necesarios implementar y adecuar respecto al reclutamiento de personal en esta investigación, por ello se han establecido las siguientes recomendaciones:

- La investigación es presentada como una propuesta de reclutamiento conforme a las directrices establecidas para el contrato del personal adecuado para dicho cargo, evitando el contrato de personal bajo injerencia de apoyos internas como externas.
- Toma de conciencia a la hora mejorar el proceso de reclutamiento en la empresa, explorando con la mayor sinceridad de lo que uno hace mal, realizando una evaluación profunda y estableciendo diagnósticos.
- Al momento de realizar una contratación se debe de evaluar la información del candidato, analizando las pruebas, entrevistas que permita escoger al candidato mejor capacitado y evitando así la rotación del personal por un despido o renuncia que se pueda presentar.
- El candidato debe estar informado al momento que se realice el reclutamiento para lo cual es considerable realizar una evaluación de desempeño para detectar inconvenientes laborales o personales que se pueda presentar y que pueda impactar negativamente en el de las funciones del personal.
- Es recomendable evaluar normalmente los procesos de reclutamiento y selección de personal con el propósito de actualizarlos con los cambios que se presentan en el mercado que pueda ser ocasionada con el transcurso del tiempo.
- Se recomienda a la empresa que de forma mensual realice entrevistas como encuestas a los candidatos escogidos, con el fin de encontrar las debilidades que se puedan presentar o aparecer, teniendo el resultado se sabrá la metodología que se aplicara

como capacitaciones a los candidatos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adriana. (2019). *¿Cuáles son las principales fuentes de reclutamiento interno?* Obtenido de ¿Cuáles son las principales fuentes de reclutamiento interno?: <http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/fuentes-reclutamiento-interno>
- Aguilera, & Olortiga. (2016). “*RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA VEHÍCULOS PERUANOS SAC – TRUJILLO - 2016*”. Obtenido de “RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA VEHÍCULOS PERUANOS SAC – TRUJILLO -2016”:
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9777/Aguilera%20Bola%C3%B1os%20Yandira%20De%20Fatima%20-%20Olortiga%20Arteaga%20Lourdes%20Eliana.pdf?sequence=5>
- AGULAR. (2016). *CAPACIDAD, HABILIDAD Y COMPETENCIA*. Obtenido de CAPACIDAD, HABILIDAD Y COMPETENCIA: https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/b/bc/1._CAPACIDAD%2C_HABILIDAD_Y_COMPETENCIA.pdf
- ALVAREZ, M. (2017). *metodologia de las investigaciones*. Obtenido de metodologia de las investigaciones: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- ATCOM. (2018). *TIPOS DE RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL*. Obtenido de TIPOS DE RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL: <https://www.atcom.cl/4-tipos-de-reclutamiento-del-personal.php>
- carrasco. (2017). *reclutamiento de personal*. Obtenido de reclutamiento de personal: <http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/estrategias-de-reclutamiento-internacional>
- CASTILLO. (2016). *administracion de personal*. Obtenido de administracion de personal: https://books.google.com.pe/books?id=1aXmDqJpEc8C&pg=PA117&lpg=PA117&dq=reclutamiento+de+personal+fuentes+local+ayacucho&source=bl&ots=fikclAXKqL&sig=ACfU3U3yrFUqQegO_mKumK5wyG8_k5jdkA&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKewiky7Lsx4vpAhUumuAKHZlgBw0Q6AEwAnoECAgQAQ#v=on
- cruz, D. I. (2019). *REGÍMENES LABORALES Y LA LEY SERVIR*. . Obtenido de REGÍMENES LABORALES Y LA LEY SERVIR. : <http://revistas.unap.edu.pe/rd/index.php/rd/article/view/90>

- DANIEL. (27 de 12 de 2018). *Reclutamiento externo: qué es y sus principales ventajas*. Obtenido de Reclutamiento externo: qué es y sus principales ventajas: <https://articles.jobconvo.com/es/reclutamiento-externo-que-es-y-sus-principales-ventajas/>
- Delgado. (2017). *SELECCIÓN*. Obtenido de SELECCIÓN : <https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADAG0000538/Capitulo%204.pdf>
- espilco, i. (2016). *reclutamiento de personal el lima metropolitana*. Obtenido de reclutamiento de personal el lima metropolitana: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/4261/espilco_zic.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza. (2016). *Universo, muestra y muestreo*. Obtenido de Universo, muestra y muestreo: <http://www.bvs.hn/Honduras/UICFCM/SaludMental/UNIVERSO.MUESTRA.Y.MUESTREO.pdf>
- ESPINOZA. (2017). *La hipótesis en la investigación*. Obtenido de La hipótesis en la investigación: https://www.researchgate.net/publication/322701262_La_hipotesis_en_la_investigacion
- Gavilano. (2018). *IMPLEMENTACIÓN DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL*. Obtenido de IMPLEMENTACIÓN DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL : <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1688/ADM-GAV-VIL-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzales, P. &. (2016). *Discriminación en el Proceso de Selección de Personal*. Obtenido de Discriminación en el Proceso de Selección de Personal: <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/5250/ARENA.pdf?sequence=1>
- Guartan. (2019). *el desempeño laboral*. Obtenido de el desempeño laboral : https://www.google.com/search?q=DESEMPE%20C3%91O+pdf&rlz=1C1CHBD_esPE921PE921&sxsrf=ALeKk02NBHMy_uIPEi2sFh-g-W-J3hifhw%3A1621472506601&ei=-rSIYMmBJLfb1sQP_4m48A8&oq=DESEMPE%20C3%91O+pdf&gs_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAMyAggAMgYIABAWEB4yBggAEBYQHjIGCAAQFhAeMgYIABAWEB4yBg
- guillén. (02 de 05 de 2017). *reclutamiento de personal en España*. Obtenido de reclutamiento de personal en España: <http://blog.talentclue.com/evolucion-modelo-reclutamiento-espana>
- guillén. (02 de 05 de 2017). *reclutamiento de personal en España*. Obtenido de reclutamiento de personal en España: <http://blog.talentclue.com/evolucion-modelo-reclutamiento-espana>
- Gutiérrez. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Huamanga, 2017*. Obtenido de Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Huamanga, 2017.: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/4261/espilco_zic.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28661/gutierrez_llh.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernandez, Fernandez , & Del pilar. (2017). *Metodología de la investigación*. Obtenido de Metodología de la investigación: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hilario. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Huamanga, 2017*. Obtenido de Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Huamanga, 2017: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28661/gutierrez_llh.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Idalberto. (2016). *RECLUTAMIENTO DE PERSONAL*. Obtenido de RECLUTAMIENTO DE PERSONAL: <http://www.utntyh.com/wp-content/uploads/2009/09/RESUMEN-UNIDAD-5-CHIAVENATO.pdf>
- López, & Fachelli. (2016). *METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA*. Obtenido de METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Martinez. (2021). *Reclutamiento interno*. Obtenido de Reclutamiento interno: <https://superrheroes.sesametime.com/reclutamiento-interno/>
- MARTINEZ, M. (2017). *EL CONOCIMIENTO: SU NATURALEZA Y PRINCIPALES HERRAMIENTAS PARA SU GESTIÓN*. Obtenido de EL CONOCIMIENTO: SU NATURALEZA Y PRINCIPALES HERRAMIENTAS PARA SU GESTIÓN: <http://www.encuentros-multidisciplinares.org/Revistan%C2%BA36/MARIA%20AURORA%20MARTINEZ%20REY.pdf>
- Mendiola. (2017). *funciones de Reclutamiento y Selección*. Obtenido de funciones de Reclutamiento y Selección : <https://neuvoo.com.mx/neuvooPedia/es/analista-de-reclutamiento-y-selecci%C3%B3n/>
- MENGUAL. (2019). *EL RECLUTAMIENTO MIXTO*. Obtenido de EL RECLUTAMIENTO MIXTO: <https://www.ceupe.com/blog/rrhh-el-reclutamiento-mixto.html>
- PILAR. (2019). *ESTUDIO DE POBLACION*. Obtenido de ESTUDIO DE POBLACION: <file:///C:/Users/evils/Downloads/Dialnet-LaPoblacionSegundoElementoConstitutivoDelEstadoCol-2348030.pdf>
- PILAR, D. (2017). *ESTUDIO DE LA POBLACION*. Obtenido de ESTUDIO DE LA POBLACION: <file:///C:/Users/evils/Downloads/Dialnet-LaPoblacionSegundoElementoConstitutivoDelEstadoCol-2348030.pdf>
- polo. (2018). *Reclutamiento y Selección de Personal*. Obtenido de Reclutamiento y Selección de Personal: https://www.ecured.cu/Reclutamiento_de_personal

- RODRIGUEZ. (2018). *Reclutamiento interno: ¿Es una opción?* Obtenido de Reclutamiento interno: ¿Es una opción?: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/reclutamiento-interno-es-una-opcion/>
- ROMERO. (2016). *NUEVAS TENDENCIAS EN RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL*. Obtenido de NUEVAS TENDENCIAS EN RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf>
- Saiz. (2016). *Herramientas 2.0 en los procesos de reclutamiento*. Obtenido de Herramientas 2.0 en los procesos de reclutamiento: <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/9681/SAIZBRINGASCLAUDIA.pdf?sequence=1>
- Sanches. (2020). *La importancia de gestionar el proceso de reclutamiento y selección*. Obtenido de La importancia de gestionar el proceso de reclutamiento y selección: <http://www.revistaespacios.com/a20v41n03/a20v41n03p18.pdf>
- Sánchez. (2016). “*LAS HERRAMIENTAS VIRTUALES Y SU INFLUENCIA EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN LAS MEDIANAS EMPRESAS DE LIMA, EN EL AÑO 2015*”. Obtenido de "LAS HERRAMIENTAS VIRTUALES Y SU INFLUENCIA EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN LAS MEDIANAS EMPRESAS DE LIMA, EN EL AÑO 2015": https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2336/Erik%20Sanchez_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- THOMPSON. (2017). *Promoción*. Obtenido de Promoción: <https://conceptodefinicion.de/promocion/>
- Uladech. (2020). *CÓDIGO DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN*. Obtenido de CÓDIGO DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN: <file:///C:/Users/evils/Downloads/C%C3%B3digo%20de%20C%C3%A9tica%20para%20la%20investigaci%C3%B3n%20V003.pdf>
- VAGALUME. (2016). *Reclutamiento interno VS reclutamiento externo: así contratan en nuestras empresas*. Obtenido de Reclutamiento interno VS reclutamiento externo: así contratan en nuestras empresas: <https://www.vivus.es/blog/economia-de-hoy/reclutamiento-interno-vs-reclutamiento-externo-asi-contratan-en-nuestras-empresas/>
- Valdes, & Hernandez . (2016). *procedimiento: reclutamiento y seleccion de personal de la universidad digital del estado de mexico* . Obtenido de procedimiento: reclutamiento y seleccion de personal de la universidad digital del estado de mexico: https://www.udemex.edu.mx/Normatividad/ar/ADM/PROCEDIMIENTOS/Procedimiento_de

_reclutamiento_y_selecci%C3%B3n_de_personal.pdf

VALDIVIA. (2017). *La importancia estratégica del reclutamiento*. Obtenido de La importancia estratégica del reclutamiento: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/05/la-importancia-estrategica-del-reclutamiento/>

VALENTINA. (2019). *QUE ES RECLUTAMIENTO MIXTOY COMO EJECUTARLO*. Obtenido de QUE ES RECLUTAMIENTO MIXTOY COMO EJECUTARLO: <https://articles.jobconvo.com/es/que-es-reclutamiento-mixto-y-como-ejecutarlo/>

VALENTINE. (2019). *Reclutamiento mixto*. Obtenido de Reclutamiento mixto: <https://articles.jobconvo.com/es/que-es-reclutamiento-mixto-y-como-ejecutarlo/>

VEGALUME. (2016). *Reclutamiento interno*. Obtenido de Reclutamiento interno: <https://www.direccionhumana.com/que-es-el-reclutamiento-externo-2/>

Anexo

ANEXO N° 1

CRONOGRAMAS DE ACTIVIDADES

DIAGRAMA DE GRANTT									
ACTIVIDADES	SEMANAS								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Selección del tema de investigación									
Presentación del tema de investigación									
Planteamiento del problema									
objetivos y justificación de la investigación									
Metodología de la investigación									
Introducción									
Revisión de la primera versión del proyecto de Investigación									
Presentación del proyecto final									
Calificación y sustentación del proyecto de investigación por parte del jurado de investigación (1 revisión)									
Calificación y sustentación por parte del DTI(docente tutor)									

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N	Actividades	Año 2020								Año 2021							
		Semestre I				Semestre II				Semestre III				Semestre IV			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del proyecto.	x															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación.		x														
3	Aprobación del proyecto por el jurado de investigación.			x													
4	Exposición del proyecto al jurado de investigación o docente tutor.				x												
5	Mejora del marco teórico.					x											
6	Redacción de la revisión de la literatura.						x										
7	Elaboración del consentimiento informado.							x									
8	Ejecución de la metodología								x								
9	Resultados de la investigación									x							
10	Conclusiones y recomendaciones.										x						
11	Redacción del primer informe de investigación.											x					
12	Redacción del informe final.												x				
13	Aprobación del informe final del jurado de investigación.													x			
14	Presentación de ponencia en eventos científicos.														x		
15	Redacción de artículo científico.															x	

ANEXO N° 2

PRESUPUESTO

PRESUPUESTO DESEMBOLSABLE (ESTUDIANTE)			
CATEGORÍA	BASE	% O NUMERO	TOTAL
SUMINISTRO			
• Impresiones	S/6.00	1	S/6.00
• Fotocopias	S/7.20	2	S/14.40
• Papel Bond A-4	S/0.10	11	S/11.00
• Lapiceros	S/1.50	3	S/4.50
SERVICIOS			
• Uso de turniting	S/50.00	1	S/50.00
SUB TOTAL			S/85.90
GASTO DE VIAJE			
• Pasajes para recolección de datos	S/5.00	2	S/10.00
SUB TOTAL			S/10.00
TOTAL DE PRESUPUESTO DESEMBOLSABLE			S/96.90
PRESUPUESTO NO DESEMBOLSABLE			
CATEGORÍA	BASE	NUMERO	TOTAL
SERVICIOS			
Uso de internet (laboratorio de aprendizaje)			
Búsqueda de información envases de datos			
SUB TOTAL			
Recursos humanos			
asesoría personalizada (4 horas por semana)			
Sub total			
TOTAL DE PRESUPUESTO NO DESEMBOLSABLE			
TOTAL			

ANEXO N° 3

MODELO DEL CUESTIONARIO



ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ENCARGADOS Y TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE TERLECOMUNICACIONES ORBITEL S.A.C

La presente encuesta está a cargo de Casani Lujan Juan Carlos y forma parte de un trabajo de investigación titulada RECLUTAMIENTO DE PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO TELECOMUNICACIONES: CASO ORBITEL S.A.C, DISTRITO AYACUCHO, 2020, teniendo por finalidad la recolección de información, se le ruega responder con total sinceridad.

INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuestionario se presenta un grupo de características sobre reclutamiento de personal; cada una de ellas va seguida de cinco alternativas con respuesta que deben marcar, alternativa que vea usted conveniente teniendo en cuenta los siguientes criterios:

ESCALA VALORATIVA				
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

MASCULINO

FEMENINO

N°	ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
	VARIABLE: RECLUTAMIENTO DE PERSONAL					
	Dimensión 1 : interna (desempeño, conocimiento, habilidades)					
01	¿Usted cree que el desempeño que brinda el trabajador a la empresa de telecomunicaciones es óptimo?					
02	¿Cree usted que las habilidades del trabajador le hacen ser más eficiente en su trabajo?					
03	¿El conocimiento del trabajador es idóneo para el cargo que ocupa en la empresa?					
04	¿El trabajador posee habilidades para que pueda salir ante un problema o conflicto presente en la empresa?					
05	¿Usted se siente cómodo con el personal que la empresa llegó a contratar?					
	Dimensión 2: externa (reclutamiento, selección, promoción)					
06	¿Al momento de realizarse el reclutamiento hubo algún tipo de inconveniente dentro o fuera de la empresa?					

07	¿Al momento de realizarse el proceso de selección de personal se incluyen pruebas de desempeño dentro de la empresa?					
08	¿Usted cree que las políticas que aplica la empresa es adecuado para adquirir empleados con un buen desempeño?					
09	¿Usted como gerente cree que la política de selección que incluye la empresa es idóneo para adquirir empleados?					
10	¿La organización promociona a sus mejores empleados para que pueda ascender de puesto?					
Dimensión 3: mixta (interna, externa)						
11	¿Usted considera que la selección del personal interno para el nombramiento se realiza de manera transparente?					
12	¿Generalmente la organización al no encontrar candidatos dentro de la empresa opta en buscar externamente?					

ANEXO N° 4

CARTA DE CONSENTIMIENTO



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Carta s/n° - 2021-ULADECH CATÓLICA

Sr(a).

Flor Yesenia Gutiérrez Ccasani

Gerente general de “Orbitel S.A.C., Distrito Ayacucho, 2020.”

Presente. -

De mi consideración:

Es un placer dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo e informarle que soy estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El motivo de la presente tiene por finalidad presentarme, CASANI LUJAN JUAN CARLOS con código de matrícula N° 3111181343, de la Carrera Profesional de Administración, ciclo VII, quién solicita autorización para ejecutar de manera remota o virtual, el proyecto de investigación titulado RECLUTAMIENTO DE PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO TELECOMUNICACIONES: CASO ORBITEL S.A.C, DISTRITO AYACUCHO, 2020.

durante los meses de ejecución del presente año.

Por este motivo, mucho agradeceré me brinde el acceso y las facilidades a fin de ejecutar satisfactoriamente mi investigación la misma que redundará en beneficio de su Institución. En espera de su amable atención, quedo de usted.

Atentamente

Casani Lujan Juan Carlos

DNI. N° 77660950

Flor Yesenia Gutiérrez Ccasani

DNI. N° 74313845

ANEXO N° 5

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES
CHIMBOTE

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Chuchon Huamani Arturo
identificado con DNI. 28298065, con carnet de colegiatura CLAD N° .09310 y con grado
de: maestría

Por medio de este presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento de recolección de datos, la encuesta elaborada por la estudiante CASANI LUJAN Juan Carlos, para efecto de su aplicación a los sujetos de la población-muestra seleccionada para el trabajo de investigación titulado: RECLUTAMIENTO DE PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO TELECOMUNICACIONES; CASO ORBITEL S.A.C, DISTRITO AYACUCHO, 2020. que se encuentra realizando, luego de hacer la revisión correspondiente se recomienda al estudiante tener en cuenta las observaciones hechas al instrumento con la finalidad de optimizar los resultados.

Ayacucho 14 de noviembre del 2020

Lic. Adm. Arturo Chuchón Huamani
CLAD. 9310

Firma del experto

ANEXO N° 6

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO


APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE	INSTITUCIÓN DONDE LABORA	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	AUTOR DEL INSTRUMENTO
CHUCHON HUAMANI, Arturo	ULADECH CATÓLICA	CUESTIONARIO	CASANI LUJAN, Juan Carlos
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "Reclutamiento de personal en las micro y pequeñas empresas rubro telecomunicaciones: caso Orbitel S.A.C, distrito Ayacucho, 2020".			

**TABLA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR
EXPERTO UNIVERSIDAD CATÓLICA ULADECH-EFP AD
ASPECTO DE EVALUACIÓN**

CRITERIO DE EVALUACIÓN	ÍTEMS EVALUAR	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				
2. objetividad	Esta expresado en conductas observables.																				
3. actualización	Esta adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																				
4. organización	Esta organizado en forma lógica.																				
5. suficiencia	Comprende aspectos cuantitativos.																				
6. intencionalidad	Esta adecuado para medir los aspectos de interés.																				
7. consistencia	Está basado en aspectos teóricos científicos.																				
8. coherencia	Entre las variables dimensiones, indicadores e ítems.																				
9. metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.																				
10. pertinencia	Las dimensiones consideradas permiten evaluar la variable en su conjunto.																				

I. OPINIÓN DE APLICACIÓN

II. PROMEDIO DE EVALUACIÓN

24 noviembre de 2020	28298065	 <small>Dr. Arturo Chuchón Huamani GLAD, 0510</small>	978849199
LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO	TELÉFONO

proyecto final

por JUAN CARLOS CASANI LUJAN

proyecto final

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE
INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS
