



Relación entre reclutamiento y selección de personal en la empresa IMCO servicios S.A.C., en Moquegua-Perú

Relationship between Recruitment and Selection of Personnel in the Company IMCO Servicios S.A.C., in Moquegua-Perú

Nadia Idene Ccaso Huacca

Katherine Ccosi Alata

nadia.cch1228@gmail.com

katherineccosi@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0007-6707-2518>

<https://orcid.org/0009-0005-8604-2344>

**Universidad José Carlos Mariátegui
Moquegua - Perú**

**Universidad José Carlos Mariátegui
Moquegua - Perú**

Artículo recibido 02 de julio de 2024 / Arbitrado 23 agosto de 2024 / Aceptado 28 octubre de 2024 / Publicado 03 de enero de 2025

RESUMEN

El reclutamiento y selección de personal son clave para el éxito empresarial. Es crucial contar con personal calificado en las compañías de ingeniería, mantenimiento, construcción y montaje electromecánico. Esto garantiza el éxito, la eficiencia y la reputación corporativa, lo que asegura su liderazgo en el sector. El objetivo del estudio fue evaluar la relación entre el reclutamiento y la selección de personal en IMCO Servicios S.A.C., identificando las prácticas implementadas y su influencia en el desempeño organizacional. La metodología empleada en el estudio tuvo un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 278 trabajadores. Los principales resultados destacan una correlación positiva entre las variables analizadas con un coeficiente Rho de Spearman de 0.954 y un nivel de significancia bilateral de 0.000. Se concluye que la organización realiza un reclutamiento adecuado, lo que demuestra su capacidad para atraer y seleccionar profesionales altamente calificados.

Palabras clave:

Reclutamiento, Selección de Personal, Personal Calificado, Recursos Humanos, Desempeño y Eficiencia Organizacional.

ABSTRACT

Recruitment and selection of personnel are key to business success. It is crucial to have qualified personnel in engineering, maintenance, construction and electromechanical assembly companies. This guarantees success, efficiency and corporate reputation, which ensures its leadership in the sector. The objective of the study was to evaluate the relationship between recruitment and selection of personnel in IMCO Servicios S.A.C., identifying the practices implemented and their influence on organizational performance. The methodology used in the study had a quantitative approach of descriptive-correlational level and non-experimental design. The sample consisted of 278 workers. The main results highlight a positive correlation between the variables analyzed with a Spearman Rho coefficient of 0.954 and a bilateral significance level of 0.000. It is concluded that the organization carries out adequate recruitment, which demonstrates its ability to attract and select highly qualified professionals.

Keywords:

Recruitment, Personnel Selection, Qualified Personnel, Human Resources, Organizational Performance and Efficiency.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los cambios en el mercado global, el proceso de globalización y la expansión económica, junto con la implementación de acuerdos y tratados de libre comercio orientados a obtener diversas ventajas comerciales, han dirigido la atención de los economistas hacia el respaldo y fortalecimiento de las empresas. Esto impone a los empresarios la necesidad de familiarizarse con herramientas de gran relevancia con el propósito de consolidar los recursos humanos que formarán parte integral de la empresa (Jaramillo y Tonon 2023).

Según Obando (2020), es fundamental subrayar que la capacitación adecuada del personal para la formación de equipos competitivos es un proceso genuinamente complejo que requiere varios años. Este proceso no solo implica la transmisión de conocimientos, sino también el desarrollo de habilidades prácticas y actitudes proactivas que fomenten un ambiente laboral colaborativo. En consecuencia, las organizaciones han comenzado a reconocer a los recursos humanos como su activo más valioso, y la gestión efectiva de estos se considera su tarea primordial e indispensable.

Al respecto, Borgas (2023) asevera que un empleado trasciende su papel meramente funcional como herramienta y se consolida como un activo fundamental para la empresa. En este sentido, la organización involucra a sus trabajadores en la internalización de los valores y principios corporativos, adoptando medidas para preservar su bienestar como estrategia para alcanzar una ventaja competitiva. De acuerdo con la perspectiva de Rodríguez y Rosenstiehl (2018), el recurso humano se presenta como un elemento esencial que influye de manera significativa en el rendimiento de las operaciones empresariales.

Según la OECD (2020), existen diversas maneras de fomentar el desarrollo de competencias en distintos procesos relacionados con los recursos humanos, una cuestión de suma importancia, ya que constituye el método más robusto para reclutar de manera continua a individuos con habilidades y capacidades adecuadas para adaptarse a los roles requeridos. Por lo tanto, de acuerdo con las estadísticas, el 66% de los países opta por realizar exámenes competitivos en sus procesos de reclutamiento y selección. Estos exámenes no solo aseguran la calidad del personal seleccionado, sino que también promueven un enfoque meritocrático en la gestión del talento.

En naciones como Brasil, México y Perú, así como en Argentina, Chile, Colombia y Costa Rica, estos procesos suelen ser llevados a cabo por comités de Gestión Humana, incluyendo la participación de ministros. Esta práctica se observa en un total de 22 países, los cuales concentran sus esfuerzos en orientar el empleo y la selección de candidatos para integrar nuevos talentos en diversas empresas, adaptándose a las necesidades específicas de cada organización y cumpliendo con los estándares y requisitos establecidos.

Por su parte, Ramírez (2020) sostiene que la inclusión del reclutamiento y la selección de talento humano en la planificación estratégica de una organización es fundamental. La formación de un equipo de colaboradores idóneo constituye el epicentro de cada empresa y es un componente esencial y prioritario para enfrentar los desafíos de un mercado contemporáneo cada vez más exigente. En este contexto, se resalta la importancia crucial de seleccionar adecuadamente al personal apropiado para ocupar las posiciones dentro de la empresa.

Martínez (2018) ratifica que el reclutamiento en el sector de ingeniería requiere una comprensión profunda de las habilidades técnicas necesarias para desempeñar roles específicos, que abarcan desde ingenieros civiles, eléctricos y mecánicos hasta técnicos especializados en diferentes áreas de la construcción y montaje electromecánico. Asimismo, además de las competencias técnicas, es importante considerar las habilidades blandas, como el trabajo en equipo, la capacidad de adaptación y la resolución de problemas, las cuales son esenciales para un desempeño efectivo en entornos dinámicos y colaborativos.

Según Martínez y Vargas (2029), el proceso de selección se vuelve aún más crucial dada la naturaleza multidisciplinaria de los proyectos en los que estas empresas participan. Es fundamental identificar candidatos que no solo sobresalgan en sus áreas de especialización, sino que también puedan colaborar de manera efectiva con profesionales de otras disciplinas para lograr objetivos comunes. Esto implica evaluar no solo las habilidades técnicas y la experiencia previa, sino también la capacidad de comunicación, la flexibilidad y la disposición para aprender y adaptarse a nuevos desafíos.

Además, el reclutamiento y selección en este sector deben considerar la importancia de la seguridad y el cumplimiento normativo, dado el entorno de trabajo altamente regulado y potencialmente peligroso en el que operan estas empresas. Es fundamental identificar candidatos con un fuerte compromiso con las prácticas seguras y la conformidad con los estándares de calidad y regulaciones pertinentes.

En el ámbito del departamento de recursos humanos de la empresa IMCO Servicios S.A.C., se evidencia una dificultad significativa en la identificación del candidato idóneo. Esta situación repercute de manera negativa en el funcionamiento general de la organización, generando insatisfacción entre los clientes debido a la falta de atención y asesoramiento adecuados por parte de los recién incorporados. Este descontento surge a raíz de la falta de conocimiento por parte del nuevo personal acerca de sus roles específicos y de los indicadores que deben cumplir.

Como consecuencia, los empleados recién ingresados tienden a renunciar, principalmente debido a la falta de claridad respecto a las diversas responsabilidades que deben desempeñar dentro de la estructura organizativa. En este contexto, se busca destacar la conexión existente entre los procesos de reclutamiento y selección de personal, identificando como esta relación incide directamente en el desempeño y la eficacia de la organización.

El presente artículo tiene por objetivo evaluar la relación entre el reclutamiento y la selección de personal en IMCO Servicios S.A.C., identificando las prácticas implementadas y su influencia en el desempeño organizacional.

METODOLOGÍA

El presente estudio adoptó un diseño descriptivo-correlacional. Se buscó caracterizar los hechos a través de la opinión de colaboradores seleccionados de la empresa IMCO Servicios S.A.C., con el objetivo de establecer una estructura de comportamiento que oriente a la empresa en sus acciones estratégicas y en la toma de decisiones.

La fase correlacional fue fundamental para determinar la asociación entre "reclutamiento" y "selección de personal" mediante pruebas de hipótesis y técnicas estadísticas. Esto permitió analizar las relaciones entre las variables y orientar las estrategias de la empresa para tomar decisiones de mercadeo más efectivas, mejorando así el servicio a sus clientes. A continuación, se describen las hipótesis planteadas en la investigación.

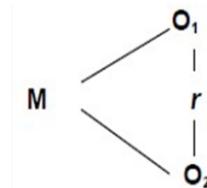
Hipótesis General: Existe relación entre el *reclutamiento* y la *selección de personal* en la empresa IMCO Servicios S.A.C., Moquegua.

Hipótesis Específica 1: Existe relación entre el *reclutamiento* y las *bases para la selección de personal* en la empresa IMCO Servicios S.A.C., Moquegua.

Hipótesis Específica 2: Existe relación entre el *reclutamiento* y la *ejecución del proceso de selección en la empresa* IMCO Servicios S.A.C., Moquegua.

Hipótesis Específica 3: Existe relación entre el *reclutamiento* y la *evaluación y control de los resultados en la empresa* IMCO Servicios S.A.C., Moquegua.

El estudio se realizó bajo el diseño no experimental ya que se focaliza en examinar individualmente cada una de las variables, sin la intención de manipular ninguna de ellas ni de inducir cambios en la realidad tal como se ilustra en el esquema de investigación descrito en la representación siguiente:



Donde:

M: muestra de estudio

1: *variable*: Reclutamiento

r: relación

2: *variable*: Selección del personal

En este contexto, la población bajo estudio estuvo compuesta por 1,000 empleados de la entidad IMCO Servicios S.A.C. Para la selección de los participantes en el estudio, se aplicó el muestreo aleatorio simple sin reemplazamiento, determinando una muestra de 278 trabajadores de la empresa.

Para realizar la recolección de información, se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo propósito fue facilitar la recopilación de datos mediante la creación de instrumentos adecuados, desarrollados previamente con base en los objetivos de la investigación.

La recopilación de datos se realizó mediante el uso de dos cuestionarios. El primero se denomina "Cuestionario para Evaluar el Reclutamiento del Personal" y consta de 30 ítems, organizados según el siguiente esquema:

Planeación de Personal: Determinación de las necesidades de la organización en términos de las personas, ofrecimiento del mercado en cuanto recursos humanos, técnicas de reclutamiento a emplear.

Reclutamiento Interno de Recursos Humanos: Fuentes de reclutamiento interno y técnicas de reclutamiento interno.

Reclutamiento Externo de Recursos Humanos: Fuentes de reclutamiento externo y técnicas de reclutamiento externo.

El segundo instrumento de recolección de información se denomina “Cuestionario para Evaluar la Selección del Personal” y se compone de 24 ítems, organizados de la siguiente manera:

Bases para la selección del personal: Obtención de la información sobre el puesto y elección de las técnicas de selección del ocupante.

Ejecución del Proceso de Selección del Personal: Selección de actos de decisión.

Evaluación y Control de los Resultados: Costos de personal, costos de operación y costos adicionales.

Los dos cuestionarios fueron sometidos a procesos de validación realizada por tres expertos de amplia experiencia en el área.

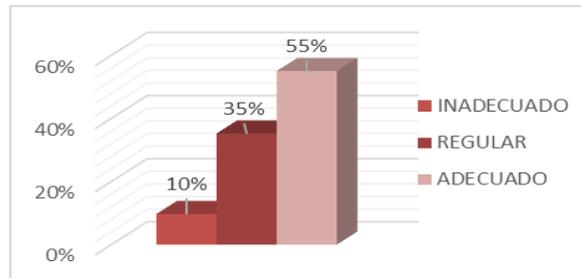
Los datos recopilados fueron sometidos a un análisis estadístico con el propósito de resumir los casos y validar las hipótesis formuladas.

En la fase de procesamiento de la información, se recurrió a la estadística descriptiva para organizar los porcentajes y frecuencias de las variables presentándolos en tablas. La aplicación de la estadística inferencial permitió respaldar una de las hipótesis planteadas conduciendo así a conclusiones fundamentadas en el estudio. Asimismo, para evaluar la relación entre las variables, se empleó la prueba de correlación de Spearman dada la naturaleza ordinal de las escalas utilizadas para medir ambas variables.

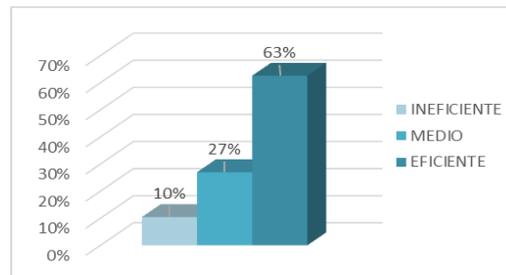
Para procesar la información se empleó el software SPSS, versión 23.24

RESULTADOS

Después de aplicarse el instrumento se pudo constatar en lo concerniente con las variables en estudio. Los resultados revelan que el 55% de los encuestados perciben un reclutamiento de nivel adecuado, mientras que el 35%, lo califican como regular, y el 10% de los colaboradores lo evalúan como inadecuado, como se puede apreciar en el gráfico 1.

Gráfico 1. Niveles relacionados con la variable reclutamiento

Con respecto a la planeación de personal se pudo constatar que el 53% de los sujetos perciben un reclutamiento de nivel adecuado, mientras que el 40% lo califican como regular, y el 7% de los colaboradores lo evalúan como inadecuado. En lo relativo al reclutamiento interno el 93% opinó que lo perciben con un nivel adecuado, mientras que el 5% lo califican como regular y el 2% lo evalúan como inadecuado. Y con el reclutamiento externo se tiene que el 55% lo consideran adecuado, mientras el 32% lo califican como regular, el 13%, lo evalúan como inadecuado. Para las variables relacionadas a la selección de personal se tiene que el 63% del total perciben una selección de personal de nivel eficiente, mientras que el 27%, lo califican como medio y el 10% de los colaboradores lo evalúan como ineficiente, gráfico 2.

Gráfico 2. Niveles relacionados con la variable selección de personal

En cuanto a las “bases para la selección del personal” el 88% de los encuestados opinaron que las consideran eficientes, mientras que el 10% lo califican como medio, y el 2%, lo evalúan como ineficiente. Asimismo, el 87% de los participantes perciben una ejecución del proceso de selección de nivel eficiente, mientras que el 9% lo califican como medio y el 4% de los colaboradores lo evalúan como ineficiente. Además, el 82% perciben una evaluación y control de los resultados respecto a la selección de personal de nivel eficiente, mientras que el 10% lo califican como medio y el 7% lo evalúan como ineficiente.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

H_1 : Existe relación entre el reclutamiento y la selección de personal en la empresa IMCO Servicios S.A.C., Moquegua.

H_0 : Existe relación entre el reclutamiento y la selección de personal en la empresa IMCO Servicios S.A.C., Moquegua.

En lo referente a la correlación entre las variables reclutamiento y selección de personal, se aprecia un valor de 0.954 mediante el empleo del coeficiente Rho de Spearman. Esta cifra denota una correlación positiva alta, con un nivel de significancia de $p=0.000$, el cual es inferior a 0.05. En este sentido, la hipótesis nula es desestimada y se acepta la hipótesis alternativa, lo cual ratifica la presencia de una correlación altamente significativa entre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la compañía IMCO Servicios S.A.C., ubicada en Moquegua, se aprecia en el cuadro 1.

Hipótesis Específica 1:

H_1 : Existe relación entre el reclutamiento y las bases para la selección de personal en la empresa IMCO Servicios S.A.C., Moquegua.

H_0 : Existe relación entre el reclutamiento y las bases para la selección de personal en la empresa IMCO Servicios S.A.C., Moquegua

Cuadro 1. Correlación entre las variables reclutamiento y selección de personal

		RECLUTAMIENTO		SELECCIÓN DE PERSONAL	
Rho de Spearman	RECLUTAMIENTO	Coeficiente de correlación	1,000	,954**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
	SELECCIÓN DE PERSONAL	N	278	278	
		Coeficiente de correlación	,954**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	278	278	

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

En lo concerniente a los resultados de la correlación entre el reclutamiento y las bases para la selección de personal, se puede apreciar en el cuadro 2. Los hallazgos revelan un valor de 0.923 mediante el empleo del coeficiente Rho de Spearman. Esta cifra denota una correlación positiva alta, con un nivel de significancia de $p=0.000$, el cual es inferior a 0.05. Así pues, la hipótesis nula es desestimada y se acepta la hipótesis alternativa, lo cual ratifica la presencia de una correlación altamente significativa entre el proceso de reclutamiento y las bases para la selección de personal en la empresa IMCO Servicios S.A.C., ubicada en Moquegua.

Hipótesis Específica 2:

H_1 : Existe relación entre el reclutamiento y la ejecución del proceso de selección en la empresa IMCO Servicios S.A.C., Moquegua.

H_0 : Existe relación entre el reclutamiento y la ejecución del proceso de selección en la empresa IMCO Servicios S.A.C., Moquegua.

Cuadro 2. *Correlación entre la variable reclutamiento y la dimensión bases para la selección de personal*

			Bases para la selección de personal	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Bases para la selección de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,923**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	278	278
	RECLUTAMIENTO	Coeficiente de correlación	,923**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		278	278	

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

El cuadro 3, presenta los resultados de la correlación entre el reclutamiento y la ejecución del proceso de selección, mostrando un valor de 0.904 mediante el uso del coeficiente Rho de Spearman. Este valor indica una correlación positiva fuerte, con un nivel de significancia de $p=0.000$, que es inferior a 0.05. Por lo tanto, se desestima la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que confirma la existencia de una correlación altamente significativa entre el reclutamiento y la ejecución del proceso de selección en la empresa IMCO Servicios S.A.C., ubicada en Moquegua.

Hipótesis Específica 3:

H₁: Existe relación entre el reclutamiento y la evaluación y control de los resultados en la empresa IMCO Servicios S.A.C., Moquegua.

H₀: Existe relación entre el reclutamiento y la evaluación y control de los resultados en la empresa IMCO Servicios S.A.C., Moquegua.

Cuadro 3. *Correlación entre la variable reclutamiento y la dimensión ejecución del proceso de selección*

			Ejecución del proceso de selección	RECLUTAMIENTO
Rho de Spearman	Ejecución del proceso de selección	Coeficiente de correlación	1,000	,904**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	278	278
	RECLUTAMIENTO	Coeficiente de correlación	,904**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		278	278	

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

En el cuadro 4, se reflejan los resultados de la correlación entre el reclutamiento y la evaluación y control de los resultados, mostrando un valor de 0.941 mediante el empleo del coeficiente Rho de Spearman. Esta cifra denota una correlación positiva fuerte, con un nivel de significancia de $p=0.000$, el cual es inferior a 0.05. Así pues, la hipótesis nula es desestimada y se acepta la hipótesis alternativa, lo cual ratifica la presencia de una correlación altamente significativa entre el reclutamiento y la evaluación y control de los resultados en la empresa IMCO Servicios S.A.C., ubicada en Moquegua.

Cuadro 4. Correlación entre la variable reclutamiento y la dimensión evaluación y control de los resultados

			Evaluación y control de los resultados	RECLUTAMIENTO
Rho de Spearman	Evaluación y control de los resultados	Coeficiente de correlación	1,000	,941**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	278	278
	RECLUTAMIENTO	Coeficiente de correlación	,941**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	278	278

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

Los resultados revelaron también, la presencia de una conexión significativa entre ambas variables lo mismo sucede entre la variable reclutamiento y las distintas dimensiones que componen la variable selección de personal.

Los hallazgos obtenidos del análisis de la relación entre dichas variables mostraron un coeficiente de correlación de Spearman de 0,954, lo que revela una correlación positiva elevada y estadísticamente significativa, sustentada por un valor de significancia de 0,000. Al explorar las relaciones entre la variable reclutamiento con las dimensiones específicas de la selección de personal como bases para la selección de personal, ejecución del proceso de selección, evaluación y control de los resultados, se observaron respectivamente los siguientes coeficientes Rho de Spearman 0,923; 0,904; 0,941, todos estos valores presentan un nivel de significancia inferior a 0.001, evidenciando una relación altamente positiva en cada caso.

DISCUSIÓN

El reclutamiento es fundamental en las empresas, ya que permite atraer y seleccionar talento adecuado para cada puesto. Un proceso de reclutamiento eficaz asegura que las organizaciones cuenten con personal competente, lo que impulsa el logro de sus objetivos estratégicos.

En consonancia con la investigación realizada por Martínez y Vargas (2019), se establece que uno de los procesos clave en la gestión de recursos humanos es el reclutamiento y la selección de personal. A través de este proceso, las organizaciones garantizan contar con personal competente para cada puesto, lo que resulta fundamental para el logro de los objetivos organizacionales. En sus hallazgos destacan haber alcanzado favorables en una fábrica de conservas.

Los hallazgos de Ramos (2021) también revelaron efectos positivos en un estudio destinado a relacionar los procesos de reclutamiento y selección con los costos asociados. Los resultados obtenidos tras un adecuado procesamiento e interpretación de la información destacan una correlación positiva y fuerte entre las variables, evidenciada por un valor de Pearson de 0.936.

Este autor concluye en que un proceso siempre genera costos debido a las actividades que se desarrollan en él, a más procesos más actividades y como son los procesos de reclutamiento y selección se generan costos necesarios para el desarrollo de la empresa, debido a que por medio de esto se va a contratar personal calificado que pueda desempeñar sus funciones y responsabilidades de manera eficiente.

Se coincide también con Sejuro (2018), quien realizó un estudio enfocado en determinar la relación entre las variables y su significancia. Los resultados indican que el reclutamiento presenta un porcentaje del 81.2%, mientras que la selección alcanza un 77.4%. A partir de estos hallazgos, la investigación concluye que existe una correlación significativa entre ambas variables, evidenciada por un coeficiente de correlación de 0.964 y un valor de significancia de 0.001.

En esta misma línea, Huayta (2019) menciona una investigación centrada en el proceso de selección y su relación con el desempeño laboral en una cooperativa de ahorro y crédito. En su estudio revela un nivel de significancia importante, evidenciado por la correlación de Pearson, que muestra una relación positiva entre ellas. En su investigación concluye que existe una correlación alta y significativa, con un resultado de Pearson de 0.825.

También se coincide con Galindo (2015), quien menciona una investigación centrada en determinar la existencia de una relación entre la selección de personal y el desempeño laboral. Los resultados destacan que el 98.75% de los encuestados considera que existe una relación, mientras que el 1.25% opina lo contrario. Además, se señala que, según la percepción de la muestra, hay un 98.75% que indica una influencia entre las variables.

Se concuerda con Tinoco et al. (2022), quienes mencionan un estudio realizado en una empresa industrial en México. En su investigación, los autores proponen un plan de mejora para el proceso de contratación de personal, con el objetivo de llevar a cabo las actividades adecuadamente, desarrollar habilidades a través de un plan de capacitación y realizar un proceso de contratación que considere los perfiles adecuados para la empresa.

Según describe Ramírez et al. (2019), los retos de las organizaciones para garantizar en la gestión del talento humano la estrategia organizacional incluyen adaptarse a los rasgos y tendencias actuales, de acuerdo a las necesidades del modelo funcional, mediado por los principios y objetivos corporativos, adecuados al contexto global. Además, deben fomentar la innovación y la flexibilidad, promoviendo un entorno de trabajo inclusivo que potencie el desarrollo profesional y personal de sus empleados.

Se concuerda con Ganga y Sánchez (2008), al aseverar que una buena selección de personal y un adecuado desempeño laboral son fundamentales para la sostenibilidad a largo plazo de una organización. Esto requiere un funcionamiento óptimo, eficaz y eficiente, dado las exigencias del mundo moderno. Por lo tanto, es crucial reconocer la importancia del proceso de reclutamiento y

selección de personal, considerando la fuerza laboral como el pilar fundamental de la gestión. Este proceso permite alcanzar los objetivos propuestos por la organización, reconociendo las capacidades y habilidades de cada persona que ocupa un cargo dentro de ella.

CONCLUSIONES

El estudio realizado demuestra que las variables están positivamente relacionadas. Es decir, a medida que se mejora el proceso de reclutamiento, identificando habilidades y valores pertinentes, aumenta la probabilidad de seleccionar candidatos que se ajusten adecuadamente a la cultura y las necesidades de la organización.

Se confirma que la empresa IMCO Servicios S.A.C. lleva a cabo el reclutamiento de personal de manera adecuada, lo cual indica una sólida capacidad de la organización para atraer y seleccionar profesionales altamente calificados en diversas áreas. Este proceso garantiza la disponibilidad del talento técnico y especializado necesario para ejecutar proyectos de alta complejidad de manera eficiente y eficaz, contribuyendo así al éxito operativo y al cumplimiento de los objetivos empresariales a largo plazo.

El estudio desarrollado permitió mostrar que la empresa, lleva a cabo una planeación de personal de manera apropiada, lo cual significa que existe una atención estratégica hacia la alineación de habilidades y experiencia con las demandas específicas de cada proyecto. Esto implica identificar las competencias técnicas necesarias, evaluar el mercado laboral para encontrar talento calificado y establecer procesos eficientes de selección y contratación para asegurar la disponibilidad de recursos humanos capacitados.

REFERENCIAS

- Borjas, J. (2023). Desarrollo de un Instrumento para Diferenciar a los Empleados. *Revista Trascender, Contabilidad y Gestión*, 8(22), 64-85. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i22.19>
- Ganga, F., y Sánchez, R. (2008). Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile. *Revista Gaceta Laboral*, 14(2), 271-297.
https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000200005
- Galindo, Y. (2015). *Relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Registral, Sunarp, Tacna, 2015*. Universidad Nacional de San Agustín. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5714>.
- Huayta, E. (2019). *El Proceso de Selección de Personal y su Relación con el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Toquepala, del Departamento de Tacna. Período 2016–2017*. <http://161.132.207.135/bitstream/handle/20.500.12969/1213/Huayta-Ramos-Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jaramillo, S. y Tonon, L. (2023). Ventajas y desventajas de la firma de tratados de libre comercio. Estudios De La Gestión: *Revista Internacional de Administración*, (14), 155–177. <https://doi.org/10.32719/25506641.2023.14.7>

- Martínez, R. (2018). El modo de actuación profesional del ingeniero: aspiración y realidad. *Mérida. Revista de Educación*, 16(4), 495-496. <http://scielo.sld.cu/pdf/men/v16n4/1815-7696-men-16-04-495.pdf>
- Martínez, O. y Vargas, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Revista Cooperativismo Y Desarrollo*, 7(2), 225–242. <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n2/2310-340X-cod-7-02-225.pdf>
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: una revisión literaria. *Revista ECA Sinergia*, 11 (2), 166-173 https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- OECD, (2020). *Panorama de las Administraciones Públicas América Latina y el Caribe 2020*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1256b68d-es>
- Sejuro, B. (2018). *Reclutamiento de personal y su influencia en la calidad de la selección de personal de la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva–Tacna*, 2018. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34828>.
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, I., y Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Revista Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramírez, P. (2020). *Reclutamiento y selección de personal en los recursos humanos*. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-losrecursos-humanos/>
- Ramos C., (2021). *Reclutamiento y Selección de Personal y los Costos en las Empresas Constructoras*, Lima-2019. Universidad Peruana Los Andes. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2475/T037-46882981_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, R. y Rosenstiehl, J. (2018). *Gestión de operaciones y talento humano: un modelo de elección discreta*. *Revista Tendencias*, 19(2), 92–112. <https://doi.org/10.22267/rtend.181902.99>
- Tinoco, V. Demetrio, M., y Jácome, G. (2022). Plan de mejora para el proceso de reclutamiento en la empresa textil Industrial Peña Valles S.A. de C.V. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(2), 1627-1649. <https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.208>