



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TESIS

**RECLUTAMIENTO DE PERSONAL Y SU
INFLUENCIA EN LA REMUNERACIÓN SALARIAL
DEL PERSONAL DE LA EMPRESA MINERA
PROCESADORA COSTA SUR SAC, EN LA
PROVINCIA DE CARAVELI - 2023**

PRESENTADO POR:

BACH. JUAN CHAHUASONCCO MAMANI

ASESOR:

MGR. JAIME SERAPIO CARPIO BANDA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

INGENIERO COMERCIAL

MOQUEGUA - PERÚ

2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADOS	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO	V
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS.....	VI
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
Descripción de la Realidad Problemática.	12
Definición del Problema.	15
1.1.1. Problema general	15
1.1.2. Problemas específicos	16
Objetivos de la investigación. –	16
1.1.3. Objetivo General	16
1.1.4. Objetivos específicos:	16
Justificación e importancia de la investigación	17
Variables. Operacionalización	18
Hipótesis de investigación. -	19
1.1.5. Hipótesis general	19
1.1.6. Hipótesis específicas:	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	20
Antecedente de la investigación.	20
Bases teóricas	26
Marco conceptual	35
CAPÍTULO III: MÉTODO	37
Tipo de investigación.	37
Diseño de investigación.	37
Población y muestra.	38

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	39
Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	39
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	41
Presentación de resultados por variables	41
Contrastación de hipótesis	49
Discusión de resultados.	53
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
Conclusiones	57
Recomendaciones	58
BIBLIOGRAFÍA.....	59
ANEXOS.....	63

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1	18
Tabla 2.	41
Tabla 3.	42
Tabla 4.	43
Tabla 5.	44
Tabla 6.	45
Tabla 7.	46
Tabla 8.	47
Tabla 9.	48
Tabla 10.	49
Tabla 11.	50
Tabla 12.	51
Tabla 13	52

Figura 1	41
Figura 2	42
Figura 3	43
Figura 4	44
Figura 5	45
Figura 6	46
Figura 7	47
Figura 8	48

RESUMEN

Los procesos interrelacionados que actúan en forma armónica están totalmente interrelacionados que da una fase un fácil acceso a todos los procesos y las futuras planificaciones que tengamos con el capital humano esto nos lleva a los desafíos para la gestión de los recursos humanos en la minería es cómo alinear esta estrategia de las personas con la estrategia del negocio minero, la empresa minera como cualquier otra, desde las carencias hasta el personal obrero este es el principal desafío de cualquier organización de personas o negocio su misión, objetivos y la cultura estos cuatro puntos deben estar alineados de manera totalmente equilibrada, esto de eso de la gestión de los desafíos de recursos organizacionales y la segunda que también va de la mano que son las estrategias de gestión de personal estrategia organizacional, el capital, el personal y los nuevos indicadores de desempeño, el nivel, en el cual estamos cada uno y apoyar en nosotros del desempeño, entrenamiento y desarrollo, plan de carrera compensaciones e institucional, todo esto nos conlleva a tener una mejor un mejor control de la gestión. Como se conoce la aplicación de recursos humanos es una técnica específica para determinar la forma o de forma sistemática la prohibición y demanda de empleados que tendrá una organización, una empresa, un directorio y el tipo de empleados que serán necesarios. Ahora para lograr todo esto hay que seguir ciertas normas están ya normas internacionales que están especificadas de mucha importancia la implementación, operación y acciones correctivas esas mediciones seguimiento registros las famosas auditorías y la revisión por la dirección; lo que es incorporación del talento humano en las organizaciones mineras o sea el ingreso eso está dentro de un fin ese tema en el cual se refleja en este estudio como el salario básico, el reclutamiento interno y el reclutamiento externo. Buscando el perfil de contratación de investigación del mercado laboral.

Palabras claves: reclutamiento, incentivo, normas, reglamentos, seguridad, perfil, productividad.

ABSTRACT

The interrelated processes that act in a harmonious way is totally interrelated that gives a phase easy access to all the processes and the future planning that we have with human capital. This leads us to the challenges for the management of human resources in mining. It is how align this people strategy with the mining business strategy, the mining company like any other, from shortcomings to workers this is the main challenge of any people organization or business its mission, objectives and culture these four points must be aligned in a totally balanced way, this from that of the management of the organizational resources challenge and the second that also goes hand in hand, which are the personnel management strategies, organizational strategy, capital, personnel and the new performance indicators , the level, in which we are each and support us in performance, training and development, career plan, compensation and institutional, all this leads us to have a better management control. As is known, the application of human resources is a specific technique to determine the form or systematically the prohibition and demand for employees that an organization, a company, a board of directors will have and the type of employees that will be necessary. Now, to achieve all this, certain standards must be followed. There are already international standards that are specified with great importance, the implementation, operation and corrective actions, these measurements, monitoring records, the famous audits and the review by management; what is the incorporation of human talent in mining organizations, that is, the income, that is within an end, that issues in which it is reflected in this study, such as the basic salary, internal recruitment and external recruitment. Looking for job market research recruitment profile.

Keywords: recruitment, incentive, norms, regulations, safety, profile, productivity.

INTRODUCCION

El proceso de reclutamiento consiste en identificar empleados potenciales que cumplan Los criterios que la compañía necesita y atraerlos en número suficiente para que sea posible una posterior selección de aquellos que se ajusten mejor a los requisitos del puesto las fuentes de reclutamiento pueden buscarse dentro de la compañía a través de la promoción interna o externamente a través de anuncios en los medios de comunicación, empresas, instituciones de empleo, bases de datos de la empresa etcétera la selección de personal esta fase consiste en elegir aquellos candidatos que cumplen de modo más adecuado los presupuestos de trabajo de esta manera el objetivo de este proceso es intentar predecir el comportamiento del candidato para el puesto así como adivinar su rendimiento futuro este diagnóstico se realiza un análisis comparativo entre los requisitos del puesto y las características del candidato es decir sus conocimientos habilidades experiencia de esta comparación surge el perfil ideal del futuro empleado a continuación se debe seleccionar al candidato cuyo perfil se acerque más a este perfil y por lo tanto no se trata de seleccionar a la persona con las mejores cualidades requeridas para el puesto de trabajo por otro lado para predecir el rendimiento del candidato se utilizan dos variables su nivel de Educación y sus competencias es decir se observan sus habilidades conocimientos y experiencia su nivel de motivación e interés por el trabajo el cual será mayor o menor en función de su personalidades ahora bien para conocer al candidato de la mejor manera de conocimiento pruebas psicológicas etcétera porque es tan importante El reclutamiento y la Selección del personal el proceso de reclutamiento y selección puede resultar una tarea agotadora sin embargo si el proceso o la política de reclutamiento y selección se realiza bien personal de un candidato ideal el cual no solo reunirá las actitudes necesarias para realizar el trabajo sino que también complementará los valores fundamentales de la empresa el principal objetivo del reclutamiento y la Selección del personal es asegurar un proceso de contratación ordenado transparente y que pueda favorecer al equipo a colocar a las personas adecuadas en las oficinas de la compañía a continuación veremos los principales ventajas que se consiguen si se tiene un buen

proceso de reclutamiento y selección de personal empleados cuando una empresa contrata a personas con tipos de personalidad y actitudes profesionales adecuadas el resultado final suele ser empleados más felices según la revista bien a las preferencias de los empleados y los hace felices tasas de retención un menor índice de candidatos los esfuerzos de contratación previstos incluyen la determinación de los mejores métodos para conectarnos los métodos de contratación más habituales y los medios de comunicación proceso de reclutamiento y selección bien organizado puede ayudar a ocupar de forma muy rápida una vacante como resultado se consigue controlar o eliminar por completo las posibles interrupciones en la producción o los servicios debido a la falta de personal.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Descripción de la Realidad Problemática

En la actualidad todas las organizaciones hacen uso de la ejecución de diversos procesos, los cuales están enfocados en ser el medio por el cual las organizaciones cumplen sus objetivos y sus metas, existen diversos procesos como la cantidad de diversidades de productos en el mercado y demandas existentes en el contexto global de una economía. No obstante dentro de todos estos diversos procesos existen procesos que son ejecutados por todas las organizaciones sin excepción alguna como es el caso de los procesos de reclutamiento del área de Recursos Humanos, este proceso tiene la finalidad de conseguir hacer que la organización contrate al personal más idóneo para el puesto requerido dentro de la organización; para que la ejecución del proceso sea de manera eficiente y adecuada la organización debe de desarrollar estrategias que permitan que esto suceda, por lo que al no ejercer ni hacer uso de estrategias adecuadas ni tomar buenas decisiones, las consecuencias van a ser una total ineficiencia en el proceso ya que este se va a dar de manera superficial y no va a seguir los parámetros establecidos por las normas y políticas de las organizaciones.

Para Arteaga (2016), los procesos de reclutamiento y selección son aquellos que en la actualidad se han transformado y se han convertido en un método muy importante con la que la organización puede llegar a

vincular y encontrar el talento que necesita, mismo talento que le permitirá incrementar la productividad e índices de rentabilidad. Considerando los beneficios y ventajas que las organizaciones atribuyen esa que las organizaciones han decidido invertir en estos procesos.

En un concepto más amplio a nivel internacional estos procesos que dan como resultado la obtención y reclutamiento del personal idóneo para el puesto, se encuentra que anteriormente hoy las publicaciones e información que una organización en particular está buscando personal si hacían a través de publicaciones en diferentes medios como el periódico la red de contacto, entre muchas más . Este medio de publicación que anteriormente se utilizaba para transmitir la información también se usaba para poder encontrar perfiles por medio de las recomendaciones de las personas más allegadas de quienes consumían determinados productos, lamentablemente en lo largo del tiempo y considerando los resultados que se obtenían se encontró que este no era un medio apropiado , al menos no era el medio más eficiente para poder reclutar al personal adecuado para el puesto ; sin embargo, a pesar del resultado que se obtuvo durante todo ese periodo, actualmente existen empresas que hacen uso de este medio de comunicación, cabe resaltar qué tanto las veces como el número de organizaciones que utilizan el medio son bastante bajos los números.

Gupta & Kumar (2014), dan su punto de vista explicando que, en los tiempos antiguos, la gran mayoría de las organizaciones estudiadas estos llegaban a considerar los portales de empleo como los medios que más influyentes para encontrar al personal que estaban necesitando las organizaciones. También los autores expresan que se consideraba en esos tiempos las preferencias de los empleados en donde se mostraba que los portales eran los más confiables para poder contratar al personal.

En el contexto nacional se afirma que las organizaciones en su gran mayoría utilizaban la publicación de la oferta laboral en una sola plataforma la cual daba buen resultado, sin embargo a pesar de ello, la negatividad de usar una sola plataforma era por qué no acogía a todas las

personas que querían trabajar esto se debe al desconocimiento de la plataforma por algunas personas y por qué había otras que no estaban registradas.

Mientras tanto en el tema de reclutamiento interno en los procesos no se están considerando utilizar información sobre las características, de las evaluaciones que se van a tomar en consideración para calificar y evaluar a los postulantes; otro tema que no están considerando en cuenta son las programaciones de capacitación.

Existen muchas fallas en consideraciones que no se están tomando en cuenta en el momento de iniciar con el proceso de reclutamiento del personal, cómo es el caso también de la promoción del personal; esto sucede más en las instituciones públicas, porque estas no cuentan muchas veces con el presupuesto correcto para poder desarrollar todo esto.

En tanto en el reclutamiento externo se conocen que no se está tomando de manera correcta las *Notas* de reclutamiento entre lo que son las instituciones y el mercado las escuelas, etcétera; por lo que estarían obviando lo que son documentos de información técnicas de reclutamiento y se están tomando en consideración contratar a personal que haya venido por recomendación de personas allegadas a la organización, etc. El reclutamiento externo es parte importante de la organización, dentro de este reclutamiento se debe de considerar procesos los cuales estén siendo en base al uso de técnicas, se consideran los gastos y se logre encontrar con claridad cuáles son los objetivos a los que se pretende llegar

El autor López (2014) da a conocer su punto de vista referente a este tema en donde explica que en la actualidad cada acción y cada decisión que toma una persona es en base al beneficio que le va a generar dicha decisión, siendo de esta manera; es que el autor señala la realización de diversos estudios los cuales han logrado encontrar que el factor importante es el salario, motivación. (p, 12).

Según diversas investigaciones han logrado encontrar que el personal que labora dentro de una organización no tiene ningún tipo de efecto negativo o positivo los estándares organizacionales ya que el personal básicamente y principalmente se enfoca en el salario. Es por esta razón que las organizaciones deben de mejorar sus estrategias para así poder cubrir las necesidades que son descubiertas en el entorno laboral y con esto hacer que su personal se sienta inspirado motivado hora de llevar a cabo con el cumplimiento de sus actividades diarias.

En la Empresa Minera Procesadora Costa Sur SAC, en específico dentro de ella no se producen ningún tipo de desarrollo óptimo en el momento en que se inician los procesos de reclutamiento del nuevo personal, esto se debe a la falta de eficiencia cuando se describen en los requisitos que debe de tener el personal, otro detalle es que no se toma en consideración la calidad de personal que se encuentra dentro del mercado laboral y finalmente el mismo proceso que utilizan para reclutar al personal dentro de la empresa es deficiente ya que no está contando con el uso correcto de las técnicas y al mismo tiempo no cuenta con el personal adecuado que tenga competencias y habilidades para llevar a cabo la ejecución del proceso de reclutamiento.

De esa manera es que se plantea un problema general que se encuentra a continuación.

Definición del Problema

1.1.1. Problema general

¿Cómo influye el reclutamiento de personal en la remuneración salarial del personal de la Empresa Minera Procesadora Costa Sur SAC, en la Provincia de Caraveli - 2023?

1.1.2. Problemas específicos

¿Cómo influye el reclutamiento de personal en la remuneración básica del personal de la empresa Minera Procesadora Costa Sur SAC, en la Provincia de Caraveli - 2023?

¿Cómo influye el reclutamiento de personal en los incentivos salariales del personal de la empresa Minera Procesadora Costa Sur SAC, en la Provincia de Caraveli - 2023?

¿Cómo influye el reclutamiento de personal en las prestaciones del personal de la empresa Minera Procesadora Costa Sur SAC, en la Provincia de Caraveli - 2023?

Objetivos de la investigación

1.1.3. Objetivo General

Establecer la influencia del reclutamiento de personal en la remuneración salarial del personal de la empresa Minera Procesadora Costa Sur SAC, en la Provincia de Caraveli - 2023.

1.1.4. Objetivos específicos:

Establecer la influencia del reclutamiento de personal en la remuneración básica del personal de la empresa Minera Procesadora Costa Sur SAC, en la Provincia de Caraveli - 2023.

Establecer la influencia del reclutamiento de personal en los incentivos salariales del personal de la empresa Minera Procesadora Costa Sur SAC, en la Provincia de Caraveli - 2023.

Establecer la influencia del reclutamiento de personal en las prestaciones del personal de la empresa Minera Procesadora Costa Sur SAC, en la Provincia de Caraveli - 2023.

Justificación e importancia de la investigación

La justificación que se presente en la investigación es la determinación de la influencia que se va a generar en el reclutamiento del personal y la remuneración salarial que se está produciendo dentro de esta organización, mismos que servirán para poder tomar como punto de referencia futuras investigaciones.

Justificación teórica

La justificación teórica de la presente investigación se basa en el aporte que se va a generar a la comunidad científica con la información que se va a obtener por medio de la ejecución de la investigación en las variables.

Justificación practica

En la presente investigación se toma como justificación práctica a la misma investigación, esta será una referencia para futuras investigaciones que estén referidas al tema del reclutamiento de personal; otra justificación que se toma dentro de la investigación es al estudio del personal de la Empresa Minera Procesadora Costa Sur SAC.

Justificación metodológica

La justificación metodológica que se encuentra dentro de la investigación es en base a la aplicación que se va a realizar de los instrumentos y las técnicas de recolección de datos para poder encontrar la información correspondiente a cada variable, esta información va a ser sustraída por los investigadores de la investigación y también los resultados encontrados van a poder ser utilizados para poder dar estructura y base a otros trabajos de investigación.

VARIABLES. Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Reclutamiento del personal	Para Torres (2020), significa que es un proceso el cual está dirigido a encontrar de manera eficiente personas que tengan las capacidades y las características idóneas para poder hacerse de un puesto dentro de una organización determinada.	Se medirá esta variable por medio de un cuestionario que constituye 23 interrogantes, tomando en cuenta tres dimensiones.	1. Planeación de personal 2. Reclutamiento interno 3. Reclutamiento externo	1.1. Determinación de las necesidades de la organización en términos de personal 1.2. Ofrecimiento del mercado en cuanto a recursos humanos 1.3. Técnicas de reclutamiento a emplear 2.1. <i>Notas</i> de reclutamiento interno 2.2. Técnicas de reclutamiento interno 3.1. <i>Notas</i> de reclutamiento externo 3.2. Técnicas de reclutamiento externo	1-9 10-15 16-23	Ordinal
Variable 2: Remuneración salarial	Para Quevedo (2018), esto es simplemente una retribución monetaria, el cual es el resultado del ejercicio de actividades llevado a cabo por un personal en específico, esta remuneración solamente se le da a aquellas personas que han logrado cumplir con lo acordado con su empleador.	Esta variable será medida mediante un cuestionario el cual estará constituido por 23 preguntas donde se toma en consideración 3 dimensiones.	1. Remuneración básica 2. Plan de incentivos 3. Prestaciones	1.1. Nivel de remuneración percibida 1.2. Nivel de conocimiento de políticas de remuneración 2.1. Nivel de incentivos 2.2. Nivel de conocimiento de políticas de incentivos 2.3. Nivel de capacitación percibido 3.1. Grado de asistencia del cuidado de la salud 3.2. Vacaciones 3.3. Nivel de seguro de vida	1-9 10-18 19-23	Ordinal

Nota. Elaboración propia

Hipótesis de investigación

1.1.5. Hipótesis general

El reclutamiento de personal influye en la remuneración salarial del personal de la empresa Minera Procesadora Costa Sur SAC, en la Provincia de Caraveli – 2023.

1.1.6. Hipótesis específicas

- El reclutamiento de personal influye en la remuneración básica del personal de la empresa Minera Procesadora Costa Sur SAC, en la Provincia de Caraveli – 2023.
- El reclutamiento de personal influye en los incentivos salariales del personal de la empresa Minera Procesadora Costa Sur SAC, en la Provincia de Caraveli - 2023.
- El reclutamiento de personal influye en las prestaciones del personal de la empresa Minera Procesadora Costa Sur SAC, en la Provincia de Caraveli – 2023.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

Antecedente de la investigación

A continuación, se citará a los antecedentes encontrados respecto a nuestra investigación:

A nivel internacional

Torres et al. (2020), desarrolla un proyecto de investigación para un artículo, en donde la investigación está direccionada en el tema de la importancia de reclutamiento y la selección del personal en el sector hotelero, considerando como objetivo principal llegar a analizar todas las prácticas que se generan en el reclutamiento y la selección de este sector en las pymes de la ciudad de Villavicencio Colombia. La metodología aplicada en la investigación, fue de una investigación descriptiva, no experimental y consideró como instrumento al cuestionario y a la técnica de encuesta para poder sustraer información de la muestra, la cual estuvo contemplada con todos los afiliados que en su mayoría provenían de cotelco. Los resultados obtenidos de la investigación realizada en la muestra, dan a conocer que el reclutamiento externo es la una de las prácticas que más se destaca, y que la comunicación de voz a voz es la técnica que más se utiliza para poder hacer llegar la información; ya encontrándose en el momento preciso para conocer al candidato se utiliza la entrevista, como *Nota*. que permite conocer a mayor precisión en las competencias y experiencias que pueda presentar los candidatos. Por lo que se concluye que dentro de los hoteles pymes existe una tendencia la cual da a conocer mediante la informalidad, la falta de planificación y la

falta de destinatario de gastos adecuados para estos procesos todo ello pone en evidencia la falta de consideración de lo importante que es que una empresa se dirija y enfoque sus recursos hacia este proceso.

Chuchuca et al. (2021), lleva a cabo el desarrollo de la investigación para un artículo el cual se enfoca en estudiar el tema del diagnóstico de reclutamiento y selección del personal de la bananera San Francisco del cantón pasaje; para lo cual se consideró como objetivo llegar a establecer un diagnóstico sobre estas variables por medio de la elaboración de un diagrama de procedimientos que permitirá incrementar el desempeño de los colaboradores de la empresa. Para ello la metodología aplicada en la investigación estuvo contemplada bajo una investigación de tipo cualitativo, descriptivo, se usó la técnica de entrevista y cuestionario como medios que permitieron obtener información relevante que fue proveniente de la muestra misma lo cual estuvo contemplada bajo la suma de 40 personas que tienen una relación laboral con la empresa. Los resultados obtenidos dan a conocer que el 40% de estos trabajadores se han sentido no están tan conformes con el proceso de reclutamiento. Mientras tanto el 20% está moderadamente conforme; por lo que se llega a la conclusión que la gran mayoría del personal de la empresa están poco conformes con el proceso de reclutamiento que tiene la empresa para contratar nuevo personal esto se debe a que existe factores como la falta de comunicación mucha rotación de personal en la empresa, entre muchas otras cosas más.

Castillo et al. (2020), lleva a cabo la ejecución de una investigación cantón artículo en el cual se estudiará la compensación salarial y satisfacción laboral de los funcionarios en gobiernos autónomos descentralizados parroquiales de cantón Ambato; razón por la cual se considera como objetivo de la investigación analizar cómo es qué influye la compensación salarial en la satisfacción laboral de estos funcionarios. La metodología de la investigación estuvo contemplada bajo los caracteres de una investigación descriptiva, además de considerarse un enfoque

cuantitativo diseño no experimental y transversal y finalmente la muestra estuvo bajo la cantidad de 90 servidores públicos de las 18 parroquias. Los resultados dan a conocer que estas dos variables tienen una relación proporcional debido a que las compensaciones y la satisfacción afectan directamente al desempeño que genera el personal. Como conclusión ambas variables son la razón y motivación que permite el incremento del esfuerzo y el desempeño en las responsabilidades de cada trabajador.

En el ámbito nacional

Venegas (2020), lleva a cabo el desarrollo de una investigación de tesis el cual se enfoca directamente en el tema de las estrategias de reclutamiento para mejorar la selección del personal en la empresa G4s logística y tecnología Perú SA. En esta investigación el objetivo fue proponer estrategias para el crecimiento del personal, considerando para ello que la investigación se debe manejar bajo las características de una investigación no experimental, corte transversal y descriptivo; además, de conformar como muestra a la totalidad de 26 trabajadores de la empresa y haciendo uso de una técnica de entrevista y encuesta las cuales permitieron sustraer información de la muestra las cuales dieron como resultado los siguientes: el proceso de reclutamiento del personal dentro de esta empresa no es la más óptima ni la más eficiente por lo tanto el personal que ha sido contratado no cuenta con todas las características que requieren sus puestos de trabajos por lo que es necesario implementar estrategias para este proceso. Como conclusión se tiene, las estrategias más adecuadas son la identificación de área de Recursos Humanos a la que se le deberá de hacer cumplir que sigan las políticas y normas establecidas dentro de la empresa, que no obvien los lineamientos que se establecen en ellos; por lo que se encontró que la gran mayoría de personal es indiferente.

Hurtado (2021), desarrolla el proceso de investigación para una tesis en donde estudia las estrategias de compensación y rotación del personal de una empresa de paisajismo en surquillo 2021, la investigación consideró como objetivo lograr determinar la relación que existe entre esas

estrategias de compensación y la rotación del personal en la empresa. Razón por la cual se consideró como estructura de investigación una investigación aplicada y no experimental, considero además un enfoque cuantitativo y un corte transversal, correlacional; asumiendo la totalidad de 40 trabajadores de la empresa. Los resultados encontrados luego de realizar la recolección de información de la muestra dan a conocer lo siguiente: el resultado del coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0.687, lo cual indica claramente que existe una representación positiva entre ambas variables con un nivel de significancia de,000 lo cual claramente pone en evidencia la relación entre ambos. Por lo que se llega a la conclusión, mientras mejores sean las estrategias que se aplican en las compensaciones, mucha menos será la rotación del personal.

Guillen (2022), llevo a cabo la ejecución de la investigación de tesis sobre la remuneración y compromiso organizacional en el personal del hospital nivel II en Lima. La investigación estuvo sujeta bajo el objetivo de determinar la relación entre ambas variables; razón por la cual se consideró como metodología de la investigación hacer uso de una investigación de tipo básica con enfoque cuantitativo, además de ser no experimental, transversal descriptivo y correlacional; conformando a la totalidad de 67 personas quienes laboran en este hospital y cumplen sus funciones en el mismo a los que se les aplicó encuestas que permitieron obtener información los cuales dieron como resultado los siguientes: la existencia de una correlación baja con un resultado Rho de spearman de 0,261 y un sig de 0,033 entre Remuneración y compromiso organizacional; con referencia a la remuneración y el compromiso afectivo se logra encontrar que no existe ninguna relación debido al resultado que obtiene el Rho de spearman de 0,125 y sig de 0,313; en referencia a la remuneración y compromiso de continuidad se encuentra una fuerza de correlación baja con resultado de errores spearman de 0,278 y sig de 0,023; y finalmente la remuneración y el compromiso normativo Rho de Spearman = 0,24 y sig. 0,048. Con lo cual se llega a la conclusión de que existe una correlación baja entre las variables.

En el ámbito local

Llacho y Sanchez (2020), lleva a cabo la investigación de una tesis enfocada en estudiar el tema de la influencia de la gestión de compensaciones en el desempeño laboral de los trabajadores de la minera cambio SA Arequipa 2020. Para lo cual se consideró como objetivo principal determinar la influencia que se produce por parte de la gestión de compensaciones en el desempeño laboral de los trabajadores de la minera; para todo esto se consideró llevar a cabo la investigación siguiendo los lineamientos de una investigación descriptiva correlacionar, básica además de no experimental; incluyendo para esto las técnicas de encuesta y el instrumento cuestionario los cuales fueron aplicados de manera directa a la muestra quienes a su vez estuvieron conformados 133 personas que trabajan dentro de las distintas áreas de la empresa. Para el procesamiento de información obtenida de la muestra se consideró hacer uso de los programas estadísticos SPSS. Los resultados encontrados luego de realizar la investigación dan a conocer lo siguiente: primero que las gestión de compensación influyen de manera directa en el desempeño laboral debido a que en esta empresa los servicios prestados por el personal son compensados de tipo remuneración; esto se debe a que la empresa minera solo presenta este tipo de compensación. Por lo que sí a concluir que el personal en retiradas oportunitades se ha retirado de las compensaciones laboral por factores de satisfacción debido a las condiciones en las que trabajan.

Barrios (2021), lleva a cabo una investigación de tesis en donde estudia el impacto del proceso de selección de personal de la empresa minera aurífera estrella de chaparra SA en el desempeño laboral del personal del área operativa en el período 2019, dentro de la investigación se considera como objetivo principal determinar cuál es el impacto que se genera del proceso de selección del personal en el desempeño laboral. Para poder desarrollar la investigación de manera eficiente se consideró como metodología hacer uso de una investigación cuantitativa, diseño no

experimental, considerando la muestra en un total de 100 personas que laboran dentro de la empresa; para la recolección de información a la muestra se consideró la técnica y el instrumento de encuesta y cuestionario respectivamente. Según los resultados obtenidos mediante el uso de las técnicas e instrumentos de recolección de información se tiene lo siguiente: se encuentran factores como, el perfil de los puestos, la participación responsable de las áreas encargadas del proceso, llenado de formularios, la aplicación de conocimientos, estudios psicológicos y análisis de las hojas de vida, y entre otras. Por lo que se logra concluir que dentro del proceso de selección el impacto que se genere en el desempeño laboral a los participantes de la minera se dan a través de la rotación de personal, una insatisfacción laboral, falta de compromiso, incremento de incidentes, una existencia de ausentismo laboral y finalmente todo ello trae como único resultado el decrecimiento de la empresa minera dentro del mercado.

Ali (2019), lleva a cabo el desarrollo de la investigación de tesis sobre la selección del personal y la relación que tiene esta con el desempeño laboral en la empresa montaje e instalaciones Quiroz EIRL, el objetivo de la investigación era lograr determinar la existencia de alguna relación entre ambas variables; por lo que se consideró como metodología de la investigación una investigación de tipo correlacional, al cual se le aplicó la técnica y el instrumento de encuesta y cuestionario respectivamente, haciendo uso del total de 40 personas quienes conforman la población y al mismo tiempo son estos la muestra a quienes se les sustrajo información relevante acerca de las variables para poder cumplir con el objetivo de la investigación. Los resultados encontrados luego de analizar e interpretar la información proveniente de la muestra dan a conocer que existe una relación entre ambas variables; por lo que se concluye que el proceso de selección se relaciona directamente con el desempeño laboral esto a través de 3 dimensiones encontradas tenemos los procesos, instrumentos y técnicas, que son reflejadas en el resultado del

desempeño de las funciones irresponsabilidades que llevan a cabo los trabajadores de la minera.

Bases teóricas

Variable 1: Reclutamiento de personal

Definición

Según Barra (2019) comenta, la definición de esta variable es: un proceso mediante el cual una organización ejecuta con todas las medidas y actividades correctas para poder contratar al personal que esté calificado y además sea el único que pueda ocupar ese cargo.

Ana (2019) sostiene que:

Todas las organizaciones para poder llevar a cabo el cumplimiento de sus actividades y cronogramas diarios es necesario que cuenten con el personal adecuado para llevar a cabo dichas actividades por lo que cuando existen puestos vacantes son ellas quienes deciden iniciar con el proceso de reclutamiento del personal el cual debe ser considerando las necesidades y requerimientos que tiene cada puesto vacante, por qué es necesario que primero planifiquen de manera estratégica cuáles serán las actividades que se van a desarrollar para que el proceso de reclutamiento sea eficiente y tenga un buen resultado consiguiendo al personal idóneo para el puesto vacante . Así mismo el autor da a conocer que el personal encargado de llevar a cabo el proceso de reclutamiento deben de obtener y conseguir toda la información necesaria para tomar una buena elección y así lograr identificar al candidato perfecto (p. 13)

Sánchez (2015), indica que el concepto de la variable es: un proceso el cual tiene como finalidad lograr identificar a todos aquellos candidatos que cuenten o que cumplan con las características básicas para ocupar dichos puestos, dentro del proceso la organización debe de considerar sus propias necesidades y cuáles son los objetivos y las metas a las que estos

pretenden llegar, también deberán analizar si las metas y objetivos de del candidato está de acorde con los que presenta la organización.

Para Torres et al. (2020), es simplemente un proceso el cual está definido en encontrar de manera oportuna al personal que tenga el potencial para poder llevar a cabo la realización de las actividades pertenecientes al puesto al cual puesto al cual está postulando

Por su parte Rivera (2019), menciona que es un sistema en donde hoy la información es la principal *Nota.*, dentro de este sistema se maneja la ejecución de diversas actividades en las cuales permiten hallar al personal idóneo aprovechando las oportunidades del mercado.

Notas de reclutamiento

Teja (2017), expresa que existen diferentes *Notas* que permiten que el proceso de adjudicación de personal a la organización sede de manera eficiente en las cuales resalta dos tipos de *Notas* siendo las siguientes:

➤ **Internas**

Esta *Nota.* es utilizado para poder obtener a todos los candidatos que cumplan con todos los requisitos básicos para poder ejercer funciones dentro del cargo, esta *Nota.* presenta diversas ventajas las que ayudan a reducir el costo, lo cual resulta muy beneficioso para las organizaciones al mismo tiempo dentro de esta *Nota.* existen hoy tipos de *Notas* internas las cuales son:

- La transferencia: en este tipo de *Nota.* se encuentra el involucramiento sobre el desplazamiento de manera lateral que se produce en el proceso con el individuo ya sea en un puesto específico o en otro que pertenece a otras áreas dentro de la organización.
- El ascenso: Mientras tanto en este tipo de *Nota.* se trata sobre el colaborador, cuando éste llega a conseguir incrementar sus beneficios a través de la obtención de un mayor cargo que el que

ocupaba anteriormente dentro de una organización, dándose esto de manera vertical dentro de una misma área.

- Planes de carrera y sucesión: en tanto en ese tipo de *Notas* se le atribuye la implicancia de todos los programas dentro de la organización los cuales le permitan directamente a ascender al personal dentro de ella.

Existen diversos canales los cuales son empleados para poder conseguir a todos los candidatos posibles que tengan las condiciones mínimas o requeridas para poder ser postulantes, entre los más comunes se tiene al canal del contacto directo; es decir, la comunicación de persona a persona; otro canal son los contactos con sindicatos y finalmente se encuentran las publicaciones estas pueden ser virtuales presenciales.

➤ **Externas**

Las *Notas* externas están relacionadas directamente con la obtención de postulantes que no hayan tenido un contacto anterior con la organización, dentro de esta *Nota*. existen ventajas las cuales son: el personal nuevo a contratar debe de generar un aporte específico el cual produzca alguna ventaja a la organización, el personal nuevo debe incrementar la capacidad y calidad de recursos humano dentro de la organización; dentro de esta *Nota*. existen tipos de *Notas* externas las cuales se mencionan a continuación:

- Publicaciones en diferentes medios de difusión: esta *Nota*. es en donde se desarrolla la publicación de anuncios los cuales tienen como contenido la descripción detallado del perfil que se necesita para que el personal pueda cumplir con todas las responsabilidades del puesto, estas publicaciones en su mayoría se dan en revistas o diarios los cuales son muy concurridos visualmente por las personas del mercado laboral. Las organizaciones actualmente utilizan el reclutamiento 4.0 el cual

trata de reclutar al personal haciendo uso de las redes sociales como es el caso de las siguientes: LinkedIn, Indeed, Bumeran e, incluso, Facebook e Instagram, entre otras.

- Escuelas profesionales: esta *Nota*. se enfoca directamente en encontrar personas que quieran trabajar dentro de la organización a través del uso de contactos y convenios con universidades, colegios, etc.
- Agencias consultoras: Estas son entidades creadas con el objetivo de generar y crear una conexión de información entre la empresa y las personas que desean hacerse del puesto; esas agencias son las que se encargan de recopilar toda la información a su disposición de los puestos que se van a ofertar, y por medio de ello se busca llenar la lista de candidatos con la información que vayan dejando el personal.
- Ferias de empleo: son actividades llevadas a cabo por quienes necesitan contratar a un nuevo personal, estas actividades pueden ser pequeñas o grandes dependiendo de la cantidad de personal que necesita una determinada organización.

Dimensiones

➤ Planeación de personal

Planear es tomar en consideración aquellos factores que van hacer la diferencia en cuánto la eficiencia de un plan se trata un ejemplo de ello serían: para la organización de un evento una sola persona no es lo suficiente porque hay muchos aspectos que tienen que ser desarrollados y para eso se necesita varias personas si en la planificación consideran que se debe utilizar a 10 personas para organizar el evento va a ser un evento bueno, pero si por el lado contrario no han planificado y simplemente han dado por hecho que una persona es más que suficiente para organizar el evento la organización del evento no va a salir nada bien.

Para Navarrete (2015), hoy el término de planeación viene a ser un proceso el cual se desarrolla con antelación, considerando la cantidad de recursos o materiales que se van a necesitar para que el proceso sea eficiente.

Ese tipo de planeación son determinados por el requerimiento de la necesidad que tienen las organizaciones; es la misma necesidad en donde se va a describir con su actitud cual es el perfil que están buscando. Para ello es importante el análisis de información y la formación académica que haya tenido la persona, además de considerar su experiencia las habilidades que posea y todo el conocimiento que haya generado a través de su vida.

➤ **Reclutamiento interno**

Barra (2019), comenta que toda organización va a elegir siempre contar con el mejor personal, esto con la finalidad de poder llevar a cabo todos sus procesos de manera eficiente. Por lo que para conseguirlo se va enfocar primero en hacer el reclutamiento interno esto quiere decir lo siguiente: cuando exista una vacante dentro de una organización va a necesitar cubrir esa vacante primero buscando el personal que ya está laborando dentro de sus áreas, esto para que se reduzcan costos en lo que son programas, introducción, capacitación entre muchas más. Este reclutamiento interno se trata de enfocarse en conseguir un personal adecuado que ya está elaborando dentro de la organización y que cuente con todas las características necesarias para hacerse responsable de las funciones que aquejan el cargo que está disponible.

Reclutamiento externo

Según Barra (2019), este tipo de reclutamiento se da cuando la empresa verifica que tiene una vacante y solicita de manera abierta a cualquier personal del mercado laboral (que se considere y pueda demostrar sus capacidades y características, las cuales estén alineadas

con las que necesita el puesto), posterior a ello se procederá con él proceso de reclutamiento. Los reclutamientos externos son aquellas acciones realizadas por las organizaciones en donde convocan a todas las personas de manera abierta a presentarse para entrevista laboral.

Variable 2: Remuneración salarial

Arbaiza (2016), comenta que esta variable viene a ser una retribución el cual se produce como resultado luego de que un trabajador efectúe cumplimiento eficiente y correcto de sus funciones y obligaciones en el puesto que desempeña dentro de una organización, este tipo de retribución se da de manera económica, es decir bajo un sueldo, también se pueden dar bonos, incentivos, seguros de vida, y entre otros.

Chiavenato (2020) manifiesta:

Es el resultado que se genera del intercambio entre el tiempo y esfuerzo por parte del trabajador con el cumplimiento de las responsabilidades que se encuentran en el cargo de la empresa, es decir intercambio de obligaciones y derechos. (p.286)

Para Quevedo (2018), es un pago que se le generará al trabajador cuando esté allá cumplido con lo estipulado en su contrato, el pago se ha de dar bajo el monto pactado anteriormente con el empleador.

En cambio, para Ibáñez (2015), explica que el pago que se menciona con Quevedo es simplemente el resultado luego de haber hecho un cálculo en base a las actividades que ha ejecutado en su cargo el trabajador.

Del mismo modo, Sanabria (2016), afirma que la remuneración forma parte de las relaciones sobre el rendimiento económico financiero que se generan entre ambos lados del trabajador y la organización.

Según Cruz (2018), esta variable es una contraprestación que se puede dar en distintas variedades es decir de monetaria o en especie; el autor también concuerda con los autores mencionados anteriormente en

donde mencionan que es un intercambio que se genera a través donde los servicios prestados por parte del trabajador. (p.298)

Para Pérez (2019), la remuneración es una recompensa cuantificable el cual se le paga al colaborador cuando cumple con sus obligaciones, siendo de esta manera el autor explica que dentro de la remuneración existen componentes como: los incentivos, bonos en ambos casos pueden ser directos o indirectos.

Tipos de remuneraciones

Arbaiza (2016) menciona los siguientes:

- Las remuneraciones por unidad de tiempo se generan solamente en aquellas situaciones en donde los importes a entregar por parte de la empresa al trabajador sea mediante el cálculo realizado en base al periodo que el trabajador haya llevada a cabo la ejecución y desarrollo de las actividades dentro de la organización, es decir estas pueden ser de manera mensual, quincenal y semanal, entre otras.
- La remuneración por resultados se generan cuando existen casos en donde el trabajador haya realizado determinadas actividades, es decir que se le retribuirá económicamente su esfuerzo en base al desempeño que haya tenido dentro de la organización.
- Y finalmente se tiene la remuneración por tarea en donde se encuentran ambos casos mencionados anteriormente el de resultados y la unidad de tiempo. En donde en el caso de la remuneración por tarea se da cuando el colaborador estará realizando sus actividades en función a un horario establecido, no obstante se recalca que el salario va a ser consecuente a la productividad que tenga trabajador dentro de la organización.

Nuevos métodos salariales

Arbaiza (2016,) comenta que existe una remuneración que es variable y por habilidad dando a conocer lo siguiente:

- En el caso de la remuneración por variable esta es en base al pago que se generará al trabajador de manera regular como en el caso de la remuneración por unidad de tiempo, esto generalmente se da cuando los trabajadores cumplen con sus metas y objetivos; en el caso de la remuneración por habilidad se refiere cuando el trabajador aplica todo lo que conoce y ha aprendido dentro de la organización para poder llevar a cabo el cumplimiento de sus obligaciones.
- En tanto la remuneración fija es una situación que se presenta de manera más frecuente entre las organizaciones en donde corresponde el pago a todos sus trabajadores mediante el salario; lo cual simplemente no se le está generando una retribución extra por su buen desempeño, simplemente se le está correspondiendo de manera económica por haber cumplido con sus funciones y obligaciones establecidas en su contrato.

Dimensiones de la remuneración salarial

- **Remuneración básica**

Según Orihuela (2016), los resultados obtenidos en base a las investigaciones realizadas le dan a comprender que esta remuneración está conformada por el otorgamiento que se le dará a un trabajador en función a su desempeño, dándole una determinada cantidad económica que sentará la base para partir de esa cantidad hacia adelante generándole más pagos complementarios.

Según Alva y Estrada (2019), es una remuneración que en la mayoría de las organizaciones forma parte importante de la remuneración total, en donde los trabajadores de las organizaciones perciben primero sueldo fijo que esto es regulado por medio de cálculos y se le generará de manera regular ya sea por hora o mes

Esta remuneración viene a ser un convenio preestablecido entre ambas partes el trabajador y el empleador, ambos entran en concordancia para estipular el precio que se le va a retribuir al

trabajador cuando éste haya cumplido con las obligaciones y funciones que la organización le establezca.

➤ **Plan de incentivos**

Según Alva y Estrada (2019), es un elemento secundario proveniente de la remuneración, este elemento proyecta trazos que generan una recompensa para los trabajadores de una organización, quienes tendrán que demostrar que efectúan un buen cumplimiento de sus obligaciones y que tienen un desempeño excepcional. Para la retribución de los pagos de incentivos se da mediante bonos, compensaciones, etc.

Por lo tanto, los incentivos son aquellas contribuciones monetarias que llegan a estimular el trabajo que desempeña en los trabajadores dentro de una organización

➤ **Prestaciones**

Según Juárez y Carrillo (2014), se refiere a las prestaciones como unos bonos que son sumados al pago básico del colaborador, estas prestaciones también generan de manera automática que el trabajador llegue a identificarse con la organización, (p. 45).

Según Alva y Estrada (2019), es un componente terciario el cual está estructurado base la conformación de un salario total conocido comúnmente como remuneración indirecta; en la actualidad existen diferentes variedades de programas que le permiten a los trabajadores poder acceder al otorgamiento de prestaciones, no obstante para acceder a ello los trabajadores deberán tener un buen desempeño en sus obligaciones.

Las prestaciones vienen a ser todos aquellos elementos que se generan adicionalmente, según el desempeño que realiza cada trabajador, estos elementos son adicionados al salario básico del trabajador; entonces se puede deducir que mientras más productividad

y desempeño tenga un trabajador dentro de una organización más va a recibir en su pago total ya sea mensual o semanal.

Marco conceptual

Reclutamiento: es la decisión que se lleva a cabo por medio de una rigurosa planificación en donde se utilizan técnicas y procedimientos que permitirán que la organización contrate solamente a personas que tengan y reúnan las condiciones necesarias para desempeñar sus funciones y obligaciones en el cargo.

Reclutamiento interno: es aquel tipo de reclutamiento que se da de manera interna en la organización, esto quiere decir que solamente se van a contratar al personal que ya labora dentro de la organización por lo que se puede deducir que este tipo de reclutamiento son los ascensos, traslados dentro de la organización entre todo su personal.

Reclutamiento externo: este reclutamiento se da de manera externa, es decir, la organización tiene planificado contratar a nuevo personal que no tenga actualmente algún tipo de relación con la organización.

Remuneración: es una retribución económica otorgado por parte de la organización al trabajador cuando éste llega a cumplir con todas sus funciones y obligaciones que se encuentran dentro de su cargo; es decir es un intercambio entre ambas partes donde ambos consiguen beneficios.

Desempeño laboral: es el resultado que se obtiene luego de realizar diversos análisis sobre las actividades que lleva a cabo el personal, el cual es medido a través de un rendimiento.

Incentivos: son otorgados directamente a aquellos empleados que están cumpliendo con los acuerdos estipulados en sus contratos con las organizaciones, estos incentivos no se le aplica por el tiempo que están en la organización sino por el desempeño que están teniendo dentro de la organización. Como consecuencia de todo ello se logró un incremento en el crecimiento de la organización y al mismo tiempo se reducen costos.

Salarios: son los ingresos monetarios que se le van a generar directamente a los trabajadores por el servicio que están brindando a la organización, incluyendo cualquier tipo de prestación que se le genera al trabajador estas prestaciones son provenientes de la relación que tiene con la organización.

Prestaciones: son remuneraciones que se dan de manera indirecta las cuales son manifestadas por diferentes formas como ejemplo se tienen a los seguros de vida, las vacaciones y los seguros de salud, etc.

Vacaciones: es un descanso previsto por una organización para un trabajador permanente, el cual es remunerado en todo el periodo de vacaciones.

Seguro de vida: es un seguro el cual es contratado directamente para proteger de manera económica a las personas que se relacionan con el trabajador que labora dentro de una organización, este seguro se va a activar automáticamente cuando el trabajador fallezca y será reembolsado a sus familiares quiénes serán indemnizados para poder cubrir de manera temporal sus necesidades económicas.

CAPÍTULO III: MÉTODO

Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica que según los autores Hernández et al (2014) dan a indicar que este tipo de investigación son aquellas que tienen como finalidad desarrollar teorías así también como el desarrollo de conclusiones, recomendaciones, las cuales tienen en su contexto el desarrollo de toda la investigación.

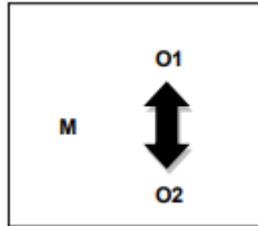
La presente investigación cuenta con un estudio el cual está direccionando o sea a un enfoque correlacional; según el autor Fidias (2021) indica claramente que este tipo de investigación tiene la finalidad de establecer un nivel de relación entre las variables a estudiar, en donde se da el apoyo de pruebas estadísticas las cuales permiten lograr determinar qué tipo de grado de correlación se genera entre las variables. (p. 25)

Diseño de investigación

En la investigación se consideró como diseño de investigación que sea no experimental. Los autores Hernández y Mendoza (2018) mencionan que este diseño tiene la estructura y las características de observar y medir, a los datos que van a provenir de las variables; también indica que para que sea una investigación no experimental, las variables deberán ser estudiadas en su estado natural por lo que se deduce que no deben de sufrir ningún tipo de alteración ni manipulación

El estudio también es transversal por lo que la recolección de información de las variables se generó en un solo periodo de tiempo.

Representado con el siguiente gráfico:



Donde:

M: muestra de estudio

O1: variable: Reclutamiento de personal

↕: Influencia

O2: variable: Remuneración salarial

Población y muestra.

Población

Según los autores Navarro et al (2017) mencionan que la población viene a ser el conjunto de sujetos o unidades que van a ser partícipe de la investigación a los que se les va a investigar y estudiar para encontrar información que permita seguir con el proceso de investigación y así llegar a obtener conseguir con el cumplimiento del objetivo de la investigación.

En el caso de la investigación la población va a estar conformada por un total de 60 colaboradores pertenecientes a la empresa minera procesadora costa sur SAC provincia de Caravelí.

Muestra

La muestra de la investigación corresponderá a un total de 60 colaboradores esto se debe a que la unidad de estudio presenta una población reducida y es de carácter censal.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Según los autores Ñaupas et al (2018) dan a conocer que existe una técnica la cual sirve para hacer que el desarrollo y proceso de una investigación se dé de manera verídica y exacta enfocándose directamente en la información relacionada con las variables y esta técnica es la encuesta

Según los autores Ñaupas et al (2018) la técnica que permite conseguir información específica de la muestra es la encuesta; razón por la cual es la que los investigadores utilizaron para desarrollar la investigación.

Instrumento

Ñaupas et al (2018) comentan que el instrumento que permite conseguir información mediante respuestas que provengan directamente de la muestra y que tengan influencia específica con las variables es el cuestionario. Razón por la cual los investigadores hicieron uso de la encuesta como instrumento para el desarrollo de la investigación.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El análisis de datos comprendió diversos aspectos como:

Primero estuvo conformado por la selección de los programas estadísticas que permitieron que se dé un análisis más confiable de la información proveniente de la muestra, habiéndose elegido para esto el programa de SPSS versión 25.

Mientras tanto para el análisis de los datos descriptivos se realizó a partir de la distribución de frecuencias las cuales han sido presentadas en tablas y figuras estadísticas que contienen información sobre datos cuantitativos de frecuencias y porcentajes en donde se visualizan indicadores, dimensiones y niveles de variables.

Para los análisis de datos correlacional y de comprobación de hipótesis se hizo uso de las estadísticas inferenciales las cuales han sido

las siguientes: el nivel de significancia, sig bilateral, los resultados de estas se concentran entre los rangos de 0,00 a 0,5; todo ello permitió que se llegue a comprobar la aceptación de la hipótesis alterna y el rechazo da la hipótesis nula. Finalmente es la prueba de Rho de Spearman quien consiguió determinar con exactitud el grado de influencia que se produce entre ambas variables.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Presentación de resultados por variables

Tabla 2.

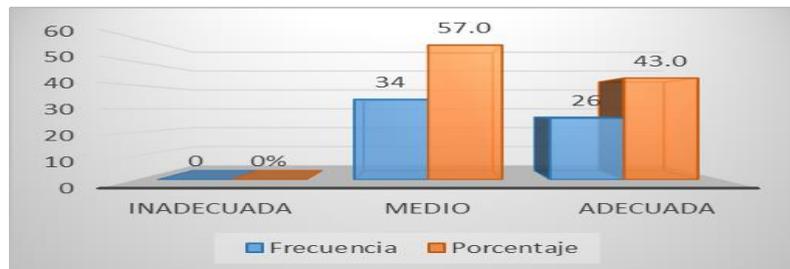
Niveles de la variable Reclutamiento de personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADA	0	0%
MEDIO	34	57%
ADECUADA	26	43%
Total	60	100.0

Nota. Datos organizados e interpretados para la investigación.

Figura 1.

Niveles de la variable Reclutamiento de personal



Nota. Datos organizados e interpretados para la investigación.

Interpretación:

En la tabla podemos observar que el nivel de la variable reclutamiento del personal se encuentra en un nivel medio con un 57% y adecuada en un 43%, reafirmando que el reclutamiento de personal es el proceso que realiza la empresa en identificar las necesidades de cada uno de los puestos laborales luego Define y propone los requisitos que debe cumplir el puesto para así poder seleccionar al elemento más adecuado.

Tabla 3.

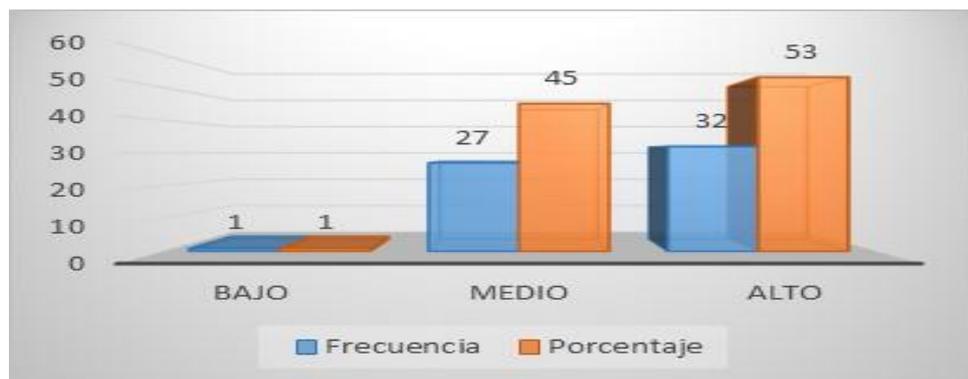
Niveles de la dimensión Planeación.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADA	1	1%
MEDIO	27	45%
ADECUADA	32	53%
Total	60	100.0

Nota. Datos organizados e interpretados para la investigación.

Figura 2.

Niveles de la dimensión Planeación.



Nota. Datos organizados e interpretados para la investigación.

Interpretación:

Se observa en la figura número 2, el 1% en el nivel bajo; 45% en el nivel medio y 53% en el nivel alto, evidenciando así que el nivel de la dimensión planeación se encuentra adecuadamente desarrollada en la organización realizando un trabajo adecuado en la viabilidad de candidatos idóneos para ocupar los puestos en la organización, se tiene en cuenta también la proyección del personal los requerimientos y suministros para emplear así a los candidatos mejor calificados con capacidades y habilidades sobresalientes.

Tabla 4.

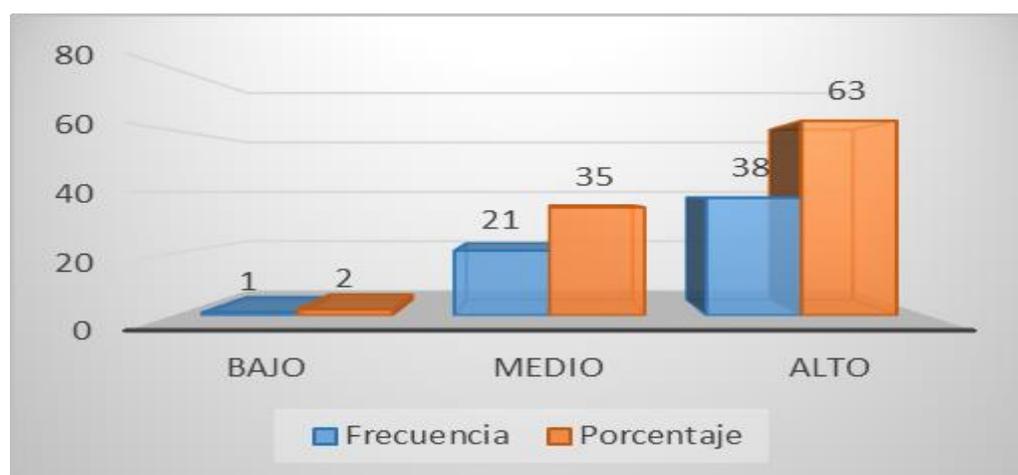
Niveles de la dimensión Reclutamiento interno.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADA	1	2%
MEDIO	21	35%
ADECUADA	38	63%
Total	60	100.0

Nota. Datos organizados e interpretados para la investigación.

Figura 3.

Niveles de la dimensión Reclutamiento interno.



Nota. Datos organizados e interpretados para la investigación.

Interpretación:

Se observa en la figura número 3, los niveles de la dimensión reclutamiento interno siendo estos los siguientes: 2% en el nivel bajo, 35% en el medio y 63% en el nivel alto, obteniendo un nivel alto en lo que es el reclutamiento interno, mostrando que la organización promueve el desarrollo y crecimiento profesional cubriendo sus plazas vacantes o reubicando a los trabajadores que ya se encuentran dentro de la organización; por lo que llevan a cabo procesos interno obteniendo resultados positivos.

Tabla 5.

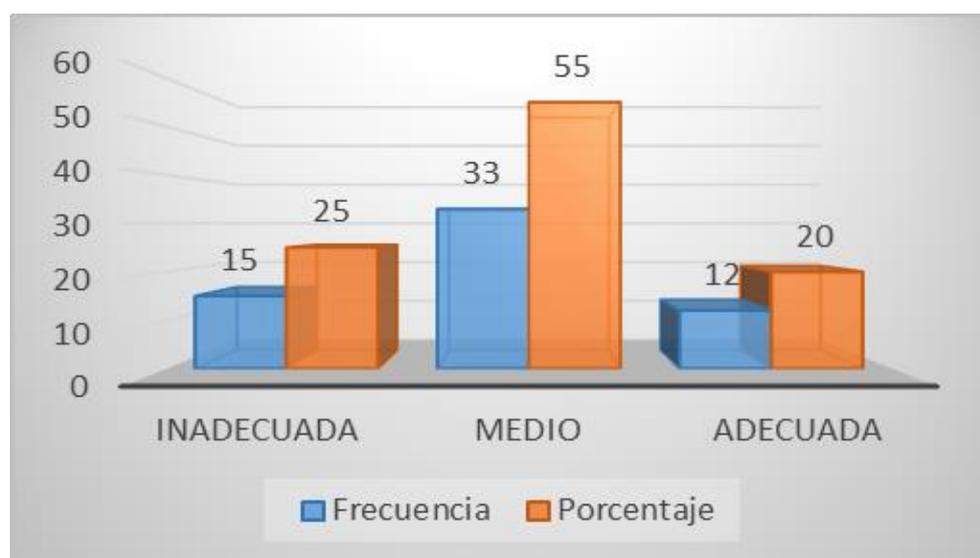
Niveles de la dimensión Reclutamiento externo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADA	15	25%
MEDIO	33	55%
ADECUADA	12	20%
Total	60	100.0

Nota. Datos organizados e interpretados para la investigación.

Figura 4.

Niveles de la dimensión Reclutamiento externo.



Nota. Datos organizados e interpretados para la investigación.

Interpretación:

Observamos en la figura 4, que los niveles alcanzados por la dimensión reclutamiento externo como inadecuada con 25%, medio con un 55% y adecuada con un 20%, la organización ha obtenido su porcentaje más alto en el nivel medio, revelando que el proceso que realizan para cubrir sus plazas vacantes con personal que no labora en la empresa, sean de forma específica y eventual,

Tabla 6.

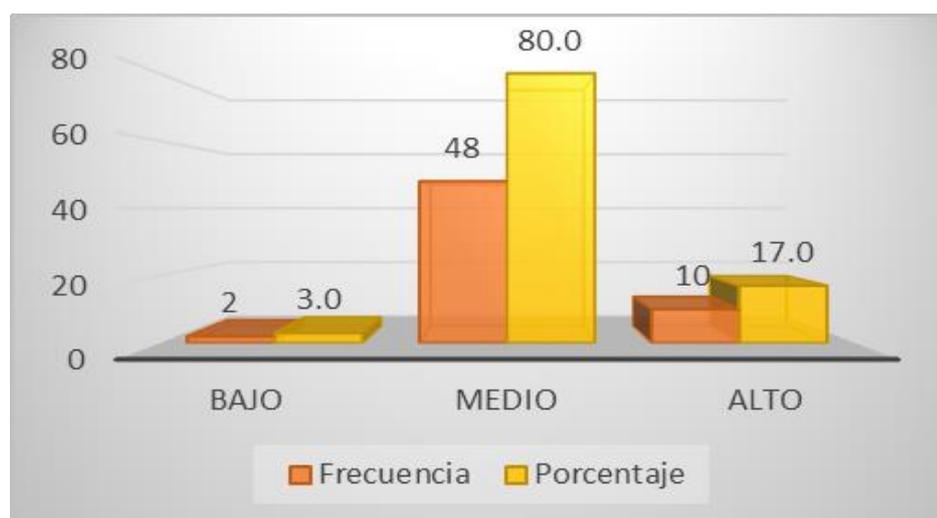
Niveles de la Variable Remuneración salarial

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DÉBIL	2	3%
REGULAR	48	80%
EFFECTIVO	10	17%
Total	60	100%

Nota. Datos organizados e interpretados para la investigación.

Figura 5.

Niveles de la Variable Remuneración salarial



Nota. Datos organizados e interpretados para la investigación.

Interpretación:

Se observa en la figura 5 que los niveles remuneración salarial ha alcanzado el nivel bajo con un 3% el nivel medio con 80% y en el nivel alto con 17%, la remuneración salarial en la empresa Es uno de los mejores en el mercado, sin embargo, la percepción de los encuestados es que la contraprestación por los servicios prestados puede mejorar así incentivar una mayor producción y compromiso en el cumplimiento de los objetivos de la institución.

Tabla 7.

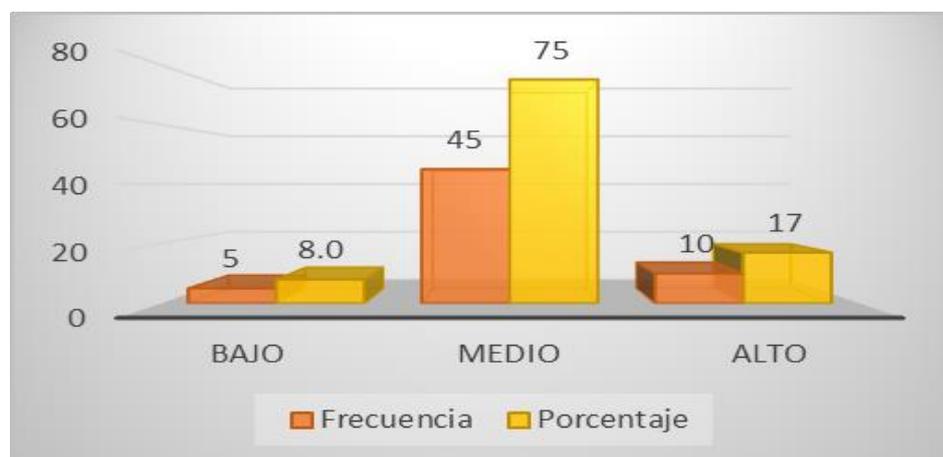
Niveles de la dimensión Remuneración básica

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	5	8%
MEDIO	45	75%
ALTO	10	17%
Total	60	100%

Nota. Datos organizados para la investigación.

Figura 6.

Niveles de la dimensión Remuneración básica



Nota. Datos organizados e interpretados para la investigación.

Interpretación:

Se observa en la figura número 6 que la dimensión de la remuneración básica ha obtenido un 8% en el nivel bajo un 75% en el nivel medio y 17% de nivel alto, la dimensión remuneración básica entendiéndose que es el monto mínimo determinado por las leyes por una jornada laboral de acuerdo al tipo de contrato, en ese sentido la percepción que tienen los encuestados es que la empresa si bien es cierto cumple sus compromisos salariales este todavía se encuentra en un nivel medio esperando que esto pueda mejorar y les permita cubrir más allá que solo sus necesidades básicas.

Tabla 8.

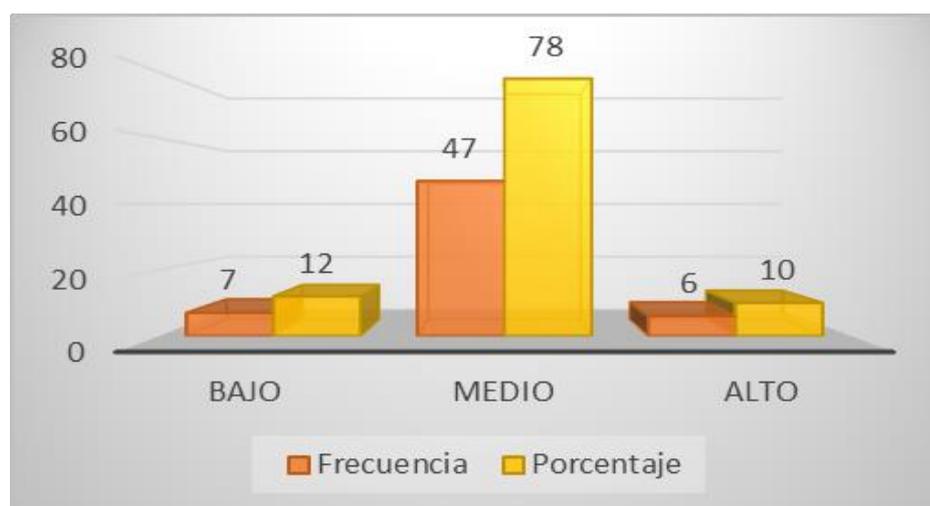
Niveles de la dimensión Plan de incentivo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DÉBIL	7	12%
REGULAR	47	78%
EFFECTIVO	6	10%
Total	40	100%

Nota. Datos organizados para la investigación.

Figura 7.

Niveles de la dimensión Plan de incentivo



Nota. Datos organizados para la investigación.

Interpretación:

Se observa en la figura 7 que la dimensión plan de incentivo ha obtenido un 12% en el nivel bajo, un 78% en un nivel medio y un 10% en el nivel alto, el plan de incentivo elaborado por los directivos de la empresa no está cubriendo del todo las necesidades de sus trabajadores, pues este debe mejorar la planificación y el análisis de los incentivos más idóneos y de esta manera tenerlos más motivados incidiendo en la productividad.

Tabla 9.

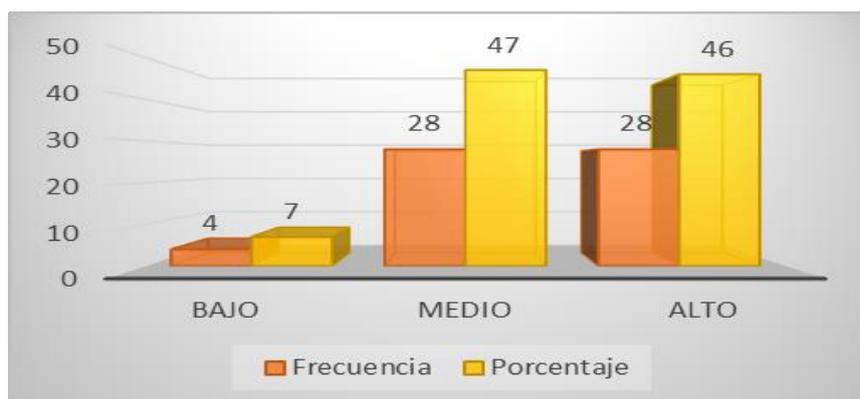
Niveles de la dimensión Niveles de prestaciones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DÉBIL	4	7%
REGULAR	28	47%
EFFECTIVO	28	46%
Total	60	100%

Nota. Datos organizados para la investigación.

Figura 8.

Niveles de la dimensión Niveles de prestaciones



Nota. Datos organizados para la investigación.

Interpretación:

Se observa la figura 8 los niveles de la dimensión prestación obteniendo un 7% en el nivel bajo, 47% en el nivel medio y un 46% en el nivel alto; la prestación se encuentra concentrada entre los niveles medio y alto según la percepción de los encuestados la empresa viene realizando moderados y acertados esfuerzos que son reconocidos por los propios trabajadores, pues los pagos que se realizan ya sea como la gratificación o los beneficios van a ir en mérito al cumplimiento de las metas trazadas como organización.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₁: Existe influencia entre el reclutamiento de personal y la remuneración salarial del personal de la empresa Minera Procesadora Costa Sur SAC, en la Provincia de Caraveli – 2023.

H₀: No existe influencia entre el reclutamiento de personal y la remuneración salarial del personal de la empresa Minera Procesadora Costa Sur SAC, en la Provincia de Caraveli – 2023.

Tabla 10.

Correlación entre las variables reclutamiento de personal y la remuneración salarial del personal.

		RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	REMUNERACION SALARIAL
Rho de Spearman	RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,494**
		N	60
	REMUNERACION SALARIAL	Coeficiente de correlación	,494**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

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

Interpretación:

La influencia llevada a cabo con las variables reclutamiento personal y la remuneración salarial ha obtenido en la aplicación del estadístico de la rho de Spearman un $r = 0,494$, según las tablas de interpretación del coeficiente este se encuentra en una influencia positiva moderada. por lo que se acepta hipótesis alterna con un sig. (bilateral) = $0,000 < 0,05$. el mismo que afirma que existe una influencia entre reclutamiento personal y remuneración salarial de la empresa minera Procesadora Costa Sur SAC en la Provincia Caraveli 2023 y rechazando hipótesis nula.

Hipótesis específica 01:

H_i: Existe influencia entre el reclutamiento de personal y la remuneración básica del personal de la empresa Minera Procesadora Costa Sur SAC, en la Provincia de Caraveli – 2023.

H₀: No existe influencia entre el reclutamiento de personal y la remuneración básica del personal de la empresa Minera Procesadora Costa Sur SAC, en la Provincia de Caraveli – 2023.

Tabla 11.

influencia entre las variables reclutamiento de personal y la remuneración básica.

		RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	Remuneración Básica	
Rho de Spearman	RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	Coficiente de correlación	1,000	,324**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Remuneración Básica	Coficiente de correlación	,324**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Interpretación:

La influencia llevada a cabo con la variable reclutamiento personal y la dimensión remuneración básica ha obtenido en la aplicación del estadístico de la rho de Spearman un $r = 0,324$, según las tablas de interpretación del coeficiente este se encuentra en una influencia positiva baja; por lo que se acepta hipótesis alterna con un sig. (bilateral) = $0,000 < 0,05$. el mismo que afirma que existe una influencia entre reclutamiento personal y remuneración básica de la empresa minera procesadora Costa Sur SAC en la provincia Carabeli 2023 y rechazando hipótesis nula.

Hipótesis específica 02:

H_i: Existe influencia entre el reclutamiento de personal y plan de incentivo de la empresa Minera Procesadora Costa Sur SAC, en la Provincia de Caraveli – 2023.

H₀: No existe influencia entre el reclutamiento de personal y plan de incentivo de la empresa Minera Procesadora Costa Sur SAC, en la Provincia de Caraveli – 2023.

Tabla 12.

influencia entre las variables reclutamiento de personal y plan de incentivo.

		RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	Plan de incentivos
Rho de Spearman	RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,490**
		N	,000
	Plan de incentivos	Coefficiente de correlación	60
		Sig. (bilateral)	60
		N	,000

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

Interpretación:

La influencia llevada a cabo con la variable reclutamiento personal y la dimensión Plan de incentivos ha obtenido en la aplicación del estadístico de la rho de Spearman un $r = 0,490$, según las tablas de interpretación del coeficiente este se encuentra en una influencia positiva moderada; por lo que se acepta hipótesis alterna con un sig. (bilateral) = $0,000 < 0,05$. el mismo que afirma que existe una influencia entre reclutamiento personal y el plan de incentivos de la Empresa Minera Procesadora Costa Sur SAC en la provincia Carabeli 2023 y rechazando hipótesis nula.

Hipótesis específica 03:

H_i: Existe influencia entre el reclutamiento de personal y la prestación del personal de la empresa Minera Procesadora Costa Sur SAC, en la Provincia de Caraveli – 2023.

H₀: No existe influencia entre el reclutamiento de personal y la prestación del personal de la empresa Minera Procesadora Costa Sur SAC, en la Provincia de Caraveli – 2023.

Tabla 13

influencia entre la variable el reclutamiento de personal y la prestación del personal.

		RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	La prestación
Rho de Spearman	RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,318**
		N	60
	La prestación	Coefficiente de correlación	,318**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

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

Interpretación:

La influencia llevada a cabo con la variable reclutamiento personal y la dimensión prestación ha obtenido en la aplicación del estadístico de la rho de Spearman un $r = 0,318$, según las tablas de interpretación del coeficiente este se encuentra en una influencia positiva baja; por lo que se acepta hipótesis alterna con un sig. (bilateral) = $0,000 < 0,05$. el mismo que afirma que existe una influencia entre reclutamiento personal y la prestación de la Empresa Minera Procesadora Costa Sur SAC en la provincia Caraveli 2023 y rechazando hipótesis nula.

Discusión de resultados.

El trabajo de investigación ha obtenido los siguientes resultados, el nivel de la variable reclutamiento del personal se encuentra en un nivel medio con un 57% y adecuada en un 43%, reafirmando que el reclutamiento de personal es el proceso que realiza la empresa en identificar las necesidades de cada uno de los puestos laborales luego define y propone los requisitos que debe cumplir el puesto para así poder seleccionar al elemento más adecuado y la remuneración salarial ha alcanzado el nivel bajo con un 3% el nivel medio con 80% y en el nivel alto con 17%, la remuneración salarial en la empresa es uno de los mejores en el mercado, sin embargo, la percepción de los encuestados es que la contraprestación por los servicios prestados puede mejorar así incentivar una mayor producción y compromiso en el cumplimiento de los objetivos de la institución.

Se tiene que el reclutamiento de personal según Ana (2019) y Sánchez (2015), las organizaciones para poder llevar a cabo el cumplimiento de sus actividades y cronogramas diarios es necesario que cuenten con el personal adecuado para llevar a cabo dichas actividades por lo que cuando existen puestos vacantes son ellas quienes deciden iniciar con el proceso de reclutamiento del personal el cual debe ser considerando las necesidades y requerimientos que tiene cada puesto vacante, el cual tiene como finalidad lograr identificar a todos aquellos candidatos que cuenten o que cumplan con las características básicas para ocupar dichos puestos, dentro del proceso la organización debe de considerar sus propias necesidades y cuáles son los objetivos y las metas a las que estos pretenden llegar, también deberán analizar si las metas y objetivos de del candidato está de acorde con los que presenta la organización.

Torres et al. (2020), desarrolló un proyecto de investigación en las pymes de la ciudad de Villavicencio Colombia. concluyendo que dentro de los hoteles pymes existe una tendencia la cual da a conocer mediante la informalidad, la falta de planificación y la falta de destinatario de gastos adecuados para estos procesos todo ello pone en evidencia la falta de

consideración de lo importante que es que una empresa se dirija y enfoque sus recursos hacia este proceso.

Chuchuca et al. (2021), llevó a cabo el desarrollo de la investigación para un artículo el cual se enfoca en estudiar el tema del diagnóstico de reclutamiento y selección del personal de la bananera San Francisco. Los resultados obtenidos dan a conocer que el 40% de estos trabajadores se han sentido no están tan conformes con el proceso de reclutamiento. Mientras tanto el 20% está moderadamente conforme; por lo que se llega a la conclusión que la gran mayoría del personal de la empresa están poco conformes con el proceso de reclutamiento que tiene la empresa para contratar nuevo personal esto se debe a que existe factores como la falta de comunicación mucha rotación de personal en la empresa, entre muchas otras cosas más.

En ese sentido el 1% en el nivel bajo; 45% en el nivel medio y 53% en el nivel alto, evidenciando que el nivel de la dimensión planeación se encuentra adecuadamente desarrollada en la organización realizando un trabajo adecuado en la viabilidad de candidatos idóneos para ocupar los puestos en la organización, los niveles de la dimensión reclutamiento interno siendo estos los siguientes: 2% en el nivel bajo, 35% en el medio y 63% en el nivel alto, obteniendo un nivel alto en lo que es el reclutamiento interno, mostrando que la organización promueve el desarrollo y crecimiento profesional cubriendo sus plazas vacantes o reubicando a los trabajadores que ya se encuentran dentro de la organización; la dimensión reclutamiento interno siendo estos los siguientes: 2% en el nivel bajo, 35% en el medio y 63% en el nivel alto, obteniendo un nivel alto en lo que es el reclutamiento interno, mostrando que la organización promueve el desarrollo y crecimiento profesional cubriendo sus plazas vacantes o reubicando a los trabajadores que ya se encuentran dentro de la organización; la dimensión reclutamiento externo como inadecuada con 25%, medio con un 55% y adecuada con un 20%, la organización ha obtenido su porcentaje más alto en el nivel medio, revelando

que el proceso que realizan para cubrir sus plazas vacantes con personal que no labora en la empresa.

En cuanto a los resultados para la variable Remuneración; Arbaiza (2016), comenta que esta variable viene a ser una retribución el cual se produce como resultado luego de que un trabajador efectúe cumplimiento eficiente y correcto de sus funciones y obligaciones en el puesto que desempeña dentro de una organización, este tipo de retribución se da de manera económica, es decir bajo un sueldo, también se pueden dar bonos, incentivos, seguros de vida, y entre otros.

Para Quevedo (2018), Ibáñez (2015) y Sanabria (2016), del mismo modo, afirman que la remuneración forma parte de las relaciones sobre el rendimiento económico financiero que se generan entre ambos lados del trabajador y la organización y Para Pérez (2019), la remuneración es una recompensa cuantificable el cual se le paga al colaborador cuando cumple con sus obligaciones, siendo de esta manera el autor explica que dentro de la remuneración existen componentes como: los incentivos, bonos en ambos casos pueden ser directos o indirectos.

Venegas (2020), llevó a cabo el desarrollo de una investigación de tesis el cual se enfoca directamente en el tema de las estrategias de reclutamiento para mejorar la selección del personal en la empresa G4s logística y tecnología Perú SA. como conclusión se tiene, las estrategias más adecuadas son la identificación de área de Recursos Humanos a la que se le deberá de hacer cumplir que sigan las políticas y normas establecidas dentro de la empresa, que no obvien los lineamientos que se establecen en ellos; por lo que se encontró que la gran mayoría de personal es indiferente.

Hurtado (2021), desarrolló las estrategias de compensación y rotación del personal de una empresa de paisajismo en surquillo 2021, los resultados encontrados luego de realizar la recolección de información de la muestra dan a conocer lo siguiente: el resultado del coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0.687, lo cual indica claramente que existe una representación positiva entre ambas variables con un nivel de

significancia de ,000 lo cual claramente pone en evidencia la relación entre ambos. Por lo que se llega a la conclusión, mientras mejores sean las estrategias que se aplican en las compensaciones mucha menos será la rotación del personal y Guillen (2022), llevo a cabo la ejecución de la investigación de tesis sobre la remuneración y compromiso organizacional en el personal del hospital nivel II en Lima. como resultado los siguientes: la existencia de una correlación baja con un resultado Rho de spearman de 0,261 y un sig de 0,033 entre Remuneración y compromiso organizacional; con referencia a la remuneración y el compromiso afectivo se logra encontrar que no existe ninguna relación debido al resultado que obtiene el Rho de spearman de 0,125 y sig de 0,313

Los resultados obtenidos fueron los niveles remuneración salarial ha alcanzado el nivel bajo con un 3% el nivel medio con 80% y en el nivel alto con 17%, la remuneración salarial en la empresa es uno de los mejores en el mercado, sin embargo, la percepción de los encuestados es que la contraprestación por los servicios prestados puede mejorar así incentivar una mayor producción y compromiso en el cumplimiento de los objetivos de la institución; la dimensión de la remuneración básica ha obtenido un 8% en el nivel bajo un 75% en el nivel medio y 17% de nivel alto, la dimensión remuneración básica entendiendo que es el monto mínimo determinado por las leyes, por una jornada laboral de acuerdo al tipo de contrato; la dimensión plan de incentivo ha obtenido un 12% en el nivel bajo, un 78% en un nivel medio y un 10% en el nivel alto, el plan de incentivo elaborado por los directivos de la empresa no está cubriendo del todo las necesidades de sus trabajadores, pues este debe mejorar la planificación y el análisis de los incentivos más idóneos; la dimensión prestación obteniendo un 7% en el nivel bajo, 47% en el nivel medio y un 46% en el nivel alto; la prestación se encuentra concentrada entre los niveles medio y alto según la percepción de los encuestados la empresa viene realizando moderados y acertados esfuerzos que son reconocidos por los propios trabajadores.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Primera:** El reclutamiento personal se encuentra directamente relacionado con la remuneración salarial esto comprobado con la rho de Spearman $r = 0,494$, con una influencia positiva moderada. por lo que se aceptó hipótesis alterna con un sig. (bilateral) $= 0,000 < 0,05$ y rechazó hipótesis nula.
- Segunda:** El reclutamiento personal se encuentra directamente relacionado con la remuneración básica esto comprobado con la rho de Spearman $r = 0,324$, con una influencia positiva baja. por lo que se aceptó hipótesis alterna con un sig. (bilateral) $= 0,000 < 0,05$ y rechazó hipótesis nula.
- Tercera:** El reclutamiento personal se encuentra directamente relacionado con el Plan de incentivos esto comprobado con la rho de Spearman $r = 0,490$, con una influencia positiva moderada. por lo que se aceptó hipótesis alterna con un sig. (bilateral) $= 0,000 < 0,05$ y rechazó hipótesis nula.
- Cuarta:** El reclutamiento personal se encuentra directamente relacionado con la prestación esto comprobado con la rho de Spearman $r = 0,318$, con una influencia positiva baja. por lo que se aceptó hipótesis alterna con un sig. (bilateral) $= 0,000 < 0,05$ y rechazó hipótesis nula.

Recomendaciones

Al área de recursos humanos, enfatizar el Reclutamiento de Personal para cubrir las vacantes existentes en determinadas áreas de trabajo, de tal forma el postulante para cumplir la actividad específica en la Unidad de operaciones mineras, deberá pasar preliminarmente la entrevista verbal y documentada, así mismo la entrega de CV, también se le da a conocer todo los detalles de la parte remunerativa, beneficios sociales, el sistema atípico de trabajo del 20 x 10, es decir: 20 Días de Trabajo y 10 días de descanso, hacer de conocimiento al postulante las facilidades que brinda la empresa en cuanto al alojamiento y alimentación en la unidad de operaciones, luego es derivado al Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente – SSOMA.

A los gerentes, analizar los resultados de los EMO (Examen Médico Ocupacional) de la clínica es registrado en la base de datos de Establecimiento Tópico de la Unidad de Operaciones Minera y estas a su vez los resultados son entregados al personal para la resolución de sus observaciones en caso los tenga y las que queda como tal.

Al área operativa, analizar los Exámenes Médicos Ocupacionales para luego ser derivados al BROCKER de la Procesadora Costa Sur SAC, quien entrega los EMOS en físico a la Empresa Aseguradora la Positiva para que sea registrado y se obtenga el SCTR (Seguro Complementario de Alto Riesgo) POLIZA DE SEGUROS, en caso de lesiones gravitantes o accidentes el personal sea atendido en las clínicas privadas y la Empresa pagara mensualmente el aporte de Póliza Prima.

BIBLIOGRAFÍA

- Ali Arratea, P. D. P. (2019). Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa montaje e instalaciones Quiroz EIRL. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú.
- Alva Bocanegra, J. A., & Estrada Sanjurjo, M. A. (2019). Remuneraciones y desempeño laboral en el Banco Scotiabank agencia Pizarro Trujillo 2019. Tesis de licenciatura. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. Perú.
- Ana, A. (2019). Reclutamiento y Selección de Personal. España: Learning.
- Arbaiza, L. (2016). Revista científica Dirección de recursos humanos: el factor humano. Lima – Perú: Esan Ediciones
- Arteaga, S. A. (2016). Nuevos retos en el reclutamiento y selección de personal: perspectivas organizacionales y divergencias éticas. Boletín informativo CEI, 3(1).
- Barra, S. Y. (2019). Operaciones administrativas de recurso humano. México: Mc Graw Hill Education.
- Barrios Gutierrez, K. D. (2021). Impacto del proceso de selección de personal de la empresa minera aurífera Estrella de Chaparra SA en el desempeño laboral del personal del área operativa período 2019. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú.
- Castillo, C., Goya, K., Romero, K., & Tipán, Y. (2020). Compensación salarial y satisfacción laboral de funcionarios en Gobiernos Autónomos Descentralizados parroquiales rurales cantón Ambato. 593 Digital Publisher CEIT, 5(6-1), 59-70. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.250>
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano. México: McGRAW-HILL/Interamericana Editores S.A.
- Chuchuca Tocto, M., & Risco Ramírez, E., & Jaya Pineda, I., (2021). Diagnóstico del reclutamiento y selección del personal de la bananera San Francisco del Cantón Pasaje. 593 Digital Publisher CEIT, 6(5), 226-240. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.5.688>

- Cruz, A. (2018). *Gestión de las actividades de mediación de seguros (7a ed.)*. Bogotá, Colombia: IC Editorial.
- Fidias, G. (2021). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme, C.A
- Guillen Cabezas, R. E. (2022). *Remuneración y compromiso organizacional en el personal asistencial en un hospital Nivel II, Lima-2022*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Gupta, A. & Kumar, S. (2014). A Study On Recruitment & Selection Process With Reference. *College of Engineering*, 6 (5) 1-14. <https://doi.org/10.13140/2.1.2424.0320>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. In Mr. Graw Hill Education (6ta ed.). México.
- Hernández, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hurtado Campos, A. E. (2021). *Estrategia de compensación y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021*. Tesis de licenciatura. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Ibáñez, B. (2015). *Artículo científico Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*. España: Ediciones Paraninfoibañe.
- Juárez, J. y Carrillo, E. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones (1a ed.)*. D.F., México: Patria Editorial
- López, A. (2014). *Compensaciones económicas como factor de motivación y productividad*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Navarro Asencio, E., Jiménez García, E., Rappoport Redondo, S. y Thoilliez Ruano, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. La Rioja, Spain: UNIR editorial.
- Navarrete Zambrano, D. (2015). *Modelos de selección y reclutamiento del personal de guardia y su impacto en la productividad de las empresas de seguridad*

- de la ciudad de Guayaquil. Tesis de maestría. Universidad de Guayaquil. Ecuador.
- Ñaupas, H., Palacios, J., Romero, H., & Valdivia, R. (2018). Metodología de la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la tesis (Quinta). Ediciones de la U.
- Orihuela Benites, R. A. (2016). La influencia de la remuneración mínima vital en la calidad de vida de las familias en el distrito de Cusco 2016. Tesis de licenciatura. Universidad Peruana Austral del Cusco. Perú.
- Pérez, J.J. (2019). La nueva gestión humana, Cómo liderar el cambio en un mundo empresarial con marea emocional. España: Caligrama Ediciones
- Quevedo, E. (2018). Compensación en un entorno volátil. Debates IESA.
- Rivera Garcia, L. M. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación En Ciencias Administrativas, Económicas y Contables). ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 4(12), 58–71. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i12.65>
- Sanabria, P.P. (2016). De la recomendación a la acción ¿Cómo poner en marcha un modelo de gestión estratégica del talento humano para el sector público colombiano? Universidad de los andes. Colombia.
- Sánchez, M. (2015). “Administración de personal”. España. <https://es.slideshare.net/mercedessanchezv/teoria-administracion-de-personal>
- Sanchez Minaya, P. Y. & Llacho Velarde, A. L. (2020). Influencia de la gestión de compensaciones en el desempeño laboral de los trabajadores de la minera Cambio SA–Arequipa 2020. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú.
- Teja, R. (2017). *Notas y Medios de Reclutamiento*. [Diapositiva de PowerPoint]. Repositorio de la Universidad Autónoma de México. <https://core.ac.uk/download/pdf/154797462.pdf>

- Torres Flórez, D., Velásquez Díaz, J. y Hernández González, J. (2020). Importancia del reclutamiento y la selección del personal en el sector hotelero: Caso Villavicencio-Colombia. *Desarrollo Gerencial*, 12(1), 1-23. <https://doi.org/10.17081/dege.12.1.3619>
- Venegas Quispe, J. L. (2020). Estrategias de reclutamiento para mejorar la selección de personal para la empresa G4s Logística & Tecnología Perú SA. Tesis de licenciatura. Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Perú.