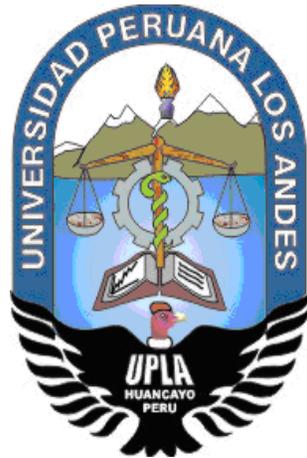


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas



**TESIS**

“Reclutamiento y Selección de Personal y los Costos en las Empresas  
Constructoras, Lima-2019”

Para Optar : Título profesional de Contador Público

Autora : Bach. Rafael Ramos Clara Ines

Asesor : Mg. Polo Orellana Fernando

Línea de Investigación  
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de Recursos

Fecha de Inicio y Culminación: 16/01/2020 al 15/01/2021

Huancayo-Perú

2020

**HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS**

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

TESIS

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL Y LOS COSTOS EN LAS

EMPRESAS CONSTRUCTORAS, LIMA-2019

PRESENTADO POR:

Bach. Rafael Ramos, Clara Ines

PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE:

CONTADOR PÚBLICO

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADOS

PRESIDENTE:

.....

PRIMER MIEMBRO

.....

SEGUNDO MIEMBRO

.....

TERCER MIEMBRO

.....

Huancayo, ..... de ..... Del 2020

**FALSA PORTADA**

**ASESOR**

Mstro. Fernando Polo Orellana

## **DEDICATORIA**

La presente tesis la dedico a toda mi familia y amigos, principalmente a mi madre que ha sido un pilar fundamental en mi formación como profesional, por brindarme la confianza, consejos, y recursos para lograrlo, y por ultimo a esos verdaderos amigos con los que compartimos todos estos años juntos.

Clara

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por bendecirme y darme las fuerzas para concluir con esta tesis de investigación. A mis padres y hermano por su constante apoyo, consejos y motivación para culminar con el desarrollo de esta tesis. A las personas y amigos que estuvieron en todo momento brindándome su apoyo, guiándome y alentándome a continuar con el logro de mis objetivos.

Y de manera muy especial a las Empresas Constructoras de Lima por facilitarnos información para la culminación de la presente investigación.

La Autora

## CONTENIDO

PORTADA.....	ii
HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS .....	ii
FALSA PORTADA .....	iii
ASESOR .....	iv
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
CONTENIDO .....	vii
CONTENIDO DE TABLAS.....	x
CONTENIDO DE FIGURAS .....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN .....	xiv
CAPITULO I.....	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	16
1.1.Descripción de la realidad problemática .....	16
1.2.Delimitación del Problema .....	19
1.3.Formulación del Problema .....	20
1.3.1.Problema general .....	20
1.3.2.Problemas específicos.....	20
1.4.Justificación de la Investigación.....	21
1.4.1.Social. ....	21
1.4.2.Teórica .....	21

1.4.3. Metodológica .....	22
1.5. Objetivos.....	22
1.5.1. Objetivo general.....	22
1.5.2. Objetivos específicos .....	22
CAPITULO II .....	24
MARCO TEORICO.....	24
2.1. Antecedentes.....	24
2.2. Bases Teórica o Científicas .....	29
2.3. Marco conceptual .....	47
CAPITULO III.....	49
HIPÓTESIS .....	49
3.1. Hipótesis general .....	49
3.2. Hipótesis específicas .....	49
3.3. Variables (definición conceptual operacional).....	49
CAPITULO IV.....	54
METODOLOGÍA .....	54
4.1. Método de investigación.....	54
4.2. Tipo de investigación .....	55
4.3. Nivel de investigación .....	55
4.4. Diseño de la investigación.....	55
4.5. Población y muestra .....	56
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	58
4.7. Técnicas de procedimientos y análisis de datos .....	58

4.8.Aspectos Éticos de la Investigación .....	60
CAPITULO V .....	61
RESULTADOS.....	61
5.1 Descripción de Resultados .....	61
5.2 Contratación de Hipótesis .....	70
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	79
CONCLUSIONES .....	84
RECOMENDACIONES .....	86
ANEXOS.....	94
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	95
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables .....	97
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento .....	100
Anexo 4: Instrumento de investigación.....	104
Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento .....	109
Anexo 6: Data de procesamiento de datos .....	132
Anexo 7: Consentimiento informado .....	133
Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento .....	135

## CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1: <i>Coeficiente de Correlación de Pearson</i> .....	57
Tabla 2: <i>Coeficiente de Correlación de Pearson</i> .....	59
Tabla 3: <i>Reclutamiento y selección de personal</i> .....	61
Tabla 4: <i>Proceso de reclutamiento</i> .....	62
Tabla 5: <i>Proceso de Selección</i> .....	63
Tabla 6: <i>Costos</i> .....	64
Tabla 7: <i>Remuneración Básica</i> .....	64
Tabla 8: <i>Horas Extras</i> .....	65
Tabla 9: <i>Aportaciones del Empleador</i> .....	66
Tabla 10: <i>Gratificaciones</i> .....	67
Tabla 11: <i>CTS</i> .....	68
Tabla 12: <i>Vacaciones</i> .....	69
Tabla 13: <i>Prueba de normalidad</i> .....	71
Tabla 14: <i>Baremo de Pearson</i> .....	71
Tabla 15: <i>Contrastación Hipótesis General</i> .....	72
Tabla 16: <i>Contrastación Hipótesis Específica N°1</i> .....	73
Tabla 17: <i>Contrastación Hipótesis Específica N°2</i> .....	74
Tabla 18: <i>Contrastación Hipótesis Específica N°3</i> .....	75
Tabla 19: <i>Contrastación Hipótesis Específica N°4</i> .....	76
Tabla 20: <i>Contrastación Hipótesis Específica N°5</i> .....	77
Tabla 21: <i>Contrastación Hipótesis Específica N°6</i> .....	78

**CONTENIDO DE FIGURAS**

Figura 1: Reclutamiento y selección de personal.....	61
Figura 2 Proceso de Reclutamiento.....	62
Figura 3 Proceso de Selección .....	63
Figura 4 Costos .....	64
Figura 5 Remuneración Básica .....	65
Figura 6 Horas Extras.....	66
Figura 7 Aportaciones del Empleador.....	67
Figura 8 Gratificaciones .....	68
Figura 9 CTS .....	69
Figura 10 Vacaciones .....	70

## RESUMEN

La presente investigación titulada “**Reclutamiento y selección de personal y los costos en las Empresas Constructoras, Lima-2019**”, planteo como problema ¿Cuál es la relación que existe entre el reclutamiento y selección de personal y los costos en las empresas Constructoras, Lima-2019?, respectivamente el objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el reclutamiento y selección de personal y los costos en las empresas constructoras, Lima-2019; la hipótesis fue el reclutamiento y selección de personal se relaciona con los costos en las empresas constructoras, Lima-2018. La metodología de la investigación fue desde un enfoque cuantitativo, el tipo de estudio aplicada y el nivel de investigación descriptivo-correlacional, el diseño no experimental- corte transversal, método de investigación científico - descriptivo, en la muestra es de 5 empresas constructoras de Lima, las técnicas de recolección de datos son encuestas y entrevistas. Se concluye que existe relación entre el reclutamiento y selección del personal con los costos en las empresas constructoras, Lima-2019, ya que se presentó una correlación positiva muy fuerte con un coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) de 0.936 (93,6%), por lo cual nos permite aseverar que, mientras se realice un adecuado reclutamiento y selección de personal se permitirá minimizar los costos. Se sugiere que el departamento encargado de ello, apliquen medios efectivos de reclutamiento y métodos eficaz para la selección del personal, para que el nuevo trabajador sea productivo poseyendo la capacidad profesional y la actitud en desempeñar su labor.

**PALABRAS CLAVES: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL, COSTOS, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

## ABSTRACT

The present investigation entitled "**Recruitment and selection of personnel and costs in Construction Companies, Lima-2019**", raised as a problem What is the relationship between recruitment and selection of personnel and labor costs in Construction companies, Lima -2019?, Respectively, the objective of the research was to determine the relationship that exists between recruitment and selection of personnel and labor costs in construction companies, Lima-2019; The hypothesis was the recruitment and selection of personnel is related to labor costs in construction companies, Lima-2018. The research methodology was from a quantitative approach, the type of study applied and the level of descriptive-correlational research, the non-experimental design-cross-sectional, scientific-descriptive research method, in the sample is from 5 construction companies from Lima, the data collection techniques are surveys and interviews. It is concluded that there is a relationship between recruitment and selection of personnel with costs in construction companies, Lima-2019, since a very strong positive correlation was presented with a Pearson correlation coefficient ( $r$ ) of 0.936 (93.6%), which allows us to assert that, while adequate recruitment and selection of personnel is carried out, costs will be minimized. It is suggested that the department in charge of it, apply effective means of recruitment and efficient methods for the selection of personnel, so that the new worker is productive, possessing the professional capacity and attitude in the performance of their work.

KEYWORDS: RECRUITMENT AND SELECTION OF PERSONNEL, COSTS,  
RECRUITMENT AND SELECTION

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación se titula del reclutamiento y selección de personal y los costos en las empresas constructoras, Lima-2019, ya que se identificó que las empresas constructoras de Lima no cuenta con bases validadas confiables para una adecuada selección de personal, es decir, no están estipuladas para el área y rubro que se desea, sino de forma general, dichos procesos no han sido implementados de manera adecuada, poniéndose en una situación menos ventajosa en comparación con sus competencias; debido a ello se planteó como problema general ¿Cómo se relaciona el reclutamiento y selección de personal con la remuneración básica en la empresa constructoras, Lima-2019?, respectivamente le objetivo general de la investigación fue determinar cómo el reclutamiento y selección de personal se relaciona con el costo en las empresas constructoras, Lima- 2019.

La metodología del estudio fue de desde un enfoque cuantitativo el tipo de estudio a realizar es aplicada y el nivel de investigación es descriptivo-correlacional con un diseño no experimental-corte transversal con un método de investigación científico – descriptivo, la muestra fue de 5 empresas constructoras de Lima

La estructura del trabajo de investigación se compone de la siguiente manera:

**Capítulo I:** En el cual se desarrolla la realidad problemática, la formulación concatenada de los problemas de investigación, objetivos y justificación del trabajo de tesis. Del mismo modo, se ha llevado a cabo la delimitación de la investigación y sus limitaciones.

**Capítulo II:** En él, se desarrolla el complejo teórico que sustenta nuestra tesis, esto es, los antecedentes, las bases teóricas y los términos referenciales que circunscriben el aspecto teórico de la tesis.

**Capítulo III:** En este capítulo se plantearon las hipótesis, generales y específicas, considerando también las variables materia de estudio y su correspondiente Operacionalización.

**Capítulo IV:** En él se desarrolla el método, tipo, nivel y diseño, aplicado a la tesis. Se define la población, la muestra, así como aspectos centrales de la recolección de datos y el instrumento propicio para ello, así como las herramientas para su procesamiento.

**Capítulo V:** En este acápite final, se presentan el análisis y discusión de los resultados obtenidos, así como la contrastación de la hipótesis de investigación.

Finalmente se exponen las conclusiones recomendaciones y fuentes bibliográficas que sustentas los apartados teóricos citados en nuestra tesis.

**La Autora.**

## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad es importante que dentro del planeamiento estratégico de las empresas se incorpore el proceso de reclutamiento y selección de personal. Tener un personal idóneo para nuestra empresa es la clave ya que en la actualidad es de suma importancia tener un capital humano adecuado para poder así ser más competitivos.

En la actualidad las empresas tienen como objetivo ser más productivas, necesitando a la tecnología, calidad, eficiencia y sobre todo es necesario tener al personal adecuado para poder cumplirlos, es por esta razón que la planeación de recursos humanos es de gran importancia dentro de la organización. A medida que el capital humano cobra más calidad en las organizaciones, éstos se vuelven más complejos, más exhaustivos y se tiende a una mayor profesionalización del departamento de recursos humanos.

El reclutamiento y selección de personal tiene como objetivo conseguir personal calificado y por ende mejorar el desempeño laboral, efectuando esto a través de un estudio del perfil necesario para el puesto de trabajo, aplicación de pruebas, lo cual se podría encontrar en un manual de reclutamiento y selección de personal.

El sector de construcción es considerada una actividad importante en el país ya que carecemos de infraestructuras y carretera, según La Cámara Peruana de la construcción (CAPECO) citado en El Peruano (2019) para el año 2020 la actividad de construcción se dinamizará creciendo el nivel de operaciones a 3.96%

y que el Gobierno puesta por un crecimiento de la inversión pública de 5% y de 4.5% de los capitales privados, lo que solventaría el incremento previsto para la construcción.

Ante este crecimiento, las empresas reclutan y seleccionan al personal idóneo en todo el nivel jerárquico, buscando evitar que los costos laborales no se conviertan en un despilfarro por la falta de capacidad técnica y actitud del trabajador.

Las consecuencias de un inadecuado proceso de selección de personal pueden afectar notablemente la rutina de trabajo de los empleados originando problemas de incumplimiento que puedan ser denunciado por el cliente, actos de corrupción dañando la imagen de la empresa al tener problemas legales o a accidentes al realizar una obra mal hecha, por lo tanto, este proceso de reclutamiento y selección se debe efectuarse con los más altos estándares de calidad a fin de asegurar la captación de talento idóneo para los cargos de la empresa y que los costos laborales que se asume sea proporcional a la productividad operaria y de gestión que estos trabajadores den a la constructora.

El incremento de costos de llevar a cabo una mala selección de personal trae como consecuencia según Contreras (2015): costos administrativos de desvinculación de la empresa, costos administrativos de contratación, costos de formación y baja productividad, costos de alta rotación de personal, entre otros.

Por lo tanto, se podrá decir que los costos resultan estar estrechamente relacionada al reclutamiento de personal dentro de la organización, ya que una selección inadecuada, podría afectar a los factores relacionados al rendimiento, y a consecuencia de esto, traer pérdida de recursos para la empresa, pues si el

trabajador no posee las aptitudes requeridas podría desempeñar deficientemente sus labores.

Por otro lado, la correcta selección de personal trae como consecuencia que el personal se sienta comprometido con la empresa además de que su desempeño laboral sea muy bueno.

Se identifica que las empresas de constructoras de Lima no conceden la suficiente importancia al proceso de selección de personal. La selección de personal no toma en consideración los procesos correctos de selección de personal, existe ausencia de procedimientos técnicos para la elección de posibles candidatos y ubicarlos en los puestos vacantes, el proceso de selección de personal se ha estado desarrollando sin aplicar los instrumentos adecuados, causando esto que las personas que solo cumplen con las condiciones básicas, se integren en la empresa.

No se desarrollan un óptimo reclutamiento de recursos humanos, ya que la determinación de las necesidades se desarrolla en forma no tan eficiente, eficaz y transparente; además de que no considera lo que promete el mercado en cuanto a recursos humanos; no utiliza correctamente las técnicas de reclutamiento, posiblemente, sea causa de que los responsables no tienen suficientes competencias para desarrollar el proceso de selección de personal. Agregando a ello el no considerar las fuentes de reclutamiento, es decir, no incluyen los datos e informaciones relacionadas como el resultado en las evaluaciones de desempeño del candidato interno, como producto de los programas de capacitación y su trayectoria en su centro laboral; solo así se podrá reclutar en forma eficiente; sin embargo, los entes organizativos, no lo toman mucho en cuenta.

Dando como consecuencia que no se garantiza contar con el personal capacitado y comprometidos con la institución, existiendo personas que no se lleguen a ajustar al perfil profesional necesario para desempeñar el puesto, ya que no se presenta un adecuado análisis y descripción de puestos que hayan sido utilizados para los procesos de reclutamiento y selección de personal

Es decir, dentro de estas empresas en estudio no se cuenta con bases validadas confiables para una adecuada selección de personal, es decir, no están estipuladas para el área y rubro que se desea, sino de forma general, dichos procesos no han sido implementados de manera adecuada, poniéndose en una situación menos ventajosa en comparación con sus competencias; debido a ello, se plantea como problema general: ¿Cómo se relaciona el reclutamiento y selección de personal con el costo laboral en las empresas constructoras, Lima-2019?.

## **1.2. Delimitación del Problema**

### Delimitación espacial

Para la investigación se ha seleccionado a las micro y pequeñas empresas en el sector de construcción ubicadas en la provincia de Lima: Empresa Constructora Marbella S.R.L., Inversiones Mansur S.A.C., Constructora Andalucía S.R.L., Cika Inversiones & Negociaciones E.I.R.L., Constructora Aterpa Perú S.A.C.

### Delimitación temporal

Desde el punto de vista temporal, el periodo de investigación para proponer la realidad observada contemplaremos un periodo determinado que se desarrolló durante doce meses para poder obtener la información requerida con los datos necesarios.

## Delimitación Conceptual o Temática

Para la presente se considerarán las variables: Reclutamiento y selección de personal: reclutamiento: “Se denomina así al proceso de identificar y convocar a la organización laboral a posibles candidatos capacitados y aptos para ocupar los puestos vacantes en determinada empresa”. (HRTRENDS, 2019). Selección de personal: “El proceso de selección de personal o reclutamiento es clave para captar nuevos talentos que ayuden a crecer y mejorar la empresa”. (Ruiz, 2018).

Costos: “Los costos representan el gasto económico que implica fabricar un producto o prestar algún servicio. En un producto, se conforma por precio de materia prima, de la mano de obra que se empleó directamente en su producción y el precio del pago de la maquinaria y/o de los edificios”. (Caymans, 2018).

### **1.3. Formulación del Problema**

#### **1.3.1. Problema general**

¿Cómo se relaciona el reclutamiento y selección de personal con los costos en las empresas constructoras, Lima-2019?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

1. ¿Cómo se relaciona el reclutamiento y selección de personal con la remuneración básica en la empresa constructoras, Lima-2019?
2. ¿Cómo se relaciona el reclutamiento y selección de personal con las horas extras en la empresa constructoras, Lima- 2019?
3. ¿Cómo se relaciona el reclutamiento y selección de personal se relaciona con las aportaciones del empleador en la empresa constructoras, Lima-2019?
4. ¿Cómo se relaciona el reclutamiento y selección de personal con las gratificaciones en la empresa constructoras, Lima-2019?

5. ¿Cómo se relaciona el reclutamiento y selección de personal con el CTS en la empresa constructoras, Lima-2019?
6. ¿Cómo se relaciona el reclutamiento y selección de personal con las vacaciones en la empresa constructoras, Lima-2019?

#### **1.4. Justificación de la Investigación**

Esta investigación posee una justificación práctica, dado que mostrara resultados concretos y estos podrían ser usados para la toma de decisiones dirigidas a resolver problemas vinculados al incremento innecesario de costos.

##### **1.4.1. Social**

El actual estudio de investigación servirá para que los dueños y/o gerentes de empresas entiendan la importancia de realizar un adecuado planteamiento estratégico con relación al reclutamiento y selección del personal para que los costos laborales sea bien utilizado con el objetivo de optimizar la rentabilidad y la empresa continúe compitiendo en el mercado de construcción.

##### **1.4.2. Teórica**

La presente investigación se justifica ya que el reclutamiento y selección de personal, cuando se realiza de forma idónea y cumpliendo el procedimiento, permitirá que los costos laborales se paguen mercedamente, evitando el despilfarro de dinero en colaboradores que no tienen la aptitud y actitud para el cargo y sobre todo evitar problemas laborales que perjudique a la organización. Y la intención de la presente investigación es brindar nuevas propuestas en relación a la mejora del reclutamiento y selección de personal y los costos.

### **1.4.3. Metodológica**

La justificación metodológica de esta investigación se desarrolla desde un enfoque cuantitativo el tipo de investigación a realizar es aplicada y el nivel es descriptivo-correlacional con un diseño no experimental- corte transversal con un método de investigación científico - descriptivo, las técnicas de recolección de datos son encuestas y entrevistas.

Buscando facilitar información apropiada a para similares estudios, instrumentos de evaluación válidos y datos confiables que se logre utilizar en posteriores estudios que tengan relación con las variables.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar cómo el reclutamiento y selección de personal se relaciona con los costos en las empresas constructoras, Lima- 2019.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

1. Determinar cómo el reclutamiento y selección de personal se relaciona con la remuneración básica en la empresa constructoras, Lima-2019.
2. Determinar cómo el reclutamiento y selección de personal se relaciona con las horas extras en la empresa constructoras, Lima, 2019.
3. Determinar cómo el reclutamiento y selección de personal se relaciona con las aportaciones del empleador en la empresa constructoras, Lima-2019.
4. Determinar cómo se relaciona el reclutamiento y selección de personal con las gratificaciones en la empresa constructoras, Lima-2019.
5. Determinar Cómo se relaciona el reclutamiento y selección de personal con el CTS en la empresa constructoras, Lima-2019.

6. Determinar Cómo se relaciona el reclutamiento y selección de personal con las vacaciones en la empresa constructoras, Lima-2019.

## CAPITULO II

### MARCO TEORICO

#### 2.1. Antecedentes

##### A nivel internacionales

Moya (2015), en su tesis titulada: “*Estudio de Costos y Causas de la Rotación de Personal Técnico del Área de Well Testing en la Empresa Sertecpet S.A*”; para optar el título profesional de Licenciado en Recursos Humanos y Psicología. La investigación “tuvo como objetivo principal determinar las principales causas que existen en la rotación de personal en la Empresa Sertecpet S.A. La investigación utilizo un método mixto que estará comprendido por una mezcla de dos tipos de estudio como son el cuantitativo y cualitativo. Se concluyó que; los resultados obtenidos para la primera pregunta sugirieron que los costos de rotación de personal no influyen en forma significativa en los gastos operativos de la empresa, representan apenas el 4.13% de los costos totales, normal para este tipo de actividad”.

Cuenca (2019), en su tesis titulada; “*Propuesta de procedimientos de selección de personal del área de producción de la empresa Intedecam s.a. año 2019*”; para optar el título profesional de ingeniera en administración pública. Tuvo como objetivo principal “proponer mejoras en el proceso de selección de personal en el área de producción. El tipo de investigación es descriptivo, explicativo y correlacional. Se empleó una encuesta y entrevista como instrumento. Se concluyó que En la presente investigación se observa que el proceso que lleve a cabo el departamento de recursos humanos para la selección del personal, si influye en el desempeño laboral, puesto que en el mismo se determina habilidades,

destrezas, conocimientos que se requieren para ejecutar la vacante ofertada , además Para la selección del personal se lleva a cabo ciertos procesos conocidos como definición del perfil del postulante, convocatoria o búsqueda, evaluación, selección y contratación, las cuales constan de ciertas actividades para tener un mejor resultado”.

Quisbert (2016), en su tesis titulada “*Diseño de un plan de reclutamiento y selección de personal orientado a los objetivos de la empresa CEI S.R.L*”. La investigación tuvo como objetivo principal “Elaborar un plan de reclutamiento y selección de personal, orientado a los objetivos de la empresa Comunidad de Educación Integral CEI SRL, que conlleve a contar y disponer de trabajadores calificados e idóneos. El tipo de investigación es descriptivo, la población está conformada por el Personal de la Empresa CEI SRL. Se empleó una encuesta la entrevista e investigación bibliográfica como instrumento. Se concluyó que; Se asume que no todos los funcionarios tienen conocimiento específico de cuál es la misión, visión, objetivos o el propósito de CEI SRL., es importante valorar estos puntos, porque el trabajador tiene que sentirse identificado con la empresa, siendo esto un estimulante para fortalecer su compromiso con su trabajo y con la entidad y conlleve a cumplir el objetivo principal de la institución”.

Sebastián (2017), en su tesis titulada “*Reclutamiento, Selección e Inducción de personal en Inciteco S.A.S*”. Proyecto de aplicación práctica. para optar el título profesional de licenciado en administración. tuvo como objetivo principal “Contar con personal capacitado para asumir los retos de la construcción actuales, para brindar servicios rápidos, eficaces y económicos. Alineados la calidad estética y economía como pilares de su desarrollo dentro de la compañía”. El tipo de investigación es descriptivo-analítico. Se empleó sondeo y entrevista como

técnicas. Se concluyó que; “las empresas edificadas empíricamente en general cuentan con necesidades de estructuración de procesos administrativos, los cuales al corregirse mejoran la productividad y la organización interna de esta, además el reclutamiento representa la fuente de candidatos a seleccionar, entre más amplio sea el banco de candidatos a elegir, será mucho más certera la elección debido a que la diversidad representa cercanía con las características buscadas por la empresa”.

López y Velásquez (2017), en su tesis titulada; “*diseño de un programa de reclutamiento y selección de personal por competencias para la comercializadora gran señora de la ciudad de barranquilla*”. para optar el título profesional Administradores de Empresa. tuvo como objetivo principal “Diseñar un programa de selección de personal para la comercializadora Gran Señora de la ciudad de Barranquilla”. El tipo de investigación es descriptivo. Para la recolección de la información se utilizó la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario. Se concluyó que; “la comercializadora Gran Señora con domicilio en la ciudad de Barranquilla en aras de garantizar la productividad y competitividad de la organización cuenta con suficiente personal vinculado a distintos cargos de la organización cuyos perfiles se han clasificado de acuerdo con la vinculación a la organización, según sean las áreas de la empresa; por lo que se definió agrupar los cargos en áreas administrativa y área operativa definiendo para el perfil los requisitos intelectuales y requisitos físicos, buscando con ello alcanzar las competencias requeridas para la optimización del trabajo”.

## **A nivel nacional**

Herrada y Márquez (2018), en su tesis titulada: *“Los sistemas de costos y la rentabilidad de las empresas dedicadas a prestar el servicio de reclutamiento y selección de personal en el distrito de san isidro 2014-2015”*, para optar el título profesional de Contador Público. tuvo como objetivo principal; “Determinar en qué medida los sistemas de costos incidieron en la rentabilidad de las empresas dedicadas a prestar el servicio de reclutamiento y selección de personal en el distrito de San Isidro durante los periodos 2014 y 2015. Investigación fue cuantitativa. utilizando un diseño experimental. descriptivo, correlacional. Se tomó una muestra de 2 empresas utilizando un muestreo no probabilístico a conveniencia. Se concluyó que, los sistemas de costos, incidieron positivamente en la rentabilidad de las empresas tomadas como muestra”.

Benites (2018), en su tesis titulada: *“propuesta de mejora en el proceso de reclutamiento y selección de personal para reducir los costos en la empresa Word Group S.A.C”*, para optar el título profesional de Ingeniero Industrial. Tuvo como objetivo principal; “Determinar el impacto de la propuesta de mejora en el proceso de reclutamiento y selección de personal para reducir los costos en la empresa World Group SAC”. Se realizó Investigación aplicada pre-experimental y descriptivo. la técnica que se aplicó fue la encuesta, análisis de desempeño y perfil de puesto El cuestionario fue el instrumento que se empleó además el método de análisis y análisis del perfil de puesto. Se concluyó que; Se logró desarrollar una propuesta de mejora en el proceso de reclutamiento y selección de personal de World Group SAC mediante la utilización de herramientas de gestión, como el estudio ergonómico, el manual de organización y funciones, formatos, manual de procedimientos, programas de capacitación y de mantenimiento. Se logró evaluar

económicamente la propuesta de mejora en el proceso de reclutamiento y selección de la empresa World Group SAC obteniendo un VAN de S/. 17,965.54 soles, un TIR de 76.26%, un PRI de 2.06 años y un B/C de S/. 2.35.

Cárdenas (2015), en su tesis titulada: *“Estrategias para optimizar los costos de recursos humanos en las empresas de construcción en la provincia de Lima”*; para optar el título profesional de Contador Público. tuvo como objetivo principal “Determinar las estrategias para optimizar los costos de Recursos Humanos en las empresas de construcción en la provincia de Lima; el tipo de investigación: aplicada, el nivel de investigación es el descriptivo, el método descriptivo y el diseño descriptivo - correlacional, los instrumentos utilizados en la presente investigación han sido: el cuestionario. Se concluyó la mayoría de las obras no ponen en práctica las estrategias corporativas y a la vez no tienen estrategias de obra y mucho menos de optimización de costos donde concuerdan en la implementación de estrategias basadas en las herramientas de Presupuesto, Gestión de Personal y el Método del Resultado Operativo donde estas ayudan a optimizar los costos de Recursos Humanos, ya que son las áreas con más influencia en la mano de obra y costos”.

Villegas (2018), en su tesis titulada: *“implementación del proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo de la universidad nacional de Piura de acuerdo a la ley de servicio civil”*; para optar el título profesional de licenciado en ciencias administrativas. tuvo como objetivo principal; “Proponer mejoras en el proceso de reclutamiento y selección del personal de acuerdo a la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional de Piura”. se desarrolló un enfoque Cualitativo. la técnica que se aplicó fue la de muestreo simple, la recolección de datos, encuesta, la revisión bibliográfica; la entrevista fue el

instrumento que se empleó en esta investigación. Se concluyó que la Universidad Nacional de Piura sigue normando los procesos de selección a través de los D.L N.º 276 y D.L N.º 1057, tal como lo muestra la resolución del último concurso público realizado en dicha institución además no se tiene claro el uso de las técnicas de selección.

Mas (2019), en su tesis titulada “*Análisis de la rotación laboral y cómo influye en el costo de la constructora edificaciones del sur SAC en el 2018*” para optar el título profesional de licenciado en administración. tuvo como objetivo principal “Analizar la rotación laboral y cómo influye en el costo de la Constructora edificaciones del Sur SAC. Esta investigación es de tipo descriptiva, de diseño no experimental de corte transversal, para ello, como instrumento usará la encuesta. Se concluyó que; se obtuvo en el Rho de Spearman 0,866, indicando que el aumento de costos tiene una relación fuerte con respecto a la rotación laboral de la empresa”.

## **2.2. Bases Teórica o Científicas**

### **2.2.1. Reclutamiento y selección de personal**

Dessler y Varela (2017) La información acerca de las responsabilidades que tiene el puesto , así como de las características humanas que se requieren para realizar esas actividades, ayuda a los gerentes a decidir el tipo de persona que se le realizará el reclutamiento y selección.

Martínez y Vargas (2019) indica que “uno de los procesos clave de la gestión de recursos humanos lo constituye el reclutamiento y selección del personal. Mediante el mismo, toda organización se asegura de contar con personal

competente para cada puesto, en función del logro de los objetivos organizacionales” (p.225)

Según Núñez (2015) el reclutamiento y selección de personal “es un proceso en el cual, las empresas contratan al personal adecuado para ocupar un puesto, el programa de reclutamiento y selección de personal debe estar dentro de la planeación estratégica de las empresas para que así se encaminen a cumplir los objetivos de estas”.

De acuerdo con RSM (2019) el reclutamiento y selección de personal, “aunque a veces puedan ser mal empleado como sinónimos, son en realidad, dos etapas de un mismo proceso. Ambas labores se encargan del área de recursos humanos de una empresa, de no contar con ella, el servicio puede ser tercerizado”.

### **Gestión de Recursos Humanos**

La gestión de recursos humanos “contribuye a que los seres humanos que integran una empresa apoyen al logro de los objetivos. y es una de las principales funciones de la empresa y es por eso que la manera en que los empresarios pretenden encontrar a los empleados más adecuados para cada puesto y para cada momento, que tengan la formación suficiente para desempeñar las tareas que le son encomendadas y desarrollen su trabajo de manera eficiente para alcanzar los fines de la organización”.

La importancia de la gestión de los recursos humanos radica en que en la actualidad las empresas deben dar respuesta a las transformaciones de la sociedad en general y del mundo laboral en particular entre los que destacan:

- incremento de la competencia y por ello la necesidad de ser competitivo.
- Los costos y ventajas que se relacionan con los recursos humanos.

- La crisis de productividad
- El aumento del ritmo y complejidad de los cambios sociales, culturales, normativos, demográficos y educacionales.
- Las señales de las variaciones en el funcionamiento de los lugares de trabajo.
- Las predisposiciones para la próxima década (Reyes, 2015)

### **Importancia del reclutamiento y selección de personal**

Reclutar a las personas que son de gran importancia para la continuidad del éxito.

A continuación, detallamos la importancia:

- **Ayuda a construir tu marca como empleador:** al momento de que una empresa comienza a contratar, el público y los posibles candidatos investigan sobre ella. El perfil público y la presencia en línea de tu empresa son significativos ya que admiten marcar una primera impresión, por ello que reclutar y seleccionar candidatos es una buena ocasión para el desarrollo de la marca de empleador sólida.
- **Disminuye la rotación e incrementa la moral de los empleados:** al momento de que la empresa contrata a personas con los tipos de personalidad y habilidades laborales que son adecuadas para la organización, trae como consecuencia que los trabajadores sean felices. Según Forbes, “una cultura que se adapta bien a las preferencias de los empleados y los hace felices, también conduce a niveles más altos de retención. Las tasas de rotación más bajas y una moral más positiva en el lugar de trabajo en última instancia contribuyen a una mayor eficiencia y mayores ganancias también”.

- **Fuerte grupo de solicitantes:** Un adecuado reclutamiento planificado contiene identificar excelentes métodos para vincular con solicitantes calificados. Los periódicos, los sitios web de las empresas, las bolsas de trabajo, los medios de difusión y las ferias profesionales se localizan entre los métodos comunes de contratación. Utilizando el tiempo y recursos en los métodos más eficientes, se crea un grupo más grande y más calificado de solicitantes.
- **Velocidad de la contratación:** Un proceso de reclutamiento y selección correctamente diseñado puede ayudar a llenar muy velozmente una vacante. Dando como resultado, el entorpecimiento en la producción o los servicios causado por la falta de personal puede controlarse o eliminarse por completo.
- **Diversidad:** “Cumplir con un proceso de reclutamiento y selección permite a los empleadores diversificar su fuerza de trabajo si se realiza externamente. Esto significa que puede ayudar a la compañía a comprender y trabajar con una base de clientes más grande, a innovar e implementar múltiples filosofías”. (Pérez, La importancia del proceso de reclutamiento y selección en una empresa. [blog.peoplenext.com.mx](http://blog.peoplenext.com.mx), 2019)

### **Proceso de reclutamiento y selección de personal**

Comprometerse a realizar una planeación, estableciendo el análisis y valoración de puesto, ya que no podemos realizar una correcta selección de personal si se desconoce los objetivos, es decir, que características son las que requiere el puesto. Este análisis de puestos pretende determinar: qué tareas ejecutar, cuándo se van a realizar las tareas, dónde se van a realizar, cómo se va a

realizar y por quién serán realizadas y una vez que se haya realizado el análisis de puesto ya es posible empezar el reclutamiento de personal.

Para que este proceso tenga mayor efectividad, “las empresas realizan una serie de pruebas, valoraciones y entrevistas, las cuales podrán permitir la reducción de candidatos para elegir al más idóneo para el puesto, sin embargo, no el que tenga las calificaciones más altas es el indicado, se debe tener en cuenta varios aspectos”, como, por ejemplo, la potencial integración en un concreto ambiente laboral, que comprenda en su entorno los aspectos físicos y sociales.

Los tipos de pruebas objetivas más usuales son: “pruebas técnicas, que son las pruebas profesionales, específicas del puesto de trabajo a ocupar; pruebas psicotécnicas, tratan de mostrar la carencia o posesión de determinadas aptitudes y habilidades básicas y genéricas para el puesto de trabajo; pruebas psicológicas, utilizadas para conocer la personalidad del candidato y finalmente la entrevista personal”.

Considerando que el fin de la selección es localizar personas convenientes para el puesto y que estas se desarrollen eficientemente.

Además, se debe considerar a los cambios tan drásticos que están ocurriendo en la sociedad en la actualidad las empresas deben estar atentas a cumplir con las necesidades del consumidor y de la misma empresa, es por eso que el proceso de reclutamiento y selección no se debe considerar a la ligera.

Sin embargo, “si no se hace correctamente el proceso de selección de personal y se contrata a un trabajador que no es apto para el puesto le puede causar a la empresa una baja productividad ya que de nada sirve desarrollar una filosofía de empresa si no tiene la estructura administrativa que la soporte”. (Núñez, 2015)

## **Errores en el proceso de reclutamiento y selección de personal**

- No precisar las necesidades de tu empresa antes de salir a reclutar:  
“¿Cuáles son las necesidades de talento de tu compañía? Es la primera pregunta que debes hacerte antes de llevar a cabo el proceso de reclutamiento y selección de personal, así que, en lugar de comenzar a publicar anuncios y ofertas de empleo, reúnete con tu departamento de recursos humanos y define las necesidades reales de la compañía según los objetivos y estrategia que se persigan”.

Posteriormente de definir las necesidades, es esencial que exista una planeación previa a la publicación de la vacante en la cual se defina una descripción del puesto.

- No considerar el reclutamiento interno: es un error muy común que algunos reclutadores cometen durante el proceso de reclutamiento y selección de personal es siempre buscar afuera de la empresa y no ver los talentos que tienen en casa. Se sugiere anunciar las vacantes existentes internamente. En algunos casos, el empleado ideal para cubrir la vacante puede estar ya en la empresa. Si es necesario optar por el reclutamiento externo, procura utilizar diversas fuentes de candidatos para impedir limitar el potencial de la búsqueda. Sé creativo y busca en otros lugares, agencias o portales de Internet.
- No buscar la compatibilidad del candidato con la organización: Si bien, “como reclutador es normal que tomes en cuenta que el candidato cumple con todos los requisitos funcionales y de conocimiento que exige el puesto. Pero también, un aspecto fundamental que debe mirarse es la manera en la que el candidato se ajusta a la cultura

organizacional de la empresa. Incluye en tu proceso de selección actividades que te permitan conocer los intereses y motivaciones del candidato, pregúntale si se identifica con los valores y la filosofía de tu empresa, qué es lo que le atrae de la industria y porqué”. Siendo la única forma de revelar empleados que sean comprometidos y que son más propensos a convertirse en verdaderos embajadores.

- No dar información precisa del trabajo: “Los profesionales de hoy día no quieren estar perdiendo el tiempo en entrevistas o procesos de selección para optar por puestos que no les interesan. Así que no cometas el error de ser vago o mantener expectativa sobre el trabajo o puesto vacante”. Brinda una descripción adecuada y no engañosa sobre lo que se va a realizar. Ser sincero desde un inicio puede ahorrarte mucho trabajo y tiempo en el proceso.
- No explicar el proceso de la entrevista al candidato: “Explica a tus candidatos como exactamente funciona el proceso de selección en tu empresa antes de incluirlos en ello. Todos deben estar debidamente informados acerca del proceso de la entrevista, pruebas prácticas o cualquier otra actividad que vaya a desarrollarse antes de tomar una decisión”.
- Esperar que el candidato tenga las mismas características que la persona que anteriormente ocupaba el puesto: No existen dos personas exactamente iguales. “Así que no pierdas el tiempo buscando una profesional que sea una réplica de otro ni creyendo que para que la persona sea idónea para el puesto debe haber realizado el mismo trabajo en un lugar con características similares. Esto no contribuye a

descubrir nuevos talentos, gente con potencial e ideas innovadoras y creativas”. Por eso, es de gran importancia que la entrevista no se encuentra basada solo en conocimientos y experiencia sino también en competencias laborales.

- Ausencia de personal clave durante las entrevistas laborales: Es fundamental que las personas clave como “son los jefes directos sean partícipes activos en el proceso de entrevistas a los candidatos, si bien no estarán en el primer filtro es importante que se integren cuando el departamento de capital humano ya haya calificado al prospecto como una opción para la vacante”. Esto podrá beneficiar en reducir la incertidumbre al contratar una persona y que no sea compatible con su jefe directo, lo que procedería un aumento de la rotación del personal y pérdida de recursos.
- Buscar un candidato perfecto: En el mundo laboral no existen los superhéroes. “Considera que en muchas ocasiones los candidatos no van a reunir al 100% los requisitos que se buscan y el no tomarlo en cuenta puede hacer que elijas a una persona que está sobre calificada. Considera si una persona con menos experiencia o formación académica, pero con las habilidades y competencias requeridas puede encajar mejor en el perfil. Valora y prioriza los atributos que debe reunir para llevar a cabo las actividades, de manera que existan requisitos que no sean totalmente indispensables”. Es importante instruirse a ver más allá del corto plazo y reconocer el potencial en los candidatos.

- Ofrecer falsas expectativas de crecimiento o condiciones de trabajo:  
Es necesario que el aspirante conozca las condiciones reales del trabajo; por eso, es recomendable comunicarse con sinceridad durante la selección, plantear escenarios reales y ofrecer información completa sobre el salario, compensaciones, etc. “Esto es favorecedor tanto para la empresa como para el candidato ya que de esta manera se establecen las bases para buscar la permanencia del empleado al contratar a la persona compatible con el puesto y la organización mientras que el candidato consigue un trabajo con el que realmente esté a gusto y con el que tenga ilusión de permanecer durante mucho tiempo”.
- Tratar de apurar el proceso de contratación: Contratar a un buen candidato es algo que requiere al menos unas dos semanas. Durante este tiempo tu equipo de selección podrá estudiar el perfil de varios candidatos, hacer entrevistas, afinar la idea del candidato, etc. “No se debe cometer el error de apurar o abreviar el proceso de contratación ni ofrecer un puesto justo después de una entrevista. Puede ocurrir que aparezca un candidato que destaque y sea casi perfecto para tu empresa, pero evita dejarte llevar por la emoción o simples corazonadas”. (Pérez, 2019)

### **Consecuencia de un mal reclutamiento**

- Equivocarse en la elección de un nuevo empleado causará pérdidas a diferentes niveles. Provocará un coste económico que en términos de retorno de la inversión no será rentable. Y inducirá una crisis en la confianza. Estas serán algunas de los efectos negativos:

- Pérdida de productividad durante el proceso de integración. “Esta pérdida es normal en las nuevas incorporaciones, pero si la curva de aprendizaje es demasiado lenta porque la integración está siendo problemática la rentabilidad de la operación puede verse seriamente dañada y provocar un estrés adicional en todos los implicados”.
- Costes administrativos que conjetura la selección y contratación. Conjuntamente de los derivados de un eventual despido.
- Bajada en la confianza del resto de actores que forman el ecosistema de la compañía. Y la confianza en una empresa influye tanto a los empleados como a los clientes, proveedores y socios. El descrédito está directamente vinculado con el descenso de los beneficios.
- Aumento de la rotación. “Si el error no se corrige a tiempo, no se afina en ajustar y mejorar el proceso de selección de nuevas incorporaciones puede que esta inestabilidad en el personal sea demasiado recurrente. Se verá afectada la productividad y la imagen. La pregunta se producirá de forma automática: ¿por qué cambian tanto de responsables?”.
- Mal ambiente. “La integración inadecuada de una persona en un tiempo lógico a los ritmos de la empresa, a su cultura, provocará de forma inevitable un mal clima laboral. Se situará en cuestión las razones para incorporarla alegando enchufismo”. Este clima de negatividad afectará tanto al resto de la plantilla como al recién llegado que no se encontrará tampoco cómodo para dar lo mejor de sí.

### 2.2.2. Dimensión de reclutamiento y selección de personal

Gómez-Mejía, Balkin y Cardy (2016) “Una vez que la empresa ha determinado sus necesidades de personal tiene que contratar a los mejores empleados para ocupar los puestos disponibles teniendo como componentes: Reclutamiento y selección.”

#### **Reclutamiento**

Para Gómez-Mejía, Balkin y Cardy (2016) indica que “el reclutamiento es el proceso por el que se genera un conjunto de candidatos cualificados para un determinado puesto de trabajo” (p.173)

Sobre esto manifiesta que existen numerosas fuentes de reclutamiento, las más importante son:

- Empleados actuales: cuando se tiene como política la contratación interna para que el empleado ocupe un puesto más deseable.
- Referencia de los empleados actuales: Puede ser un reclutamiento eficaz ya que el empleado que refiere tiene un buen conocimiento de lo que hay que tener para ser un buen empleado en la organización.
- Antiguos empleados: crear una base de datos de ex empleados competente puede ser una forma sencilla y de bajo costo en el proceso de reclutamiento.
- Anuncios: Se utiliza cuando se hace un reclutamiento local, regional, o internacional y mediante anuncio por internet es más dinámico y menos costoso.

## **Selección**

Para Gómez-Mejía, Balkin y Cardy (2016) indica que “es el proceso por el que se toma la decisión de contratar o no contratar a cada uno de los candidatos a un puesto de trabajo” (p.173)

Las técnicas de selección más utilizada, sin orden en particular son: el test de capacidad, test de personalidad, prueba de honestidad y la entrevista

- Test de capacidad: “Diversas pruebas miden una amplia gama de capacidades, desde la verbal y cualitativa hasta la rapidez de percepción”.
- Test de personalidad: “evalúa rasgos, características de cada trabajador que tienden ser consistente y duradera”.
- Prueba de honestidad: “Están diseñadas para identificar los candidatos a un puesto de trabajo que es probable que se impliquen en robos y otros comportamientos indeseables”.
- Entrevistas: “Parte directamente del análisis de puestos. Plantea una serie de preguntas relacionadas con el puesto de trabajo”.

### **2.2.3. Costos**

Wu (2018) señala que “La empresas, por lo general, buscan que el costo de la mano de obra directa, estén vinculado con el nivel de productividad u horas que el trabajador realizó es de esta forma que se establece lo que llamamos jornal diario de producción o trabajo a destajo. Para el caso de la mano de obra”

Boza y Zanguinetti (2016) Desde el punto de vista económico, “los costos laborales por trabajador a cargo del empleador se encuentran conformados por los

costos salariales, que incluyen la remuneración mensual percibida por los trabajadores como contraprestación a su labor; y por los costos no salariales, integrados por los beneficios laborales de obligatorio cumplimiento establecidos por la regulación laboral general, como son la compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, vacaciones, seguro de salud, asignación familiar, seguro de vida, etc”.

Arredondo (2015) indica que “la contabilidad de costos forma parte de la contabilidad administrativa y tiene como objetivos fundamentales: Clasificar, acumular, controlar y asignar los costos”.

### **Importancia de costeo**

El conocimiento de los costos en una empresa es fundamental en la “medida en que estos permiten implementar los sistemas de gestión, con el fin de tomar las decisiones que permitan la optimización de los resultados obtenidos de la operación de la empresa. Por medio de los costos se logra determinar el margen de utilidad de la empresa; esto permite la capacidad de conocer los resultados reales de la organización y se convierten en una herramienta para evaluar la organización como un todo, debido a que en la estimación de los costos intervienen cada una de las áreas necesarias para el funcionamiento de la empresa, tanto administrativas o de apoyo como operativas y de comercialización”. (Actualicese, 2015)

El costeo tiene un impacto primordial en las “finanzas de la compañía. Un reporte confiable de los costos reales, la estimación precisa de los costos proyectados y la integración adecuada de estos costos en las decisiones

administrativas, conforman un componente básico en las operaciones de negocio que alcanzan los objetivos y metas de la compañía”. (Markgraf, s.f).

### **Costo de rotación de personal**

Los costos de la rotación de personal “son altos para las empresas. Probablemente más de lo que ha imaginado sin realizar un análisis juicioso. En principio hay un sentimiento innegable: en el equipo puede notarse cuando un miembro valioso se va, dejando un reto para la cultura empresarial y desequilibrando la carga laboral”.

Según el Huffington Post, perder a un trabajador puede costar “entre 1.5 o 2 veces más que el salario anual del empleado. Otros estudios citados por la publicación lo dejan en un 213% del salario anual, en caso de ser un empleado de gran valor. Estos costos incluyen: contratación, implementos, entrenamiento, curva de aprendizaje e impactos en la cultura empresarial”.

Según GNA Partners, compañía especialista en servicios de recursos humanos. Existe un costo de rotación promedio para cada tipo de empleado:

- Empleado nuevo: 30-50% del salario anual del empleado.
- De servicio o producción: 40-70% del salario anual del empleado.
- Administrativo: 50-80% del salario anual del empleado.
- Hábil en sus labores: 75-100% del salario anual del empleado.
- Profesional: 75-125% del salario anual del empleado.
- Especialista altamente hábil: 100 – 150% del salario anual del empleado.
- Supervisor: 100 – 150% del salario anual del empleado. (Sodexo, 2017)

## Cómo reducir el costo laboral

Es importante tener en cuenta que la reducción de costos depende de una serie de estrategias para que de hecho funcione. Uno de los puntos principales para eso es determinar una meta de ahorros, para después planificar cómo la empresa llegará a ese objetivo. Después, es necesario analizar en qué situaciones y áreas de la empresa existen posibilidades de mejoras y recortes.

- Realizar pequeños recortes: Muchos empresarios creen que las pequeñas reducciones no afectarán el presupuesto general, pero eso no es cierto. Pequeños ajustes sí pueden influir.
- Estimula el ahorro entre los colaboradores: Una mejor conciencia en el uso de impresiones, vasos desechables, energía y llamadas puede sí generar una diferencia bastante considerable en el presupuesto mensual.
- Repasa los contratos con los proveedores: Los proveedores de una empresa representan importantes alianzas. Pero la empresa que contrata empresas externas tiene un alto costo involucrado. Si tu empresa realiza este tipo de práctica, puedes conversar con los proveedores para adecuar el contrato, para reducir las demandas y, consecuentemente, los precios. Otra opción es buscar en el mercado otras opciones, abrir una competencia para encontrar mejores oportunidades de asociación.
- Optimiza la jornada de trabajo: Hay muchas maneras de mejorar los costos con el equipo sin tener que realizar recortes en el equipo. Evaluar cuánto se puede cambiar durante de la jornada de trabajo y en las funciones y tareas de cada colaborador.
- Comienza a usar banco de horas como opción para las horas extras, flexibiliza los horarios de los colaboradores, entrena e invierte en los

colaboradores que ya están en la empresa para ocupar responsabilidades mayores. Ofrece la posibilidad de trabajo remoto como home office algunas veces a la semana o en el mes también es una gran alternativa para algunas empresas.

- Aprovecha lo que la tecnología puede hacer por tu empresa

Usa aplicaciones para gestionar y automatizar procesos. Además de mejorar mucho la organización y ayudar a ver los gaps que pueden ser mejorados y generar economía, esto puede ayudar a aprovechar mejor el tiempo de los colaboradores y abrir espacio para su desarrollo y aumentar la productividad.

### **Costos de indemnización laboral en Perú**

En la región, “Chile y México han establecido límites a los montos por indemnización. En Chile, la indemnización que equivale a 30 días de la última remuneración mensual por cada año de servicio está sujeta a un límite máximo de 330 días de remuneración; es decir, a 11 años. Por su parte, la legislación de México se compone de una parte fija, equivalente a tres meses de salario, y una variable, como la prima de antigüedad. En este caso, el salario que se utiliza para calcular la prima de antigüedad tiene un tope de hasta dos salarios mínimos. Colombia no tiene límite, pero su compensación es significativamente menor que la peruana: entre 15 y 20 días de sueldo por año trabajado”.

En general, “el costo de indemnización en el Perú ya es relativamente alto comparado con otros países. Según el Banco Mundial, el régimen general del Perú se sitúa en el puesto 11 de las indemnizaciones más caras a escala global, superado por países como Indonesia y Ecuador. Entre tanto, el régimen de pequeñas

empresas se sitúa en el puesto 91. Así, por ejemplo, mientras que un trabajador del régimen general peruano con 10 años en su puesto recibe una indemnización equivalente a 12 remuneraciones mensuales; en Ecuador recibe 15; en Chile, 10; en Colombia y en Uruguay, 7; y en Brasil y en las pequeñas empresas del Perú, aproximadamente, 4”.

#### **2.2.4. Dimensión de costos laborales**

Wu (2018)El costo del trabajador tiene diferentes conceptos que son establecidos por ley, entre los cuales podemos mencionar:

- Remuneración básica
- Horas extras
- Aportaciones del empleador
- CTS
- Vacaciones

##### **Remuneración básica**

Abanto y Castillo (2019) acorde con el artículo 6 del T.U.O del D.L N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, precisa que “constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie”. (p.106)

La remuneración básica puede corresponder a un monto fijo en función al tiempo o variable en función de una unidad de obra. (Abanto y castillo, 2019)

##### **Horas extras**

Según Abanto y Castillo (2019) “Las horas extras son el tiempo de trabajo que excede a la jornada diaria o semanal que rige en un determinado centro de trabajo” (p.127)

Se calcula en base a las horas calculadas sobre la remuneración percibida por el trabajador. (Abanto y castillo, 2019)

### **Aportaciones del empleador**

De acuerdo con Abanto y Castillo (2019) las aportaciones de la empresa están referidas a: contribuciones en instituciones públicas, Empresas prestadoras de salud (EPS) y subsidios.

### **Gratificaciones**

Abanto y Castillo (2019) “son otorgadas con la finalidad de que los trabajadores de la actividad privada puedan asumir los gastos adicionales derivado a las festividades” (p.135)

Se calcula en base a la remuneración computable que es la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador y periodo computable que comprenden los semestres de enero-junio y julio-diciembre (Abanto y castillo, 2019)

### **Compensación por tiempo de servicio (CTS)**

Maldonado (2019) “Beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia ” (p.397

Para el cálculo Se considera la remuneración computable que es la remuneración básica y a toda la cantidad que regularmente perciba el trabajador y tiempo de servicio computable que son computables los días de trabajo efectivo. (Maldonado, 2019).

## **Vacaciones**

Maldonado (2019)” Todo trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso vacacional remunerado, por cada año completo de servicio” (p.200)

Se calcula en base al tiempo computable, de un año de labor, y a la remuneración vacacional que es equivalente a lo que el trabajador hubiera percibido habitualmente si hubiera continuando laborando. (Maldonado, 2019).

### **2.3. Marco conceptual**

#### **1. Costos**

“Los costos representan el gasto económico que implica fabricar un producto o prestar algún servicio. En un producto, se conforma por precio de materia prima, de la mano de obra que se empleó directamente en su producción y el precio del pago de la maquinaria y/o de los edificios”. (Caymans, 2018)

#### **2. Desempeño laboral**

“Es la evaluación de la aptitud que demuestra un empleado durante la ejecución de su trabajo. Es una evaluación individual basada en el esfuerzo de cada persona”. (Acosta, 2018)

#### **3. Reclutamiento**

“Se denomina así al proceso de identificar y convocar a la organización laboral a posibles candidatos capacitados y aptos para ocupar los puestos vacantes en determinada empresa”. (HRTRENDS, 2019).

#### **4. Horas extras**

“Las horas extras hacen referencia al tiempo que un empleado labora como tiempo adicional a su jornada de trabajo habitual o contractual”. (Actualicese, 2015)

#### **5. Compensación por tiempo de servicio**

“Es un beneficio que las empresas deben brindarle a sus trabajadores al momento en que su relación laboral con el empleador finaliza”. (Leon, 2019)

#### **6. Aportes a Essalud**

“El aporte a Essalud es un pago que realizan los empleadores (empresas) equivalente al 9% de la remuneración mensual del trabajador”. (Instituto peruano de economía, s.f)

#### **7. Selección de personal**

El “proceso de selección de personal o reclutamiento es clave para captar nuevos talentos que ayuden a crecer y mejorar la empresa”. (Ruiz, 2018)

#### **8. Vacaciones**

“Es el derecho que tiene todo trabajador dependiente que ha prestado sus servicios durante un año, de disfrutar de un tiempo de descanso que debe ser remunerado y pagado por el empleador”. (Actualicese, 2014)

## CAPITULO III

### HIPÓTESIS

#### 3.1. Hipótesis general

El reclutamiento y selección de personal se relaciona con los costos en las empresas constructoras, Lima- 2019.

#### 3.2. Hipótesis específicas

1. El reclutamiento y selección de personal se relaciona con la remuneración básica en las empresas constructoras, Lima-2019.
2. El reclutamiento y selección de personal se relaciona con las horas extras en las empresas constructoras, Lima-2019.
3. El reclutamiento y selección de personal se relaciona con las aportaciones del empleador en la empresa constructoras, Lima-2019.
4. El reclutamiento y selección de personal se relaciona con las gratificaciones en la empresa constructoras, Lima-2019
5. El reclutamiento y selección de personal se relaciona con la CTS en la empresa constructoras, Lima-2019.
6. El reclutamiento y selección de personal se relaciona con las vacaciones en la empresa constructoras, Lima-2019.

#### 3.3. Variables (definición conceptual operacional)

Variables de la investigación

En la investigación se reconoce dos variables: Reclutamiento y selección de personal y costos.

## Variable 1: Reclutamiento y Selección de Personal

<b>Definición conceptual</b>	Martínez y Vargas (2019) "Uno de los procesos clave de la gestión de recursos humanos lo constituye el reclutamiento y selección del personal. Mediante el mismo, toda organización se asegura de contar con personal competente para cada puesto, en función del logro de los objetivos organizacionales". (p.225)	
<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
	Proceso de reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Empleados actuales</li> <li>➤ Referencia de los empleados actuales.</li> <li>➤ Antiguos empleados</li> <li>➤ Anuncios</li> </ul>
	Proceso de Selección	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Test de capacidad</li> <li>➤ Test de personalidad</li> <li>➤ Prueba de honestidad</li> <li>➤ Entrevistas</li> </ul>

## Variable 2: Costos

<b>Definición conceptual</b>	Wu (2018) La empresa, por lo general, "buscan que el costo de la mano de obra directa, estén vinculado con el nivel de productividad u horas que el trabajador realizó es de esta forma que se establece lo que llamamos jornal diario de producción o trabajo a destajo. Para el caso de la mano de obra indirecta, se establece una remuneración mensual afectas a cargos adicionales". (p.46)	
<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
	Remuneración Básica	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ En dinero</li> <li>➤ En especie</li> </ul>
	Horas extras	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Remuneración computable</li> <li>➤ Tiempo computable</li> </ul>
	Aportaciones del empleador	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Prestaciones de salud</li> <li>➤ Prestaciones económicas</li> </ul>
	CTS	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Remuneración computable</li> <li>➤ Tiempo computable</li> </ul>
	Vacaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Remuneración computable</li> <li>➤ Tiempo computable</li> </ul>

Gratificaciones

- Remuneración computable
- Tiempo computable

### Operacionalización de variables

VARIABLE	D.CONCEPTUAL	D.OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<p>“Se denomina así al proceso de identificar y convocar a la organización laboral a posibles candidatos capacitados y aptos para ocupar los puestos vacantes en determinada empresa”. (HRTRENDS, 2019)</p> <p>“El proceso de selección de personal o reclutamiento es clave para captar nuevos talentos que ayuden a crecer y mejorar la empresa”. (Ruiz, 2018)</p>	<p>Para Gómez-Mejía, Balkin y Cardy (2016) indica que “el reclutamiento es el proceso por el que se genera un conjunto de candidatos cualificados para un determinado puesto de trabajo” (p.173)</p> <p>Sobre esto manifiesta que “existen numerosas fuentes de reclutamiento, las más importante son: Empleados actuales, referencia de los empleados actuales, antiguos empleados y anuncios”. (Gómez-Mejía, Balkin y Cardy, 2016)</p>	<b>V1.1</b> Reclutamiento	V111. Empleados actuales
		V112. Referencias de los empleados actuales		
		V113. Antiguos empleados		
		V114. Anuncios		
<b>RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<p>“El proceso de selección de personal o reclutamiento es clave para captar nuevos talentos que ayuden a crecer y mejorar la empresa”. (Ruiz, 2018)</p>	<p>Para Gómez-Mejía, Balkin y Cardy (2016) indica que “es el proceso por el que se toma la decisión de contratar o no contratar a cada uno de los candidatos a un puesto de trabajo” (p.173)</p> <p>Las técnicas de selección más utilizada, si orden en particular son: el test de capacidad, test de personalidad, prueba de honestidad y la entrevista (Gómez-Mejía, Balkin y Cardy, 2016)</p>	<b>V1.2</b> Selección	V121. Test de capacidad
		V122. Test de personalidad		
		V123. Prueba de Honestidad		
		V124. Entrevistas		
<b>COSTOS</b>	“Los costos representan el gasto económico que implica fabricar un producto o prestar algún	Abanto y Castillo (2019) acorde con el artículo 6 del T.U.O del D.L N°728, Ley de Productividad y	<b>V21</b> Remuneración básica	V211.Monto fijo

VARIABLE	D.CONCEPTUAL	D.OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
	servicio. En un producto, se conforma por precio de materia prima, de la mano de obra que se empleó directamente en su producción y el precio del pago de la maquinaria y/o de los edificios”. (Caymans, 2018)	Competitividad Laboral, “precisa que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie”. (p.106)  La remuneración básica puede corresponder a un monto fijo en función al tiempo o variable en función de una unidad de obra. (Abanto y castillo, 2019)		V212. Monto variable
		Según Abanto y Castillo (2019) “Las horas extras son el tiempo de trabajo que excede a la jornada diaria o semanal que rige en un determinado centro de trabajo” (p.127)  Se calcula en base a las horas calculadas sobre la remuneración percibida por el trabajador. (Abanto y castillo, 2019)	<b>V22</b> Horas extras	V221. Horas calculadas
				V222. Remuneración percibida
		De acuerdo con Abanto y Castillo (2019) las aportaciones de la empresa están referidas a: contribuciones en instituciones públicas, Empresas prestadoras de salud (EPS) y subsidios.	<b>V23</b> Aportaciones de empleador	V231. Contribuciones en instituciones públicas.  V232. Empresas prestadoras de salud (EPS)  V233. Subsidios
	Abanto y Castillo (2019) “son otorgadas con la finalidad de que los trabajadores de la actividad privada puedan asumir los gastos adicionales derivado a las festividades” (p.135)  Se calcula en base a la remuneración computable que es la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador y periodo computable que comprenden	<b>V24</b> Gratificaciones		V241. Remuneración computable  V242. Periodo computable

VARIABLE	D.CONCEPTUAL	D.OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
		los semestres de enero-junio y julio-diciembre (Abanto y castillo, 2019)		
		<p>Maldonado (2019) “Beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia ” (p.397</p> <p>Para el cálculo “se considera la remuneración computable que es la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador y tiempo de servicio computable que son computables los días de trabajo efectivo”.</p>	<p><b>V25</b></p> <p>CTS</p>	<p>V251.Remuneración computable</p> <p>V252.Tiempo de servicio computable</p>
		<p>Maldonado (2019)” Todo trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso vacacional remunerado, por cada año completo de servicio” (p.200)</p> <p>Se calcula en base al tiempo computable, de un año de labor, y a la remuneración vacacional que es equivalente a lo que el trabajador hubiera percibido habitualmente si hubiera continuando laborando.</p>	<p><b>V26</b></p> <p>Vacaciones</p>	<p>V261. Tiempo computable</p> <p>V262. Remuneración vacacional</p>

## CAPITULO IV

### METODOLOGÍA

#### 4.1. Método de investigación

##### **Método General**

El método general de la investigación será el método científico según (Sánchez & Reyes, 2009, p. 23)

“es el camino a seguir mediante una serie de operaciones y reglas prefijadas que nos permiten alcanzar un resultado o un objetivo. En otras palabras, es el camino para llegar a un fin o una meta. En tal sentido toda labor de procedimiento humano de información requiere asumir el camino más adecuado y viable para lograr el objetivo trazado”.

##### **Método Especifico**

**Método de análisis:** El método analítico se utilizó porque se realizó una desintegración de un todo en partes con el fin de observar las relaciones; similitudes, diferencias, causas, naturaleza y efectos para comprender mejor el problema y alcanzar el objetivo.

**Método sintético:** El método sintético se utilizó como un proceso de razonamiento que tiene a reformar un todo a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata; en consecuencia, de hacer una exposición metódica y breve; en resumen.

**Método Descriptivo:** Admite describir los hechos tal como son, apoyándose en los instrumentos y técnicas que recogieron la información y datos de la empresa.

#### **4.2. Tipo de investigación**

Considerando su naturaleza del estudio, reúne las condiciones metodológicas suficientes para ser considerada una investigación del tipo aplicada.

Donde (Hernandez, R. Fernandez & Baptista, 2014) lo definen que “El tipo de investigación Aplicada es aquella que tiene el propósito de resolver problemas”. Se entiende que la investigación del tipo aplicado, es útil para toda investigación que se enfoca en la resolución de problemas en una organización y permite aplicar conocimientos dando solución al problema estudiado.

#### **4.3. Nivel de investigación**

En la presente investigación se usó el nivel de investigación correlacional

Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) Es correlacional al estudio que “tiene como alcance conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, variables, categorías o fenómenos en un contexto particular”.

#### **4.4. Diseño de la investigación**

La presente investigación es de diseño no experimental, descriptivo y correlacional causal.

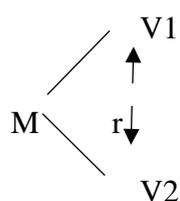
La investigación es no experimental, según (Bautista & Huiza, 2019) cita a Hernández, S. “es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no se varia intencionalmente las variables independientes”.

Es descriptivo por según (Bautista & Huiza, 2019) quien cita a Hernández, S. “porque pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren”.

Es correlacional y causal porque, “porque se asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” y el causal “porque a través de la comprobación de hipótesis no solamente se afirma la o las relaciones entre dos o más variables y la manera en que se manifiestan, sino que además propone un “sentido de entendimiento” de las relaciones”. (Bautista & Huiza, 2019) cita a Hernández, S.

El esquema del diseño de investigación correlacional es el siguiente:

Esquema:



Donde:

M: muestra

V1: variable 1

V2: variable 2

r: correlación de variables

#### 4.5. Población y muestra

##### Población

La población está constituida por las micro y pequeñas empresas en el sector de la construcción que se encuentran en el distrito de Lima.

Los criterios de la inclusión y exclusión para la delimitación poblacional son las siguientes:

- Empresas: Micro y pequeñas empresas en el sector de la construcción.
- Ubicación: Lima

Bajo estos criterios, se han incluido a las siguientes empresas:

- Empresa Constructora Marbella S.R.L.
- Inversiones Mansur S.A.C.
- Constructora Andalucía S.R.L.
- Cika Inversiones & Negociaciones E.I.R.L.
- Constructora Aterpa Perú S.A.C

Por ello la población de la investigación estuvo conformada por 5 empresas constructoras de la ciudad de Lima.

### **Muestra**

La muestra es finita, no probabilística y censal el cual se seleccionó a cinco empresas en función a la accesibilidad que se tiene para encuestar a los gerentes de recursos humanos.

**Tabla 1:**  
*Coefficiente de Correlación de Pearson*

Nº	Empresa	Nº de trabajadores administrativos
1	Empresa Constructora Marbella S.R.L.	6
2	Inversiones Mansur S.A.C.	6
3	Constructora Andalucía S.R.L.	6
4	Cika Inversiones & Negociaciones E.I.R.L.	6
5	Constructora Aterpa Perú S.A.C	6
Total		30

Fuente: Elaboración propia

De cada empresa se realizó las encuestas a 6 colaboradores administrativo de las empresas constructoras, Lima. Por ello la muestra está conformada por 5 constructores, de ellas se encuestará a 30 trabajadores de las 5 Micro y pequeñas empresas en el sector de la construcción.

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

##### Técnicas de recolección de datos

Para este trabajo se empleó la encuesta y esta puede precisarse como la recolección sistemática de datos a través de entrevistas o de la aplicación de otros instrumentos. Por lo general se aplica a grupos grandes y dispersos. En la investigación se usó la encuesta descriptiva, ya que se trabajó con una población determinada.

##### Instrumentos de recolección de datos

Se aplicarán instrumentos como una guía de entrevista, el cual no requiera de criterios de validez ni confiabilidad dadas las implicancias del diseño elegido.

Respecto al acopio de datos se emplearán los instrumentos de tablas de datos, de tal manera que se obtenga datos de la estructura de costos de personal de obra, así como la información de los Estados Financieros.

#### **4.7. Técnicas de procedimientos y análisis de datos**

Se utilizó la técnica estadística por medio del software SPSS 24, en su versión en castellano. Con este programa se llegó a tabular los cuadros estadísticos con cantidades y porcentajes, construyendo gráficos de barras, y se analizó e interpretó los datos. A partir de los hallazgos y el proceso de contrastación se podrán deducir las conclusiones.

el análisis se basará en:

##### **Alfa de Cronbach:**

Para reconocer si existe fiabilidad, se hace necesario hallar el coeficiente de alfa de Cronbach, el cual deberá fluctuar entre 0 y 1.

Los análisis estadísticos permitieron demostrar que el coeficiente de alfa de Cronbach se encuentra en dicho rango (mayor a cero y menor a uno) para que pueda afirmar que existe consistencia y coherencia.

### **Escala de Likert:**

Radica en una herramienta de medición que accede a calcular actitudes y conocer el grado de conformidad del encuestado. Por ello, se empleó las escalas valorativas tradicionales (1,2,3,4,5).

### **Coefficiente de Correlación de Pearson:**

Se calculará el coeficiente de Pearson utilizando el SPSS. V24.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “Es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón. Se le conoce también como coeficiente producto-momento” (p.304)

### **Tabla 2:**

*Coefficiente de Correlación de Pearson*

Valor del coeficiente de correlación de Pearson (r)	INTERPRETACIÓN
0	Ausencia de correlación lineal
0.10 a 0.19	Correlación lineal insignificante
0.20 a 0.39	Correlación lineal baja – leve
0.40 a 0.69	Correlación lineal moderada
0.70 a 0.99	Correlación lineal alta muy alta

Fuente: Elaboración propia

### **Nivel de significancia**

Se utilizó para comprobar la hipótesis ya que mide la probabilidad de que un evento ocurra Si el valor p está por debajo de un nivel de significancia ( $\alpha$ ) especificado en

0.05 se puede decir que la diferencia es estadísticamente significativa y se puede rechazar la hipótesis nula de la prueba.

#### **4.8. Aspectos Éticos de la Investigación**

Para el desarrollo de la investigación se considera los procedimientos convenientes, considerando los principios de ética al iniciar y al concluir los procedimientos según el reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes.

La información, los registros, datos que se tomaron en el trabajo de investigación son fidedignas. Por cuanto, a fin de no cometer faltas éticas, tales como el plagio, falsificación de dato, no citar fuentes bibliográficas, etc., se consideró fundamentalmente desde la presentación del proyecto, hasta la sustentación de la tesis.

Por lo cual, se somete a las pruebas respectivas de validación del contenido de la presente investigación.

## CAPITULO V

### RESULTADOS

#### 5.1 Descripción de Resultados

En las siguientes tablas y gráficos de barras se aprecia la frecuencia, y los porcentajes que se obtuvo como resultado de nuestra investigación, que se realizaron a la muestra de la presente investigación.

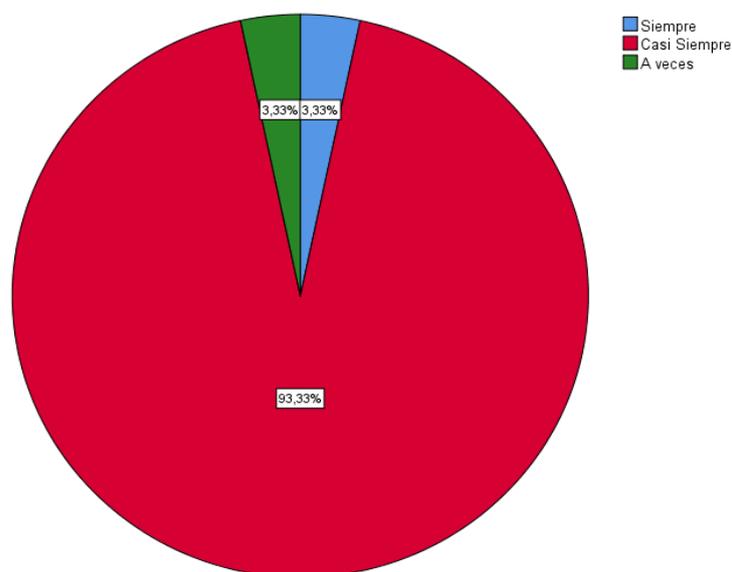
##### 5.1.1. Variable 1

**Tabla 3:**

*Reclutamiento y selección de personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Siempre	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Siempre	28	93,3	93,3	96,7
	A veces	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 1:** Reclutamiento y selección de personal

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

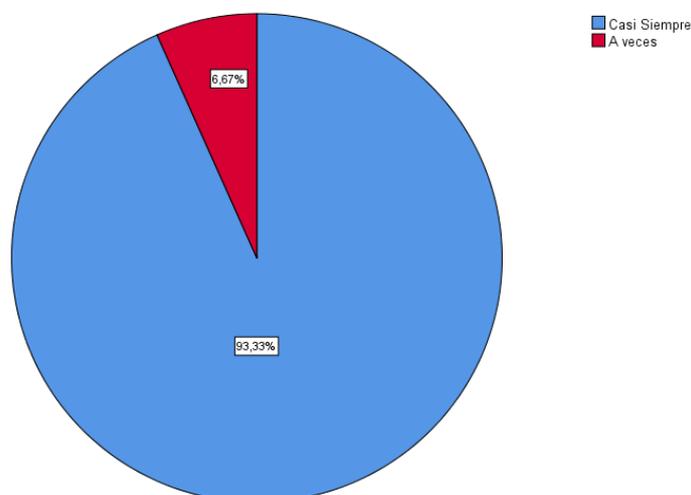
El 3,3 % de los encuestado en las empresas de construcción indicaron que consideran importante el proceso reclutamiento y selección de personal antes de contratar a un personal, el 93,3% indicaron que casi siempre toman en cuenta la importancia, y por último el 3,3% indicaron que casi siempre consideran importante ello, por lo que se considera que existe una relación entre el reclutamiento y selección del personal y los costos.

### 5.1.1.1 Dimensión 1

**Tabla 4:**  
*Proceso de reclutamiento*

		Frecuenc ia	Porcenta je	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Váli do	Casi Siempre	28	93,3	93,3	93,3
	A veces	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 2** Proceso de Reclutamiento

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El 93,3 % de los encuestados en las empresas de construcción indicaron que es importante realizar adecuadamente el proceso de reclutamiento de contratar a un personal y cómo puede afectar en el costo de la entidad y el 6,7% señalaron que a veces

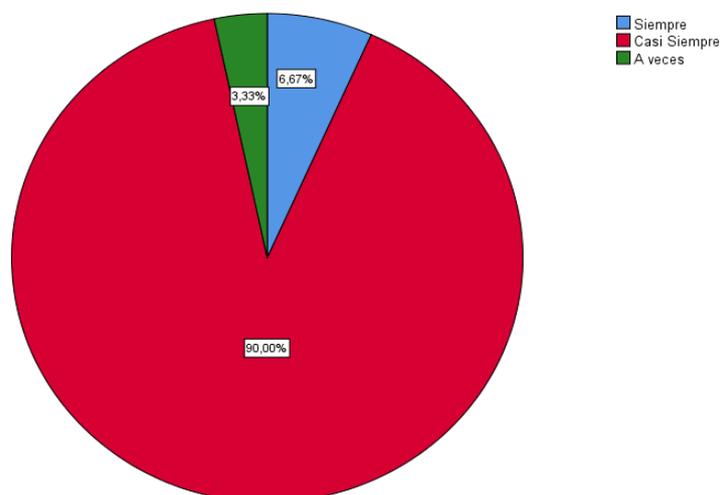
se toman en cuenta ello. Por lo que se considera que existe una relación entre el proceso de reclutamiento de personal y los costos en la compañía.

### 5.1.1.2 Dimensión 2

**Tabla 5:**  
*Proceso de Selección*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Siempre	27	90,0	90,0	96,7
	A veces	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 3** Proceso de Selección

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El 6,7% consideran importante el proceso de reclutamiento y el 90,0% de los encuestados en las empresas de construcción indicaron que casi siempre es importante realizar adecuadamente el proceso de selección de contratar a un personal y cómo puede afectar en el costo de la entidad, el 3,3% indicaron que a veces es importancia. Por lo que se considera que existe una relación entre el proceso de selección del personal y los costos en la compañía.

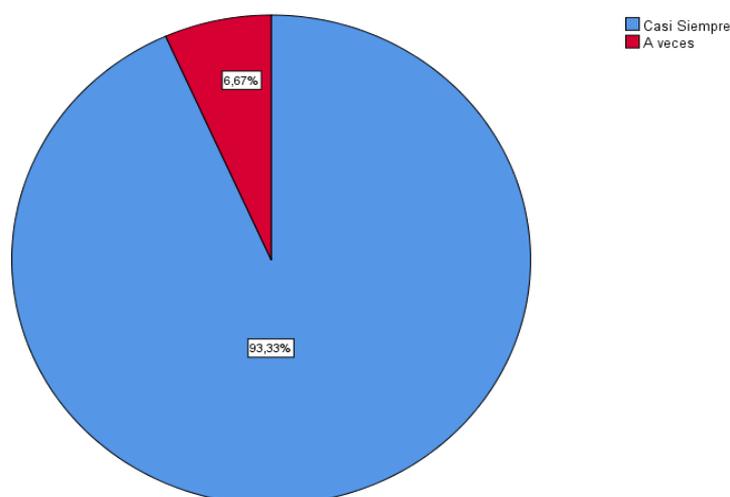
### 5.1.2. Variable 2

**Tabla 6:**

Costos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Casi Siempre	28	93,3	93,3	93,3
o	A veces	2	6,7	6,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 4** Costos

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

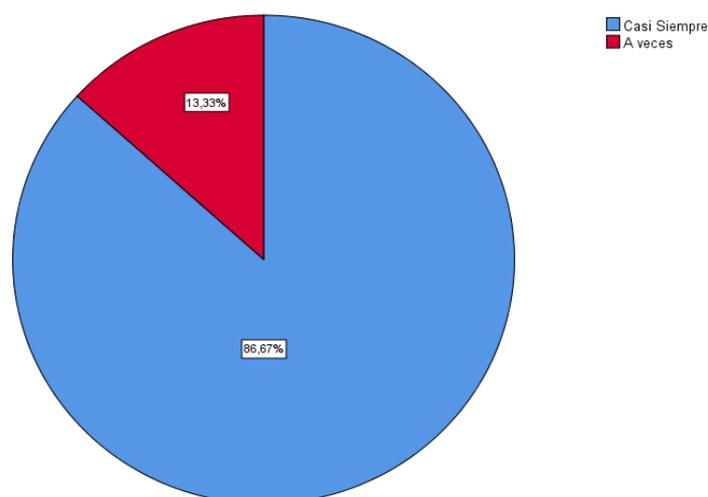
El 93.3% de los encuestados en las empresas de construcción indicaron que casi siempre es importante evaluar los costos en las empresas constructoras y el 6.7% indicaron que a veces es importante analizar los costos en la entidad.

#### 5.1.2.1. Dimensión 3

**Tabla 7:**

*Remuneración Básica*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Casi Siempre	26	86,7	86,7	86,7
do	A veces	4	13,3	13,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	



**Figura 5 Remuneración Básica**  
Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

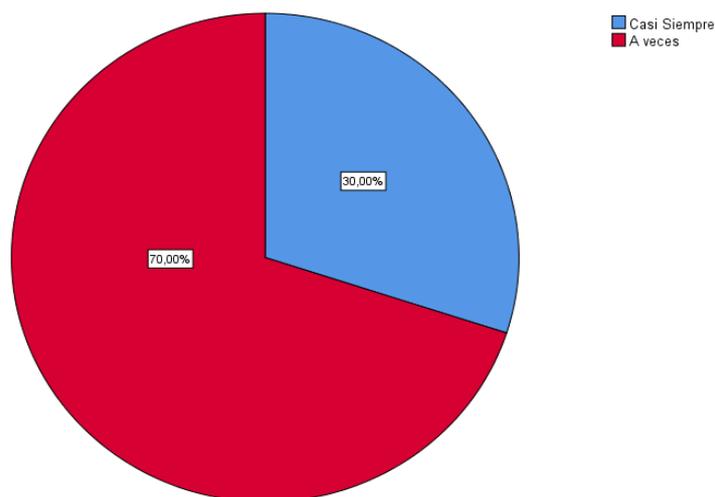
El 86,7 % de los encuestados en las empresas de construcción indicaron que casi siempre es importante evaluar las remuneraciones básicas que se le paga al trabajador en las empresas constructoras, el 13.3% indicaron que a veces es importante analizar los costos relacionado al pago de las remuneraciones básicas de los colaboradores.

#### 5.1.2.2. Dimensión 4

**Tabla 8:**  
*Horas Extras*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Casi Siempre	9	30,0	30,0	30,0
o	A veces	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 6 Horas Extras**  
Fuente: Elaboración propia

#### Interpretación:

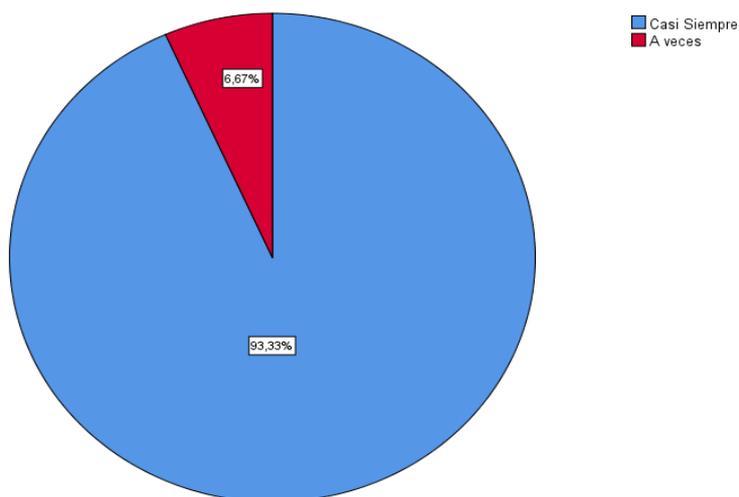
El 30,0 % de los encuestados en las empresas de construcción indicaron que casi siempre es importante evaluar las horas extras que se le paga al trabajador en las empresas constructoras y el 70,0% indicaron que a veces es importante analizar los costos relacionado al pago de las horas extras a los colaboradores.

#### 5.1.2.3. Dimensión 5

**Tabla 9:**  
*Aportaciones del Empleador*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	28	93,3	93,3	93,3
	A veces	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 7** Aportaciones del Empleador

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

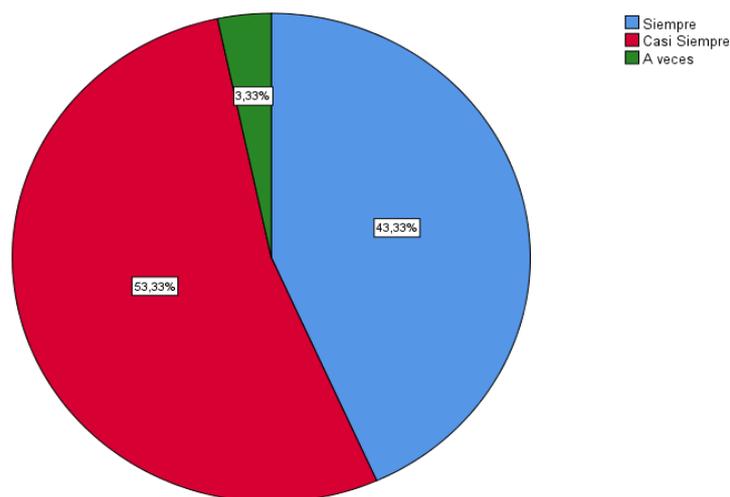
El 93,3 % de los encuestados en las empresas de construcción indicaron que casi siempre es importante evaluar las aportaciones que debe realizar el empleador que, por ley se le exige cumplir con sus trabajadores, y el 6,7% indicaron que siempre es importante analizar las aportaciones que se encuentra obligado el empleador con sus colaboradores.

#### 5.1.2.4. Dimensión 6

**Tabla 10:**  
*Gratificaciones*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Siempre	13	43,3	43,3	43,3
	Casi Siempre	16	53,3	53,3	96,7
	A veces	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 8** Gratificaciones

Fuente: Elaboración propia

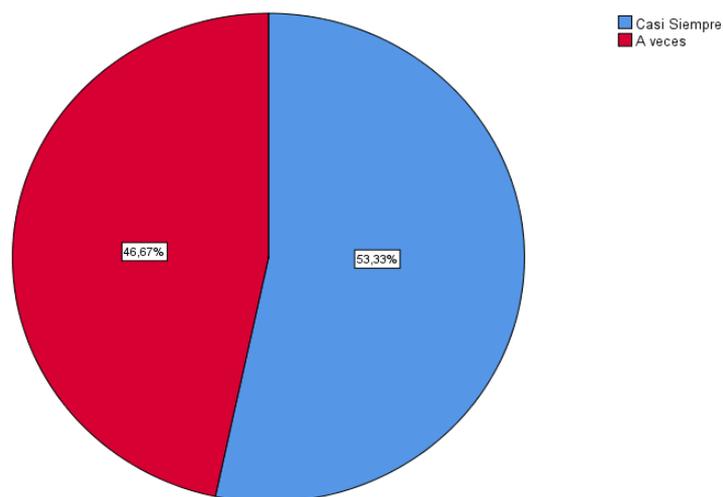
#### Interpretación:

El 43,3% de los encuestados en las empresas de construcción indicaron que siempre es importante analizar el pago de gratificaciones que debe realizar el empleador, el 53,3% indicaron que casi siempre es importante evaluar los pagos de gratificaciones y el 3,3% indicaron que a veces es importante evaluar las gratificaciones.

#### 5.1.2.5. Dimensión 7

**Tabla 11:**  
*CTS*

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Váli do	Casi Siempre	16	53,3	53,3	53,3
	A veces	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



**Figura 9 CTS**

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

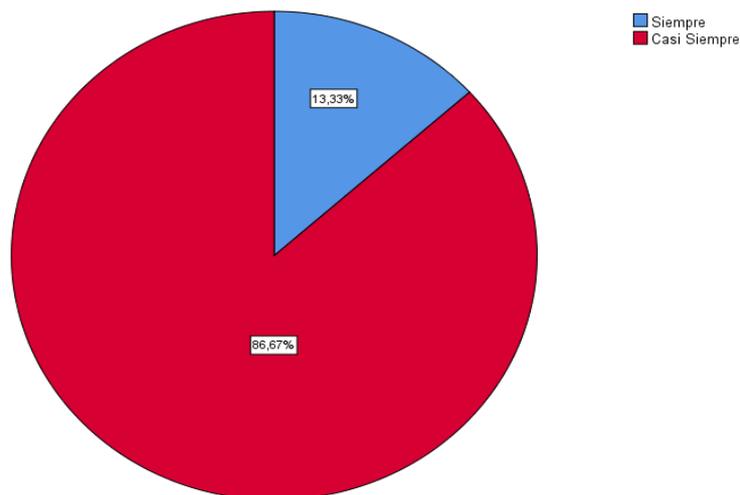
El 53,3 % de los encuestados en las empresas de construcción indicaron que casi siempre es importante analizar el pago de CTS que debe realizar el empleador y el 46,7% indicaron que siempre es importante evaluar los montos del CTS de los trabajadores.

#### 5.1.2.6. Dimensión 8

**Tabla 12:**  
*Vacaciones*

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Siempre	4	13,3	13,3	13,3
o	Casi Siempre	26	86,7	86,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 10** Vacaciones

Interpretación:

El 13,3 % de los encuestados en las empresas de construcción indicaron que siempre es importante analizar las vacaciones y el 86,7% indicaron que casi siempre es importante evaluar los costos que origina las vacaciones de los trabajadores.

## 5.2 Contratación de Hipótesis

### 5.2.1. Prueba de normalidad

Existen dos pruebas de normalidad: la prueba de Kolmogorov-Smirnov, que se utiliza cuando la muestra es mayor a 50 y la prueba de Shapiro-Wilk cuando la muestra es menor a 50.

Para la regla de decisión cuando sig. es menor a 0.05 se utiliza la distribución libre y si sig. es mayor a 0.05 se utiliza la distribución normal.

**Tabla 13:**  
*Prueba de normalidad*

	<b>Pruebas de normalidad</b>					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadísti co	gl	Sig.	Estadísti co	Gl	Sig.
Reclutamiento y Selección de Personal	,103	30	,200*	,976	30	,709
Costos	,104	30	,200*	,977	30	,728

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Fuente:** Elaboración propia

De la tabla N°13 podemos identificar que el valor de sig. es igual a 0.715, por lo tanto, se determina que las variables provienen una distribución normal.

### 5.2.2. Contratación de Hipótesis General

Para la contratación de hipótesis se utiliza una prueba paramétrica porque los datos provienen de una distribución normal.

La prueba estadística es elegida es la correlación de Pearson.

**Tabla 14:**  
*Baremo de Pearson*

<b>BARREMOS DE CORRELACION</b>	
Correlación negativa perfecta	-1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a 0.99
Correlación negativa fuerte	-0.75 a -0.89
Correlación negativa media	-0.50 a -0.74
Correlación negativa débil	-0.25 a -0.49
Correlación negativa muy débil	-0.10 a 0.24
No existe correlación alguna	-0.09 a +0.09
Correlación positiva muy débil	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil	+0.25 a +0.49
Correlación positiva media	+0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta	1

**Fuente:** Elaboración propia

El reclutamiento y selección de personal se relaciona con los costos en las empresas constructoras, Lima-2019.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

**H<sub>0</sub>:** El reclutamiento y selección de personal **no se** relacionan con los costos en las empresas constructoras, Lima-2019.

**H<sub>1</sub>:** El reclutamiento y selección de personal **se** relacionan con los costos en las empresas constructoras, Lima-2019.

b) Calculo del estadístico de prueba

**Tabla 15:**  
*Contrastación Hipótesis General*

		Reclutamiento y Selección de Personal	Costos
Reclutamiento y Selección de Personal	Correlación de Pearson	1	,936**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Costos	Correlación de Pearson	,936**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia

c) Interpretación:

La tabla N° 15 indica que el coeficiente de Pearson es 0,936 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva muy fuerte entre la variable 1 y la variable 2. Además, el nivel de significancia es 0.00 y es menor que 0.05, esto nos indica que si existe relación entre las variables; en base a estos resultados se concluye que existe relación positiva entre el reclutamiento y selección de personal y los costos en las empresas constructoras, Lima-2019.

### 5.2.3. Contrastación de Hipótesis Específica I

El reclutamiento y selección de personal se relaciona con la remuneración básica en las empresas constructoras, Lima-2019.

**a) Planteamiento de la hipótesis estadística**

**H<sub>0</sub>:** El reclutamiento y selección de personal **no se** relacionan con la remuneración básica en las empresas constructoras, Lima-2019.

**H<sub>1</sub>:** El reclutamiento y selección de personal **se** relacionan con la remuneración básica en las empresas constructoras, Lima-2019.

**b) Calculo del estadístico de prueba**

**Tabla 16:**  
*Contrastación Hipótesis Específica N°1*

		Reclutamiento y Selección de Personal	Remuneración Básica
Reclutamiento y Selección de Personal	Correlación de Pearson	1	,517**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	30	30
Remuneración Básica	Correlación de Pearson	,517**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia

**c) Interpretación:**

La tabla N° 16 indica que el coeficiente de Pearson es 0,517 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva media. Además, el nivel de significancia es 0.003 y es menor que 0.05, esto nos indica que, si existe relación entre el reclutamiento y selección de personal y la remuneración básica en las empresas constructoras, Lima-2019.

### 5.2.4. Contratación de Hipótesis Específica II

El reclutamiento y selección de personal se relaciona con las horas extras en las empresas constructoras, Lima-2019.

#### a) Planteamiento de la hipótesis estadística

**H<sub>0</sub>:** reclutamiento y selección de personal **no se** relacionan con las horas extras en las empresas constructoras, Lima-2019.

**H<sub>1</sub>:** El reclutamiento y selección de personal **se** relacionan con las horas extras en las empresas constructoras, Lima-2019.

#### b) Cálculo del estadístico de prueba

**Tabla 17:**  
*Contratación Hipótesis Específica N°2*

		Reclutamiento y Selección de Personal	Horas Extras
Reclutamiento y Selección de Personal	Correlación de Pearson	1	,616**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Horas Extras	Correlación de Pearson	,616**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia

#### c) Interpretación:

La tabla N° 17 indica que el coeficiente de Pearson es 0,616 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva media. Además, el nivel de significancia es 0.000 y es menor que 0.05, esto nos indica que, si existe relación entre el reclutamiento y selección de personal y las horas extras en las empresas constructoras, Lima-2019.

### 5.2.5. Contrastación de Hipótesis Específica III

El reclutamiento y selección de personal se relaciona con las aportaciones del empleador en la empresa constructoras, Lima-2019.

#### a) Planteamiento de la hipótesis estadística

**H<sub>0</sub>:** reclutamiento y selección de personal **no se** relacionan con las aportaciones del empleador en las empresas constructoras, Lima-2019.

**H<sub>1</sub>:** El reclutamiento y selección de personal **se** relacionan con las aportaciones del empleador en las empresas constructoras, Lima-2019.

#### b) Calculo del estadístico de prueba

**Tabla 18:**

*Contrastación Hipótesis Específica N°3*

		Reclutamiento y Selección de Personal	Aportaciones del empleador
Reclutamiento y Selección de Personal	Correlación de Pearson	1	,858**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Aportaciones del empleador	Correlación de Pearson	,858**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia

#### c) Interpretación:

La tabla n° 18 indica que el coeficiente de Pearson es 0,858 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva fuerte. Además, el nivel de significancia es 0.000 y es menor que 0.05, esto nos indica que, si existe relación entre el reclutamiento y selección de personal y las aportaciones del empleador en las empresas constructoras, Lima-2019.

### 5.2.6. Contrastación de Hipótesis Específica IV

El reclutamiento y selección de personal se relaciona con las gratificaciones en la empresa constructoras, Lima-2019.

#### a) Planteamiento de la hipótesis estadística

**H<sub>0</sub>:** reclutamiento y selección de personal **no se** relacionan con las gratificaciones en las empresas constructoras, Lima-2019.

**H<sub>1</sub>:** El reclutamiento y selección de personal **se** relacionan con las gratificaciones en las empresas constructoras, Lima-2019.

#### b) Calculo del estadístico de prueba

**Tabla 19:**

*Contrastación Hipótesis Específica N°4*

		Reclutamiento y Selección de Personal	Gratificaciones
Reclutamiento y Selección de Personal	Correlación de Pearson	1	,638**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Gratificaciones	Correlación de Pearson	,638**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia

#### c) Interpretación:

La tabla N° 19 indica que el coeficiente de Pearson es 0,638 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva media. Además, el nivel de significancia es 0.000 y es menor que 0.05, esto nos indica que, si existe relación entre el reclutamiento y selección de personal y las gratificaciones en las empresas constructoras, Lima-2019.

### 5.2.7. Contrastación de Hipótesis Específica V

El reclutamiento y selección de personal se relaciona con el CTS en la empresa constructoras, Lima-2019.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

**H<sub>0</sub>:** reclutamiento y selección de personal **no se** relacionan con el CTS en las empresas constructoras, Lima-2019.

**H<sub>1</sub>:** El reclutamiento y selección de personal **se** relacionan con el CTS en las empresas constructoras, Lima-2019.

b) Calculo del estadístico de prueba

**Tabla 20:**  
*Contrastación Hipótesis Específica N°5*

		Reclutamiento y Selección de Personal	CTS
Reclutamiento y Selección de Personal	Correlación de Pearson	1	,730**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
CTS	Correlación de Pearson	,730**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia

c) Interpretación:

La tabla N° 20 indica que el coeficiente de Pearson es 0,730 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva media. Además, el nivel de significancia es 0.000 y es menor que 0.05, esto nos indica que, si existe relación entre el reclutamiento y selección de personal y el CTS en las empresas constructoras, Lima-2019.

### 5.2.8. Contrastación de Hipótesis Específica VI

El reclutamiento y selección de personal se relaciona con las vacaciones en la empresa constructoras, Lima-2019.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

**H<sub>0</sub>:** reclutamiento y selección de personal **no se** relacionan con las vacaciones en las empresas constructoras, Lima-2019.

**H<sub>1</sub>:** El reclutamiento y selección de personal se relacionan con las vacaciones en las empresas constructoras, Lima-2019.

**b)** Calculo del estadístico de prueba

**Tabla 21:**  
*Contrastación Hipótesis Específica N°6*

		Reclutamiento y Selección de Personal	Vacaciones
Reclutamiento y Selección de Personal	Correlación de Pearson	1	,665**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Vacaciones	Correlación de Pearson	,665**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia

**c)** Interpretación:

La tabla N° 21 indica que el coeficiente de Pearson es 0,665 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva media. Además, el nivel de significancia es 0.000 y es menor que 0.05, esto nos indica que, si existe relación entre el reclutamiento y selección de personal y las vacaciones en las empresas constructoras, Lima-2019.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación planteo como problema ¿Cuál es la relación que existe entre el reclutamiento y selección de personal y los costos en las empresas Constructoras, Lima-2019?, respectivamente el objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el reclutamiento y selección de personal y los costos en las empresas constructoras, Lima-2019. Primero se definió el concepto de acuerdo con (HRTRENDS, 2019) “al proceso de identificar y convocar a la organización laboral a posibles candidatos capacitados y aptos para ocupar los puestos vacantes en determinada empresa”. El reclutamiento y selección del personal tiene una relación muy alta con los costos en las empresas constructoras, Lima-2019 ya que la correlación fue positiva media con un coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) de 0.936 (93,6%) y con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%).

Por lo cual se encuentra cierta similitud con la investigación de Herrera y Márquez (2018), en su tesis titulada “*Los sistemas de costos y la rentabilidad de las empresas dedicadas a prestar el servicio de reclutamiento y selección de personal en el distrito de san isidro 2014-2015*”, el cual indica que los sistemas de costos, incidieron positivamente en la rentabilidad de las empresas tomadas como muestra.

Considerando el objetivo específico 1, Determinar cómo el reclutamiento y selección de personal se relaciona con la remuneración básica en la empresa constructoras, Lima-2019. Primero se definió el concepto remuneración de acuerdo con (Suclupe, 2019) como “el ingreso íntegro que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie, de cualquier forma, o denominación que se le dé, siempre que sea de libre disposición del trabajado”r. El reclutamiento y selección de personal se relaciona con la remuneración básica en las empresas constructoras, Lima-2019 ya que la correlación encontrada fue positiva media con un coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) de 0,517 (51.7%) y con un nivel de significancia bilateral de 0.003 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%).

Encontrando cierta similitud con la investigación de Benites (2018), en su tesis titulada “*propuesta de mejora en el proceso de reclutamiento y selección de personal para reducir los costos en la empresa Word Group S.A.C.*,” señalando que se logró determinar “*impacto de la propuesta de mejora en el proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa World Group SAC obteniendo como resultado un beneficio de S/. 18,322.32*”.

De acuerdo con el objetivo específico n° 2, determinar cómo el reclutamiento y selección de personal se relaciona con las horas extras en la empresa constructoras, Lima, 2019. Primero se define el concepto las horas extras de acuerdo con (Actualicese, 2015) hacen referencia al tiempo que un empleado labora como tiempo adicional a su jornada de trabajo habitual o contractual. El reclutamiento y selección de personal se relaciona con las horas extras en las empresas constructoras, Lima-2019 ya que la correlación encontrada fue positiva media con un coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) de 0,616 (61.6%) y con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%).

Encontrando cierta similitud con la investigación de Cárdenas (2015), en su tesis “*estrategias para optimizar los costos de recursos humanos en las empresas de construcción en la provincia de Lima*”] indicando que la mayoría de las obras no ponen en práctica “*las estrategias corporativas y a la vez no tienen estrategias de obra y mucho menos de optimización de costos donde concuerdan en la implementación de estrategias basadas en las herramientas de Presupuesto, Gestión de Personal y el Método del Resultado Operativo donde estas ayudan a optimizar los costos de Recursos Humanos, ya que son las áreas con más influencia en la mano de obra y costos*”.

De acuerdo con el objetivo n° 3, determinar cómo el reclutamiento y selección de personal se relaciona con las aportaciones del empleador en la empresa constructoras, Lima-2019. Primero se define el concepto de aporte del empleador que de acuerdo con (Instituto peruano de economía, s.f) es un pago que realizan los empleadores (empresas) equivalente al 9% de la remuneración mensual del trabajador. El reclutamiento y selección de personal se relaciona con las aportaciones del empleador en la empresa constructoras, Lima-2019 ya que ya que la correlación encontrada fue positiva fuerte con un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0,858 (85.8%) y con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%),

Encontrando cierta similitud con la investigación de Mas (2019), en su tesis “*Análisis de la rotación laboral y cómo influye en el costo de la constructora edificaciones del sur SAC en el 2018*”; indicando que se obtuvo en el Rho de Spearman 0,866, indicando que el aumento de costos tiene una relación fuerte con respecto a la rotación laboral de la empresa.

Según el objetivo n° 4, determinar cómo se relaciona el reclutamiento y selección de personal con las gratificaciones en la empresa constructoras, Lima-2019. Primero se define el concepto gratificaciones de acuerdo con Abanto y Castillo (2019) “son otorgadas con la finalidad de que los trabajadores de la actividad privada puedan asumir los gastos adicionales derivado a las festividades”. El reclutamiento y selección de personal se relaciona con las gratificaciones en la empresa constructoras, Lima-2019 ya que ya que la correlación encontrada fue positiva media con un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0,638 (63.8%) y con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%).

Encontrando cierta similitud con la investigación de Cuenca (2019), en su tesis titulada “propuesta de procedimientos de selección de personal del área de producción de la empresa Intedecam S.A. año 2019” para optar el título profesional de ingeniera en administración pública. Tuvo como objetivo principal “*Proponer mejoras en el proceso de selección de personal en el área de producción*”. Se concluyó que el proceso que lleve a cabo el

departamento de recursos humanos para la selección del personal, si influye en el desempeño laboral, puesto que en el mismo se determina habilidades, destrezas, conocimientos que se requieren para ejecutar la vacante ofertada , además Para la selección del personal se lleva a cabo ciertos procesos conocidos como definición del perfil del postulante, convocatoria o búsqueda, evaluación, selección y contratación, las cuales constan de ciertas actividades para tener un mejor resultado.

De acuerdo con el objetivo n° 5 determinar Cómo se relaciona el reclutamiento y selección de personal con el CTS en la empresa constructoras, Lima-2019. Primero se define CTS de acuerdo con Maldonado (2019) “Beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia”. El reclutamiento y selección de personal se relaciona con la CTS en la empresa constructoras, Lima-2019 ya que la correlación encontrada fue positiva media con un coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) 0,730 (73%)y con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%).

Encontrando cierta similitud con la investigación de Quisbert (2016), en su tesis titulada “*diseño de un plan de reclutamiento y selección de personal orientado a los objetivos de la empresa CEI S.R.L.*” concluyendo que se “asume que no todos los funcionarios tienen conocimiento específico de cuál es la misión, visión, objetivos o el propósito de CEI SRL., es importante valorar estos puntos, porque el trabajador tiene que sentirse identificado con la empresa, siendo esto un estimulante para fortalecer su compromiso con su trabajo y con la entidad y conlleve a cumplir el objetivo principal de la institución”.

De acuerdo con el objetivo específico n° 6 determinar Cómo se relaciona el reclutamiento y selección de personal con las vacaciones en la empresa constructoras, Lima-2019. Primero se define el concepto de vacaciones Maldonado (2019) “Todo trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso vacacional remunerado, por cada año completo de servicio”. El reclutamiento y selección de personal se relaciona con las vacaciones en la empresa

constructoras, Lima-2019 ya que ya que la correlación encontrada fue positiva fuerte con un coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) de 0,665 (66.5%) y con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%).

Encontrando cierta similitud con la investigación de Sebastián (2017), en su tesis titulada *reclutamiento, selección e inducción de personal en Inciteco S.A.S. en el cual se concluyó que las empresas edificadas empíricamente en general cuentan con necesidades de estructuración de procesos administrativos, los cuales al corregirse mejoran la productividad y la organización interna de esta, además el “reclutamiento representa la fuente de candidatos a seleccionar, entre más amplio sea el banco de candidatos a elegir, será mucho más certera la elección debido a que la diversidad representa cercanía con las características buscadas por la empresa”*.

## CONCLUSIONES

1. Existe relación entre el reclutamiento y selección del personal con los costos en las empresas constructoras, Lima-2019, ya que se identificó que la correlación es positiva muy fuerte por medio del coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) de 0.936 (93,6%) y con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%), por lo cual nos permite aseverar que, mientras se realice un adecuado reclutamiento y selección de personal se permitirá minimizar los costos.
2. Existe relación entre el proceso de reclutamiento y selección del personal con las remuneraciones en las empresas constructoras, Lima-2019, ya que se identificó que la correlación es positiva media con un coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) de 0,517 (51.7%) y con un nivel de significancia bilateral de 0.003 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%), por lo cual nos permite concluir que el reclutamiento y selección de un candidato evaluará que remuneraciones le corresponde a cada trabajador según sus calificaciones.
3. Existe relación entre el proceso de reclutamiento y selección del personal con las horas extras en las empresas constructoras, Lima-2019, ya que se identificó que la correlación positiva media con un coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) de de 0,616 (61.6%) y con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%), por lo cual nos permite aseverar que, mientras se utilice eficaces métodos de reclutamiento y selección de personal permitirá conseguir trabajadores productivos que minimizarán las horas extras.
4. Existe relación entre el proceso de reclutamiento y selección del personal con las aportaciones del empleador en las empresas constructoras, Lima-2019, ya que se identificó que la correlación positiva fuerte con un coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) de 0.858 (85,8%) y con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%), por lo cual nos permite aseverar que, mientras se realice un adecuado

reclutamiento y se seleccione un colaborador idóneo, las aportaciones del empleador no serán considerado como un despilfarro.

5. Existe relación entre el proceso de reclutamiento y selección del personal con las gratificaciones en las empresas constructoras, Lima-2019, ya que se identificó la correlación positiva media con un coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) de 0.638 (63,8%) y con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%), por lo cual nos permite concluir que si se realiza un adecuado reclutamiento y selección de personal se contratará a un empleado eficiente evitando contratar a otro colaborador minimizando con ello el pago de gratificaciones.
6. Existe relación entre el proceso de reclutamiento y selección del personal con las CTS en las empresas constructoras, Lima-2019, ya que se identificó que la correlación es positiva media con un coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) de 0.730 (73,0%) y con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%), por lo cual nos permite aseverar que, mientras se realice un adecuado reclutamiento y selección de personal productivo permitirá minimizar el costo de CTS ya que evita contratar a un trabajador adicional.
7. Existe relación entre el reclutamiento y selección del personal con las vacaciones en las empresas constructoras, Lima-2019, ya que se identificó que la correlación es positiva media con un coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) de 0.665 (66,5%) y con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%), por lo cual nos permite concluir que, si se realice un adecuado reclutamiento y selección de personal se permitirá minimizar el gasto que conlleva las vacaciones ya que se evita contratar a un trabajador adicional.

## RECOMENDACIONES

1. Con el fin de disminuir los costos laborales de las empresas constructoras de Lima, se sugiere que el departamento encargado de ello, apliquen medios efectivos de reclutamiento y métodos eficaz para la selección del personal, para que el nuevo trabajador sea productivo poseyendo la capacidad profesional y la actitud en desempeñar su labor y que el pago de su sueldo y beneficios sociales no sea un derroche para la organización.
2. Se recomienda que se realice el pago de las remuneraciones según la capacidad productiva del trabajador para ello se debe evaluar pruebas técnicas y psicológico a los candidatos. Además, se sugiere buscar referencias laborales del postulante para conocer qué tan productivo ha sido el trabajador en otras empresas con el fin de reducir el pago de horas extras.
3. Se recomienda tener en prueba, por tres meses, a los nuevos trabajadores antes de ponerlo en planilla evitando así que el empleador despilfarre las aportaciones, que la ley obliga, hacia empleados improductivos.
4. Se sugiere, si está en la posibilidad, de contratar a ex trabajadores ya que se conoce su desempeño y por el cual se asegura que no se derroche el pago de las gratificaciones.
5. Se recomienda que el jefe inmediato realice las entrevistas a los candidatos y se seleccione aquel que demuestre experiencia y actitud para que el pago de la CTS no se despilfarre en empleados deficientes.
6. Se sugiere que en la selección del candidato se evalúe el tiempo de permanencia que ha tenido en antiguos empleos, ya que caso contrario, estaría en riesgo de que el nuevo trabajador renuncie en poco tiempo conllevando que la empresa deba pagarle las vacaciones trucas.
7. Se sugiere la publicación de los resultados de la investigación esto permitiría que no solo los administrativos conozcan la situación de las empresas, sino también los

trabajadores en general. Además, se sugiere que para futuras investigación se mejoren los métodos de investigación, cambiando los niveles de investigación, en donde los resultados se puedan observar los cambios en la realidad de un espacio y tiempo determinado.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Abanto, M., & Castillo, J. (2019). *Contabilidad Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Acosta, N. (29 de Diciembre de 2018). *¿Cuál es la definición de desempeño laboral?* Obtenido de <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Actualicese. (8 de Septiembre de 2014). *Definición de vacaciones laborales*. Obtenido de <https://actualicese.com/definicion-de-vacaciones-laborales/>
- Actualicese. (9 de Febrero de 2015). *Definición de horas extras*. Obtenido de <https://actualicese.com/definicion-de-horas-extras/>
- Actualicese. (26 de Noviembre de 2015). *Los costos y la importancia en la toma de decisiones empresariales*. Obtenido de <https://actualicese.com/los-costos-y-la-importancia-en-la-toma-de-decisiones-empresariales/>
- Arredondo Gonzales, M. M. (2015). *Contabilidad y análisis de costos*.
- boza, & sanguineti. (2016). *el contrato de trabajo frente a las transformaciones economicas sociales y productivas*.
- Boza, G., & Sanguinetti, W. (2016). *el contrato de trabajo frente a las transformaciones economicas sociales y productivas*. Obtenido de [http://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos\\_14591844390.pdf](http://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos_14591844390.pdf)
- Calderón, J., & Montes, S. (2016). *El sistema contable administrativo y su influencia en la rentabilidad de la empresa panificadora Panimax SAC de Villa María del Triunfo. (Tesis de pregrado)*. Universidad Autónoma del Perú, Lima. Recuperado el 5 de Agosto de 2019, de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/350/1/CALDERON%20ALFARO%2C%20JACQUELIN%3B%20MONTES%20PEREZ%2C%20SAMUEL.pdf>
- Caymans. (26 de Mayo de 2018). *Qué es un costo en contabilidad?* Obtenido de <https://caymansseo.com/que-es-un-costo-en-contabilidad>
- Contreras, A. (2015). *CONSECUENCIAS DE UNA MALA SELECCIÓN DE PERSONAL. La nueva ruta del empleo*. Obtenido de

<http://www.lanuevarutadempleo.com/Noticias/consecuencias-de-una-mala-seleccion-de-personal>

Córdova, T., & Vásquez, Z. (2017). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad de laredo. tesis de posgrado.* Universidad privada del norte, trujillo. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11537/12271>

Cuenca, I. (2019). *Propuesta de procedimientos de selección de personal del área de producción de la Empresa Intedecam S.A. Año 2019. Tesis de pregrado.* Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología., Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.itb.edu.ec/handle/123456789/1963>

Cuya, M. (2018). *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016. tesis de postgrado.* Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16208>

Damián, P. (2018). *Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo, Perú - 2017. tesis de pre grado.* universidad san martin de porres, Chiclayo. Obtenido de <http://repositorio.usmp.edu.pe/handle/usmp/4548>

Decreto Legislativo N° 713. (1991). *Descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.* Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289875/Compendio\\_normas\\_laborales\\_29-01-19.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289875/Compendio_normas_laborales_29-01-19.pdf)

Decreto Legislativo N°728. (1997). *ley De jorNaDa De trabajo, horario y trabajo eN Sobretiempo.* Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289875/Compendio\\_normas\\_laborales\\_29-01-19.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289875/Compendio_normas_laborales_29-01-19.pdf)

Decreto Legislativo N°854. (2002). *Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo.* Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289875/Compendio\\_normas\\_laborales\\_29-01-19.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289875/Compendio_normas_laborales_29-01-19.pdf)

- Decreto Supremo N° 001-97-TR. (1997). *Texto Único Ordenado de la Ley de compensación por tiempo de servicio*. Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289875/Compendio\\_normas\\_laborales\\_29-01-19.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289875/Compendio_normas_laborales_29-01-19.pdf)
- Dessler, G., & Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano (6ta. ed.)*. México D.F: Pearson.
- El Peruano. (12 de Diciembre de 2019). *Sector construcción se dinamizará en el 2020*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia-sector-construccion-se-dinamizara-el-2020-87495.aspx>
- Funiber. (2017). *Documentos de estudio*. Universidad de Cataluña. Obtenido de <https://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/login/index.php>
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2016). *Gestión de Recursos Humanos (8ta. edic.)*. Madrid, España: Pearson.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México D.F: McGraw-Hill/Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación. (6ª ed.)*. México D.F: Mc Graw Hill.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México D.F: Mc Graw Hill .
- Herrero, G., & Zamuner, R. (2018). *Proceso de reclutamiento y selección de personal en el "Auditor S.A." Tesis de pregrado*. Universidad de la Defensa Nacional, Córdoba. Obtenido de <https://rdu.iaa.edu.ar/handle/123456789/1711>
- HRTRENDS. (17 de Abril de 2019). *¿Cuál es la diferencia entre reclutamiento y selección de personal?* Obtenido de <http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/diferencia-reclutamiento-seleccion-personal>
- Instituto peruano de economía. (s.f). *Aportes de Essalud*. Recuperado el 2 de Febrero de 2020, de <https://www.ipe.org.pe/portal/aportes-essalud/comment-page-2/>
- Leon, J. (5 de Marzo de 2019). *¿Qué es la CTS?*. *rankia.pe*. Obtenido de <https://www.rankia.pe/blog/mejores-depositos-plazo-fijo/4182130-que-cts>

- Ley N° 27735. (2002). *Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad*. Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289875/Compendio\\_normas\\_laborales\\_29-01-19.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289875/Compendio_normas_laborales_29-01-19.pdf)
- Ley N°27056. (1999). *Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD)*. Obtenido de [http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/Decreto\\_supremo\\_002\\_99\\_TR.pdf](http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/Decreto_supremo_002_99_TR.pdf)
- López, J. S. (2017). *Reclutamiento, Selección e Inducción de personal en Inciteco S.A.S. Tesis de pregrado*. universidad del Rosario, Bogota. Obtenido de <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/14137>
- Lopez, T. C., & Velasquez, S. A. (2017). *Diseno de un programa de reclutamiento y seleccion de personal por competencias para la comercializadora Gran Senora de la Ciudad De Barranquilla. Tesis de pregrado*. Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, Ocaña (Colombia). Obtenido de [repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/handle/123456789/1563](http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/handle/123456789/1563)
- Maldonado, R. (2019). *Dinámica contable*. Lima: Grupo Visualcont S.A.C.
- Markgraf, B. (s.f). *La importancia de los costos en la toma de decisiones gerenciales*. *Lavoztx.com*. Obtenido de <https://pyme.lavoztx.com/la-importancia-de-los-costos-en-la-toma-de-decisiones-gerenciales-4031.html>
- Martínez, O., & 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. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n2/2310-340X-cod-7-02-225.pdf>
- Nunez, M. (25 de Marzo de 2015). *Reclutamiento y Selección de Personal*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/03/25/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-2/>
- Núñez, P. (25 de Marzo de 2015). *Reclutamiento y selección d epersonal*. Obtenido de [eois.com: https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/03/25/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-2/](https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/03/25/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-2/)
- Pérez, O. (9 de Julio de 2019). *Estos son los errores más comunes en tu proceso de reclutamiento y selección de personal*. Obtenido de

<https://blog.peoplenext.com.mx/estos-son-los-errores-mas-comunes-en-tu-proceso-de-reclutamiento-y-seleccion-de-personal>

Pérez, O. (3 de Octubre de 2019). *La importancia del proceso de reclutamiento y selección en una empresa*. *blog.peoplenext.com.mx*. Obtenido de <https://blog.peoplenext.com.mx/la-importancia-del-proceso-de-reclutamiento-y-seleccion-en-una-empresa>

Perú Construye. (2019). *INEI: Sector Construcción creció en 1,51% durante el 2019*. Obtenido de <https://peruconstruye.net/2020/02/14/inei-sector-construccion-crecio-en-151-durante-el-2019/>

Quisbert, Z. (2016). *Diseño de un plan de reclutamiento y selección de personal orientado a los objetivos de la empresa CEI S.R.L. Teis de pregrado*. Universidad Mayor de San Andres, La Paz. Obtenido de <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/7725>

Reyes, J. (4 de Mayo de 2015). *Gestión de recursos humanos: Importancia y objetivos*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/04/gestion-de-recursos-humanos-importancia-y-objetivos/>

Rodriguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *EAN*, 82, 1-26. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>

Rodríguez, B. (2018). *Propuesta de mejora en el proceso de reclutamiento y selección de personal para reducir los costos en la empresa World Group SAC. tesis de pregrado*. Universidad privada del norte, trujillo. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11537/14101>

RSM. (11 de Junio de 2019). *En qué consiste el reclutamiento y selección de personal*. Obtenido de <https://www.rsm.global/peru/es/aportes/blog-rsm-peru/en-que-consiste-el-reclutamiento-y-seleccion-de-personal>

Ruiz, V. (8 de Mayo de 2018). *El proceso de selección de personal*. Obtenido de <https://www.emprendepyme.net/el-proceso-de-seleccion-de-personal.html>

Sodexo. (14 de Noviembre de 2017). *¿Cuánto cuesta la rotación de personal?* Obtenido de <https://blog.sodexobeneficios.co/blog/cuanto-cuesta-la-rotacion-de-personal>

Suclupe, M. (23 de Agosto de 2019). *Conoce todo lo que debes saber sobre la remuneración*. Obtenido de <https://actualidadlaboral.com/conoce-todo-lo-que-debes-saber-sobre-la-remuneracion/>

Tamayo & Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigacion Cientifica-Cuarta Edicion*. Mexico: EDITORIAL LIMUSA, S.A. DE C.V. GRUPO NORIEGA EDITORES.

Villegas, G. (2018). *Implementación del proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo de la Universidad Nacional de Piura de acuerdo a la Ley de Servicio Civil. Tesis de pregrado*. Universidad Nacional de Piura, Piura. Obtenido de <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1688>

Wikcionario Economía. (7 de Febrero de 2016). *¿Qué es el conocimiento del trabajo?* Obtenido de <https://diccionarioeconomia.blogspot.com/2016/02/que-es-el-conocimiento-del-trabajo.html>

Wu, J. (2018). *Contabilidad de Costos*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

**ANEXOS**

**Anexo 1: Matriz de consistencia**

**TÍTULO: “RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL Y LOS COSTOS EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS, LIMA-2019”**

<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Marco Teórico</b>	<b>Variables Dimensiones</b>	<b>Metodología</b>	
<b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el reclutamiento y selección de personal y los costos en las empresas Constructoras, Lima-2019?	<b>Objetivo General</b> Determinar la relación que existe entre el reclutamiento y selección de personal y los costos en las empresas constructoras, Lima-2019.	<b>Hipótesis General</b> El reclutamiento y selección de personal se relaciona con los costos en las empresas constructoras, Lima-2018.	<b>V1 Administración de Recursos humanos (Sexta edición)</b> Desslewr, Gary y Varela, Ricardo: México Editorial Pearson	<b>Variable 1</b> V1= Reclutamiento y selección de personal  ✓ Proceso de Reclutamiento ✓ Proceso de Selección	<b>POBLACIÓN</b> N=Empresas constructoras en Lima.	
			<b>V2 Contabilidad de costos</b> Wu, Ricardo: Lima Editorial: Gaceta Jurídica S.A.		<b>MUESTRA</b> Muestra no probabilística de 5 empresas constructoras de Lima	
<b>Problema Específicos</b>	<b>Objetivo Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicos</b>	<b>Libros de Metodología</b>  <b>Metodología de la Investigación (Sexta edición)</b> Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M: México Editorial: Mc Graw Hill.	<b>Variable 02</b> V2 = Costos  ✓ Remuneración básica ✓ Horas extras ✓ Aportaciones de empleador ✓ Gratificaciones	<b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN General:</b> • Científico <b>Específico:</b> • Descriptivo	
a. ¿Cómo se relaciona el reclutamiento y selección de personal con la remuneración básica en la empresa constructoras, Lima-2019? b. ¿Cómo se relaciona el reclutamiento y selección de personal con las horas extras en la empresa constructoras, Lima- 2019? c. ¿Cómo se relaciona el reclutamiento y selección de personal se relaciona con las aportaciones del empleador en la empresa constructoras, Lima-2019? d. ¿Cómo se relaciona el reclutamiento y selección de personal con las gratificaciones en la empresa constructoras, Lima-2019? e. ¿Cómo se relaciona el reclutamiento y selección de personal	a. Determinar cómo el reclutamiento y selección de personal se relaciona con la remuneración básica en la empresa constructoras, Lima-2019. b. Determinar cómo el reclutamiento y selección de personal se relaciona con las horas extras en la empresa constructoras, Lima, 2019. c. Determinar cómo el reclutamiento y selección de personal se relaciona con las aportaciones del empleador en la empresa constructoras, Lima-2019. d. Determinar cómo se relaciona el reclutamiento y selección de personal con las	a. El reclutamiento y selección de personal se relaciona con la remuneración básica en las empresas constructoras, Lima-2019. b. El reclutamiento y selección de personal se relaciona con las horas extras en las empresas constructoras, Lima-2019. c. El reclutamiento y selección de personal se relaciona con las aportaciones del empleador en la empresa constructoras, Lima-2019. d. El reclutamiento y selección de personal se relaciona con las gratificaciones en la empresa constructoras, Lima-2019. e. El reclutamiento y selección de personal se relaciona			<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Aplicada	<b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b> Descriptivo-correlacional
					<b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> No experimental-corte transversal.	

<p>con el CTS en la empresa constructoras, Lima-2019? f. ¿Cómo se relaciona el reclutamiento y selección de personal con las vacaciones en la empresa constructoras, Lima-2019?</p>	<p>gratificaciones en la empresa constructoras, Lima-2019. e. Determinar Cómo se relaciona el reclutamiento y selección de personal con el CTS en la empresa constructoras, Lima-2019. f. Determinar Cómo se relaciona el reclutamiento y selección de personal con las vacaciones en la empresa constructoras, Lima-2019.</p>	<p>con el CTS en la empresa constructoras, Lima-2019 f. El reclutamiento y selección de personal se relaciona con las vacaciones en la empresa constructoras, Lima-2019.</p>		<p>✓ CTS ✓ Vacaciones</p>	<p><b>MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS</b> A. Descriptivo A. Inferencial</p>
---	--	--	--	-------------------------------	---

**Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables**

**TÍTULO: “RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL Y LOS COSTOS EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS, LIMA-2019”**

<b>VARIABLE</b>	<b>D.CONCEPTUAL</b>	<b>D.OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	Reclutamiento se denomina así al proceso de identificar y convocar a la organización laboral a posibles candidatos capacitados y aptos para ocupar los puestos vacantes en determinada empresa. (HRTRENDS, 2019)	Para Gómez-Mejía, Balkin y Cardy (2016) indica que “el reclutamiento es el proceso por el que se genera un conjunto de candidatos cualificados para un determinado puesto de trabajo” (p.173)  Sobre esto manifiesta que existen numerosas fuentes de reclutamiento, las más importante son: Empleados actuales, referencia de los empleados actuales, antiguos empleados y anuncios. (Gómez-Mejía, Balkin y Cardy, 2016)	<b>V1.1</b> Reclutamiento	V111. Empleados actuales
				V112. Referencias de los empleados actuales
				V113. Antiguos empleados
				V114. Anuncios
	Selección de personal es clave para captar nuevos talentos que ayuden a crecer y mejorar la empresa. (Ruiz, 2018)	Para Gómez-Mejía, Balkin y Cardy (2016) indica que “es el proceso por el que se toma la decisión de contratar o no contratar a cada uno de los candidatos a un puesto de trabajo” (p.173)  Las técnicas de selección más utilizada, si orden en particular son: el test de capacidad, test de personalidad, prueba de honestidad y la entrevista (Gómez-Mejía, Balkin y Cardy, 2016)	<b>V1.2</b> Selección	V121. Test de capacidad
				V122. Test de personalidad
				V123. Prueba de Honestidad
				V124. Entrevistas

<b>COSTOS</b>	Los costos representan el gasto económico que implica fabricar un producto o prestar algún servicio. En un producto, se conforma por precio de materia prima, de la mano de obra que se empleó directamente en su producción y el precio del pago de la maquinaria y/o de los edificios. (Caymans, 2018)	Abanto y Castillo (2019) acorde con el artículo 6 del T.U.O del D.L N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, precisa que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie (p.106)	<b>V21</b> Remuneración básica	V211.Monto fijo
		La remuneración básica puede corresponder a un monto fijo en función al tiempo o variable en función de un unidad de obra. . (Abanto y castillo, 2019)		V212. Monto variable
		Según Abanto y Castillo (2019) “Las horas extras son el tiempo de trabajo que excede a la jornada diaria o semanal que rige en un determinado centro de trabajo” (p.127)	<b>V22</b> Horas extras	V221. Horas calculadas
		Se calcula en base a las horas calculadas sobre la remuneración percibida por el trabajador. (Abanto y castillo, 2019)		V222. Remuneración percibida
		De acuerdo con Abanto y Castillo (2019) las aportaciones de la empresa están referidas a: contribuciones en instituciones públicas, Empresas prestadoras de salud (EPS) y subsidios.	<b>V23</b> Aportaciones de empleador	V231. Contribuciones en instituciones públicas.
				V232. Empresas prestadoras de salud (EPS) V233. Subsidios

		<p>Abanto y Castillo (2019) “son otorgadas con la finalidad de que los trabajadores de la actividad privada puedan asumir los gastos adicionales derivado a las festividades” (p.135)</p> <p>Se calcula en base a la remuneración computable que es la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador y periodo computable que comprenden los semestres de enero-junio y julio-diciembre (Abanto y castillo, 2019)</p>	<p><b>V24</b> Gratificaciones</p>	<p>V241.Remuneración computable V242.Periodo computable</p>
		<p>Maldonado (2019) “Beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia ” (p.397)</p> <p>Para el cálculo Se considera la remuneración computable que es la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador y tiempo de servicio computable que son computables los días de trabajo efectivo.</p>	<p><b>V25</b> CTS</p>	<p>V251.Remuneración computable V252.Tiempo de servicio computable</p>
		<p>Maldonado (2019)” Todo trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso vacacional remunerado, por cada año completo de servicio” (p.200)</p> <p>Se calcula en base al tiempo computable, de un año de labor, y a la remuneración vacacional que es equivalente a lo que el trabajador hubiera percibido habitualmente si hubiera continuando laborando.</p>	<p><b>V26</b> Vacaciones</p>	<p>V261. Tiempo computable V262. Remuneración vacacional</p>

**Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento**  
**“RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL Y LOS COSTOS EN**  
**LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS, LIMA-2019”**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
<b>V1:</b> <b>RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>D1:</b> Proceso de Reclutamiento	Empleados actuales	1) ¿Los empleados actuales tienen capacidad para asumir cargos mayores?	<b>Escala Likert</b>  1= Siempre 2= Casi siempre 3 = A veces 4 = Casi Nunca 5 = Nunca
			2) ¿Ascender a nuevos cargos a los empleados actuales reducirá el riesgo de contraer mayores costos laborales?	
		Referencias de los empleados actuales	3) ¿Se ha evaluado a los referenciados de los empleados actuales antes de ser contratados?	
			4) ¿los candidatos que fueron contratados por referencia de los actuales empleados han influenciado en los costos laborales?	
		Antiguos empleados	5) ¿Las empresas cuentan con un base de datos de los antiguos empleados?	
			6) ¿Los antiguos empleados que se les ha vuelto a contratar ha repercutido en los costos laborales?	
		Anuncios	7) ¿Cuentan con presupuesto para convocar a nuevos empleados mediante anuncios?	
	8) ¿Se conocen cual es el tipo de anuncio ideal para reclutar candidatos idóneos al puesto disminuyendo el riesgo de que se incrementen los costos laborales?			
	<b>D2:</b> Proceso de Selección	Test de capacidad	9) ¿Cuentan con herramientas para poder evaluar a los candidatos y seleccionar al mejor para el puesto?	
			10) ¿la empresa realiza test de capacidad que influye en la optimización de los costos?	
		Test de personalidad	11) ¿La empresa cuentan con presupuesto para realizar test de personalidad a los candidatos?	

			12) ¿El test de personalidad incide en los costos de la empresa?	
		Prueba de Honestidad	13) ¿Se Aplican pruebas de honestidad en el momento de selección de personal?	
			14) ¿La prueba de honestidad a disminuido el costo de la rotación de personal en la empresa?	
		Entrevistas	15) ¿La empresa realiza entrevistas efectivas a los candidatos?	
			16) ¿Las entrevistas influye en el costo laboral?	
<b>V2: COSTOS</b>	<b>D1:</b> Remuneración básica	.Monto fijo	17) ¿Considera que un presupuesto adecuado para el pago de sueldos permitirá disminuir el costo laboral?	<b>Escala Likert</b>  1= Siempre 2= Casi siempre 3 = A veces 4 = Casi Nunca 5 = Nunca
			18) ¿Se realiza pagos innecesarios de montos fijos que afecte al costo laboral de la empresa?	
		Monto variable	19) ¿Se realizan pagos de remuneraciones con montos variables?	
			20) ¿Se realiza pagos innecesarios de montos variables que afecte al costo laboral de la empresa?	
	<b>D2:</b> Horas extras	Horas calculadas	21) ¿Considera que es necesario pagar horas extras por el tipo de trabajo que realiza el trabajador?	
			22) ¿Se realiza estrategias para minimizar el pago de horas extras que permitan disminuir el costo laboral?	
		Remuneraciones percibidas	23) ¿ Se calcula correctamente las horas extras tomando en cuenta las remuneraciones percibidas por el trabajador?	
			24) ¿Se evalúa las remuneraciones percibidas antes de solicitar al trabajador para que realice horas extras?	
	<b>D3:</b> Aportaciones de empleador	Contribuciones en instituciones públicas.	25) ¿ el pago de contribuciones a las instituciones públicas incrementa el costo laboral?	
			26) ¿La empresa cumple en realizar contribuciones a instituciones públicas?	
		27) ¿El pago del seguro EPS incrementa el costo laboral?		

		Empresa prestadora de salud (EPS)	28) ¿ Es necesario que la empresa asuma el seguro EPS de los trabajadores para el tipo de trabajo que realiza?	
		Subsidios	29) ¿La empresa ha realizado subsidios a los empleados por motivo de accidentes o salud?	
	30) ¿ La empresa ha realizado trámites ante Essalud para que le devuelva lo gastado en los subsidios y así no se incremente sus costos laborales?			
	D4: Gratificaciones	Remuneración computable	31) ¿ La remuneración que se computa para pagar las gratificaciones influye en los costos laborales?	
			32) ¿La empresa fue multada por no haber pagado las gratificaciones a sus trabajadores?	
		.Periodo computable	33) ¿ El periodo que se computa para pagar las gratificaciones incide en los costos laborales?	
			34) ¿Se ha realizado proyecciones del pago a futuro de las gratificaciones basándose en el periodo computable para poder controlar los costos laborales?	
	D5: CTS	Remuneración computable	35) ¿ La remuneración que se computa para pagar los CTS influye en los costos laborales?	
			36) ¿La empresa fue multada por no depositar CTS a los trabajadores ?	
		Tiempo de servicio computable	37) ¿ Se toma en cuenta correctamente el tiempo que se computa para calcular el CTS?	
			38) ¿Se ha realizado proyecciones del pago a futuro de Los CTS basándose en el periodo computable para controlar los costos laborales?	
	D6: Vacaciones	Tiempo computable	39) ¿ El tiempo de descanso que se le da al trabajador influye en los costos laborales?	
40) ¿Se ha realizado proyecciones del otorgamiento de vacaciones basándose en el periodo computable para poder controlar los costos laborales?				
Remuneración vacacional		41) ¿La remuneración vacacional repercute en los costos laborales?		

			42) ¿La empresa ha pagado indemnizaciones cuando no le paga las remuneraciones vacacional al trabajador?	
--	--	--	--	--

## Anexo 4: Instrumento de investigación

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**  
**CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

### CUESTIONARIO

Mediante el presente documento nos presentamos a Usted a fin de obtener información relevante para el desarrollo de nuestra tesis titulada “RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL Y LOS COSTOS EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS, LIMA-2019” el cual nos permitirá medir las variables de investigación y probar nuestra Hipótesis, del cual pedimos nos apoye en las respuestas; quedando agradecidos por su intervención y haciendo la aclaración de que dicha información es **reservada y anónima**.

**INSTRUCCIONES:** Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marca una sola respuesta que considere la correcta; los Ítems de pregunta y respuesta a considerar son:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	2	3	4	5

#### VARIABLE 1: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

ÍTEMS/REACTIVOS	VALORACIÓN				
<b>Dimensión 1: Proceso de Reclutamiento</b>	1	2	3	4	5
1) ¿Los empleados actuales tienen capacidad para asumir cargos mayores?					
2) ¿Ascender a nuevos cargos a los empleados actuales reducirá el riesgo de contraer mayores costos laborales?					
3) ¿Se ha evaluado a los referenciados de los empleados actuales antes de ser contratados?					
4) ¿los candidatos que fueron contratados por referencia de los actuales empleados han influenciado en los costos laborales?					
5) ¿Las empresas cuentan con un base de datos de los antiguos empleados?					
6) ¿Los antiguos empleados que se les ha vuelto a contratar ha repercutido en los costos laborales?					
7) ¿Cuentan con presupuesto para convocar a nuevos empleados mediante anuncios?					
8) ¿Se conocen cual es el tipo de anuncio ideal para reclutar candidatos idóneos al puesto disminuyendo el riesgos de que se incrementen los costos laborales?					
<b>Dimensión 2: Proceso de Selección</b>					

9) ¿Cuentan con herramientas para poder evaluar a los candidatos y seleccionar al mejor para el puesto?					
10) ¿La empresa realiza test de capacidad que influye en la optimización de los costos?					
11) ¿La empresa cuentan con presupuesto para realizar test de personalidad a los candidatos?					
12) ¿El test de personalidad incide en los costos de la empresa?					
13) ¿Se Aplican pruebas de honestidad en el momento de selección de personal?					
14) ¿La prueba de honestidad a disminuido el costo de la rotación de personal en la empresa?					
15) ¿La empresa realiza entrevistas efectivas a los candidatos?					
16) ¿Las entrevistas influye en el costo laboral?					

### VARIABLE 2: COSTOS

ÍTEMS/REACTIVOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Remuneraciones básicas</b>					
17) ¿Considera que un presupuesto adecuado para el pago de sueldos permitirá disminuir el costo laboral?					
18) ¿Se realiza pagos innecesarios de montos fijos que afecte al costo laboral de la empresa?					
19) ¿Se realizan pagos de remuneraciones con montos variables?					
20) ¿Se realiza pagos innecesarios de montos variables que afecte al costo laboral de la empresa?					
<b>Dimensión 2: Horas extras</b>					
21) ¿Considera que es necesario pagar horas extras por el tipo de trabajo que realiza el trabajador?					
22) ¿Se realiza estrategias para minimizar el pago de horas extras que permitan disminuir el costo laboral?					
23) ¿Se calcula correctamente las horas extras tomando en cuenta las remuneraciones percibidas por el trabajador?					
24) ¿Se evalúa las remuneraciones percibidas antes de solicitar al trabajador para que realice horas extras?					

<b>Dimensión 3: Aportaciones del empleador</b>					
25) ¿el pago de contribuciones a las instituciones públicas incrementa el costo laboral?					
26) ¿La empresa cumple en realizar contribuciones a instituciones públicas?					
27) ¿El pago del seguro EPS incrementa el costo laboral?					
28) ¿Es necesario que la empresa asuma el seguro EPS de los trabajadores para el tipo de trabajo que realiza?					
29) ¿La empresa ha realizado subsidios a los empleados por motivo de accidentes o salud?					
30) ¿La empresa ha realizado trámites ante Essalud para que le devuelva lo gastado en los subsidios y así no se incremente sus costos laborales?					
<b>Dimensión 4: Gratificaciones</b>					
31) ¿La remuneración que se computa para pagar las gratificaciones influye en los costos laborales?					
32) ¿La empresa fue multada por no haber pagado las gratificaciones a sus trabajadores?					
33) ¿El periodo que se computa para pagar las gratificaciones incide en los costos laborales?					
34) ¿Se ha realizado proyecciones del pago a futuro de las gratificaciones basándose en el periodo computable para poder controlar los costos laborales?					
<b>Dimensión 5: CTS</b>					
35) ¿La remuneración que se computa para pagar los CTS influye en los costos laborales?					
36) ¿La empresa fue multada por no depositar CTS a los trabajadores?					
37) ¿Se toma en cuenta correctamente el tiempo que se computa para calcular el CTS?					
38) ¿Se ha realizado proyecciones del pago a futuro de Los CTS basándose en el periodo computable para controlar los costos laborales?					
<b>Dimensión 6: Vacaciones</b>					
39) ¿El tiempo de descanso que se e da al trabajador influye en los costos laborales?					

40) ¿Se ha realizado proyecciones del otorgamiento de vacaciones basándose en el periodo computable para poder controlar los costos laborales?					
41) ¿La remuneración vacacional repercute en los costos laborales?					
42) ¿La empresa ha pagado indemnizaciones cuando no le paga las remuneraciones vacacionales al trabajador?					

**Solicita: Permiso para poder realizar una encuesta**

Señor (a):

*EMPRESA CONSTRUCTORA MARBELLA S.R.L.  
Maritza Eraidá Meza Figueroa  
Gerente General*



Presente.

Yo, Clara Ines Rafael Ramos, identificado con DNI 46882981, en mi calidad de Estudiante, Es de nuestro interés realizar la investigación cuyo título es: "Reclutamiento y Selección de Personal para Optimizar los Costos en las Empresas Constructoras, Lima - 2018" el objetivo de esta petición, es poder aplicar el instrumento de mi investigación (encuesta) para así poder seguir adelante con el proyecto, así mismo comprometiéndonos, que una vez terminado el proceso de análisis de los datos, se entregara un ejemplar del proyecto.

Es importante señalar que esta actividad simplemente se realizara con fines educativos y no conllevara algún tipo de riesgo para su institución, y que se tomarán los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la institución. De igual manera, se entregará a los colaboradores un consentimiento informado donde se les invita a participar del proyecto y se les explica en qué consistirá el trabajo de investigación.

Sin otro particular y esperando una buena acogida, se despide atte.

Lugar y fecha: Lima, 03 de diciembre del 2019

  
Clara Ines Rafael Ramos  
DNI: 46882981

## Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento

### CONFIABILIDAD

*Tabla 1: Estadística de Fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	42

**Fuente:** Elaboración propia

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	82,27	109,168	,530	,905
P2	82,57	110,737	,683	,903
P3	81,70	113,872	,371	,907
P4	82,67	115,057	,259	,908
P5	81,90	115,748	,227	,908
P6	81,90	113,748	,437	,906
P7	81,87	112,189	,581	,905
P8	82,83	111,592	,624	,904
P9	82,83	111,592	,624	,904
P10	82,37	113,206	,250	,910
P11	82,47	113,499	,277	,909
P12	82,73	116,133	,162	,909
P13	82,10	110,576	,488	,905
P14	82,13	107,982	,566	,904
P15	80,63	115,413	,227	,908
P16	82,50	110,328	,753	,903
P17	81,77	115,633	,211	,909
P18	82,63	113,068	,447	,906
P19	82,63	113,068	,447	,906
P20	81,83	113,661	,416	,906
P21	79,73	112,616	,493	,905

P22	82,70	113,252	,429	,906
P23	81,57	114,392	,329	,907
P24	82,27	109,168	,530	,905
P25	82,57	110,737	,683	,903
P26	81,70	113,872	,371	,907
P27	82,67	115,057	,259	,908
P28	81,90	115,748	,227	,908
P29	81,90	113,748	,437	,906
P30	81,87	112,189	,581	,905
P31	82,83	111,592	,624	,904
P32	82,83	111,592	,624	,904
P33	82,37	113,206	,250	,910
P34	82,47	113,499	,277	,909
P35	82,73	116,133	,162	,909
P36	82,10	110,576	,488	,905
P37	82,13	107,982	,566	,904
P38	80,63	115,413	,227	,908
P39	82,50	110,328	,753	,903
P40	81,77	115,633	,211	,909
P41	82,63	113,068	,447	,906
P42	82,63	113,068	,447	,906

## ANEXO 6

## VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

## Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar la variable **“RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL”** que es parte de la investigación **“RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL Y LOS COSTOS EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS, LIMA-2019”**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y Apellidos del juez : **Dr. Richard Victor, DÍAZ URBANO**  
 Formación académica : Contador Público  
 Áreas de experiencia profesional : Tributación  
 Tiempo : **23 años**  
 cargo actual : **Auditor – Docente Universitario**  
 Institución : **SUNAT - Universidad Peruana Los Andes**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4. Nivel alto	1.Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2.Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3.Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4.Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem no es claro 2.El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3.Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4.El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2.El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3.El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4.El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1.No cumple con el criterio. 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2.El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3.El ítem es relativamente importante 4.El ítem es muy relevante y debe ser incluido

**CUESTIONARIO 1: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

**Ficha informe de evaluación a cargo del experto**

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COBERTURA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN (CALIFICACIÓN) CUALITATIVA SEGÚN ÍTEM	OBSERVACIONES
VId1 Proceso de Reclutamiento	1) ¿Los empleados actuales tienen capacidad para asumir cargos mayores?	4	4	4	4	4	
	2) ¿Ascender a nuevos cargos a los empleados actuales reducirá el riesgo de contraer mayores costos laborales?	4	4	4	4	4	
	3) ¿ Se ha evaluado a los referenciados de los empleados actuales antes de ser contratados?	4	4	4	4	4	
	4) ¿ los candidatos que fueron contratados por referencia de los actuales empleados han influenciado en los costos laborales?	4	4	4	4	4	
	5) ¿Las empresas cuentan con un base de datos de los antiguos empleados?	4	4	4	4	4	
	6) ¿Los antiguos empleados que se les ha vuelto a contratar ha repercutido en los costos laborales?	4	4	4	4	4	
	7) ¿Cuentan con presupuesto para convocar a nuevos empleados mediante anuncios?	4	4	3	4	4	
	8) ¿Se conocen cual es el tipo de anuncio ideal para reclutar candidato idóneos al puesto disminuyendo el riesgos de que se incrementen los costos laborales?	4	4	4	4	4	
VId2 Proceso de Selección	9) ¿Cuentan con herramientas para poder evaluar a los candidatos y seleccionar al mejor para el puesto?	4	4	4	4	4	
	10) ¿ la empresa realiza test de capacidad que influye en la optimización de los costos?	4	4	4	4	4	
	11) ¿La empresa cuentan con presupuesto para realizar test	4	4	4	3	4	

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION (CALIFICACION) CUALITATIVA SEGUN ITEMS	OBSERVACIONES
	de personalidad a los candidatos?						
	12) ¿El test de personalidad incide en los costos de la empresa?	4	4	4	3	4	
	13) ¿Se Aplican pruebas de honestidad en el momento de selección de personal?	4	4	4	4	4	
	14) ¿La prueba de honestidad ha disminuido el costo de la rotación de personal en la empresa?	4	4	4	4	4	
	15) ¿La empresa realiza entrevista efectivas a los candidatos?	4	4	4	4	4	
	16) ¿Las entrevistas influye en el costo laboral?	4	4	4	3	4	
<b>EVALUACION CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS</b>							

Evaluación final por el experto: por items y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Encuesta: RECRUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Cuadro N° 1  
Evaluación final del experto

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Items	Calificación
<b>Dr. Richard Victor, DÍAZ URBANO</b>	<b>DOCTOR EN CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES</b>	16	ALTO

Sello y Firma:

  
Dr. CPCC, Richard V. Díaz Urbano  
MAT. 534

## ANEXO 6

## VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

## Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar la variable "COSTOS LOBORALES" que es parte de la investigación "RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL Y LOS COSTOS EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS, LIMA-2019". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y Apellidos del juez : **Dr. Richard Víctor, DÍAZ URBANO**  
 Formación académica : Contador Público  
 Áreas de experiencia profesional : Tributación  
 Tiempo : **23 años**  
 cargo actual : **Auditor – Docente Universitario**  
 Institución : **SUNAT - Universidad Peruana Los Andes**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4. Nivel alto	1.Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2.Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3.Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4.Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem no es claro 2.El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3.Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4.El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2.El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3.El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4.El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1.No cumple con el criterio. 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2.El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3.El ítem es relativamente importante 4.El ítem es muy relevante y debe ser incluido

## CUESTIONARIO 2: COSTOS LABORALES

### Ficha informe de evaluación a cargo del experto

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION (CALIFICACION) CUALITATIVA SEGUN ITEMS	OBSERVACIONES
V2d1 Remuneraciones básicas	17) ¿Considera que un presupuesto adecuado para el pago de sueldos permitirá disminuir el costo laboral?	4	4	4	4	4	
	18) ¿Se realiza pagos innecesarios de montos fijos que afecte al costo laboral de la empresa?	4	4	4	4	4	
	19) ¿Se realizan pagos de remuneraciones con montos variables?	4	4	4	3	4	
	20) ¿Se realiza pagos innecesarios de montos variables que afecte al costo laboral de la empresa?	4	4	4	4	4	
V2d2 Horas extras	21) ¿Considera que es necesario pagar horas extras por el tipo de trabajo que realiza el trabajador?	4	4	4	4	4	
	22) ¿Se realiza estrategias para minimizar el pago de horas extras que permitan disminuir el costo laboral?	4	4	4	4	4	
	23) ¿Se calcula correctamente las horas extras tomando en cuenta las remuneraciones percibidas por el trabajador?	4	4	4	4	4	
	24) ¿Se evalúa las remuneraciones percibidas antes de solicitar al trabajador para que realice horas extras?	4	4	4	4	4	
V2d3 Aportaciones	25) ¿El pago de contribuciones a las instituciones públicas incrementa el costo laboral?	4	4	4	4	4	
	26) ¿La empresa cumple en realizar contribuciones a instituciones públicas?	4	4	4	4	4	
	27) ¿El pago del seguro EPS incrementa el costo laboral?	4	4	4	3	4	
	28) ¿Es necesario que la empresa asuma el seguro EPS de los trabajadores para el tipo de trabajo que realiza?	4	4	4	4	4	
	29) ¿La empresa ha realizado subsidios a los empleados por motivo de accidentes o salud?	4	4	4	4	4	
	30) ¿La empresa ha realizado trámites ante Es salud para que le devuelva lo	4	4	4	4	4	

	gastado en los subsidios y así no se incrementa sus costos laborales?						
V2d4 Gratificaciones	31) ¿La remuneración que se computa para pagar las gratificaciones influye en los costos laborales?	4	4	4	4	4	
	32) ¿La empresa fue multada por no haber pagado las gratificaciones a sus trabajadores?	4	4	4	4	4	
	33) ¿El periodo que se computa para pagar las gratificaciones incide en los costos laborales?	4	4	4	4	4	
	34) ¿Se ha realizado proyecciones del pago a futuro de las gratificaciones basándose en el periodo computable para poder controlar los costos laborales?	4	4	4	4	4	
V2d5: CTS	35) ¿Considera usted que la remuneración que se computa para pagar los CTS influye en los costos laborales?	4	4	4	4	4	
	36) ¿La empresa fue multada por no depositar CTS a los trabajadores?	4	4	4	4	4	
	37) ¿Se toma en cuenta correctamente el tiempo que se computa para calcular el CTS?	4	4	4	3	4	
	38) ¿Se ha realizado proyecciones del pago a futuro de Los CTS basándose en el periodo computable para controlar los costos laborales?	4	4	4	4	4	
V2d6: Vacaciones	39) ¿El tiempo de descanso que se da al trabajador influye en los costos laborales?	4	4	4	4	4	
	40) ¿Se ha realizado proyecciones del otorgamiento de vacaciones basándose en el periodo computable para poder controlar los costos laborales?	4	4	4	4	4	
	41) ¿La remuneración vacacional repercute en los costos laborales?	4	4	4	3	4	
	42) ¿La empresa ha pagado indemnizaciones cuando no le paga las remuneraciones vacacional al trabajador?	4	4	4	4	4	
<b>EVALUACION CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS</b>							

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Encuesta: COSTOS

Cuadro N° 1  
Evaluación final del experto

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
<b>Dr. Richard Victor, DÍAZ URBANO</b>	<b>DOCTOR EN CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES</b>	26	ALTO

Sello y Firma:

  
Dr. CPCC, Richard V. Díaz Urbano  
MAT. 534

## ANEXO 6

## VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

## Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar la variable **"RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL"** que es parte de la investigación **"RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL Y LOS COSTOS EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS, LIMA-2019"**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : **Dra. Edith Pilar, QUISPE ESPINOSA**  
 Formación académica : **Doctora en Ciencias Contables y Empresariales**  
 Áreas de experiencia profesional : **Tributación**  
 Tiempo : **18 años**  
 cargo actual : **docente universitario**  
 Institución : **Universidad Peruana Los Andes**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los items según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los items que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4. Nivel alto	1.Los items no son suficientes para medir la dimensión 2. Los items miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos items para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los items son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El item se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El item no es claro 2. El item requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del item 4. El item es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El item tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1. El item no tiene relación lógica con la dimensión 2. El item tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El item tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El item se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El item es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1.No cumple con el criterio. 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1. El item puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El item tiene alguna relevancia, pero otro item puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El item es relativamente importante 4. El item es muy relevante y debe ser incluido

**CUESTIONARIO 1: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

**Ficha informe de evaluación a cargo del experto**

DIMENSIÓN	ITEM	SUPECI INDICIA	CORRER INDICIA	RELEVAN INDICIA	CLARI DAD	EVALUACIÓN (CALIFICACIÓN) CUALITATIVA SEGUN ITEMS	OBSE RVACION ES
V1d1 Proceso de Reclutamiento	1) ¿Los empleados actuales tienen capacidad para asumir cargos mayores?	4	4	4	3	4	
	2) ¿Ascender a nuevos cargos a los empleados actuales reducirá el riesgo de contraer mayores costos laborales?	4	4	4	4	4	
	3) ¿ Se ha evaluado a los referenciados de los empleados actuales antes de ser contratados?	4	4	3	4	4	
	4) ¿ los candidatos que fueron contratados por referencia de los actuales empleados han influenciado en los costos laborales?	4	4	4	4	4	
	5) ¿Las empresas cuentan con un base de datos de los antiguos empleados?	4	4	4	4	4	
	6) ¿Los antiguos empleados que se les ha vuelto a contratar ha repercutido en los costos laborales?	4	4	4	4	4	
	7) ¿Cuentan con presupuesto para convocar a nuevos empleados mediante anuncios?	4	4	3	4	4	
	8) ¿Se conocen cual es el tipo de anuncio ideal para reclutar candidato idóneos al puesto disminuyendo el riesgos de que se incrementen los costos laborales?	4	4	4	4	4	
V1d2 Proceso de Selección	9) ¿Cuentan con herramientas para poder evaluar a los candidatos y seleccionar al mejor para el puesto?	4	4	4	4	4	
	10) ¿ la empresa realiza test de capacidad que influye en la optimización de los costos?	4	4	4	4	4	
	11) ¿La empresa cuentan con presupuesto para realizar test	4	4	4	4	4	

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COBERTURA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN (CALIFICACIÓN) CUALITATIVA SEGÚN ÍTEMS	OBSERVACIONES
	de personalidad a los candidatos?						
	12) ¿El test de personalidad incide en los costos de la empresa?	4	4	4	4	4	
	13) ¿ Se Aplican pruebas de honestidad en el momento de selección de personal?	4	4	4	3	4	
	14) ¿ La prueba de honestidad ha disminuido el costo de la rotación de personal en la empresa?	4	4	4	4	4	
	15) ¿ La empresa realiza entrevista efectivas a los candidatos?	4	4	3	4	4	
	16) ¿Las entrevistas influye en el costo laboral?	4	4	4	4	4	
<b>EVALUACION CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS</b>							

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Encuesta: Reclutamiento y Selección de Personal

Cuadro N° 1  
Evaluación final del experto

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
<b>Dra. Edith Pilar, QUISPE ESPINOSA</b>	<b>DOCTORA EN CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES</b>	16	Alto

Sello y Firma:

  
 Dra. Edith Pilar Quispe Espinosa  
 Mtr. CCPJ N° 08 - 984 CPCC N° 208  
 CCPJ - 0018 - CT/08 - 0041614  
 DNI N° 19943822  
 23.11.19

## ANEXO 6

## VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

## Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar la variable "COSTOS" que es parte de la investigación "RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL Y LOS COSTOS EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS, LIMA-2019". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : **Dra. Edith Pilar, QUISPE ESPINOSA**  
 Formación académica : **Doctora en Ciencias Contables y Empresariales**  
 Áreas de experiencia profesional : **Tributación**  
 Tiempo : **18 años**  
 cargo actual : **docente universitario**  
 Institución : **Universidad Peruana Los Andes**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4. Nivel alto	1.Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2.Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3.Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4.Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem no es claro 2.El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3.Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4.El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2.El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3.El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4.El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1.No cumple con el criterio. 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2.El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3.El ítem es relativamente importante 4.El ítem es muy relevante y debe ser incluido

### CUESTIONARIO 2: COSTOS LABORALES

#### Ficha informe de evaluación a cargo del experto

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLAUIDAD	EVALUACIÓN (CALIFICACIÓN) CUALITATIVA SEGUN ITEMS	CONSERVACIONES
V2d1 Remuneraciones básicas	17) ¿Considera que un presupuesto adecuado para el pago de sueldos permitirá disminuir el costo laboral?	4	4	4	4	F	
	18) ¿Se realiza pagos innecesarios de montos fijos que afecte al costo laboral de la empresa?	4	4	3	4	F	
	19) ¿Se realizan pagos de remuneraciones con montos variables?	4	4	4	3	F	
	20) ¿Se realiza pagos innecesarios de montos variables que afecte al costo laboral de la empresa?	4	4	4	4	F	
V2d2 Horas extras	21) ¿Considera que es necesario pagar horas extras por el tipo de trabajo que realiza el trabajador?	4	4	F	F	F	
	22) ¿Se realiza estrategias para minimizar el pago de horas extras que permitan disminuir el costo laboral?	4	4	F	F	F	
	23) ¿Se calcula correctamente las horas extras tomando en cuenta las remuneraciones percibidas por el trabajador?	4	4	4	4	F	
	24) ¿Se evalúa las remuneraciones percibidas antes de solicitar al trabajador para que realice horas extras?	4	4	4	4	F	
V2d3 Aportaciones	25) ¿El pago de contribuciones a las instituciones públicas incrementa el costo laboral?	4	4	4	4	F	
	26) ¿La empresa cumple en realizar contribuciones a instituciones públicas?	4	4	3	4	F	
	27) ¿El pago del seguro EPS incrementa el costo laboral?	4	4	4	3	F	
	28) ¿Es necesario que la empresa asuma el seguro EPS de los trabajadores para el tipo de trabajo que realiza?	4	4	4	4	F	
	29) ¿La empresa ha realizado subsidios a los empleados por motivo de accidentes o salud?	4	4	4	4	F	
	30) ¿La empresa ha realizado trámites ante Es salud para que le devuelva lo	4	4	4	4	F	

	gastado en los subsidios y así no se incrementa sus costos laborales?						
V2d4: Gratificaciones	31) ¿La remuneración que se computa para pagar las gratificaciones influye en los costos laborales?	4	4	4	4	4	
	32) ¿La empresa fue multada por no haber pagado las gratificaciones a sus trabajadores?	4	4	3	4	4	
	33) ¿El periodo que se computa para pagar las gratificaciones incide en los costos laborales?	4	4	4	4	4	
	34) ¿Se ha realizado proyecciones del pago a futuro de las gratificaciones basándose en el periodo computable para poder controlar los costos laborales?	4	4	4	4	4	
V2d5: CTS	35) ¿Considera usted que la remuneración que se computa para pagar los CTS influye en los costos laborales?	4	4	4	4	4	
	36) ¿La empresa fue multada por no depositar CTS a los trabajadores ?	4	4	4	3	4	
	37) ¿Se toma en cuenta correctamente el tiempo que se computa para calcular el CTS?	4	4	4	4	4	
	38) ¿Se ha realizado proyecciones del pago a futuro de Los CTS basándose en el periodo computable para controlar los costos laborales?	4	4	4	4	4	
V2d6: Vacaciones	39) ¿El tiempo de descanso que se da al trabajador influye en los costos laborales?	4	4	4	3	4	
	40) ¿Se ha realizado proyecciones del otorgamiento de vacaciones basándose en el periodo computable para poder controlar los costos laborales?	4	4	4	4	4	
	41) ¿La remuneración vacacional repercute en los costos laborales?	4	4	3	4	4	
	42) ¿La empresa ha pagado indemnizaciones cuando no le paga las remuneraciones vacacional al trabajador?	4	4	4	4	4	
<b>EVALUACION CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS</b>							

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Encuesta: Costos

Cuadro N° 1  
Evaluación final del experto

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
<b>Dra. Edith Pilar, QUISPE ESPINOSA</b>	<b>DOCTORA EN CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES</b>	26	Alto

Sello y Firma:

  
 .....  
 Dra. Edith Pilar Quispe Espinosa  
 Mat. CCPJ N° 06 - 984 CPCC N° 208  
 CCPJ - 0018 - CT/D8 - 0041A1  
 DNI N° 19943822 y  
 23.11.19

## ANEXO 6

## VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

## Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar la variable **"RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL"** que es parte de la investigación **"RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL Y LOS COSTOS EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS, LIMA-2019"**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y Apellidos del juez : **Dr. Armando, ADAUTO ÁVILA**  
 Formación académica : **Doctor en Ciencias Contables y Empresariales**  
 Áreas de experiencia profesional : **Auditoría Financiera**  
 Tiempo : **32 años**  
 cargo actual : **Jefe de la Oficina de Control Interno – Docente Universitario**  
 Institución : **Universidad Peruana Los Andes**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1.No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1.Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2.Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3.Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4.Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1.No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1.El ítem no es claro 2.El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3.Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4.El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1.No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1.El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2.El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3.El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4.El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1.No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1.El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2.El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3.El ítem es relativamente importante 4.El ítem es muy relevante y debe ser incluido

**CUESTIONARIO 1: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

**Ficha informe de evaluación a cargo del experto**

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN (CALIFICACIONES CUALITATIVAS SEGUN ITEMS)	OBSERVACIONES
V1d1 Proceso de Reclutamiento	1) ¿Los empleados actuales tienen capacidad para asumir cargos mayores?	4	4	4	4	4	
	2) ¿Ascender a nuevos cargos a los empleados actuales reducirá el riesgo de contraer mayores costos laborales?	4	4	4	4	4	
	3) ¿ Se ha evaluado a los referenciados de los empleados actuales antes de ser contratados?	4	4	4	4	4	
	4) ¿ los candidatos que fueron contratados por referencia de los actuales empleados han influenciado en los costos laborales?	4	4	4	4	4	
	5) ¿Las empresas cuentan con un base de datos de los antiguos empleados?	4	4	4	4	4	
	6) ¿Los antiguos empleados que se les ha vuelto a contratar ha repercutido en los costos laborales?	4	4	4	4	4	
	7) ¿Cuentan con presupuesto para convocar a nuevos empleados mediante anuncios?	4	4	3	4	4	
	8) ¿Se conocen cual es el tipo de anuncio ideal para reclutar candidato idóneos al puesto disminuyendo el riesgos de que se incrementen los costos laborales?	4	4	4	4	4	
V1d2 Proceso de Selección	9) ¿Cuentan con herramientas para poder evaluar a los candidatos y seleccionar al mejor para el puesto?	4	4	4	4	4	
	10) ¿ la empresa realiza test de capacidad que influye en la optimización de los costos?	4	4	4	4	4	
	11) ¿La empresa cuentan con presupuesto para realizar test	4	4	4	3	4	

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	CORRENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION (CALIFICACION) CUALITATIVA SEGUN ITEMS	OBSERVACIONES
	de personalidad a los candidatos?						
	12) ¿El test de personalidad incide en los costos de la empresa?	4	4	4	3	4	
	13) ¿ Se Aplican pruebas de honestidad en el momento de selección de personal?	4	4	4	4	4	
	14) ¿ La prueba de honestidad ha disminuido el costo de la rotación de personal en la empresa?	4	4	4	4	4	
	15) ¿ La empresa realiza entrevista efectivas a los candidatos?	4	4	4	4	4	
	16) ¿Las entrevistas influye en el costo laboral?	4	4	4	3	4	
<b>EVALUACION CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS</b>							

Evaluación final por el experto: por items y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

Validez de contenido

Encuesta: *Reclutamiento y Selección de Personal*

Cuadro N° 1  
Evaluación final del experto

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Items	Calificación
<b>Dr. Armando, ADAUTO ÁVILA</b>	<b>DOCTOR EN CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES</b>	16	Nivel alto

Sello y Firma:

  
 Dr. Armando Ávila

## ANEXO 6

## VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

## Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar la variable "COSTOS LABORALES" que es parte de la investigación "RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL Y LOS COSTOS EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS, LIMA-2019". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y Apellidos del juez : **Dr. Armando, ADAUTO ÁVILA**  
 Formación académica : **Doctor en Ciencias Contables y Empresariales**  
 Áreas de experiencia profesional : **Auditoría Financiera**  
 Tiempo : **32 años**  
 cargo actual : **Jefe de la Oficina de Control Interno – Docente Universitario**  
 Institución : **Universidad Peruana Los Andes**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4. Nivel alto	1.Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2.Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3.Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4.Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem no es claro 2.El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3.Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4.El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2.El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3.El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4.El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2.El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3.El ítem es relativamente importante 4.El ítem es muy relevante y debe ser incluido

### CUESTIONARIO 2: COSTOS LABORALES

#### Ficha informe de evaluación a cargo del experto

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN (CALIFICACIÓN) CUALITATIVA SEGÚN ÍTEM	OBSERVACIONES
V2d1 Remuneraciones básicas	17) ¿Considera que un presupuesto adecuado para el pago de sueldos permitirá disminuir el costo laboral?	4	4	4	4	4	
	18) ¿Se realiza pagos innecesarios de montos fijos que afecte al costo laboral de la empresa?	4	4	4	4	4	
	19) ¿Se realizan pagos de remuneraciones con montos variables?	4	4	4	3	4	
	20) ¿Se realiza pagos innecesarios de montos variables que afecte al costo laboral de la empresa?	4	4	4	4	4	
V2d2 Horas extras	21) ¿Considera que es necesario pagar horas extras por el tipo de trabajo que realiza el trabajador?	4	4	4	4	4	
	22) ¿Se realiza estrategias para minimizar el pago de horas extras que permitan disminuir el costo laboral?	4	4	4	4	4	
	23) ¿Se calcula correctamente las horas extras tomando en cuenta las remuneraciones percibidas por el trabajador?	4	4	4	4	4	
	24) ¿Se evalúa las remuneraciones percibidas antes de solicitar al trabajador para que realice horas extras?	4	4	4	4	4	
V2d3 Aportaciones	25) ¿El pago de contribuciones a las instituciones públicas incrementa el costo laboral?	4	4	4	4	4	
	26) ¿La empresa cumple en realizar contribuciones a instituciones públicas?	4	4	4	4	4	
	27) ¿El pago del seguro EPS incrementa el costo laboral?	4	4	4	3	4	
	28) ¿Es necesario que la empresa asuma el seguro EPS de los trabajadores para el tipo de trabajo que realiza?	4	4	4	4	4	
	29) ¿La empresa ha realizado subsidios a los empleados por motivo de accidentes o salud?	4	4	4	4	4	
	30) ¿La empresa ha realizado trámites ante Es salud para que le devuelva lo	4	4	4	4	4	

	gastado en los subsidios y así no se incrementa sus costos laborales?						
V2d4 Gratificaciones	31) ¿La remuneración que se computa para pagar las gratificaciones influye en los costos laborales?	4	4	4	4	4	
	32) ¿La empresa fue multada por no haber pagado las gratificaciones a sus trabajadores?	4	4	4	4	4	
	33) ¿El periodo que se computa para pagar las gratificaciones incide en los costos laborales?	4	4	4	4	4	
	34) ¿Se ha realizado proyecciones del pago a futuro de las gratificaciones basándose en el periodo computable para poder controlar los costos laborales?	4	4	4	4	4	
V2d5: CTS	35) ¿Considera usted que la remuneración que se computa para pagar los CTS influye en los costos laborales?	4	4	4	4	4	
	36) ¿La empresa fue multada por no depositar CTS a los trabajadores ?	4	4	4	4	4	
	37) ¿Se toma en cuenta correctamente el tiempo que se computa para calcular el CTS?	4	4	4	3	4	
	38) ¿Se ha realizado proyecciones del pago a futuro de Los CTS basándose en el periodo computable para controlar los costos laborales?	4	4	4	4	4	
V2d6: Vacaciones	39) ¿El tiempo de descanso que se da al trabajador influye en los costos laborales?	4	4	4	4	4	
	40) ¿Se ha realizado proyecciones del otorgamiento de vacaciones basándose en el periodo computable para poder controlar los costos laborales?	4	4	4	4	4	
	41) ¿La remuneración vacacional repercute en los costos laborales?	4	4	4	3	4	
	42) ¿La empresa ha pagado indemnizaciones cuando no le paga las remuneraciones vacacional al trabajador?	4	4	4	4	4	
<b>EVALUACION CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS</b>							

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

Validez de contenido

Encuesta: Castor .....

Cuadro N° 1  
Evaluación final del experto

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
<b>Dr. Armando, ADAUTO ÁVILA</b>	<b>DOCTOR EN CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES</b>	26	Nivel Alto

Sello y Firma:

  
 INSTITUCIÓN VENEZOLANA DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS  
 Dr. Armando Adauto Ávila

**Anexo 6: Data de procesamiento de datos**

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42		
1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	1	1	3	4	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	1	1	
2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	3	4	2	2	1	1	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	3	4	2	2	1	1		
3	3	1	2	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	2	4	2	3	3	1	2	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1		
4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	4	2	3	1	1	2	4	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	4	2	3	1	1		
5	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	3	1	3	1	1	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	3	1	3	1	1		
6	1	1	2	1	3	3	2	1	1	1	3	1	2	2	4	2	2	2	2	2	5	2	2	1	1	2	1	3	3	2	1	1	1	3	1	2	2	4	2	2	2			
7	2	2	3	2	2	3	2	1	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	5	1	3	2	2	3	2	2	3	2	1	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2			
8	3	2	3	1	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	4	2	3	2	2	2	3	5	2	3	3	2	3	1	3	3	2	2	2	1	3	3	4	2	3	2	2			
9	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	4	1	2	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1		
10	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	4	2	3	2	2	3	5	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	4	2	3	2	2		
11	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2		
12	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	1	3	5	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	1	
13	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	4	1	2	2	2	2	4	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	4	1	2	2	2		
14	2	2	3	1	2	2	3	1	1	1	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	5	2	3	2	2	3	1	2	2	3	1	1	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2		
15	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	4	2	2	2	2	2	4	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	4	2	2	2	2		
16	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	4	1	3	1	1	3	4	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	4	1	3	1	1		
17	3	2	3	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	4	2	2	1	1	2	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	4	2	2	1	1		
18	1	1	2	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	1	2	1	1	2	5	2	3	1	1	2	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	1	2	1	1		
19	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	4	2	3	1	1	2	4	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	4	2	3	1	1		
20	3	2	2	1	2	2	3	1	1	3	3	1	2	1	3	1	3	1	1	2	4	1	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	3	1	2	1	3	3	1	2	1	3	1	1
21	1	1	2	1	3	3	2	1	1	2	1	1	2	2	4	2	2	2	2	2	5	2	2	1	1	2	1	3	3	2	1	1	2	1	1	2	2	4	2	2	2	2		
22	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	5	1	3	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2		
23	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	3	5	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2		
24	1	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	4	1	2	1	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	1	1	
25	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	1	1	2	3	4	2	3	2	2	3	5	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	1	1	2	3	4	2	3	2	2		
26	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	
27	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	4	2	3	1	1	3	5	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	4	2	3	1	1		
28	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	4	1	2	2	2	2	4	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	4	1	2	2	2		
29	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	5	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2		
30	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	4	2	2	2	2	2	4	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	4	2	2	2	2	

## Anexo 7: Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por la Bach. Rafael Ramos Clara Ines; ex alumnas de la Universidad Peruana los Andes. La meta de este estudio es recoger información acerca del tema "Reclutamiento y Selección de Personal y los Costos en las Empresas Constructoras, Lima - 2019".

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta que le tomará 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas sus respuestas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el acto le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

.....

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la Bach. Rafael Ramos Clara Ines. He sido informado de que la meta de este estudio es saber sobre el "Reclutamiento y Selección de Personal y los Costos en las Empresas Constructoras, Lima - 2019"

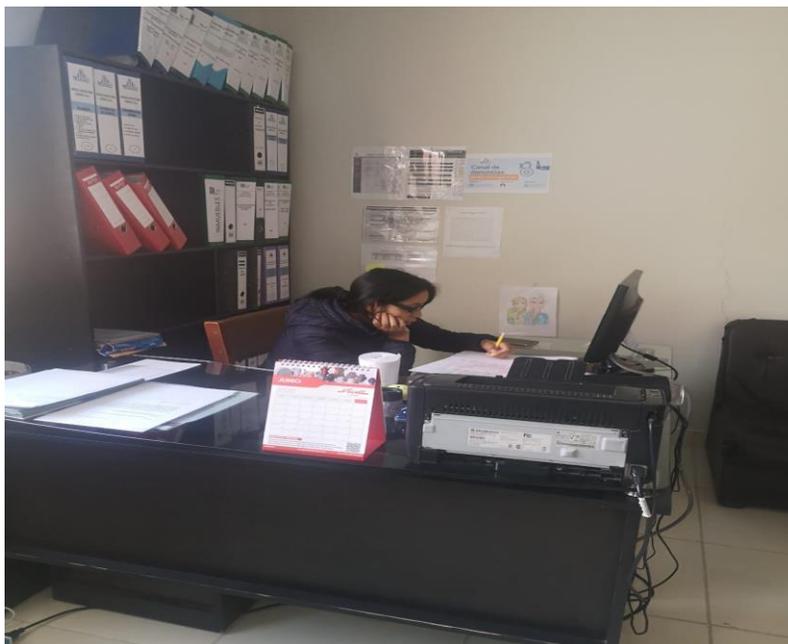
Me han indicado también que tendré que responder el cuestionario y preguntas en, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar con mi persona, Bach. Rafael Ramos Clara Ines. Con teléfono N° 947461363

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para eso, puedo contactar con el teléfono anteriormente mencionado.

Nombre: EMP. CONSTRUCTORA MARBELLA S.R.L.  
Firma:   
Maritza Encida Mesa Figueroa  
GERENTE GENERAL

Lima, 04 de diciembre de 2019

**Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento**

**COMPROMISO DE AUTORÍA**

En la fecha, yo CLARA INES RAFEL RAMOS, identificado con DNI N° 46882981, domiciliado en Av. Huancavelica N° 2892, estudiante de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, me COMPROMETO a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada “Reclutamiento y selección de personal y los costos en las empresas constructoras, Lima-2019” se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc. y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, ..... de ..... 20.....

---

**CLARA INES RAFAEL RAMOS**

**DNI N° 46882981**