



**Universidad César Vallejo**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Proceso de selección de personal y gestión de proyectos en la  
empresa Praxisnet Consulting S.A.C - Lima, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Hernandez Vivanco, Fiorella Perla ([orcid.org/0000-0002-8093-0915](https://orcid.org/0000-0002-8093-0915))

**ASESORA:**

Mg. Loa Navarro, Erika ([orcid.org/0000-0001-6986-0154](https://orcid.org/0000-0001-6986-0154))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

A mi madre, Elvira Vivanco, pues gracias a su apoyo y protección pude continuar con mi carrera, esforzándome por cumplir con mis objetivos personales y profesionales; a mi padre, Santiago Hernandez, quien me guio con sus conocimientos a lo largo de mi carrera y; a Ismael Pérez, quien me motivó día a día a luchar por lograr el título universitario y de quien recibo un gran apoyo incondicional.

### **Agradecimiento**

A toda mi familia y a mis maestros de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega por sus enseñanzas.

A la Universidad César Vallejo por permitirme continuar con mis estudios y en especial agradezco a la Mg. Erika Loa por guiarme con su experiencia, en la realización de la presente tesis.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	36

## **Índice de tablas**

Tabla 1 Variable proceso de selección de personal	22
Tabla 2 Variable gestión de proyectos	22
Tabla 3 Prueba de normalidad	23
Tabla 4 Contrastación de hipótesis general	23
Tabla 5 Contrastación de hipótesis específica 01	24
Tabla 6 Contrastación de hipótesis específica 02	24

## **Índice de figuras**

Figura 1 Representación del ciclo de vida de un proyecto	11
Figura 2 Áreas de conocimiento PMBOK	13
Figura 3 Muestra	17

## Resumen

El presente estudio se efectuó con el propósito de señalar la relación entre el proceso de selección de personal y la gestión de proyectos en la empresa Praxisnet Consulting S.A.C - Lima, 2022; la metodología aplicada fue básica con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y con un diseño no experimental; en la cual se realizó la encuesta a una muestra censal de 22 trabajadores que brindan servicios de consultoría SAP y que pertenecen al área de proyectos de la empresa Praxisnet, a quienes se les proporcionó un cuestionario virtual para evaluar su percepción sobre las variables de estudio. Los resultados evidenciaron que el 40.0% de los trabajadores consideraba que el nivel del proceso de selección de personal era medio y de igual forma el 45.5% de los trabajadores consideraba que el nivel de la gestión de proyectos era medio; por otro lado, se demostró con un valor del 0.878 Rho de Spearman que existe una correlación significativa entre el proceso de selección de personal y la gestión de proyectos, dando por aceptada la hipótesis de la investigación.

**Palabras clave:** Selección de personal, proyectos, gestión de recursos humanos, proceso de reclutamiento y selección.

## **Abstract**

The present investigation was carried out with the purpose of pointing out the relationship between the personnel selection process and project management in the company Praxisnet Consulting S.A.C - Lima, 2022; the applied methodology was basic with a quantitative approach, correlational descriptive level and with a non-experimental design; in which the survey was conducted on a census sample of 22 workers who provided SAP consulting services and who belong to the project area of the Praxisnet company, who were given a virtual questionnaire to assess their perception of the study variables. The results showed that 40.0% of the workers considered that the level of the personnel selection process was medium and in the same way 45.5% of the workers considered that the level of project management was medium; on the other hand, it was demonstrated with a value of 0.878 Spearman's Rho that there is a significant correlation between the personnel selection process and project management, accepting the research hypothesis.

**Keywords:** Personnel selection, projects, human resource management, recruitment and selection process.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones que trabajan en la dirección de proyectos buscan de manera incesante el equilibrio perfecto entre costo, tiempo, alcance y calidad. Ante ello, es fundamental que todos los colaboradores puedan trabajar en conjunto y armonía, aportando sus habilidades y aptitudes para beneficiar al resultado exitoso de los proyectos. Por tal motivo, Álvarez & Pérez (2022) señala que el colaborador es el recurso fundamental para el crecimiento de las organizaciones en el mercado laboral; es por tanto que Dolores et al. (2022) enfatiza que los departamentos de recursos humanos tienen el reto de encontrar al talento humano idóneo.

En este contexto, a nivel mundial el Project Management Institute, PMI (2020) señala su importancia mediante el estudio llamado “Pulse of the Profession” que, el 11.4% de los recursos humanos invertidos para los proyectos se desperdicia debido a una mala gestión de su desempeño. Por otro lado, debido a la pandemia, diferentes ámbitos se han visto afectados, siendo el más importante el hecho de que las organizaciones tuvieron que aprender a reclutar de forma remota, este hecho es sustentado por Herráez (2021) que menciona sobre el estudio realizado por LinkedIn “El Futuro de la Selección de Personal” en donde resalta que el 78% de los reclutadores considera que la mayor consecuencia de la pandemia son las entrevistas por medios digitales.

De igual manera, a nivel nacional, Mendoza (2019) precisa sobre un estudio realizado por Whalecom Perú, el cual encuestó a 180 organizaciones peruanas más reconocidas dentro del país sobre la percepción de sus áreas de Recursos Humanos respectivas, dando como resultado que el 60% de las organizaciones no se encuentran preparadas. Juan Pablo Sanguinetti, gerente de Whalecom Perú, señaló que aún se tiene mucho por optimizar en la gestión del talento humano y que las organizaciones puedan adaptarse a la transformación digital.

A nivel local, la empresa objeto de estudio llamada Praxisnet Consulting S.A.C. dedicada a realizar proyectos de tecnología de la información; se enfrenta ante un incremento de proyectos fracasados que generan pérdidas económicas, tiempo mal invertido, rotación de personal e insatisfacción tanto de los miembros del equipo como del cliente. En vista de que surge la necesidad de buscar las

causas que propician el fracaso en la gestión de los proyectos, se determina realizar la búsqueda de información a fin de probar la relación que existe entre ambas variables.

De la realidad problemática, surge la siguiente interrogante; ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de selección de personal y la gestión de proyectos de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C - Lima, 2022?; siendo los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación que existe entre el reclutamiento y la gestión de proyectos de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C - Lima, 2022? y; ¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personal y la gestión de proyectos de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C - Lima, 2022?

Debido a las dificultades que afrontan las organizaciones para culminar los proyectos exitosamente, es cada vez más importante que vean al recurso humano como pieza fundamental y capital intelectual de los proyectos, en este sentido, la presente investigación se justificó teóricamente por su contribución con la literatura científica del proceso de selección de personal y su relevancia en la gestión de proyectos, siendo de gran importancia para las organizaciones enfocadas en el rubro de tecnología de la información.

El objetivo general fue determinar la relación que existe entre el proceso de selección de personal y la gestión de proyectos de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C - Lima, 2022. Los objetivos específicos fueron: Determinar la relación que existe entre el reclutamiento y la gestión de proyectos de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C - Lima, 2022 y; determinar la relación que existe entre la selección de personal y la gestión de proyectos de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C - Lima, 2022.

La hipótesis general consistía en que existe relación significativa entre el proceso de selección de personal y la gestión de los proyectos de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C - Lima, 2022. Las hipótesis específicas fueron: Existe relación significativa entre el reclutamiento y la gestión de proyectos de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C - Lima, 2022 y; existe relación significativa entre la selección de personal y la gestión de proyectos de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C - Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Respecto a las tesis internacionales, Agudelo (2019) tuvo por objetivo analizar la gestión de recursos humanos en proyectos de empresas colombianas con base a las metodologías. El tipo de enfoque utilizado fue cualitativo, con un muestreo no probabilístico por conveniencia; seleccionó de manera confidencial a organizaciones de diversos rubros, ubicaciones y tamaño; en donde se les realizó preguntas por medio de entrevistas. Concluyó en que es fundamental que se realice la gestión de recursos humanos de acuerdo con la realidad de cada organización y que es de gran relevancia para la ejecución de proyectos.

Por otro lado, Lambrecht (2020) tuvo por objetivo crear una herramienta que sea utilizada en la gestión de proyectos para las PYMES de Argentina, haciendo énfasis en recursos humanos para disminuir el fracaso en la realización de los proyectos. El tipo de enfoque utilizado fue cualitativo, utilizando la investigación de campo, la observación y juicio de expertos. Concluyó con la creación de la herramienta SPT que permite optimizar los proyectos basados en la guía PMBOK y en la administración constante del factor humano pues es pieza fundamental para el éxito de los proyectos.

De igual manera, Guadalupe (2021) tuvo por objetivo brindar soluciones desde el departamento de recursos humanos hacia el equipo de consultores que laboraban en L'Oreal, Argentina, en época de pandemia. El tipo de enfoque utilizado fue cualitativo, utilizando relevamiento de datos, entrevistas exploratorias y focus group hacia una muestra censal a 100 consultores. Concluyó que se debe prestar atención a aquellos miembros que no logran adaptarse a los cambios y ayudarlos, maximizar las habilidades y capacidades de los consultores, redefinir roles y finalmente, crear espacios de discusiones relevantes sobre el trabajo para que el conocimiento y el aprendizaje fluya de manera natural entre los trabajadores y así conseguir buenos resultados en los proyectos de L'Oreal.

Con respecto a las tesis nacionales, Zavala (2017) señaló la relación entre la gestión de proyectos de inversión pública y la cantidad de personal en SEDAPAR – Arequipa. El estudio fue de enfoque cuantitativo, con un tipo de diseño descriptivo correlacional, de corte transversal. La muestra resultó ser 94 trabajadores. Concluyó que ambas variables tienen una relación fuerte con un nivel de

significancia mayor a 0.5 según la R de Pearson; el 72.3% indicaron que la gestión de los proyectos en SEDAPAR es regular. Recomendó evaluar e incorporar mayor personal a los proyectos.

Asimismo, Chomba (2020) señaló la relación existente entre la gestión de recursos humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación, Trujillo. La metodología fue descriptiva, enfoque cuantitativo y de corte transversal. La población y muestra fue de 12 MYPES en quienes utilizó la técnica de encuesta. Concluyó que ambas variables tienen un nivel de significancia de intensidad media, destacó que un 50% encontraban ineficiente a la ejecución de proyectos. Recomendó mejorar la política de recursos humanos en base a su competitividad, calidad y confiabilidad de los trabajadores contratados.

De igual manera, Chavez (2017) señaló la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de la empresa Teleandes S.R.L. de Huaraz. Su estudio estuvo basado en un diseño no experimental con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, correlacional. La población se llevó a cabo con un total de 37 trabajadores con una muestra censal los cuales fueron encuestados. El resultado indicó un nivel de significancia de 0.001 y 19.19 por la prueba de Chi – Cuadrado, estos valores dan por aceptado la hipótesis, concluyendo que la relación entre ambas variables es muy significativa.

Asimismo, Naval (2022) señaló la relación entre la Gestión del talento humano y la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque. Es estudio tuvo un diseño no experimental, de tipo básica y enfoque cuantitativo. La muestra se conformó por 12 trabajadores de la GERCETUR y tuvo un muestreo no probabilístico. El resultado del coeficiente de Pearson fue de 0,950; indicando que la correlación es muy significativa entre ambas variables.

Respecto a las bases teóricas, Claus (2019) define la gestión del talento humano como un esfuerzo global – local que busca emplear estrategias con el fin de que las empresas tengan ventajas competitivas de personal frente a otras empresas.

El proceso de selección de personal posee diversas denominaciones según lo considerado por cada autor. El autor Chiavenato (2019) indica que es un subsistema de provisión de recursos, el cual busca abastecer a las organizaciones con el talento humano requerido a fin de realizar todas las tareas necesarias para que la organización funcione correctamente y pueda desarrollarse. Por otro lado, Dessler & Varela (2017) menciona a este proceso como administrar el talento con el objetivo de suministrar recurso humano, mejorar sus habilidades y retener al talento. El proceso es integrado y está orientado a cumplir con las fases de planeación, reclutamiento, desarrollo, administración y remuneración de los colaboradores.

Respecto a las dimensiones, el reclutamiento y selección de personal se encuentran dentro de los procesos más relevantes en la gestión organizacional, en donde se tiene por objetivo, incorporar al personal idóneo que encaje con el rol asignado y aporte en el crecimiento y éxito de la organización. Por lo que, Chiavenato (2019) menciona que la fase de reclutamiento y selección van ligados a lograr un mismo fin que es la contratación de personal en beneficio de la organización.

El reclutamiento para Chiavenato (2019) es un conjunto de métodos y técnicas que tienen por finalidad, atraer al candidato calificado para ocupar una posición laboral. El reclutamiento busca difundir, invitar y hacer público la información de la vacante a través de los medios de comunicación y se hace efectiva cuando se logra captar la mayor cantidad de candidatos calificados posibles para abastecer al proceso de selección.

Por lo que, Bolaños-Cerón (2020) indica que en el reclutamiento de personal se realiza la búsqueda, atracción y agrupación de los recursos humanos necesarios para una posición, utilizando estrategias que permiten acercarnos con las personas más idóneas y, para ello, se debe tener en cuenta los beneficios y crecimiento profesional para que la vacante sea más atractiva.

Para Bolander et al. (2017) el reclutamiento significa un conjunto de actividades que tienen por objetivo identificar y contratar a candidatos con la aptitud necesaria para ocupar una posición vacante.

Según Armstrong, 2009 (Como se citó en Abbas et al., 2021) señala que el reclutamiento forma parte de la planificación del área de recursos humanos en la cual estos deciden la cantidad de empleados que serán necesarios para la operatividad de la empresa, siendo el reclutamiento el primer paso para la atracción de candidatos calificados para postular a las vacantes abiertas, asimismo Geetha R & Bhanu (2018) menciona la importancia de la calidad del personal contratado, pues dependiendo de ello la organización tendrá una ventaja competitiva frente a otras organizaciones.

En cuanto a sus fases, Valeriano (2021) indica 2 fases importantes para el reclutamiento virtual de personal, los cuales son el perfil del puesto de trabajo y el presupuesto de personal. Para la primera fase se debe tener en cuenta lo siguiente para esquemmatizar su estructura: Nomenclatura o nombre del cargo, naturaleza del cargo en donde se resume la función principal del cargo laboral, funciones específicas del cargo en donde se detallan las funciones más relevantes del cargo y requerimientos mínimos tales como la formación académica y experiencia laboral. Para la segunda fase, se debe tener en cuenta que el puesto debe estar previsto en el presupuesto de personal, en donde se desglosa 3 puntos importantes: Partida presupuestal o centro de costo del puesto, estructura remunerativa del puesto y en el sector público esté previsto en el CAP (Convocatoria Abierta y Permanente).

Asimismo, Dessler & Varela (2017), indican que es importante que las especificaciones de los puestos de trabajo estén esquemmatizadas mediante un análisis correcto para determinar las funciones y responsabilidades que el cargo requiere y pueda dar visibilidad a los candidatos sobre las actividades y requisitos mínimos que deben cumplir para poder postularse.

De la misma manera, Valeriano (2021) menciona que las empresas acuden a 2 tipos de fuentes para reclutar personal: fuentes internas y fuentes externas. Las fuentes internas son utilizadas cuando la empresa convoca a sus propios trabajadores para cubrir un puesto laboral y estos son promovidos en su misma área o trasladados a un área distinta. Las fuentes externas son utilizadas cuando no se consigue una cantidad necesaria de candidatos calificados dentro de la empresa y recurren a reclutar mediante internet, en las redes sociales.

Abbas et al. (2021) describen las técnicas más utilizadas en el reclutamiento las cuales son: La publicidad, mediante anuncios se puede tener la capacidad de respuesta de diferentes personas para un mismo proceso; agencias contratantes, ya que este tipo de empresas se encargan de reclutar al personal idóneo en base a las especificaciones indicadas por la organización y resulta beneficioso pues las agencias cuentan con gran experiencia desempeñando la búsqueda de candidatos; referencias de empleados, pues gracias a las recomendaciones de los colaboradores resulta beneficioso por la disminución del tiempo y costo invertido en la búsqueda de personas; oficinas laborales y sindicales, pues con el sistema de sindicato se puede disponer de una bolsa de horas de mano de obra prediciendo la naturaleza de los empleados a contratar; reclutamiento electrónico, pues Nguti & Mose (2021) señalan que a consecuencia de la pandemia se ha convertido en la manera más común de reclutar para el abastecimiento de mano de obra; sistema de solicitud electrónica, ya que permiten a los candidatos enviar sus documentos y facilitan el funcionamiento de la organización; finalmente la publicidad electrónica, la cual atrae a postulantes mediante redes sociales y portales de trabajo. Asimismo, Junejo et al. (2019) resaltan que esta práctica era utilizada por organizaciones multinacionales, pero recientemente se ha vuelto muy popular en pequeñas y medianas empresas, especialmente porque el adquirir los beneficios de un portal de trabajo electrónico es mínimo.

Teniendo descrita las especificaciones del puesto de trabajo, Dessler & Varela (2017) nos presenta la siguiente serie de pasos a seguir: Primero, realizar la planificación y el pronóstico de la fuerza laboral para señalar las vacantes a cubrir. Luego, reclutar a los candidatos mediante fuentes internas de la organización o externas por invitación. Después, guiar a los postulantes para que completen formularios de empleo a fin de participar en la entrevista de selección inicial. Emplear técnicas de selección tales como revisión de antecedentes laborales, exámenes médicos, evaluaciones para identificar a los postulantes más competentes. Enviar a uno o varios postulantes para el puesto con el jefe responsable del trabajo. Finalmente, realizar más entrevistas de selección con uno o varios candidatos con el supervisor y otras autoridades relevantes, con la finalidad de determinar a qué aspirante se le hará un ofrecimiento real.

Por lo que, Herráez (2021) recomienda 6 consideraciones para realizar una estrategia global de reclutamiento basado en el ahorro de tiempo y costes, los cuales son: Entender que el mejor talento puede encontrarse en cualquier parte del mundo y no necesita trabajar de manera presencial; tener en cuenta al personal interno de la organización; redefinir los procesos integrando la tecnología con el toque humano para conservar el poder de decisión del reclutador basándose en la motivación de personal, potencial, habilidades y otros aspectos más “humanos”; ampliar la base de datos de los talentos hacia el nivel mundial, identificar la información y analizarla; mundialmente un 70% de las personas no están buscando trabajo activamente pero un 80% está dispuesto a escuchar nuevas ofertas, por lo que es necesario emplear técnicas para persuadirlos; finalmente se recomienda una comunicación transparente sobre la empresa, los miembros, valores, herramientas de trabajo y todo lo relacionado con la estructura organizacional, y ser claro sobre las expectativas que se tiene del candidato.

La selección de personal para Chiavenato (2019) es el paso que sigue al reclutamiento. Se encarga de seleccionar entre las personas reclutadas, a los que estén más calificados para ingresar a una posición laboral y así aumentar la eficiencia y eficacia de la organización. Busca filtrar, decidir y elegir al candidato más apto para la posición y con más probabilidad de que logrará adecuarse al puesto en cuestión, así como a su vez busca convencer de que el puesto de trabajo es atractivo para el postulante.

La selección de personal explicado por Bolaños-Cerón (2020), escoge a una persona que cumpla con todos los requisitos del área solicitante y de la organización, en donde el individuo pasa por varios procedimientos y evaluaciones que la empresa cree necesaria para la toma de decisiones del candidato más adecuado.

Por otro lado, Bolaños-Cerón (2020; citando a Zayas, 2010) menciona 4 etapas relevantes en el proceso de selección de personal las cuales son: Etapa preparatoria, en la que se recopila toda la información de la vacante; se valida en base a los criterios, técnicas e instrumentos de selección. Etapa de reclutamiento, en donde se precisa la cantidad y los requisitos del puesto laboral; se realiza la convocatoria y se difunde en las fuentes de comunicación de trabajo. Etapa de

selección, en donde se recibe las solicitudes de empleo; entrevistas; exámenes técnicos, psicológicos, médicos; referencias laborales; certificaciones y decisión de selección. Etapa post decisión de la selección, en el cual la organización comunica la decisión de selección; preparación de ingreso a la organización; período de prueba; decisión de empleo definitivo; validación predictiva de los criterios e instrumentos de selección.

Por su parte, Chan y Schmitt, 2004; Schmitt y Chan, 1999 (Como se citó en Aguado et al., 2016) señalan el modelo mayormente utilizado en estudios sobre evaluación de personal en la cual divide 3 dimensiones importantes: La validez atribuida por el postulante sobre las diversas herramientas de evaluación en las que participó, la percepción del postulante sobre si las herramientas pueden predecir su desempeño a futuro y la percepción del postulante sobre la objetividad de las herramientas de evaluación abordadas.

A su vez, Alonso et al. (2015) realizaron un análisis acerca de las herramientas de selección de personal utilizadas por las MYPES, las cuales son: El curriculum, es el primer instrumento de selección, el cual recoge toda la información personal, formación, idiomas y experiencia profesional de los individuos. Las referencias, siendo un instrumento fiable, el cual no tiene un formato o estructura estandarizada y sirve para solicitar información relevante a compañeros de trabajo y empleadores de trabajos anteriores. La entrevista, la cual logra ser la herramienta mayor utilizada a nivel mundial, la cual está compuesta por una estructura y un contenido que se adapta a cada organización. Test de capacidades cognitivas o aptitudes, son los instrumentos más tradicionales, en los cuales se mide las habilidades cognitivas y destrezas de los individuos. Medidas de personalidad, evalúa las características de personalidad de los solicitantes con el fin de predecir criterios como las conductas que afecten al entorno laboral, rotación de personal, satisfacción laboral e incluso el potencial del individuo. Pruebas profesionales. Se agrupan diversas pruebas de conocimientos técnicos en relación al puesto laboral como los tests en donde se ejecutan tareas parecidas a las del trabajo o los tests que dan muestra de cuanto sabe el individuo sobre el puesto. Centro de evaluación o Assessment Center, son pruebas de simulación en la cual el individuo se enfrenta a un juego de roles para asumir un perfil y asume comunicación y expresiones como

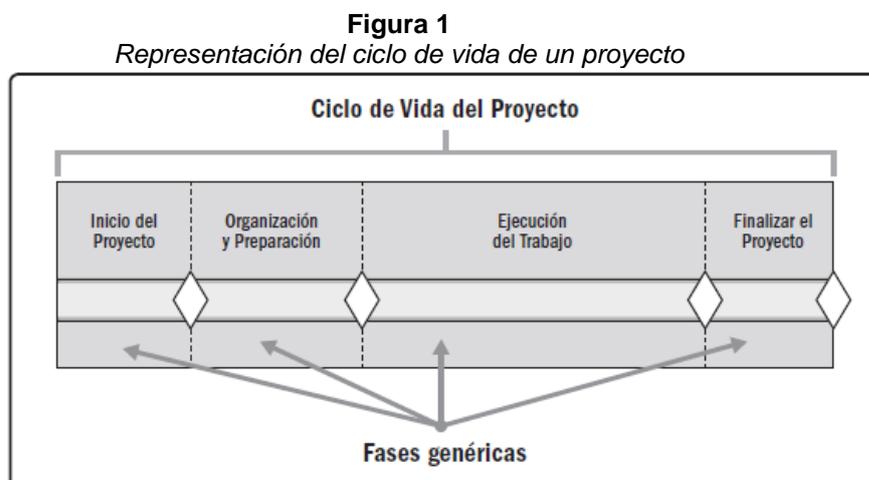
lo describa el reclutador; se encuentran los test in basket y role-playing. Finalmente, otros instrumentos, se enfoca en 2 tipos de instrumentos que no son utilizados en todas las organizaciones: La valoración de méritos por experiencia, educación y formación; pruebas de dominio de idiomas.

Destacan Woods et al. (2020) cinco principales categorías que se utilizan como procedimientos de selección de personal de manera digital: Aplicaciones en línea, si bien recopila información relevante acerca de los postulantes mejorando la eficiencia de la contratación, señala que se sabe poco sobre la validez de las aplicaciones; pruebas psicométricas en línea, pudiendo ser monitorizadas o no, siendo mayormente beneficiosas las pruebas realizadas en una PC que en dispositivos móviles; entrevistas digitales, las cuales se subdividen en entrevistas por videoconferencias o entrevistas digitales a través de la inteligencia artificial; evaluación gamificada, lo cual resalta la importancia de realizar juegos digitales en el proceso de selección ya que permite la competencia entre postulantes y brinda información más certera acerca del comportamiento del postulante y el futuro de su desenvolvimiento en cuanto a las funciones de la vacante; y redes sociales, aportando a la inferencia sobre las destrezas y habilidades de los postulantes a través de redes profesionales y no profesionales. Asimismo, el uso de estas prácticas enmarca la adaptabilidad de los postulantes en la era digital.

Con respecto a la gestión de proyectos, Canossa (2022) define proyecto como un resultado único, el cual tiene un inicio y un final, trata de realizar una serie de actividades temporales para poder crear un producto único y se fundamentan en actividades secuenciadas y controladas para cumplir con el objetivo de manera exitosa. Adicionalmente, los proyectos tienen la cualidad de buscar una solución que sea segura, eficiente, eficaz y rentable frente a una necesidad. El PMI (2017) describe a la gestión de proyectos como el empleo de técnicas, habilidades y conocimientos para cumplir con el objetivo de las organizaciones, de alcanzar la eficacia y la eficiencia de los proyectos. Este resultado se logra mediante la unión de los procesos identificados en cada proyecto. Por su parte, López & Lankenau (2017) afirma que la gestión de proyectos consiste en planear, organizar, ejecutar, monitorear, controlar y cerrar actividades y recursos puestos a disposición. El término "Proyecto" se refiere a emplear diversos recursos durante un periodo de

tiempo limitado con el fin de lograr un objetivo, en respuesta a la resolución de problemas; luego de ello se convertirá en un producto que va a satisfacer a un grupo de personas denominadas stakeholders. Nos indica López & Lankenau (2017) que, la palabra stakeholders vienen a ser todos los participantes o involucrados dentro de un proyecto, por ejemplo, los usuarios de área, clientes, proveedores, coordinadores, jefes y gerentes. El papel de gestor del proyecto y su equipo de trabajo es alcanzar el producto que satisfaga al cliente, cumpliendo con todos los requisitos solicitados.

Los proyectos tienen un ciclo de vida que deben de cumplir para su desarrollo de inicio a fin. Para ello, Rincón-Guio & Jaramillo (2017) describe las fases generales las cuales son: La definición en donde se distingue la necesidad y la factibilidad de realizar el proyecto; la construcción del proyecto; la puesta en marcha en donde se aplica lo que se definió en el alcance y la fase de cierre en donde se utilizan los entregables del proyecto. De igual forma, Abdullah et al. (2021) enmarca todas dividiendo el esfuerzo en los siguientes cinco grupos de procesos: Inicio, el cual autoriza las actividades necesarias para comenzar con el proyecto; planificación, en el cual se desarrolla el alcance entorno a los objetivos; ejecución, se disponen recursos para efectuar lo planificado; monitoreo y control, en donde se da seguimiento al avance del proyecto y se toman medidas correctivas que ayuden a cumplir con los objetivos; finalmente el proceso de cierre, en donde se da por aceptado el resultado del proyecto. Los grupos de procesos se visualizan mediante la siguiente figura:



Fuente: PMI (2017)

Existen factores que determinan el éxito en los proyectos por lo que Alias, 2014 (Como se citó en Cabana, 2019) en su investigación, identificó cinco factores críticos las cuales son: Factores relacionados a su naturaleza y complejidad; procedimientos propios del proyecto como las adquisiciones y licitaciones; factores humanos como la experiencia, naturaleza y tamaño del cliente; factores externos económicos, políticos, sociales y tecnológicos; y acciones propias de la gestión del proyecto como la planeación y el sistema de comunicación. Concluyó que estos factores deben ser tenidos en cuenta de inicio a fin del proyecto para incrementar las posibilidades de éxito.

En cuanto a sus dimensiones, López & Lanckenau (2017) detalla 3 factores principales: Tiempo, costo y calidad. Calidad es el cumplimiento de parámetros o requerimientos designados por el cliente, el costo viene a ser los gastos que se planifican y ejecutan en un proyecto y finalmente el tiempo viene a ser la duración de las actividades que son medibles a través de un calendario de proyecto, tanto en días, semanas, meses o años. Concuerdan, Melendez & el Salous (2021) en su investigación identificando los principales factores críticos involucrados en el éxito de los proyectos, adicionando la capacidad gerencial.

De igual manera, Iriarte & Bayona (2020) mencionan acerca del triángulo de hierro el cual es comprendido por el costo, tiempo y calidad. Definen el éxito de los proyectos de tecnología de la información (TI) con base en la administración de proyectos, la calidad del producto final, la satisfacción de los stakeholders y los beneficios conseguidos sobre el proyecto. Asimismo, realza la importancia de los atributos conseguidos por las habilidades de los miembros del equipo, la comunicación interna, la experiencia técnica y conocimientos de los consultores, y la planificación. Concuerdan Ruiz (2021) que existe un triángulo de restricción, el cual debe ser equilibrado para obtener éxito en los proyectos los cuales son: Alcance que está conformado por un conjunto de características, requisitos y requerimientos necesarios para entregar un producto o servicio. Tiempo que se basa en identificar y estimar las actividades necesarias para llevar a cabo el proyecto. Costo que se trata de estimar, desarrollar y controlar el presupuesto de un proyecto. Finalmente, estos tres factores son unidos por la calidad, el cual trata de cumplir con los requisitos establecidos para un producto o servicio.

Abdullah et al. (2021) menciona acerca de los métodos para la realización de la gestión de proyectos, entre ellos destaca Project Management Body of Knowledge - PMBOK, el cual es una guía reconocida mundialmente y comprende trece áreas de conocimiento y cinco grupos de procesos los cuales se describen en la siguiente figura:

**Figura 2**  
Áreas de conocimiento del PMBOK

Áreas de Conocimiento	Grupos de Procesos de la Dirección de Proyectos				
	Grupo de Procesos de Inicio	Grupo de Procesos de Planificación	Grupo de Procesos de Ejecución	Grupo de Procesos de Monitoreo y Control	Grupo de Procesos de Cierre
<b>4. Gestión de la Integración del Proyecto</b>	4.1 Desarrollar el Acta de Constitución del Proyecto	4.2 Desarrollar el Plan para la Dirección del Proyecto	4.3 Dirigir y Gestionar el Trabajo del Proyecto 4.4 Gestionar el Conocimiento del Proyecto	4.5 Monitorear y Controlar el Trabajo del Proyecto 4.6 Realizar el Control Integrado de Cambios	4.7 Cerrar el Proyecto o Fase
<b>5. Gestión del Alcance del Proyecto</b>		5.1 Planificar la Gestión del Alcance 5.2 Recopilar Requisitos 5.3 Definir el Alcance 5.4 Crear la EDT/WBS		5.5 Validar el Alcance 5.6 Controlar el Alcance	
<b>6. Gestión del Cronograma del Proyecto</b>		6.1 Planificar la Gestión del Cronograma 6.2 Definir las Actividades 6.3 Secuenciar las Actividades 6.4 Estimar la Duración de las Actividades 6.5 Desarrollar el Cronograma		6.6 Controlar el Cronograma	
<b>7. Gestión de los Costos del Proyecto</b>		7.1 Planificar la Gestión de los Costos 7.2 Estimar los Costos 7.3 Determinar el Presupuesto		7.4 Controlar los Costos	
<b>8. Gestión de la Calidad del Proyecto</b>		8.1 Planificar la Gestión de la Calidad	8.2 Gestionar la Calidad	8.3 Controlar la Calidad	
<b>9. Gestión de los Recursos del Proyecto</b>		9.1 Planificar la Gestión de Recursos 9.2 Estimar los Recursos de las Actividades	9.3 Adquirir Recursos 9.4 Desarrollar el Equipo 9.5 Dirigir al Equipo	9.6 Controlar los Recursos	
<b>10. Gestión de las Comunicaciones del Proyecto</b>		10.1 Planificar la Gestión de las Comunicaciones	10.2 Gestionar las Comunicaciones	10.3 Monitorear las Comunicaciones	
<b>11. Gestión de los Riesgos del Proyecto</b>		11.1 Planificar la Gestión de los Riesgos 11.2 Identificar los Riesgos 11.3 Realizar el Análisis Cualitativo de Riesgos 11.4 Realizar el Análisis Cuantitativo de Riesgos 11.5 Planificar la Respuesta a los Riesgos	11.6 Implementar la Respuesta a los Riesgos	11.7 Monitorear los Riesgos	
<b>12. Gestión de las Adquisiciones del Proyecto</b>		12.1 Planificar la Gestión de las Adquisiciones	12.2 Efectuar las Adquisiciones	12.3 Controlar las Adquisiciones	
<b>13. Gestión de los Interesados del Proyecto</b>	13.1 Identificar a los Interesados	13.2 Planificar el Involucramiento de los Interesados	13.3 Gestionar la Participación de los Interesados	13.4 Monitorear el Involucramiento de los Interesados	

Fuente: PMI (2020)

Asimismo, Ruiz (2021) de la revista Capital Humano, explica cómo está constituida la metodología tradicional conocida como Waterfall o cascada, el cual señala que es lineal, en donde los proyectos pasan por 5 fases: Análisis, diseño, implementación, pruebas, despliegue y cierre, mantenimiento. Estas fases van en secuencia, pues debe finalizar una para seguir con la otra. Esta metodología detalla su relevancia en la documentación. Se menciona 3 puntos principales: Alcance, tiempo y costo. El alcance por su parte, es detallado desde el comienzo del proyecto y queda de manera inamovible, por otro lado, el tiempo y costo al ser estimaciones, pueden ser cambiantes y verse afectados a futuro.

Según lo descrito por el PMI (2017), son trece áreas de conocimiento las cuales son: Gestionar el alcance, implica el esfuerzo de ejecutar actividades necesarias para obtener un resultado único con las especificaciones técnicas establecidas, se enfoca en delimitar que se incluye y que no se incluye en el proyecto; la gestión del cronograma representa la forma y el momento en que el proyecto finalizará para entregar un productos, servicio o resultado único definido en el alcance del proyecto, son todos los procesos necesarios para garantizar el cierre de un proyecto de manera oportuna; la gestión de costos, son aquellos procesos necesarios de planificación, presupuestación y financiamiento de los costos para cumplir con el presupuesto aceptado; la gestión de la calidad, son todos los procesos necesarios para garantizar una buena planificación, gestión y control de los resultados, logrando satisfacer las expectativas de los involucrados; la gestión de los recursos, son aquellos procesos que definen los roles y responsabilidades del equipo; la gestión de las comunicaciones, son aquellos procesos que sirven para monitorizar los canales de comunicación; la gestión de los riesgos, son aquellos procesos que sirven para identificar y controlar riesgos; la gestión de los interesados, son aquellos procesos que van a identificar las personas que van a recibir un impacto sobre los resultados del proyecto y para los cuales se deben crear estrategias. Finalmente, la gestión de la integración, la cual integra todos los procesos anteriores a fin de que se ejecuten de forma correcta y se logre los resultados esperados. Sin embargo, también resalta la importancia de mantener un equilibrio entre los 4 puntos más resaltantes: Gestión del alcance, gestión del cronograma, gestión de los costos y gestión de la calidad.

Según los Lineamientos del PMBOK realizado por el PMI (2017), se intensifica la importancia de identificar el rol que desempeña cada trabajador, así como también sus responsabilidades que son necesarios para el proyecto, así como también su adecuada gestión, logrando que los talentos puedan estar a disposición del Gestor del Proyecto en el momento requerido. El perfil requerido puede estar sujeto a aspectos que influyen en el proyecto, como lo son sus habilidades, asignación a tiempo parcial o completo, compromiso y estabilidad en el proyecto, motivación, entorno, comunicación entre los interesados y políticas que son propias de las organizaciones.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La investigación fue de tipo básica, pues según lo indicado por Escudero & Cortez (2018; citando a Baena, 2014) está basada en fundamentos teóricos y en la búsqueda y agrupación de conocimientos. El autor Ñaupas et al. (2018) explica que la motivación de esta investigación es la curiosidad y sirve como cimiento a la investigación aplicada.

Además, el enfoque del estudio fue cuantitativo, pues según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) utilizar esta ruta conlleva a plantear un problema sobre el fenómeno de interés y posterior a ello realizar una serie consecutiva de procesos que tienen el fin de medir la magnitud de los fenómenos y probar hipótesis.

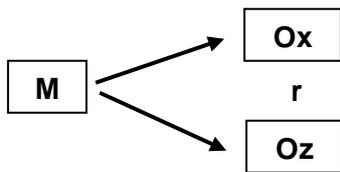
Asimismo, la investigación tuvo un nivel descriptivo correlacional, ya que según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) se buscó probar la relación entre 2 variables en un momento único y en un grupo de personas.

En tal sentido, tuvo un diseño de investigación no experimental, pues tal como indican Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) se realiza sin manipular las variables, para poder observar la influencia de la variable independiente frente a la dependiente. De igual manera, será de corte transversal, ya que se recolectará datos en un tiempo único.

De la misma manera, tuvo un método hipotético deductivo, ya que F. A. Sánchez (2019) señala que tiene por finalidad entender el problema y buscar las causas que lo originan para luego de ello, realizar la predicción y contrastación de la hipótesis con la realidad.

El diseño no experimental, transversal y correlacional se explica mejor a través de los siguientes símbolos:

**Figura 3**  
*Muestra*



Donde:

M: Muestra.

Ox: Primera variable

r: Coeficiente de correlación.

Oz: Segunda variable

Fuente: Ñaupas et al. (2018)

### **3.2. Variables y operacionalización**

Según Chiavenato (2019) la variable selección de personal es un subsistema de provisión de recursos, el cual busca abastecer a las organizaciones con el talento humano requerido a fin de realizar todas las tareas necesarias para que la organización funcione correctamente y pueda desarrollarse. (Ver Anexo 01)

Según PMI (2017), la gestión de proyectos es el empleo de herramientas, técnicas, habilidades, competencias y conocimientos para cumplir con el objetivo de las organizaciones, de alcanzar la eficacia y la eficiencia de los proyectos. Se logra mediante la aplicación e integración de los procesos identificados en el proyecto. (Ver Anexo 01)

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

La población indicada por Ñaupas et al. (2018) es el conjunto de individuos o elementos en los cuales se representa una característica determinada para ser observada y analizada. Asimismo, Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) señalan que estas personas tienen especificaciones en común que deberán ser descritas con precisión y claridad en la investigación. De esta manera, se describe que la población de la investigación estuvo constituida por 22 trabajadores que brindan

servicio de consultoría SAP y que pertenecen al área de proyectos de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C.

Como criterios de inclusión, se consideró a los 22 trabajadores que conforman la población.

### **Muestra**

La muestra precisada por Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) es una porción de la población sobre la cual se realizará la recolección de datos, ya que según Ñaupas et al. (2018) reunirá todas las características de la totalidad por lo que permitirá generalizar los resultados. La muestra fue de tipo censal, ya que estudia a la población en su totalidad.

### **Muestreo**

De acuerdo a lo señalado por Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) el muestreo es un procedimiento estratégico que explica la manera en que se selecciona una muestra de una población según el estudio a realizar. Sin embargo, para este estudio se utilizó una muestra censal por lo que no se aplicó el muestreo.

### **Unidad de análisis**

El trabajador que brinda servicio de consultoría SAP perteneciente al área de proyectos de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C.

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

### **Técnica de recolección de datos**

Se aplicó la encuesta, ya que Cisneros-Caicedo et al. (2022) indica que es la técnica más empleada en las investigaciones científicas del tipo de enfoque cuantitativo. Intervienen 3 ejes: El entrevistador, el cuestionario y el entrevistado.

### **Instrumento de recolección de datos**

Asimismo, el instrumento utilizado fue el cuestionario, ya que según Ñaupas et al. (2018) se basa en estructurar una serie de preguntas, las cuales están relacionadas a la hipótesis, variables, dimensiones e indicadores de la investigación. Tiene por objetivo recolectar información para probar la hipótesis. (Ver anexo 03 y 04)

## **Validez**

Aseguran Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) que, la validez se refiere al nivel de exactitud que posee un instrumento para medir las variables en base a los indicadores de la investigación. Es por tanto, que la validación se realizó con el apoyo de 4 juicios de expertos especialistas en administración de empresas. (Ver anexo 05)

## **Confiabilidad**

De igual manera, Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) señalan que la confiabilidad se refiere al nivel de consistencia que existe en la aplicación de un instrumento en una misma persona, logrando obtener resultados iguales. Para ello, se realizó una prueba piloto con 15 personas que no pertenecían a la muestra. Luego de ello, se procesaron los datos en SPSS v.26 para determinar la confiabilidad de ambas variables mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, de igual manera se realizó la aplicación de la confiabilidad en la muestra conformada por 22 personas, obteniendo para la variable “Proceso de selección de personal” el valor de 0,875 y para la variable “Gestión de proyectos” el valor de 0,909, concluyendo que ambos cuestionarios son altamente confiables. (Ver anexo 05)

### **3.5. Procedimientos**

La realización de las actividades comenzó con una carta de autorización brindada por la gerencia general de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C. permitiendo que la organización esté sujeta a recolección de información y análisis durante toda la investigación, con fines única y exclusivamente académicas (Ver anexo 09). Posteriormente se elaboraron los instrumentos de validación que fueron aprobados por 4 juicios de expertos (Ver anexos 05, 07 y 08), especialistas en administración de empresas. De acuerdo a la aceptación recibida de los instrumentos, se ejecutó una prueba de confiabilidad en la muestra conformada por 22 personas, obteniendo para la variable “Proceso de selección de personal” el valor de 0,875 y para la variable “Gestión de proyectos” el valor de 0,909, concluyendo que ambos cuestionarios son altamente confiables.

Luego, se utilizó la herramienta Google Forms, luego de ello las respuestas se almacenaron en una hoja de cálculo de Microsoft Excel para posteriormente ser

tabulada de forma numérica en el SPSS v. 26. Finalmente, de acuerdo a los resultados, se probó la hipótesis y se detallaron las conclusiones junto con las recomendaciones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se utilizó el análisis estadístico descriptivo, en el cual Salazar & Del Castillo (2018) señalan que la estadística descriptiva es la representación gráfica o numérica de un conjunto de datos para los cuales se procederá a describir y hacer conclusiones válidas entorno a la información obtenida. Para ello, se estableció un baremo, ya que según H. Sánchez et al. (2018) señala ya que es una norma cuantitativa a la que se le atribuye una ponderación de nivel alto, medio y bajo basado en rangos de percentiles extremos 30 y 70 a fin de conocer la percepción de la muestra sobre el nivel en el que se encuentra las variables y dimensiones estudiadas.

Después, se procedió a realizar el análisis inferencial, en el cual Salazar & del Castillo (2018) indican que busca analizar e investigar a una población, basándose en los datos recogidos de la muestra para la obtención de conclusiones. Para ello se utilizó la prueba de normalidad ya que Flores & Flores (2021) señala su importancia a fin de conocer si la distribución es normal o no es normal, en donde se utilizó el estadístico de Shapiro-Wilk pues la muestra de este estudio estuvo compuesta solamente por 22 personas, finalmente se procedió con el uso de coeficiente de correlación de Spearman, ya que según Montes et al. (2021) indica que es una técnica que permite visualizar el grado de asociación entre variables para contrastarlo con la hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

La ética según Cuevas & Rodriguez (2017) se logra cuando un individuo equilibra la pasión con la razón, haciendo que la razón pueda poner un orden y disciplina a la pasión. Asimismo, Alvarez (2018) menciona que la ética se apoya de tres principios éticos: Respeto por las personas, refiriéndose a la autonomía y capacidad de las personas por tomar decisiones; beneficencia, en donde el investigador es responsable de proteger al participante del estudio y cuidar del bienestar del mismo; y justicia, la cual el investigador debe repartir riesgos y beneficios de la participación en el estudio.

La integridad científica de la presente investigación fue aplicada en base a las buenas prácticas y principios de la investigación, desde la selección del tema hasta las conclusiones, brindados por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, CONCYTEC (2019). De la misma manera, se siguió con las reglas de citación indicadas por las normas American Psychological Association – APA 7ma (Séptima) edición, C. Sánchez (2019). Asimismo, siguiendo con las reglas de ética establecidas por la Universidad César Vallejo, se entregó una carta de solicitud de consentimiento a la empresa Praxisnet Consulting S.A.C. para poder realizar la investigación en su empresa y encuestar a los trabajadores, en donde brindaron su autorización del tratado de la información obtenida. La participación de los trabajadores y las respuestas proporcionadas se mantuvo en el anonimato con la finalidad única y exclusivamente académica.

## IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Variable proceso de selección de personal*

Nivel	Variable		Dimensiones			
	Proceso de Selección de Personal		Reclutamiento		Selección de personal	
	N°	%	N°	%	N°	%
Alto	7	31.8%	8	36.4%	7	31.8%
Medio	9	40.9%	9	40.9%	10	45.5%
Bajo	6	27.3%	5	22.7%	5	22.7%
Total	22	100%	22	100%	22	100%

En la tabla 1 se aprecia que el 40.9% del personal del área de proyectos de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C - Lima, 2022, considera que el nivel del proceso de selección de personal es medio; con respecto a sus dimensiones, el 40.9% opina que el nivel de reclutamiento es medio, y finalmente el 45.5% manifiesta que la selección de personal es de nivel medio.

**Tabla 2**

*Variable gestión de proyectos*

Nivel	Variable				Dimensiones					
	Gestión de proyectos		Gestión del alcance		Gestión del cronograma		Gestión de los costos		Gestión de la calidad	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Alto	7	31.8%	7	31.8%	7	31.8%	9	40.9%	7	31.8%
Medio	10	45.5%	11	50.0%	11	50.0%	11	50.0%	9	40.9%
Bajo	5	22.7%	4	18.2%	4	18.2%	2	9.1%	6	27.3%
Total	22	100%	22	100%	22	100%	22	100%	22	100%

En la tabla 2 se aprecia que el 45.5% del personal del área de proyectos de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C - Lima, 2022, considera que el nivel de la gestión de proyectos es medio; con respecto a sus dimensiones, el 50.0% opina que el nivel de gestión alcance es medio, el 50.0% considera que la gestión cronograma es medio, asimismo para la gestión de los costos el 50.0% considera que es medio, y finalmente el 40.9% manifiesta que el nivel de gestión de la calidad es medio.

## 4.2 Análisis Inferencial

**H<sub>0</sub>:** Los datos siguen una distribución normal, siendo paramétrica

**H<sub>1</sub>:** Los datos no siguen una distribución normal, siendo no paramétrica

**Tabla 3**  
*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Proceso de selección de personal (Agrupada)	0.812	22	0.001
Gestión de proyectos (Agrupada)	0.813	22	0.001

En la tabla 3 se puede observar que se utilizó el estadístico de Shapiro-Wilk ya que la muestra utilizada está compuesta por 22 personas; se aprecia que el nivel de significancia (P valor= 0.001) es menor a alfa ( $\alpha= 0.05$ ), siguiendo la toma de decisión se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) como verdadera, asegurando que la distribución no es normal, por tanto, se tratará bajo la prueba estadística no paramétrica coeficiente de correlación de Spearman para probar las hipótesis de esta investigación.

**Tabla 4**  
*Contrastación de hipótesis general*

		Proceso de selección de personal	Gestión de proyectos
Proceso de selección de personal	Coefficiente de correlación de Spearman	1	.878**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	22	22
Gestión de proyectos	Coefficiente de correlación de Spearman	.878**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	22	22

En la tabla 4 se aprecia que el valor de Rho es de 0.878, este valor se encuentra en el rango de correlación positiva alta (Ver anexo 06), así también se aprecia que el nivel de significancia (P valor= 0.000) es menor a alfa ( $\alpha= 0.05$ ), siguiendo la toma de decisión se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) como verdadera, la cual establece que existe relación significativa entre el proceso de selección de personal y la gestión de los proyectos en los trabajadores de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C en el año 2022.

**Tabla 5**  
*Contrastación de hipótesis específica 01*

		Reclutamiento	Gestión de proyectos
Reclutamiento	Coeficiente de correlación de Spearman	1	.631**
	Sig. (bilateral)		0.002
	N	22	22
Gestión de proyectos	Coeficiente de correlación de Spearman	.631**	1
	Sig. (bilateral)	0.002	
	N	22	22

En la tabla 5 se visualiza que el valor de Rho es de 0.631, este valor se encuentra en el rango de correlación positiva moderada (Ver anexo), así también se aprecia que el nivel de significancia (P valor= 0.002) es menor a alfa ( $\alpha= 0.05$ ), siguiendo la toma de decisión se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) como verdadera, la cual se establece que existe relación significativa entre el reclutamiento y la gestión de los proyectos en los trabajadores de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C en el año 2022.

**Tabla 6**  
*Contrastación de hipótesis específica 02*

		Selección personal	Gestión de proyectos
Selección personal	Coeficiente de correlación de Spearman	1	.832**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	22	22
Gestión de proyectos	Coeficiente de correlación de Spearman	.832**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	22	22

En la tabla 6 se observa que el valor de Rho es de 0.832, este valor se encuentra en el rango de correlación positiva alta (Ver anexo), así también se aprecia que el nivel de significancia (P valor= 0.000) es menor a alfa ( $\alpha= 0.05$ ), siguiendo la toma de decisión se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) como verdadera, lo cual se establece que existe relación significativa entre la selección de personal y la gestión de los proyectos en los trabajadores de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C en el año 2022.

## V. DISCUSIÓN

Se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre el proceso de selección de personal y la gestión de los proyectos en los trabajadores de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C en el año 2022. De acuerdo a la teoría, El PMI (2017) define a la gestión de proyectos como el empleo de herramientas, técnicas, habilidades, competencias y conocimientos para cumplir con el objetivo de las organizaciones, de alcanzar la eficacia y la eficiencia de los proyectos. Se logra mediante la aplicación e integración de los procesos identificados en el proyecto. Por su parte, el autor Chiavenato (2019) indica que la selección de personal es un subsistema de provisión de recursos, el cual busca abastecer a las organizaciones con el talento humano requerido a fin de realizar todas las tareas necesarias para que la organización funcione correctamente y pueda desarrollarse.

Con base a los resultados obtenidos, se establece que existe relación muy significativa con un valor Rho de 0.878 entre el proceso de selección de personal y la gestión de los proyectos en los trabajadores de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C en el año 2022. De igual manera se observa que el 40.9% del personal considera que el nivel del proceso de selección de personal es medio y el 45.5% considera que el nivel de la gestión de proyectos es medio.

Estos resultados se asemejan a lo expuesto por Agudelo (2019) quien, en su investigación de tipo cualitativa realizado a organizaciones de diversos rubros en Colombia en donde aplicó entrevistas; concluyó en que es fundamental que se realice la gestión de recursos humanos de acuerdo con la realidad de cada organización y que es de gran relevancia para la ejecución de proyectos.

Asimismo, coincide Lambrecht (2020) quien, en su investigación de tipo cualitativa realizado a PYMES de Argentina en donde aplicó investigación de campo, la observación y juicio de expertos; concluyó con la creación de la herramienta SPT que permite optimizar los proyectos basados en la guía PMBOK y en la administración constante del factor humano pues es pieza fundamental para el éxito de los proyectos.

De igual manera, Guadalupe (2021) quien, en su investigación de tipo cualitativa realizado a una muestra de 100 consultores de L'Oreal de Argentina a quienes

aplicó relevamiento de datos, entrevistas exploratorias y focus group; concluyó que se debe prestar atención a aquellos miembros que no logran adaptarse a los cambios y ayudarlos, maximizar las habilidades y capacidades de los consultores, redefinir roles y finalmente, crear espacios de discusiones relevantes sobre el trabajo para que el conocimiento y el aprendizaje fluya de manera natural entre los trabajadores y así conseguir buenos resultados en los proyectos de L'Oreal.

Asimismo, existe semejanza con la investigación realizada por Zavala (2017) en donde utiliza un método de tipo correlacional, cuantitativo con un diseño transversal, en la cual aplica una encuesta a 94 trabajadores de SEDAPAR, demostrando que el 72.3% de los trabajadores consideran que la gestión de proyectos tenía un nivel regular y el 50% señalaban que la cantidad de personal era deficiente. Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman señala un valor de 0.638 dando a entender que existe relación significativa entre las variables.

De la misma forma, se asemeja a lo obtenido por Chomba (2020) quien, en su investigación de tipo cuantitativa realizado a una muestra de 12 MYPES en Perú a quienes aplicó una encuesta evidenciando que el 42% de la muestra consideraba que la gestión de Recursos Humanos se encontraba en la categoría básico, así como también que el 50% de la muestra consideraba que la eficiencia en la ejecución de proyectos estaba en la categoría inadecuado. Mediante el coeficiente Rho de Spearman obtuvo un valor de 0,830 indicando que la asociación de las variables gestión de Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación es muy fuerte. Recomendó mejorar la política de recursos humanos en base a su competitividad, calidad y confiabilidad de los trabajadores contratados.

De igual manera, se encuentra similitud con lo obtenido por Chavez (2017) quien utilizó un nivel de investigación correlacional cuantitativa, encuestando a 37 trabajadores de Teleandes S.R.L., evidenció que respecto a sus variables selección de personal y desempeño laboral, el 38% de trabajadores encuentran que el nivel es medianamente adecuado, un 19% en un nivel inadecuado y un 11% en un nivel adecuado. Mediante la prueba de Chi Cuadrado, obtuvo un valor de 19.19 lo cual indica que existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral del personal de la empresa Teleandes S.R.L.

En cuanto al primer objetivo específico, se planteó determinar la relación que existe entre el reclutamiento y la gestión de los proyectos en los trabajadores de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C en el año 2022.

Con base a los resultados obtenidos, se establece que existe relación significativa considerable con un valor Rho de 0.631 entre el reclutamiento y la gestión de los proyectos en los trabajadores de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C en el año 2022. De igual manera se observa que el 40.9% del personal considera que el nivel de reclutamiento es medio y el 45.5% considera que el nivel de la gestión de proyectos es medio.

Estos resultados son similares a lo obtenido por Naval (2022) quien planteó una investigación de tipo básica, no experimental, con enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, en donde encuestó a 12 trabajadores de la GERCETUR obteniendo por resultados que con un coeficiente de Pearson es 0,950; asegurando que la correlación es muy significativa entre ambas variables.

En cuanto al segundo objetivo específico, se planteó determinar la relación que existe entre la selección de personal y la gestión de proyectos en los trabajadores de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C en el año 2022.

Con base a los resultados obtenidos, se establece que existe relación muy significativa con un valor Rho de 0.832 entre la selección de personal y la gestión de los proyectos en los trabajadores de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C en el año 2022. De igual manera se observa que el 45.5% del personal considera que el nivel de la selección de personal es medio y el 45.5% considera que el nivel de la gestión de proyectos es medio.

Estos resultados también son semejantes a lo obtenido por Naval (2022) quien obtuvo por resultados que con un coeficiente de Pearson es 0,831 aseguró la correlación positiva considerable entre la dimensión selección de personal y la variable formulación de proyectos.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se evidenció el grado de relación muy significativa de  $Rho=0.878$  entre el proceso de selección de personal y la gestión de proyectos en los trabajadores de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C. en el año 2022, de igual manera se señaló que el nivel de significancia (P valor= 0.000) es menor a alfa ( $\alpha= 0.05$ ) por lo que se aceptó la hipótesis planteada. El 40.9% de los trabajadores del área de proyectos, considera que el nivel del proceso de selección de personal es medio y el 45.5%, considera que el nivel de la gestión de proyectos es medio. Por tanto, se concluyó que para poder llevar a cabo una correcta gestión de proyectos es fundamental que Praxisnet asegure la competencia de los miembros del equipo de trabajo que participará en cada proyecto, partiendo desde la priorización y eficacia del proceso de selección de personal a través de sus dimensiones reclutamiento y selección de personal; se destacó que mientras más alto sea el nivel del proceso de selección de personal, más alto será la gestión de los proyectos en la empresa.
2. Se evidenció el grado de relación significativa considerable de  $Rho=0.631$  entre el reclutamiento y la gestión de proyectos en los trabajadores de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C en el año 2022, de igual manera se señaló que el nivel de significancia (P valor= 0.002) es menor a alfa ( $\alpha= 0.05$ ) por lo que se aceptó la hipótesis planteada. El 40.9% de los trabajadores del área de proyectos de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C, considera que el nivel de reclutamiento es medio y el 45.5%, considera que el nivel de la gestión de proyectos es medio. Por tanto, se concluyó que para para poder llevar a cabo una correcta gestión de proyectos es fundamental que Praxisnet asegure la eficacia del reclutamiento de personal a través de los indicadores planteados las cuales son fuentes de reclutamiento, ficha de convocatoria y hoja de vida; se destacó que mientras más alto sea el nivel del reclutamiento, más alto será la gestión de los proyectos en la empresa.
3. Se evidenció el grado de relación muy significativa de  $Rho=0.832$  entre la selección de personal y la gestión de proyectos en los trabajadores de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C en el año 2022, de igual manera se

señaló que el nivel de significancia ( $P$  valor= 0.000) es menor a alfa ( $\alpha$ = 0.05) por lo que se aceptó la hipótesis planteada. El 45.5% de los trabajadores del área de proyectos de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C, considera que el nivel de selección de personal es medio y el 45.5%, considera que el nivel de la gestión de proyectos es medio. Por tanto, se concluyó que para poder llevar a cabo una correcta gestión de proyectos es fundamental que Praxisnet asegure la eficacia de la selección de personal a través de los indicadores planteados las cuales son la preselección, evaluación de candidatos, entrevista y contratación; se destacó que mientras más alto sea el nivel de la selección de personal, más alto será la gestión de los proyectos en la empresa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Con base a la justificación del presente estudio, se presentan las siguientes recomendaciones para que el área de proyectos con el apoyo del área de recursos humanos pueda trabajar en la búsqueda de estrategias que les permitan lograr captar el talento humano requerido para el éxito de los proyectos:

1. Se recomienda realizar una reestructuración del proceso de selección de personal, en la cual se asegure la eficacia de cada etapa para la búsqueda, captación y retención de los mejores candidatos. Se resalta la importancia de hacer partícipe a los trabajadores sobre los objetivos de los proyectos y que estos puedan recibir reconocimiento e incentivos sobre los resultados. Asimismo, para mejorar la gestión de proyectos, es necesario realizar reuniones de retrospectiva con todos los miembros del equipo a fin de poder medir los resultados tanto positivos como negativos y que estos puedan servir en la realización de futuros proyectos.
2. Se recomienda hacer mayor uso de portales digitales para mejorar la etapa de reclutamiento, sobre todo hacer mayor uso del portal de convocatoria de la página de la empresa en donde se presente el ciclo de duración de la vacante y que el postulante pueda hacer el seguimiento de su convocatoria de principio a fin. Es importante que toda convocatoria de personal pueda contener una ficha técnica con las especificaciones requeridas del puesto vacante y del proyecto a participar. Se recomienda también hacer énfasis en capacitaciones para que el personal interno pueda cumplir con las competencias requeridas en futuros puestos vacantes y así lograr que tengan incentivos para seguir trabajando en la empresa.
3. Se recomienda contratar a un profesional en psicología capacitado para realizar pruebas psicométricas, a fin de mejorar las evaluaciones en la etapa de selección. De igual manera, es importante que se tome en consideración a la hora de evaluar a los candidatos, el grado de experiencia laboral que estos posean para que aporten en la planificación de los proyectos.

## REFERENCIAS

- Abbas, S. I., Shah, M. H., & Othman, Y. H. (2021). Critical Review of Recruitment and Selection Methods: Understanding the Current Practices. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR*, 3(3), 46–52. <https://doi.org/10.33166/acdmhr.2021.03.005>
- Abdullah, A. A., Abdul-Samad, Z., Abdul-Rahman, H., & Salleh, H. (2021). Project management standards, guides and methods: A critical overview. *Journal of Project Management Practice*, 1(1), 35–51. <https://doi.org/10.22452/jpmp.vol1no1.3>
- Aguado, D., Rico, R., Rubio, V. J., & Fernández, L. (2016). Reacciones de los candidatos ante el uso de las redes sociales en selección y evaluación de personal. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(3), 183–190. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.09.001>
- Agudelo, D. (2019). Gestión de recursos humanos en la gestión de proyectos de organizaciones colombianas. Paradojas entre la teoría y la práctica [Universidad EAFIT]. <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/13861>
- Alonso, P., Moscoso, S., & Cuadrado, D. (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(2), 79–89. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.002>
- Álvarez, B., & Pérez, A. (2022). La influencia de la motivación laboral en el compromiso y la felicidad en el trabajo [Universidad Pontificia Comillas]. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/68066>
- Alvarez, P. (2018). Ética e investigación. *Boletín REDIPE*, 7(2), 122–149. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- Bolander, P., Werr, A., & Asplund, K. (2017). The practice of talent management: a framework and typology. *Personnel Review*, 46(8), 1523–1551. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2016-0037>
- Bolaños-Cerón, Á. D. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Revista Biumar*, 4(1), 64–77. <https://doi.org/10.31948/BIUMAR4-1-art11>
- Cabana, A. (2019). Gestión de proyectos, norma GTC-ISO 21500:2013 y PMBOK: Una breve revisión de la literatura. *Ingeniare*, 15(27), 41–53. <https://doi.org/10.18041/19092458/ingeniare.27.6618>
- Canossa, H. (2022). Gestión de proyectos como estrategia para la evaluación de desempeño del talento humano en las empresas. *Ciencias Administrativas*, 1–12. <https://doi.org/10.24215/23143738e093>

- Chavez, Y. N. (2017). Selección de personal y desempeño laboral del personal de la empresa Teleandes S.R.L. de Huaraz -2017 [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13220>
- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (M. P. Guzmán, Ed.; Mc Graw Hill). 10 edición.
- Chomba, E. M. (2020). La gestión de recursos humanos y su relación con la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación en ciudad Trujillo La Libertad. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46249>
- Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., & Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e instrumentos para la recolección de datos que apoyan a la investigación científica en tiempo de pandemia. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 1165–1185. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Claus, L. (2019). HR disruption - Time already to reinvent talent management. *BRQ Business Research Quarterly*, 22(3), 207–215. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.04.002>
- CONCYTEC. (2019). Código Nacional de la Integridad Científica. In Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Concytec. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2193>
- Cuevas, R., & Rodriguez, R. (2017). Responsabilidad social y ética profesional en la gestión de la administración pública y empresarial. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, NA(42), 1–25. <https://doi.org/10.14482/pege.41.9704>
- Dessler, G., & Varela, R. (2017). Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano. (Pearson). 6 edición.
- Dolores, E., Salazar, J. F., Huerta, I. R., Valdivia, M. de J., & Hernández, M. (2022). Desarrollo de las capacidades empresariales: influencia en el crecimiento económico de las MIPYMES mexicanas. *RAN. Revistas Academia y Negocios*, 8(1), 1–14. <https://doi.org/10.29393/RAN8-1DCEM50001>
- Escudero, C. L., & Cortez, L. A. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica (K. Lozano, Ed.; UTMACH).
- Flores, C., & Flores, K. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson - Darling, Ryan - Joiner, Shapiro Wilk y Kolmogórov - Smirnov. *Societas. Revista de Ciencias Sociales y Humanística*, 23(2), 83–97. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3412237018/index.html>
- Geetha R, & Bhanu, S. R. D. (2018). Recruitment through artificial intelligence: A conceptual study. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 9(7), 63–70.

- Guadalupe, M. (2021). La contribución de Recursos Humanos como impulsor y amplificador de los equipos en proyectos de transformación del negocio [Universidad de San Andrés]. <https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/handle/10908/18957>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (Mc Graw Hill).
- Herráez, V. (2021). 6 implicaciones de reclutar en remoto. *Capital Humano*, 136–138. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=1&sid=61114490-efd5-4ec8-8db5-45aadf2c08df%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=149697270&db=fua>
- Iriarte, C., & Bayona, S. (2020). It projects success factors: A literature review. In *International Journal of Information Systems and Project Management* (Vol. 8, Issue 2, pp. 49–78). SciKA. <https://doi.org/10.12821/ijispm080203>
- Junejo, I., Khawaja, A., & Gul, K. (2019). Does e-recruitment matter for service sector? An empirical study of hyderabad, Pakistan. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR*, 1(3), 22–32. <https://doi.org/10.33166/ACDMHR.2019.03.003>
- Lambrecht, H. F. (2020). SPT: Successful Project Tool. Propuesta de una nueva herramienta para optimizar la gestión de proyectos y la administración de los recursos humanos en las pymes [Universidad Nacional de Cuyo]. <https://revistas.uncu.edu.ar/ojs/index.php/cuyonomics/article/view/4331>
- López, A., & Lanckenau, D. (2017). Administración de proyectos. La clave para la coordinación efectiva de actividades y recursos (Pearson). <http://www.pearsonenespa>
- Melendez, J. R., & el Salous, A. (2021). Factores críticos de éxito y su impacto en la Gestión de Proyectos empresariales Una revisión integral – 2021. *Revista de Ciencias Sociales*, Vol. XXVII, 4, 228–242. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i4.37252>
- Mendoza, M. (2019). Solo el 33% considera que el área de recursos humanos está bien preparado para su labor. *Diario El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/gestion-de-talentos-el-60-de-ejecutivos-considera-que-el-area-de-recursos-humanos-de-su-empresa-no-esta-muy-preparada-noticia/?ref=ecr>
- Montes, A., Ochoa, J., Juárez, B., Vazquez, M., & Díaz, C. (2021). Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia. *Cuerpo Académico de Probabilidad y Estadística - CAPE*, 1–4. <https://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos%20Carteles/Extenso%20Juliana.pdf>

- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis (A. Gutiérrez, Ed.; Ediciones de la U). 5 edición.
- Naval, G. T. (2022). Gestión del talento humano para la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo –Lambayeque.
- Nguti, V. N., & Mose, T. (2021). The role of e-recruitment and selection functions on the organizational outcomes in HELB, Kenya. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 3(9), 554–565. [http://iajournals.org/articles/iajhrba\\_v3\\_i9\\_554\\_565.pdf](http://iajournals.org/articles/iajhrba_v3_i9_554_565.pdf)
- PMI. (2017). Guía de los Fundamentos para la Dirección de Proyectos (Guía del PMBOK). 6 edición.
- PMI. (2020). Pulse of the Profession 2020. En primera fila: cómo forjar una cultura centrada en el futuro. Project Management Institute, 1–8. <https://www.pmi.org/learning>
- Rincón-Guio, C., & Jaramillo, O. (2017). Proyectos, gestión y éxito. Una revisión de la literatura. *Cina Research*, 1(1), 34–47.
- Ruiz, S. (2021). Nuevo enfoque de gestión de proyectos para una nueva realidad. *Capital Humano*, 1–6. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=1&sid=aee19548-6385-4c1c-baf3-3639f1b0926b%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=148458605&db=bsx>
- Salazar, C., & del Castillo, S. (2018). Fundamentos básicos de estadística (Primera edición).
- Sánchez, C. (2019, February 8). Guía Normas APA 7a edición. <https://normas-apa.org/>
- Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13(1), 102–122. <https://doi.org/0000-0002-0144-9892>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística (Universidad Ricardo Palma Vicerrectorado de Investigación, Ed.; Primera Edición). <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Valeriano, L. F. (2021). Reclutamiento y selección virtual por competencias. *Gestión En El Tercer Milenio*, 24(48), 145–152. <https://doi.org/10.15381/gtm.v24i48.21827>
- Woods, S. A., Ahmed, S., Nikolaou, I., Costa, A. C., & Anderson, N. R. (2020). Personnel selection in the digital age: a review of validity and applicant

reactions, and future research challenges. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 64–77.  
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1681401>

Zavala, T. A. (2017). *Gestión de proyectos de inversión pública y cantidad de personal en gerencia de proyectos SEDAPAR, Arequipa - 2016* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16357>

## ANEXOS

### ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
<b>Proceso de selección de personal</b>	El autor Chiavenato (2019, p.112) indica que la selección de personal es un subsistema de provisión de recursos, el cual busca abastecer a las organizaciones con el talento humano requerido para llevar a cabo las funciones y tareas solicitadas, de esta manera la organización podrá funcionar correctamente y desarrollarse.	El proceso de selección del personal, se mide mediante los 7 indicadores, correspondientes a las dos dimensiones de su variable; con el uso de la escala de Likert.	Reclutamiento	Fuentes de reclutamiento	1 – 2	<b>Instrumento:</b> Cuestionario  <b>Tipo de datos:</b> Ordinales  <b>Escala de Likert:</b> TD=Totalmente en desacuerdo ED=En desacuerdo NN=Neutral DA=De acuerdo TA=Totalmente de acuerdo  <b>Programa estadístico:</b> SPSS v.26  <b>Baremos por niveles:</b> Alto, medio y bajo  <b>Percentiles por rangos:</b> 30 y 70
				Ficha de convocatoria	3 – 5	
				Hoja de vida	6 – 7	
			Selección de personal	Preselección	8 – 9	
				Evaluación de candidatos	10 – 12	
				Entrevista	13 – 17	
				Contratación	18 – 20	

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
<b>Gestión de proyectos</b>	El PMI (2017) define a la gestión de proyectos como el empleo de herramientas, técnicas, habilidades, competencias y conocimientos para cumplir con el objetivo de las organizaciones, de alcanzar la eficacia y la eficiencia de los proyectos. Se logra mediante la aplicación e integración de los procesos identificados en el proyecto.	La gestión de proyectos, se mide mediante los 9 indicadores, correspondientes a las cuatro dimensiones de su variable; con la escala de Likert.	Gestión del alcance	Levantamiento de información	1 – 3	<b>Instrumento:</b> Cuestionario  <b>Tipo de datos:</b> Ordinales  <b>Escala de Likert:</b> TD=Totalmente en desacuerdo ED=En desacuerdo NN=Neutral DA=De acuerdo TA=Totalmente de acuerdo  <b>Programa estadístico:</b> SPSS v.26  <b>Baremos por niveles:</b> Alto, medio y bajo  <b>Percentiles por rangos:</b> 30 y 70
				Acta de constitución	4 – 6	
			Gestión del cronograma	Cronograma	7 – 8	
				Horas de trabajo	9 – 10	
			Gestión de los costos	Presupuesto del proyecto	11 – 13	
				Beneficio esperado	14 – 15	
				Documentación	16 – 17	
			Gestión de la calidad	Control de avance	18 – 19	
				Satisfacción del cliente	20 – 23	

## ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	V1. Independiente	<b>Tipo:</b> Básica
¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de selección de personal y la gestión de proyectos en los trabajadores de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C en el año 2022?	Determinar la relación que existe entre el proceso de selección de personal y la gestión de proyectos en los trabajadores de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C en el año 2022.	Existe relación significativa entre el proceso de selección de personal y la gestión de los proyectos en los trabajadores de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C en el año 2022.	Proceso de selección del personal	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	V2. Dependiente	<b>Diseño:</b> No experimental, de corte transversal.
1. ¿Cuál es la relación que existe entre el reclutamiento y la gestión de proyectos en los trabajadores de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C en el año 2022?	1. Determinar la relación que existe entre el reclutamiento y la gestión de proyectos en los trabajadores de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C en el año 2022.	1. Existe relación significativa entre el reclutamiento y la gestión de proyectos en los trabajadores de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C en el año 2022.		<b>Población:</b> 22 trabajadores que brindan servicio de consultoría SAP y que pertenecen al área de proyectos de la empresa Praxisnet
2. ¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personal y la gestión de proyectos en los trabajadores de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C en el año 2022?	2. Determinar la relación que existe entre la selección de personal y la gestión de proyectos en los trabajadores de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C en el año 2022.	2. Existe relación significativa entre la selección de personal y la gestión de proyectos en los trabajadores de la empresa Praxisnet Consulting S.A.C en el año 2022.	Gestión de proyectos	<b>Muestra:</b> Censal  <b>Muestreo:</b> No aplica  <b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario

### ANEXO 03: CUESTIONARIO DE PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Estimado(a) colaborador(a), el objetivo del presente cuestionario es recoger información para la investigación titulada Proceso de selección de personal y gestión de proyectos en la empresa Praxisnet Consulting S.A.C - Lima, 2022 con fines académicos.

Es imprescindible que responda todas las interrogantes con veracidad.

**Instrucción:** Marca la respuesta con una X en la casilla correspondiente.

**Opciones de respuesta:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1.	Fue reclutado por fuentes internas, es decir que fue ascendido o transferido de otra área dentro de la empresa.	1	2	3	4	5
2.	Fue reclutado por fuentes externas, es decir mediante una base de datos, la página de empleo de la empresa, portales de empleo o por recomendación de otros colaboradores.	1	2	3	4	5
3.	La ficha de convocatoria contenía claramente las especificaciones del puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
4.	La ficha de convocatoria contenía el cronograma y etapas del proceso de selección.	1	2	3	4	5
5.	La ficha de convocatoria le resultó atractiva por los beneficios descritos, tales como remuneración salarial, modalidad de contrato y capacitación.	1	2	3	4	5
6.	Considera que su hoja de vida cumplía con los requisitos mínimos del perfil del puesto vacante postulado.	1	2	3	4	5
7.	Junto a su hoja de vida, entregó documentos que avalen su formación y experiencia.	1	2	3	4	5
8.	En la preselección, llenó algún formato referido a su hoja de vida y expectativas salariales.	1	2	3	4	5
9.	En la preselección, recibió una llamada del reclutador informando que usted ha sido aprobado para continuar a la siguiente etapa.	1	2	3	4	5
10.	Participó en pruebas de evaluación referidas a sus habilidades blandas.	1	2	3	4	5
11.	Participó en pruebas de evaluación referidas a su nivel de experiencia.	1	2	3	4	5
12.	Según su percepción, considera que el reclutador estaba calificado para realizar las pruebas de evaluación.	1	2	3	4	5
13.	Le comunicaron en la entrevista acerca de la misión de la empresa y todo lo concerniente a las funciones del puesto vacante.	1	2	3	4	5

14.	Las preguntas de la entrevista fueron en base a los requerimientos del puesto vacante.	1	2	3	4	5
15.	Según su percepción, considera que el reclutador estaba calificado para realizar la entrevista.	1	2	3	4	5
16.	Participó en más de 2 entrevistas para el mismo proceso de selección en la empresa.	1	2	3	4	5
17.	Participó paralelamente en 2 o más entrevistas de trabajo para diferentes empresas.	1	2	3	4	5
18.	Firmó un contrato con los términos y condiciones pactados en la entrevista.	1	2	3	4	5
19.	Se siente satisfecho con los términos y condiciones de su contrato.	1	2	3	4	5
20.	Tiene como aspiración continuar laborando a largo plazo en la empresa.	1	2	3	4	5

***Gracias por completar el cuestionario.***

## ANEXO 04: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE PROYECTOS

Estimado(a) colaborador(a), el objetivo del presente cuestionario es recoger información para la investigación titulada Proceso de selección de personal y gestión de proyectos en la empresa Praxisnet Consulting S.A.C - Lima, 2022 con fines académicos.

Es imprescindible que responda todas las interrogantes con veracidad.

**Instrucción:** Marca la respuesta con una X en la casilla correspondiente.

**Opciones de respuesta:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1.	Cuenta con un listado de preguntas para realizar el levantamiento de información del proyecto.	1	2	3	4	5
2.	Cierra el levantamiento de información del proyecto en una sola reunión.	1	2	3	4	5
3.	Tiene claro cuáles son los pre - requisitos del proyecto.	1	2	3	4	5
4.	Elabora el alcance delimitando todo lo que incluye y no incluye del proyecto.	1	2	3	4	5
5.	Tiene claro los roles y responsabilidades de cada trabajador dentro del proyecto.	1	2	3	4	5
6.	Identifica las suposiciones, riesgos y restricciones del proyecto.	1	2	3	4	5
7.	Considera que el proyecto cuenta con un cronograma de actividades.	1	2	3	4	5
8.	Tiene claro las fechas de entrega en base a los hitos del proyecto.	1	2	3	4	5
9.	Entrega puntualmente sus actividades asignadas en el proyecto.	1	2	3	4	5
10.	Cumple con su labor dentro de las 8 horas diarias.	1	2	3	4	5
11.	Se encuentra satisfecho con el presupuesto asignado para la gestión de sus actividades en el proyecto.	1	2	3	4	5
12.	Según su percepción, considera que es suficiente la cantidad de trabajadores presupuestados para el proyecto.	1	2	3	4	5
13.	La empresa cubre sus viáticos cuando debe asistir presencialmente a reuniones sobre el proyecto.	1	2	3	4	5
14.	Tiene claro el objetivo del proyecto.	1	2	3	4	5
15.	Tiene claro los beneficios de realizar el proyecto para el cliente.	1	2	3	4	5
16.	Recibiste los formatos de documentación por parte de la empresa.	1	2	3	4	5

17.	Entrega a tiempo documentos tales como desarrollos, manuales y pruebas realizadas en la ejecución del proyecto.	1	2	3	4	5
18.	Entrega un avance diario y/o semanal de las actividades realizadas en el proyecto.	1	2	3	4	5
19.	Conoce y sigue las instrucciones de los acuerdos de nivel de servicio (SLA's) sobre el tiempo de respuesta al cliente.	1	2	3	4	5
20.	El resultado del proyecto satisface las necesidades del cliente.	1	2	3	4	5
21.	Según su percepción, considera que el cliente está satisfecho con su trabajo realizado en el proyecto.	1	2	3	4	5
22.	Identifica necesidades en el sistema de planificación de recursos empresariales (ERP) del cliente.	1	2	3	4	5
23.	Propone mejoras para incrementar la eficiencia en el sistema de planificación de recursos empresariales (ERP) del cliente.	1	2	3	4	5

***Gracias por completar el cuestionario.***

## ANEXO 05: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### Validación

El procedimiento de validación se realizó por medio del análisis y revisión de 04 especialistas en administración de empresas, quienes aseguraron que los 43 ítems que conforman los 2 instrumentos de la investigación, son muy aceptables para ser aplicados en la empresa objeto de estudio.

#### *Juicio de expertos*

N°	Grado y Nombre	Opinión
Experto N° 1	Dr. Federico Alfredo Suasnabar Ugarte	Aplicable
Experto N° 2	Mgtr. Gabriela Medina Guizado	Aplicable
Experto N° 3	Mgtr. Edinson Antonio Fernández Vega	Aplicable
Experto N° 4	Mgtr. Erika Loa Navarro	Aplicable

### Confiabilidad de la prueba piloto

Los niveles de confiabilidad que se tuvieron en cuenta para el análisis fueron los siguientes:

#### *Niveles de confiabilidad*

Crterios	Valores
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.5 a 0.75
Alta confiabilidad	0.76 a 0.89
Muy alta confiabilidad	0.9 a 1

Fuente: Hernández-Sampieri & Mendoza (2018)

#### *Piloto - Resumen de procesamiento de casos del proceso de selección de personal*

	N	%	
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

*Piloto - Estadística de fiabilidad del proceso de selección de personal*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,825	20

Se observó que el coeficiente Alfa de Cronbach de los 20 elementos correspondientes a la variable proceso de selección de personal aplicado a 15 personas, reflejó como resultado 0,825, lo que determinó que el cuestionario presenta alta confiabilidad y puede aplicarse a los trabajadores que conforman la muestra.

*Piloto - Resumen de procesamiento de casos de la gestión de proyectos*

	<b>N</b>	<b>%</b>	
	Válido	15	100,0
<b>Casos</b>	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

*Piloto - Estadísticas de fiabilidad de la gestión de proyectos*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,911	23

Se observó que el coeficiente Alfa de Cronbach de los 23 elementos correspondientes a la variable gestión de proyectos aplicado a 15 personas, reflejó como resultado 0,911, lo que determinó que el cuestionario presenta muy alta confiabilidad y puede aplicarse a los trabajadores que conforman la muestra.

## Confiabilidad de la muestra

### Muestra - Resumen de procesamiento de casos del proceso de selección de personal

		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Casos</b>	Válido	22	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	22	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Muestra - Estadísticas de fiabilidad del proceso de selección de personal

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,875	20

Se observó que el coeficiente Alfa de Cronbach de los 20 elementos correspondientes a la variable proceso de selección de personal aplicado a una muestra de 22 personas, reflejó como resultado 0,875, lo que determinó que el cuestionario presenta alta confiabilidad.

### Muestra - Resumen de procesamiento de casos de la gestión de proyectos

		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Casos</b>	Válido	22	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	22	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Muestra - Estadísticas de fiabilidad de la gestión de proyectos

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,909	23

Se observó que el coeficiente Alfa de Cronbach de los 23 elementos correspondientes a la variable gestión de proyectos aplicado a una muestra de 22 personas, reflejó como resultado 0,909, lo que determinó que el cuestionario presenta muy alta confiabilidad.

## ANEXO 06: EVIDENCIA DE LA ENCUESTA A LA MUESTRA

### Evidencia - Tabulación de respuestas del cuestionario de proceso de selección de personal

Marca temporal	Fue reclutado por fuentes internas, es decir que fue ascendido o transferido de otra área dentro de la empresa.	Fue reclutado por fuentes externas, es decir mediante una base de datos, la página de empleo de la empresa, portales de empleo o por recomendación de otros colaboradores.	La ficha de convocatoria contenía claramente las especificaciones del puesto de trabajo.	La ficha de convocatoria contenía el cronograma y etapas del proceso de selección.	La ficha de convocatoria le resultó atractiva por los beneficios descritos, tales como remuneración salarial, modalidad de contrato y capacitación.	Considera que su hoja de vida cumplía con los requisitos mínimos del perfil del puesto vacante postulado.	Junto a su hoja de vida, entregó documentos que avalen su formación y experiencia	En la preselección, llenó algún formato referido a su hoja de vida y expectativas salariales.	En la preselección, recibió una llamada del reclutador informando que usted ha sido aprobado para continuar a la siguiente etapa.	Participó en pruebas de evaluación referidas a sus habilidades blandas.
8/2/2022 19:13:36	1	5	5	4	4	4	3	4	5	4
8/2/2022 19:57:49	5	1	4	4	5	4	5	5	4	4
8/8/2022 15:01:06	1	5	3	2	4	3	5	4	4	4
8/8/2022 19:43:11	1	5	4	5	5	4	5	4	5	5
8/8/2022 22:19:57	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8/10/2022 19:29:08	1	5	4	5	5	3	4	5	5	5
8/11/2022 7:42:32	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4
8/11/2022 11:49:58	2	4	3	2	5	1	4	2	2	3
8/11/2022 17:57:35	1	5	3	4	5	4	4	4	5	4
8/11/2022 19:52:27	1	4	4	4	5	5	5	4	5	5
8/11/2022 19:56:47	1	5	4	5	5	4	4	5	1	4
8/11/2022 20:03:26	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3
8/11/2022 20:48:45	1	5	2	3	3	4	3	1	3	4
8/11/2022 21:38:34	3	5	2	4	4	2	4	3	3	1
8/12/2022 12:56:05	1	5	1	2	4	4	4	3	3	3
8/12/2022 18:19:55	2	5	1	3	3	2	5	3	3	2
8/12/2022 18:43:38	2	5	5	4	5	3	5	3	5	4
8/12/2022 21:20:22	2	5	4	4	3	3	4	5	5	5
8/12/2022 21:42:35	1	5	3	3	4	3	3	4	3	3
8/12/2022 22:54:28	1	4	4	5	5	4	4	5	5	5
8/13/2022 11:11:49	1	3	4	4	5	4	4	5	5	4
8/13/2022 11:43:10	1	5	3	3	3	2	5	2	3	2

Participó en pruebas de evaluación referidas a su nivel de experiencia.	Según su percepción, considera que el reclutador estaba calificado para realizar las pruebas de evaluación.	Le comunicaron en la entrevista acerca de la misión de la empresa y todo lo concerniente a las funciones del puesto vacante.	Las preguntas de la entrevista fueron en base a los requerimientos del puesto vacante.	Según su percepción, considera que el reclutador estaba calificado para realizar la entrevista.	Participó en más de 2 entrevistas para el mismo proceso de selección en la empresa.	Participó paralelamente en 2 o más entrevistas de trabajo para diferentes empresas.	Firmó un contrato con los términos y condiciones pactados en la entrevista.	Se siente satisfecho con los términos y condiciones de su contrato.	Tiene como aspiración continuar laborando a largo plazo en la empresa.
5	5	3	5	4	5	4	5	4	4
3	5	3	4	2	4	2	3	3	2
4	5	5	2	3	5	4	4	2	3
5	5	2	1	2	5	4	5	3	3
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
5	5	3	4	4	4	4	5	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
4	5	3	3	2	3	3	2	3	2
5	5	3	5	4	4	4	5	4	4
5	5	3	5	5	3	4	5	4	4
5	5	4	3	4	4	4	1	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	2	3	1	5	3	4	4
4	2	4	3	3	5	4	2	1	2
4	4	2	3	3	3	3	3	4	3
3	3	2	3	2	4	2	4	3	5
5	5	4	5	5	5	5	5	4	3
5	5	4	5	5	3	4	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	4	5	4	5	4	4
4	5	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	2	2	3	3	3	2

**Evidencia - Tabulación de respuestas del cuestionario de gestión de proyectos**

Cuenta con un listado de preguntas para realizar el levantamiento de información del proyecto.	Cierra el levantamiento de información del proyecto en una sola reunión.	Tiene claro cuáles son los pre-requisitos del proyecto.	Elabora el alcance delimitando todo lo que incluye y no incluye del proyecto.	Tiene claro los roles y responsabilidades de cada trabajador dentro del proyecto.	Identifica las suposiciones, riesgos y restricciones del proyecto.	Considera que el proyecto cuenta con un cronograma de actividades.	Tiene claro las fechas de entrega en base a los hitos del proyecto.	Entrega puntualmente sus actividades asignadas en el proyecto.	Cumple con su labor dentro de las 8 horas diarias.	Se encuentra satisfecho con el presupuesto asignado para la gestión de sus actividades en el proyecto.	Según su percepción, considera que es suficiente la cantidad de trabajadores presupuestados para el proyecto.
5	5	4	5	5	5	4	5	3	2	3	5
4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	4	3
2	4	4	3	4	4	2	3	4	2	4	2
3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	3	4	3	4	3	2	2	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	3	4	3	1	4	3	3	2	3	3
2	4	3	4	3	3	4	5	3	2	4	3
2	4	1	3	4	2	3	5	3	3	3	2
3	2	2	4	2	2	2	5	5	2	2	2
3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2

La empresa cubre sus viáticos cuando debe asistir presencialmente a reuniones sobre el proyecto.	Tiene claro el objetivo del proyecto.	Tiene claro los beneficios de realizar el proyecto para el cliente.	Recibiste los formatos de documentación por parte de la empresa.	Entrega a tiempo documentos tales como desarrollos, manuales y pruebas realizadas en la ejecución del proyecto.	Entrega un avance diario y/o semanal de las actividades realizadas en el proyecto.	Conoce y sigue las instrucciones de los acuerdos de nivel de servicio (SLA's) sobre el tiempo de respuesta al cliente.	El resultado del proyecto satisface las necesidades del cliente.	Según su percepción, considera que el cliente está satisfecho con su trabajo realizado en el proyecto.	Identifica necesidades en el sistema de planificación de recursos empresariales (ERP) del cliente.	Propone mejoras para incrementar la eficiencia en el sistema de planificación de recursos empresariales (ERP) del cliente.
3	4	5	5	4	3	5	3	1	2	2
3	4	2	3	5	3	3	4	2	2	3
2	3	4	2	3	3	4	5	1	1	1
2	3	4	4	4	3	5	4	1	1	5
4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1
4	5	5	4	5	5	5	5	1	1	1
4	3	4	4	4	4	4	4	2	1	1
3	4	3	4	4	2	5	3	1	1	2
4	4	5	4	3	4	4	3	1	1	1
4	4	5	5	4	3	4	3	1	1	1
3	3	5	3	4	4	5	5	2	2	4
3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1
2	5	4	2	3	2	3	3	1	1	1
2	3	2	2	4	4	1	3	1	1	1
5	4	4	5	2	3	2	3	1	2	2
3	2	2	3	2	2	4	4	2	2	2
3	5	5	5	4	4	5	3	2	2	2
2	5	5	3	4	3	5	5	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	4	5	2	5	4	1	2	2
4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	2
2	2	2	2	3	3	4	3	1	1	1



## PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN DE PROYECTOS

- Estimado(a) colaborador(a), el objetivo del presente cuestionario es recoger información para la investigación titulada Proceso de selección de personal y gestión de proyectos en la empresa Praxisnet Consulting S.A.C - Lima, 2022 con fines académicos.
- Es imprescindible que responda todas las interrogantes con veracidad.
- En el campo de correo electrónico, por favor utiliza el correo asignado de Praxisnet, en caso no tenga correo asignado, utilizar su correo personal.

22 respuestas



Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

Proceso de selección de  
personal y gestión de proyectos  
en la empresa Praxisnet  
Consulting S.A.C. - Lima, 2022 -  
ES - Fiorella Hernandez  
03.10.docx

*por* FIORELLA PERLA HERNANDEZ VIVANCO

---

**Fecha de entrega:** 03-oct-2022 10:16p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1916036065

**Nombre del archivo:**

Proceso\_de\_selección\_de\_personal\_y\_gestión\_de\_proyectos\_en\_la\_empresa\_Praxisnet\_Consulting\_S.A.C.\_  
\_Lima\_2022\_-\_ES\_-\_Fiorella\_Hernandez\_03.10.docx (825.95K)

**Total de palabras:** 9245

**Total de caracteres:** 49229

Proceso de selección de personal y gestión de proyectos en la empresa Praxisnet Consulting S.A.C. - Lima, 2022 - ES - Fiorella Hernandez 03.10.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
4	repository.ean.edu.co Fuente de Internet	<1%
5	Luis Fernando Valeriano Ortiz. "Reclutamiento y selección virtual por competencias", Gestión en el Tercer Milenio, 2021 Publicación	<1%
6	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
7	qdoc.tips Fuente de Internet	<1%

revistas.unilibre.edu.co

8	Fuente de Internet	<1 %
9	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	iquatroeditores.com Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Santo Tomas Trabajo del estudiante	<1 %
14	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
17	diplomadosuni.com Fuente de Internet	<1 %
18	www.buenastareas.com Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

20 [epdf.tips](http://epdf.tips) Fuente de Internet <1 %

---

21 [repositorio.undac.edu.pe](http://repositorio.undac.edu.pe) Fuente de Internet <1 %

---

22 [www.esloquehay.com](http://www.esloquehay.com) Fuente de Internet <1 %

---

23 [www.thieme-connect.com](http://www.thieme-connect.com) Fuente de Internet <1 %

---

24 [www.timetoast.com](http://www.timetoast.com) Fuente de Internet <1 %

---

25 Chen, Tzu-Yiu, Universitat Autònoma de Barcelona. Departament de Traducció i d'Interpretació i d'Estudis de l'Àsia Oriental. "Un estudio descriptivo sobre la competencia intercultural de los estudiantes sinohablantes en el aula de español L2/LE /", 2020 Fuente de Internet <1 %

---

26 Lopez Guzman, Keila L.. "Frecuencia En El Uso De Las Destrezas De Pensamiento Critico En El Proceso De Enfermeria Y Su Relacion Con El indice De Aprovechamiento acaDeMico En Estudiantes De Enfermeria En Linea", Universidad Interamericana de Puerto Rico Publicación <1 %

---

27 [issuu.com](http://issuu.com) Fuente de Internet <1 %

---

28	<a href="https://media.proquest.com">media.proquest.com</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="https://public.wmo.int">public.wmo.int</a> Fuente de Internet	<1 %
30	<a href="https://revistalogos.policia.edu.co:8443">revistalogos.policia.edu.co:8443</a> Fuente de Internet	<1 %
31	<a href="http://www.ofertashosting2005.com">www.ofertashosting2005.com</a> Fuente de Internet	<1 %
32	Gregorio Ernesto Tomás Quispe, Orlando Mamani Rodríguez. "Clima organizacional y estrés en los alumnos de educación secundaria de la I. E. PNP José Héctor Rodríguez Trigoso. San Martín de Porres", Dataismo, 2021 Publicación	<1 %
33	<a href="https://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
34	<a href="http://www.gref.org">www.gref.org</a> Fuente de Internet	<1 %
35	<a href="http://www.santacruzvirtual.com">www.santacruzvirtual.com</a> Fuente de Internet	<1 %
36	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
37	<a href="http://www.soypm.website">www.soypm.website</a> Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

## ANEXO 08: COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

*Coefficiente de correlación por rangos de Spearman*

<b>Valor del Coeficiente r (positivo o negativo)</b>	<b>Significado</b>
-0.7 a -0.99	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.990	Correlación positiva alta

Fuente: Montes et al. (2021)

**ANEXO 09: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	<b>DIMENSIÓN 1: Reclutamiento de personal</b>													
	<b>Indicador: Fuentes de reclutamiento</b>													
1	Fue reclutado por fuentes internas, es decir que fue ascendido o transferido de otra área dentro de la empresa.				X				X				X	
2	Fue reclutado por fuentes externas, es decir mediante una base de datos, la página de empleo de la empresa, portales de empleo o por recomendación de otros colaboradores.				X				X				X	
	<b>Indicador: Ficha de convocatoria</b>													
3	La ficha de convocatoria contenía claramente las especificaciones del puesto de trabajo.				X				X				X	
4	La ficha de convocatoria contenía el cronograma y etapas del proceso de selección.				X				X				X	
5	La ficha de convocatoria le resultó atractiva por los beneficios descritos, tales como remuneración salarial, modalidad de contrato y capacitación.				X				X				X	
	<b>Indicador: Hoja de vida</b>													
6	Considera que su hoja de vida cumplía con los requisitos mínimos del perfil del puesto vacante postulado.				X				X				X	
7	Junto a su hoja de vida, entregó documentos que avalen su formación y experiencia.				X				X				X	
	<b>DIMENSIÓN 2: Selección de personal</b>													
	<b>Indicador: Preselección</b>													

8	En la preselección, llenó algún formato referido a su hoja de vida y expectativas salariales.				X				X				X	
9	En la preselección, recibió una llamada del reclutador informando que usted ha sido aprobado para continuar a la siguiente etapa.				X				X				X	
<b>Indicador: Evaluación de candidatos</b>														
10	Participó en pruebas de evaluación referidas a sus habilidades blandas.				X				X				X	
11	Participó en pruebas de evaluación referidas a su nivel de experiencia.				X				X				X	
12	Según su percepción, considera que el reclutador estaba calificado para realizar las pruebas de evaluación.				X				X				X	
<b>Indicador: Entrevista</b>														
13	Le comunicaron en la entrevista acerca de la misión de la empresa y todo lo concerniente a las funciones del puesto vacante.				X				X				X	
14	Las preguntas de la entrevista fueron en base a los requerimientos del puesto vacante.				X				X				X	
15	Según su percepción, considera que el reclutador estaba calificado para realizar la entrevista.				X				X				X	
16	Participó en más de 2 entrevistas para el mismo proceso de selección en la empresa.				X				X				X	
17	Participó paralelamente en 2 o más entrevistas de trabajo para diferentes empresas.				X				X				X	
<b>Indicador: Contratación</b>														
18	Firmó un contrato con los términos y condiciones pactados en la entrevista.				X				X				X	
19	Se siente satisfecho con los términos y condiciones de su contrato.				X				X				X	

20	Tiene como aspiración continuar laborando a largo plazo en la empresa.				X				X				X	
----	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	---	--

**Observaciones:**

---

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Suasnabar Ugarte, Federico Alfredo**

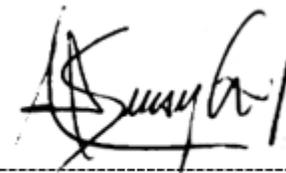
**DNI: 09078477**

**Especialidad del validador: Finanzas - Proyectos**

**Lima, 20 de julio de 2022**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto Informante.**  
**Finanzas - Proyectos**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	<b>DIMENSIÓN 1: Reclutamiento de personal</b>													
	<b>Indicador: Fuentes de reclutamiento</b>													
1	Fue reclutado por fuentes internas, es decir que fue ascendido o transferido de otra área dentro de la empresa.				X				X				X	
2	Fue reclutado por fuentes externas, es decir mediante una base de datos, la página de empleo de la empresa, portales de empleo o por recomendación de otros colaboradores.				X				X				X	
	<b>Indicador: Ficha de convocatoria</b>													
3	La ficha de convocatoria contenía claramente las especificaciones del puesto de trabajo.				X				X				X	
4	La ficha de convocatoria contenía el cronograma y etapas del proceso de selección.				X				X				X	
5	La ficha de convocatoria le resultó atractiva por los beneficios descritos, tales como remuneración salarial, modalidad de contrato y capacitación.				X				X				X	
	<b>Indicador: Hoja de vida</b>													
6	Considera que su hoja de vida cumplía con los requisitos mínimos del perfil del puesto vacante postulado.				X				X				X	
7	Junto a su hoja de vida, entregó documentos que avalen su formación y experiencia.				X				X				X	
	<b>DIMENSIÓN 2: Selección de personal</b>													
	<b>Indicador: Preselección</b>													
8	En la preselección, llenó algún formato referido a su hoja de vida y expectativas salariales.				X				X				X	

9	En la preselección, recibió una llamada del reclutador informando que usted ha sido aprobado para continuar a la siguiente etapa.				X				X				X	
<b>Indicador: Evaluación de candidatos</b>														
10	Participó en pruebas de evaluación referidas a sus habilidades blandas.				X				X				X	
11	Participó en pruebas de evaluación referidas a su nivel de experiencia.				X				X				X	
12	Según su percepción, considera que el reclutador estaba calificado para realizar las pruebas de evaluación.				X				X				X	
<b>Indicador: Entrevista</b>														
13	Le comunicaron en la entrevista acerca de la misión de la empresa y todo lo concerniente a las funciones del puesto vacante.				X				X				X	
14	Las preguntas de la entrevista fueron en base a los requerimientos del puesto vacante.				X				X				X	
15	Según su percepción, considera que el reclutador estaba calificado para realizar la entrevista.				X				X				X	
16	Participó en más de 2 entrevistas para el mismo proceso de selección en la empresa.				X				X				X	
17	Participó paralelamente en 2 o más entrevistas de trabajo para diferentes empresas.				X				X				X	
<b>Indicador: Contratación</b>														
18	Firmó un contrato con los términos y condiciones pactados en la entrevista.				X				X				X	
19	Se siente satisfecho con los términos y condiciones de su contrato.				X				X				X	
20	Tiene como aspiración continuar laborando a largo plazo en la empresa.				X				X				X	

**Observaciones:**

---

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** **Mgrt. Gabriela Medina Guizado**

**DNI: 72674439**

**Especialidad del validador:** **MBA Administración de Negocios**

**Lima, 22 de julio de 2022**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



---

**Firma del Experto Informante.**  
**MBA Administración de Negocios**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	<b>DIMENSIÓN 1: Reclutamiento de personal</b>													
	<b>Indicador: Fuentes de reclutamiento</b>													
1	Fue reclutado por fuentes internas, es decir que fue ascendido o transferido de otra área dentro de la empresa.				X				X				X	
2	Fue reclutado por fuentes externas, es decir mediante una base de datos, la página de empleo de la empresa, portales de empleo o por recomendación de otros colaboradores.				X				X				X	
	<b>Indicador: Ficha de convocatoria</b>													
3	La ficha de convocatoria contenía claramente las especificaciones del puesto de trabajo.				X				X				X	
4	La ficha de convocatoria contenía el cronograma y etapas del proceso de selección.				X				X				X	
5	La ficha de convocatoria le resultó atractiva por los beneficios descritos, tales como remuneración salarial, modalidad de contrato y capacitación.				X				X				X	
	<b>Indicador: Hoja de vida</b>													
6	Considera que su hoja de vida cumplía con los requisitos mínimos del perfil del puesto vacante postulado.				X				X				X	
7	Junto a su hoja de vida, entregó documentos que avalen su formación y experiencia.				X				X				X	
	<b>DIMENSIÓN 2: Selección de personal</b>													
	<b>Indicador: Preselección</b>													
8	En la preselección, llenó algún formato referido a su hoja de vida y expectativas salariales.				X				X				X	

9	En la preselección, recibió una llamada del reclutador informando que usted ha sido aprobado para continuar a la siguiente etapa.				X				X				X	
<b>Indicador: Evaluación de candidatos</b>														
10	Participó en pruebas de evaluación referidas a sus habilidades blandas.				X				X				X	
11	Participó en pruebas de evaluación referidas a su nivel de experiencia.				X				X				X	
12	Según su percepción, considera que el reclutador estaba calificado para realizar las pruebas de evaluación.				X				X				X	
<b>Indicador: Entrevista</b>														
13	Le comunicaron en la entrevista acerca de la misión de la empresa y todo lo concerniente a las funciones del puesto vacante.				X				X				X	
14	Las preguntas de la entrevista fueron en base a los requerimientos del puesto vacante.				X				X				X	
15	Según su percepción, considera que el reclutador estaba calificado para realizar la entrevista.				X				X				X	
16	Participó en más de 2 entrevistas para el mismo proceso de selección en la empresa.				X				X				X	
17	Participó paralelamente en 2 o más entrevistas de trabajo para diferentes empresas.				X				X				X	
<b>Indicador: Contratación</b>														
18	Firmó un contrato con los términos y condiciones pactados en la entrevista.				X				X				X	
19	Se siente satisfecho con los términos y condiciones de su contrato.				X				X				X	
20	Tiene como aspiración continuar laborando a largo plazo en la empresa.				X				X				X	

**Observaciones:**

---

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mgtr. Fernández Vega, Edinson Antonio

**DNI:** 10195481

**Especialidad del validador:** Licenciado en Administración de Empresas

**Lima, 23 de julio de 2022**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



---

**Firma del Experto Informante.  
Administración de Empresas**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	<b>DIMENSIÓN 1: Reclutamiento de personal</b>													
	<b>Indicador: Fuentes de reclutamiento</b>													
1	Fue reclutado por fuentes internas, es decir que fue ascendido o transferido de otra área dentro de la empresa.				X				X				X	
2	Fue reclutado por fuentes externas, es decir mediante una base de datos, la página de empleo de la empresa, portales de empleo o por recomendación de otros colaboradores.				X				X				X	
	<b>Indicador: Ficha de convocatoria</b>													
3	La ficha de convocatoria contenía claramente las especificaciones del puesto de trabajo.				X				X				X	
4	La ficha de convocatoria contenía el cronograma y etapas del proceso de selección.				X				X				X	
5	La ficha de convocatoria le resultó atractiva por los beneficios descritos, tales como remuneración salarial, modalidad de contrato y capacitación.				X				X				X	
	<b>Indicador: Hoja de vida</b>													
6	Considera que su hoja de vida cumplía con los requisitos mínimos del perfil del puesto vacante postulado.				X				X				X	
7	Junto a su hoja de vida, entregó documentos que avalen su formación y experiencia.				X				X				X	
	<b>DIMENSIÓN 2: Selección de personal</b>													
	<b>Indicador: Preselección</b>													
8	En la preselección, llenó algún formato referido a su hoja de vida y expectativas salariales.				X				X				X	

9	En la preselección, recibió una llamada del reclutador informando que usted ha sido aprobado para continuar a la siguiente etapa.				X				X				X	
<b>Indicador: Evaluación de candidatos</b>														
10	Participó en pruebas de evaluación referidas a sus habilidades blandas.				X				X				X	
11	Participó en pruebas de evaluación referidas a su nivel de experiencia.				X				X				X	
12	Según su percepción, considera que el reclutador estaba calificado para realizar las pruebas de evaluación.				X				X				X	
<b>Indicador: Entrevista</b>														
13	Le comunicaron en la entrevista acerca de la misión de la empresa y todo lo concerniente a las funciones del puesto vacante.				X				X				X	
14	Las preguntas de la entrevista fueron en base a los requerimientos del puesto vacante.				X				X				X	
15	Según su percepción, considera que el reclutador estaba calificado para realizar la entrevista.				X				X				X	
16	Participó en más de 2 entrevistas para el mismo proceso de selección en la empresa.				X				X				X	
17	Participó paralelamente en 2 o más entrevistas de trabajo para diferentes empresas.				X				X				X	
<b>Indicador: Contratación</b>														
18	Firmó un contrato con los términos y condiciones pactados en la entrevista.				X				X				X	
19	Se siente satisfecho con los términos y condiciones de su contrato.				X				X				X	
20	Tiene como aspiración continuar laborando a largo plazo en la empresa.				X				X				X	

**Observaciones:**

---

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador Mgtr: Loa Navarro, Erika**

**DNI: 44170385**

**Especialidad del validador: Licenciada en Administración de Empresas**

**Lima, 20 de julio de 2022**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
-----  
**Mg. LIC. ADM. ERIKA LOA NAVARRO**  
**DOCENTE**  
**CLAD N° 10240**

**Firma del Experto Informante.**  
**Licenciada en Administración de Empresas**

## ANEXO 10: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE PROYECTOS

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	<b>DIMENSIÓN 1: Gestión del alcance</b>													
	<b>Indicador: Levantamiento de información</b>													
1	Cuenta con un listado de preguntas para realizar el levantamiento de información del proyecto.				X				X				X	
2	Cierra el levantamiento de información del proyecto en una sola reunión.				X				X				X	
3	Tiene claro cuáles son los pre - requisitos del proyecto.				X				X				X	
	<b>Indicador: Acta de constitución</b>													
4	Elabora el alcance delimitando todo lo que incluye y no incluye del proyecto.				X				X				X	
5	Tiene claro los roles y responsabilidades de cada trabajador dentro del proyecto.				X				X				X	
6	Identifica las suposiciones, riesgos y restricciones del proyecto.				X				X				X	
	<b>DIMENSIÓN 2: Gestión del cronograma</b>													
	<b>Indicador: Cronograma</b>													
7	Considera que el proyecto cuenta con un cronograma de actividades.				X				X				X	
8	Tiene claro las fechas de entrega en base a los hitos del proyecto.				X				X				X	
	<b>Indicador: Horas de trabajo</b>													
9	Entrega puntualmente sus actividades asignadas en el proyecto.				X				X				X	
10	Cumple con su labor dentro de las 8 horas diarias.				X				X				X	



20	El resultado del proyecto satisface las necesidades del cliente.				X				X				X	
21	Según su percepción, considera que el cliente está satisfecho con su trabajo realizado en el proyecto.				X				X				X	
22	Identifica necesidades en el sistema de planificación de recursos empresariales (ERP) del cliente.				X				X				X	
23	Propone mejoras para incrementar la eficiencia en el sistema de planificación de recursos empresariales (ERP) del cliente.				X				X				X	

**Observaciones:**

---

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Suasnabar Ugarte, Federico Alfredo**

**DNI: 09078477**

**Especialidad del validador: Finanzas - Proyectos**

**Lima, 20 de julio de 2022**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto Informante.**  
**Finanzas - Proyectos**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	<b>DIMENSIÓN 1: Gestión del alcance</b>													
	<b>Indicador: Levantamiento de información</b>													
1	Cuenta con un listado de preguntas para realizar el levantamiento de información del proyecto.				X				X				X	
2	Cierra el levantamiento de información del proyecto en una sola reunión.				X				X				X	
3	Tiene claro cuáles son los pre - requisitos del proyecto.				X				X				X	
	<b>Indicador: Acta de constitución</b>													
4	Elabora el alcance delimitando todo lo que incluye y no incluye del proyecto.				X				X				X	
5	Tiene claro los roles y responsabilidades de cada trabajador dentro del proyecto.				X				X				X	
6	Identifica las suposiciones, riesgos y restricciones del proyecto.				X				X				X	
	<b>DIMENSIÓN 2: Gestión del cronograma</b>													
	<b>Indicador: Cronograma</b>													
7	Considera que el proyecto cuenta con un cronograma de actividades.				X				X				X	
8	Tiene claro las fechas de entrega en base a los hitos del proyecto.				X				X				X	
	<b>Indicador: Horas de trabajo</b>													
9	Entrega puntualmente sus actividades asignadas en el proyecto.				X				X				X	
10	Cumple con su labor dentro de las 8 horas diarias.				X				X				X	



20	El resultado del proyecto satisface las necesidades del cliente.				X				X				X	
21	Según su percepción, considera que el cliente está satisfecho con su trabajo realizado en el proyecto.				X				X				X	
22	Identifica necesidades en el sistema de planificación de recursos empresariales (ERP) del cliente.				X				X				X	
23	Propone mejoras para incrementar la eficiencia en el sistema de planificación de recursos empresariales (ERP) del cliente.				X				X				X	

**Observaciones:**

---

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador: Mgrt. Gabriela Medina Guizado**

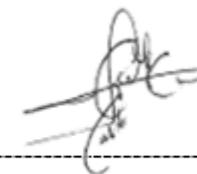
**DNI: 72674439**

**Especialidad del validador: MBA Administración de Negocios**

**Lima, 22 de julio de 2022**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión




---

**Firma del Experto Informante.  
MBA Administración de Negocios**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	<b>DIMENSIÓN 1: Gestión del alcance</b>													
	<b>Indicador: Levantamiento de información</b>													
1	Cuenta con un listado de preguntas para realizar el levantamiento de información del proyecto.				X				X				X	
2	Cierra el levantamiento de información del proyecto en una sola reunión.				X				X				X	
3	Tiene claro cuáles son los pre - requisitos del proyecto.				X				X				X	
	<b>Indicador: Acta de constitución</b>													
4	Elabora el alcance delimitando todo lo que incluye y no incluye del proyecto.				X				X				X	
5	Tiene claro los roles y responsabilidades de cada trabajador dentro del proyecto.				X				X				X	
6	Identifica las suposiciones, riesgos y restricciones del proyecto.				X				X				X	
	<b>DIMENSIÓN 2: Gestión del cronograma</b>													
	<b>Indicador: Cronograma</b>													
7	Considera que el proyecto cuenta con un cronograma de actividades.				X				X				X	
8	Tiene claro las fechas de entrega en base a los hitos del proyecto.				X				X				X	
	<b>Indicador: Horas de trabajo</b>													
9	Entrega puntualmente sus actividades asignadas en el proyecto.				X				X				X	
10	Cumple con su labor dentro de las 8 horas diarias.				X				X				X	



20	El resultado del proyecto satisface las necesidades del cliente.				X				X				X	
21	Según su percepción, considera que el cliente está satisfecho con su trabajo realizado en el proyecto.				X				X				X	
22	Identifica necesidades en el sistema de planificación de recursos empresariales (ERP) del cliente.				X				X				X	
23	Propone mejoras para incrementar la eficiencia en el sistema de planificación de recursos empresariales (ERP) del cliente.				X				X				X	

**Observaciones:**

---

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Fernández Vega, Edinson Antonio**

**DNI: 10195481**

**Especialidad del validador: Licenciado en Administración de Empresas**

**Lima, 23 de julio de 2022**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión




---

**Firma del Experto Informante.  
Administración de Empresas**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	<b>DIMENSIÓN 1: Gestión del alcance</b>													
	<b>Indicador: Levantamiento de información</b>													
1	Cuenta con un listado de preguntas para realizar el levantamiento de información del proyecto.				X				X				X	
2	Cierra el levantamiento de información del proyecto en una sola reunión.				X				X				X	
3	Tiene claro cuáles son los pre - requisitos del proyecto.				X				X				X	
	<b>Indicador: Acta de constitución</b>													
4	Elabora el alcance delimitando todo lo que incluye y no incluye del proyecto.				X				X				X	
5	Tiene claro los roles y responsabilidades de cada trabajador dentro del proyecto.				X				X				X	
6	Identifica las suposiciones, riesgos y restricciones del proyecto.				X				X				X	
	<b>DIMENSIÓN 2: Gestión del cronograma</b>													
	<b>Indicador: Cronograma</b>													
7	Considera que el proyecto cuenta con un cronograma de actividades.				X				X				X	
8	Tiene claro las fechas de entrega en base a los hitos del proyecto.				X				X				X	
	<b>Indicador: Horas de trabajo</b>													
9	Entrega puntualmente sus actividades asignadas en el proyecto.				X				X				X	
10	Cumple con su labor dentro de las 8 horas diarias.				X				X				X	



20	El resultado del proyecto satisface las necesidades del cliente.				X				X				X	
21	Según su percepción, considera que el cliente está satisfecho con su trabajo realizado en el proyecto.				X				X				X	
22	Identifica necesidades en el sistema de planificación de recursos empresariales (ERP) del cliente.				X				X				X	
23	Propone mejoras para incrementar la eficiencia en el sistema de planificación de recursos empresariales (ERP) del cliente.				X				X				X	

**Observaciones:**

---

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador Mgtr: Loa Navarro, Erika**

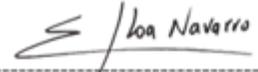
**DNI: 44170385**

**Especialidad del validador: Licenciada en Administración de Empresas**

**Lima, 20 de julio de 2022**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 -----  
**Mg. LIC. ADM. ERIKA LOA NAVARRO**  
**DOCENTE**  
**CLAD N° 10240**

**Firma del Experto Informante.**  
**Licenciada en Administración de Empresas**

## ANEXO 11: CARTA DE AUTORIZACIÓN



**praxisnet**

Lima, 24 de mayo de 2022

Estimada Sra.

Rocio Huallpa Plácido

Gerente General – Praxisnet Consulting S.A.C.

Asunto: Solicitud de permiso para realizar trabajo de investigación.

Yo, **HERNANDEZ VIVANCO FIORELLA PERLA**, me presento ante usted de manera respetuosa y expongo:

Que estando cursando el ciclo de tesis de la carrera profesional de Administración en la Universidad César Vallejo - Filial Ate, solicito a usted permiso para realizar un trabajo de investigación en su organización sobre el tema “Proceso de selección de personal y gestión de proyectos en la empresa Praxisnet Consulting S.A.C. – Lima, 2022” para optar por el Título de Licenciada en Administración.

Por lo expuesto, ruego a usted acceder a mi solicitud.

Atentamente,

---

Fiorella Perla Hernandez Vivanco  
Coordinadora de Proyectos  
Praxisnet Consulting S.A.C.



**praxisnet**

Lima, 25 de mayo de 2022

Estimada Srta.

Fiorella Perla Hernandez Vivanco

Coordinadora de Proyectos – Praxisnet Consulting S.A.C.

Asunto: Respuesta a solicitud de permiso para realizar trabajo de investigación.

Yo, **HUALPA PLÁCIDO ROCIO CARMEN**, Gerente General de la empresa de razón social **PRAXISNET CONSULTING S.A.C.**

Autorizo la realización de tu trabajo de investigación titulado “Proceso de selección de personal y gestión de proyectos en la empresa Praxisnet Consulting S.A.C. – Lima, 2022” con fines únicamente académicos.

Asimismo, la empresa está dispuesta a colaborar brindándole toda la información necesaria para la respectiva elaboración del proyecto en mención.

Sin otro particular, saluda atentamente a usted,

Rocio Huallpa Plácido  
Gerente General  
Praxisnet Consulting S.A.C.

7  
ROCIO HUALPA PLACIDO  
Representante Legal  
PRAXISNET CONSULTING SAC