



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“NUEVAS TENDENCIAS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU IMPACTO EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA CIENTÍFICA EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS, 2007 - 2017”

Trabajo de investigación para obtener el grado de:

Bachiller en Administración.

Autor:

Sandra Sally Valle Segovia

Asesor:

Dr. Piero Guillermo Zaldivar Cuya

Lima - Perú

2018

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El asesor *Dr. Piero Guillermo Zaldivar Cuya*, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de *Negocios*, Carrera profesional de *Administración*, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la investigación del estudiante: *Sandra Sally Valle Segovia*.

Por cuanto, **CONSIDERA** que el trabajo de investigación titulado: *Nuevas tendencias en la selección de personal y su impacto en las empresas de servicios: Revisión Sistemática de la Literatura Científica en los últimos 10 años, 2007 - 2017*, para aspirar al grado de bachiller por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al(los) interesado(s) para su presentación.

Lic. Piero Guillermo Zaldivar Cuya

Asesor

ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Sr(a), *Piero Guillermo Zaldivar Cuya*, Docente de la Universidad privada del Norte, Facultad de Negocios, ha procedido a realizar la evaluación del trabajo de investigación del (los) estudiante(s): *Sandra Sally Valle Segovia*, para aspirar al grado de bachiller con el trabajo de investigación: *Bachiller en Administración*.

Luego de la revisión del trabajo en forma y contenido expresa:

Aprobado

Calificativo: Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Dr. *Piero Guillermo Zaldivar Cuya*

Evaluador

DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación es dedicado a nuestros padres con mucho amor y cariño, y a nuestro profesor Piero Zaldivar por ser nuestro guía en este proceso.

AGRADECIMIENTO

A mis padres, razón y motivo del
esfuerzo dedicado a esa investigación.

Tabla de contenido

| | |
|--|-----------|
| ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN | 2 |
| ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN | 3 |
| DEDICATORIA | 4 |
| AGRADECIMIENTO | 5 |
| ÍNDICE DE TABLAS | 7 |
| ÍNDICE DE FIGURAS | 8 |
| RESUMEN | 9 |
| CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN | 10 |
| CAPÍTULO II: METODOLOGÍA | 11 |
| CAPÍTULO III: RESULTADOS | 12 |
| CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES | 14 |
| REFERENCIAS | 16 |
| ANEXOS | 17 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| TABLA 1: Características del buscador de estudios | 17 |
| TABLA 2: Nuevas técnicas innovadoras y sus resultados | 20 |
| TABLA 3: Ventajas y desventajas del uso de redes sociales | 21 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| FIGURA 1: Diagrama de flujo de la revisión sistemática | 16 |
| FIGURA 2: Resultado de investigación teórica | 18 |
| FIGURA 3: Porcentaje de fracaso de las técnicas tradicionales | 19 |
| FIGURA 4: porcentaje de éxito de las técnicas innovadoras | 20 |

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación teórica tiene como título “Nuevas tendencias en la selección de personal y su impacto en las empresas de servicios”, para ello se ha utilizado un diseño de investigación no experimental descriptivo, donde se investigará y revisará la literatura científica relacionado al título en mención de diferentes artículos, revistas, publicaciones o libros de reconocido prestigio académico.

La información recogida ha sido de diferentes bases de datos electrónicas, una de las principales ha sido EBSCOhost que nos ofrece miles de recursos de información especializada, sobretodo fuentes de instituciones y universidades reconocidas mundialmente. Se eligió la revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años, 2007 – 2017, en idioma español e inglés, por la gran cantidad de información obtenida.

En este sentido, se buscó responder a la interrogante principal ¿Cómo ha evolucionado la selección de personal en las empresas latinoamericana en los últimos 10 años? Teniendo en cuenta que hoy en día el candidato elegido será la principal fuerza productiva y activo más valioso de la organización.

Palabras claves: Selección de personal, selección de personal psicología, selección de personal recursos humanos, tendencias en selección de personal.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En este mundo globalizado tan cambiante y complejo, se ha podido observar que en los últimos 10 años, las organizaciones han considerado fundamental las nuevas tendencias en la selección de personal, ya que consideran pieza fundamental y activo más valioso de la empresa al capital humano, aunque aún no se identifica en un cien por ciento en las organizaciones. Los avances en la tecnología influye considerablemente en las organizaciones, como en reclutar y seleccionar personal. Según Haid & Torres (2017), en su artículo científico refiere que: “Hoy en día la tecnología impacta de manera favorable dentro del proceso de selección de una empresa, a través de portales de trabajo como LinkedIn, Corner Job y redes sociales para difundir las ofertas laborales de manera más rápida”. Efectivamente, las nuevas tendencias han impactado de manera favorable a las grandes compañías, obteniendo como resultado un trabajo más eficiente y eficaz en atraer talento humano minimizando costos y tiempo. Tal como se menciona, en la investigación científica realizada por García et al (2016) Afirman: “El crecimiento de la tecnología, el internet y demás instrumentos tecnológicos, ha dado paso a oportunidades significativas para las empresas a fin de agilizar y hacer más eficientes los procesos de integración de su personal” (p.3). Por ejemplo, las empresas de retail, mineras y financieras son las que hoy en día emplean esta nueva tendencia electrónica. Por ende, es considerada una herramienta esencial y más utilizada por empresas comerciales y de servicios.

El proceso de selección de personal es parte fundamental dentro de la gestión de recursos humanos, ya que consiste en elegir al candidato más calificado para el puesto requerido.

Chiavenato (2008) refiere que: “En el proceso de selección de personal lo que está en juego es el capital intelectual” (p.137). Es decir, que las organizaciones deben enfocarse en el conocimiento, destrezas, habilidades y valores del personal al momento de atraer candidatos, ya que serán ellos quienes generarán un gran valor en la productividad y desarrollo de la organización.

En esta investigación teórica tiene como objetivo hacer una revisión de la literatura de los diez últimos años para analizar las interrogantes ¿Cómo ha evolucionado la selección de personal en las empresas de servicios en los últimos 10 años? Definitivamente, la selección de personal ha pasado por varias etapas en estos últimos años, desde técnicas de entrevistas tradicionales a técnicas innovadoras, que obviamente supera la técnica antigua. Otra interrogante en esta investigación sería ¿Cómo ha impactado las nuevas tendencias de selección de personal en las empresas de servicios en los últimos 10 años? Las nuevas tendencias han impactado de manera positiva en las organizaciones, ya que ha permitido reducir sus costos y tiempo, pudiendo de esta manera enfocarse más en otros temas de gestión de recursos humanos.

A partir de ello, el presente proyecto plantea su objeto de estudio y formula como objetivo general: Identificar las nuevas tendencias y su impacto en la selección de personal en las empresas de servicios. De ahí que los objetivos específicos sean: (a) definir selección de personal en las empresas de servicios en los últimos 10 años; (b) analizar las nuevas tendencias de la selección de personal en las empresas de servicios en los últimos 10 años, y (c) evaluar el impacto de la selección de personal en las empresas de servicios en los últimos 10 años.

Finalmente, se explicará la metodología y herramientas que se empleó en la revisión sistemática.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

El presente estudio de revisión sistemática de la literatura, es definido como “un conjunto de procesos sistemáticos críticos e empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema” (Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P, 2014, p.4). Por lo tanto, la investigación de estudio es no experimental, descriptiva y cualitativa, en la cual se evaluará los siguientes criterios; diferentes bases de datos electrónicas como libros, publicaciones, revistas, artículos científico, etc. de reconocido prestigio académico, de estudio primario (originales), en idioma español e inglés, con una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años, 2007-2017.

En la investigación teórica uno de las principales bases de datos electrónicas más utilizada ha sido EBSCOhost que nos ofrece miles de recursos de información especializada, sobretodo fuentes de instituciones y universidades reconocidas mundialmente. También, se utilizó las bases de datos Google Académico, E-Libro Cátedra, Ebook Central, Redalyc y Scielo. En donde se realizó una búsqueda avanzada considerando la palabra clave “selección de personal”. Con la finalidad de detallar la búsqueda de literatura científica se establecieron operadores boléanos y filtros: [(“selección de personal”) AND (“tendencias”)].

La presente estrategia de búsqueda utilizada como palabras claves son: selección de personal, tendencias de selección de personal, selección de personal psicología, selección

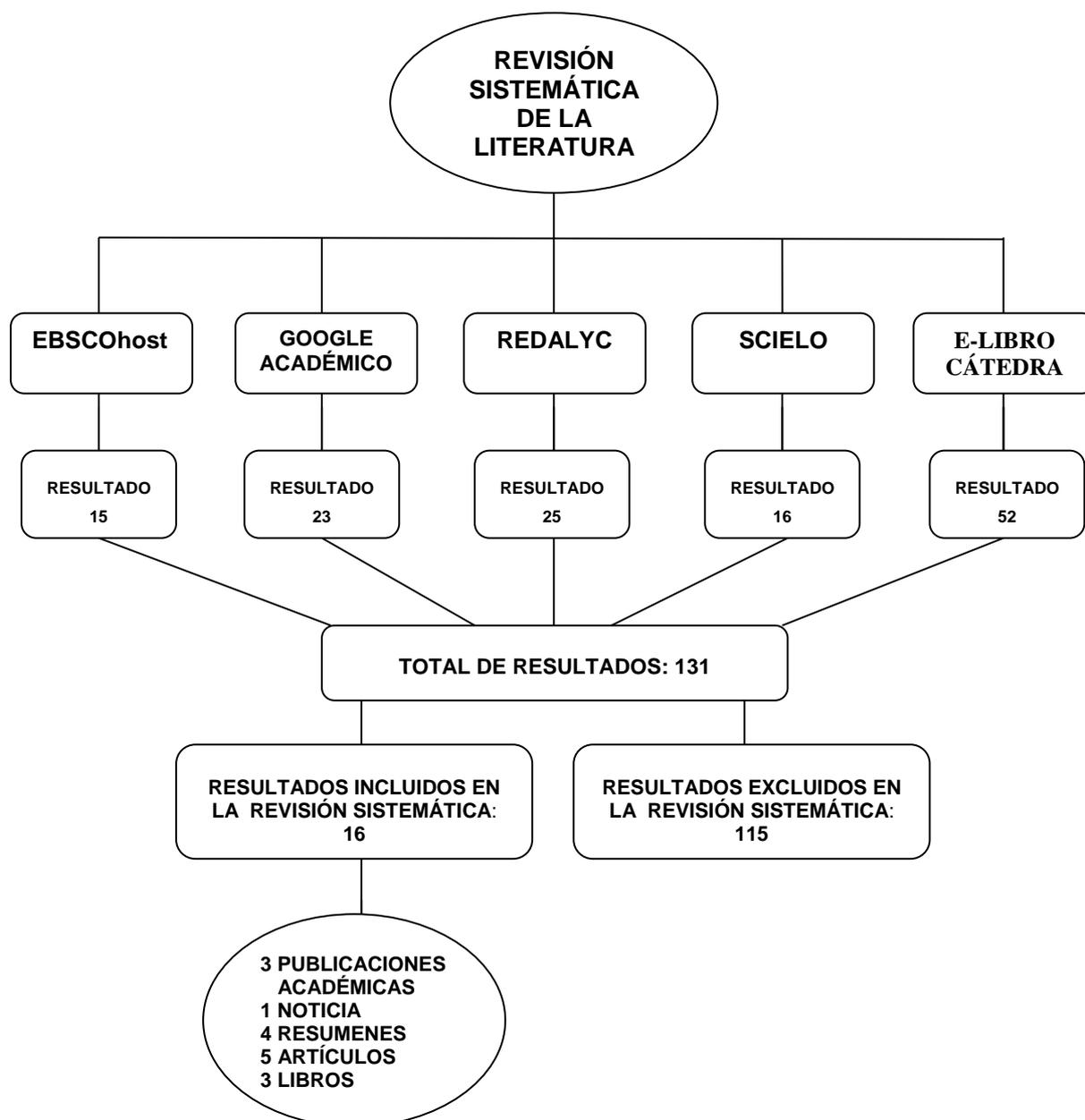
de personal en el área comercial, impacto en la selección de personal, importancia en la selección de personal.

La muestra está conformada por 131 publicaciones de análisis, entre ellas las bases de datos electrónicos EBSCOhost, Google Académico, E-Libro Cátedra, Ebook Central, Redalyc y Scielo; las cuales se contemplan entre los años 2007 al 2017, como fuente principal de la revisión, es decir por criterio de actualidad. También, se buscó información haciendo uso de las palabras claves, en la cual se encontró 131 resultados de búsqueda y se descartaron 115 por no encontrarse dentro del criterio de información actual, por presentar un nivel bajo de evidencia, por no cumplir con el tema de búsqueda, por tesis publicadas y texto incompleto. Las preguntas de investigación establecidas para conducir el proceso de investigación fue la siguiente: ¿Cómo ha evolucionado la selección de personal en las empresas de servicios en los últimos 10 años? ¿Cómo ha impactado las nuevas tendencias de selección de personal en las empresas de servicios en los últimos 10 años?

Para el proceso de recopilación de datos consideraremos los descriptores o variable utilizada en la investigación teórica: “Selección de personal”, “Nuevas tendencias en la selección de personal”, “Tendencias e impacto en la selección de personal”; y la técnica de exploración bibliográfica en la investigación serán de bibliotecas virtuales y fuentes de información en internet haciendo uso de operadores lógicos ON-AND-OR en las bases de datos.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

FIGURA 1. DIAGRAMA DE FLUJO DE LA REVISIÓN SISTEMÁTICA



Fuente: Elaboración propia

A continuación se detalla las rutas de búsqueda de la siguiente manera:

Tabla 1

Características del buscador de estudios

| BUSCADOR | BOOLEANO / FRASE | RESULTADO DE BUSQUEDA | INTERVALO ESPECÍFICO | IDIOMA | TIPO DE FUENTES |
|-------------------------|---|-----------------------|----------------------|------------------|--|
| Google Académico | Selección de personal, nuevas tendencias, selección de personal, selección de personal área comercial | 23 | 2007-2017 | Cualquier idioma | Resúmenes. |
| EBSCOhost | Selección de personal AND empresas | 15 | 2007-2017 | Español / Inglés | Publicaciones académicas, revistas, libros, noticia. |
| Redalyc | Selección de personal AND tendencias | 25 | 2007-2017 | Español | Artículos. |
| Scielo | Selección de personal AND empresas | 16 | 2007-2017 | Español | Artículos. |
| E-Libro Cátedra | Selección de personal | 52 | 2007-2017 | Español | Libros, libros electrónicos. |

Fuente: Elaboración propia

En la búsqueda de información científica de los últimos 10 años, 2007-2017, se usó las palabras claves en la base de datos electrónicos de EBSCOhost, Google Académico, E-Libro Cátedra, Redalyc y Scielo, en la cual se encontró 131 resultados de búsqueda, entre ellos resúmenes, publicaciones académicas, revistas, libros, noticias y artículos; de las cuales se descartó 115 resultados por no encontrarse dentro del criterio de información como el rango de años, por presentar un nivel bajo de evidencia, por no cumplir con el tema o título de búsqueda, por encontrar tesis publicadas y texto incompleto.

Luego, de los resultados encontrados se procedió a descartar o excluir todo tipo de fuente que no cumpliera con los criterios de búsqueda, logrando rescatar 16 resultados que serán incluidas en la revisión sistemática, entre ellos tenemos: 03 publicaciones académicas, 01 noticia, 04 resúmenes, 05 artículos y 03 libros.

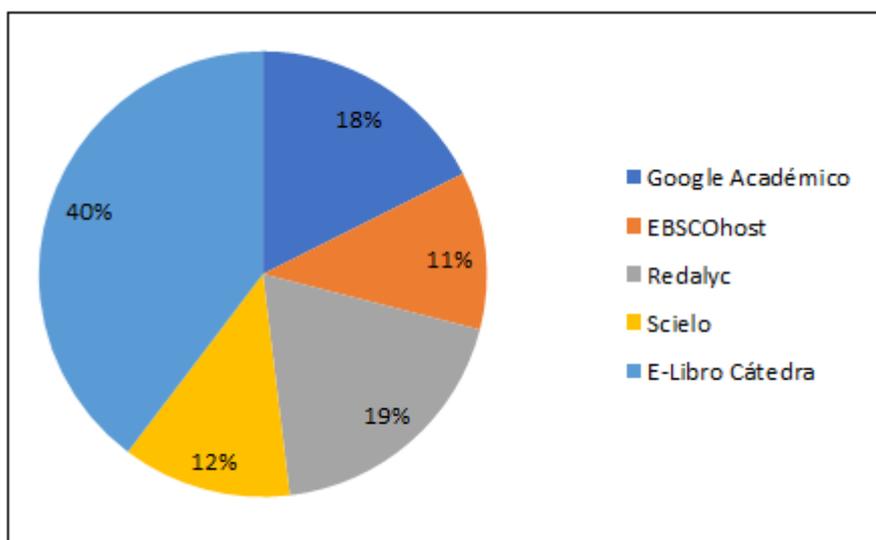


FIGURA 2
RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN TEÓRICA

Con respecto a los resultados de las bases de datos de la investigación teórica utilizada, se ha podido responder a la formulación de la interrogante planteada ¿Cómo ha evolucionado la selección de personal en las empresas de servicios en los últimos 10 años? ¿Cómo ha impactado las nuevas tendencias de selección de personal en las empresas de servicios en los últimos 10 años?

Según Spar & Pletenyuk (2018) en su artículo refieren que: “De acuerdo a los estudios realizados a la hora de elegir un candidato, las entrevistas tradicionales no son buenas para predecir el rendimiento laboral”.

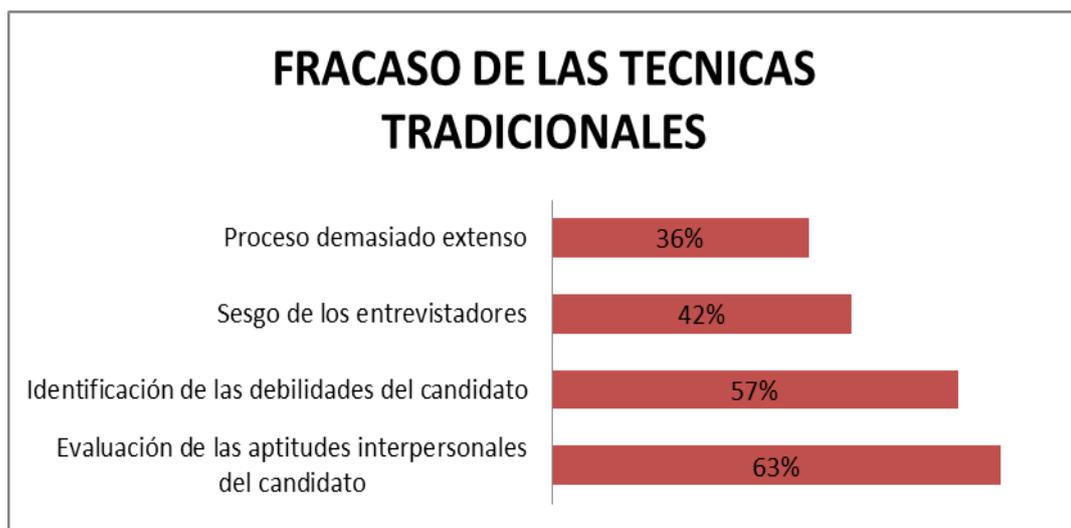


FIGURA 3
PORCENTAJE DE FRACASO DE LAS TÉCNICAS TRADICIONALES

En cambio, las técnicas innovadoras superan a las tradicionales, a pesar que durante décadas han sido utilizadas. Las nuevas técnicas han obtenido resultados muy favorables en su investigación.

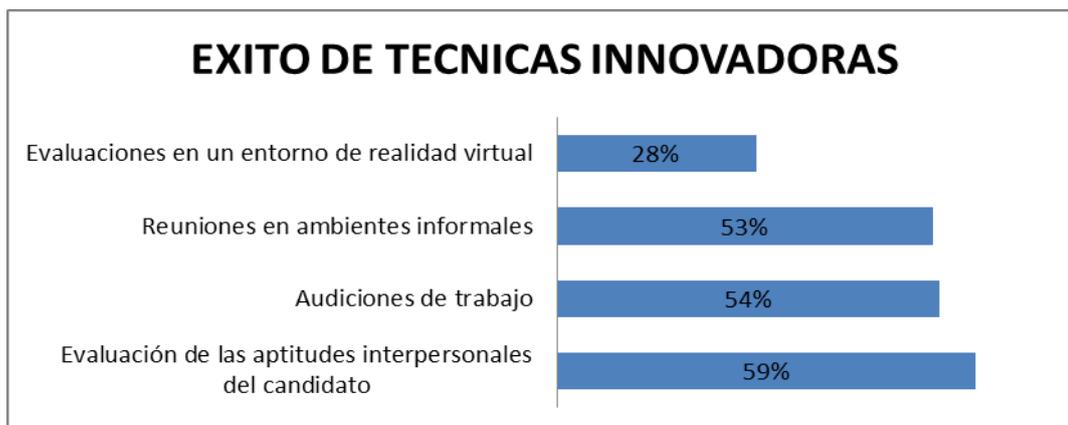


FIGURA 4
PORCENTAJE DE ÉXITO DE LAS TÉCNICAS INNOVADORAS

Tabla 2
Nuevas técnicas innovadoras y sus resultados

| AUTORES | TÉCNICAS INNOVADORAS | RESULTADOS |
|--------------------------|--|---|
| Spar, B. & Pletenyuk, I. | Evaluación de aptitudes interpersonales | Permite medir rasgos como la curiosidad y capacidad de trabajar en equipo, y ofrece una visión más realista de la personalidad del candidato. |
| | Audiciones de trabajo | Las empresas les paga a los candidatos para que realicen trabajos reales, y de este modo evalúan sus aptitudes en acción. |
| | Reuniones en ambientes informales | Permite conocer el carácter del entrevistado. |
| | Evaluaciones en un entorno de realidad virtual | Las empresas simulan entornos 3D para poner en prueba las aptitudes del candidato con un enfoque estandarizado. |
| | Entrevista de video o en directo | Permite evaluar a un grupo de candidatos en menos tiempo. |

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, estas nuevas tendencias en el proceso de selección de personal, a través del uso de la tecnología se ha empleado técnicas y herramientas que facilitan dicho proceso para captar al mejor talento, a pesar de que existan ventajas y desventajas con estas tendencias.

Tabla 3
Ventajas y desventajas de uso de redes sociales

| VENTAJAS | DESVENTAJAS |
|--|--|
| Los medios sociales amplían el acceso a un enorme grupo de candidatos. | Saturación de candidaturas, generando gran cantidad de demanda de empleo. |
| Existe disponibilidad de la oferta de trabajo de manera ilimitada. | Pérdida de contacto humano. |
| Son de amplio alcance, ya que permiten reclutar personal de cualquier parte del mundo. | Falta de confiabilidad en el uso de los datos. |
| Permiten disminuir los costos y tiempo. | Limitaciones de la propias redes, ya sea por escasez, cobertura o mal funcionamiento. |
| Facilitan el proceso, ya que se procesa la información de manera electrónica. | Algunos de los formatos que ofrecen los websites especializados son incompletos o desorganizados, complicando la tarea de selección. |
| Mantiene la base de datos sobre candidatos potenciales para futuros procesos de contratación. | La selección de personal es especialmente útil para determinados perfiles y puestos de trabajo, principalmente para puestos técnicos y no para puestos directivos. |
| Rapidez para cubrir las vacantes ya que se automatizan las tareas y no hay resguardo de demasiado papeleo. | |

Fuente: García et al (2016)

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Después de aplicada la metodología en la presente revisión sistemática se presentan los resultados seleccionados que serán utilizadas en la investigación en relación al título “Nuevas tendencias en la selección de personal y su impacto en las empresas de servicios”.

Los resultados seleccionados en la investigación cumplen con los criterios de búsqueda, como intervalo de año, idioma, tipo de fuente y relación al título de investigación. Por lo tanto, hemos logrado encontrar diferentes definiciones respecto al título de investigación, la importancia del proceso y cómo ha evolucionado en base a la tecnología año tras años el proceso de selección de personal facilitando el trabajo, a través de técnicas y herramientas empleadas, con la finalidad de conocer los resultados favorables y desfavorables en el proceso de selección.

Durante la búsqueda de información en las diferentes bases de datos electrónicos, ha sido complicado llegar al resultado, debido a la gran cantidad de información que arrojaba el buscador, teniendo que filtrar ciertos criterios y utilizar frases o booleano como ON-AND-OR, para facilitar la búsqueda. Por otro lado, en la investigación teórica se encontraba con base de datos de investigación como libros y tesis en relación al tema de búsqueda, teniendo que descartarlo de nuestra investigación, ya que presentaban información incompleta, y otros criterios que no cumplían, de acuerdo a nuestra investigación.

Conclusiones

El propósito de esta revisión sistemática, es conocer evolución del proceso de selección de personal en los últimos 10 años, a través de las nuevas tendencias y tecnología que cada año se va acentuando en nuestra sociedad. Con el transcurrir del tiempo, se ha observado cómo ha evolucionado la selección de personal, ya que hoy en día es más rápido gracias a las nuevas tendencias y la tecnología, en donde el empleador tiene la posibilidad de buscar y encontrar al candidato más idóneo para cubrir una vacante; asimismo el candidato puede encontrar portales laborales donde cumpla con el perfil requerido y postular.

También, se busca analizar las técnicas y herramientas que utilizan los empleadores en todo el proceso de selección de personal y la importancia que genera para el logro de los objetivos planteados de la organización. Una de las herramientas más utilizadas hoy en día son los portales laborales y redes sociales que cuentan con mayor alcance, permite minimizar costos y tiempo.

Y finalmente, analizar el impacto que genera el proceso de selección de personal con respecto a las nuevas tendencias y tecnologías empleadas en el proceso de estos 10 últimos años.

REFERENCIAS

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2008). *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones*; Editorial Mc Graw Hil; Octava Edición.

Koontz, Harold; Weihrich, Heinz; Cannice, Mark. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*, Editorial Mc Graw Hil; 14ª edición; México.

Spar, B. & Pletenyuk, I. (2018). *Tendencias internacionales en selección de Personal*. Recuperado de: <https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/es-mx/talent-solutions/resources/pdf/global-recruiting-trends-2018-v02.28-es-lataam-final.pdf>

Gan, Federico; Trigine, Jaume. (2012). *Selección de Personal*; Colección: Monografías; Serie: Administración / Marketing; Ediciones Díaz Santos; Madrid. Recuperado de: <http://ebookcentral.proquest.com/lib/upnortesp/detail.action?docID=3228680#>

Atalaya, M. (2001). Nuevos enfoques de selección de personal. En *Revista de investigación en psicología*, 4(2). Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v04_n2/pdf/a10v4n2.pdf

Arza, L; Verdecia, E. & Lavandero, J. (2012). *El empleo de métodos de toma de decisiones y técnicas de soft computing en la selección de personal*. Repositorio digital de la

Universidad de Ciencias Informática. La Habana, Cuba. Recuperado de:
<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=24&sid=024e3239-b8bd-41b0-92d3-144b3d33d382%40sessionmgr120>

Alonso, P., Moscoso, S. & Cuadrado, D. (2015) Procedimiento de Selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. En *Revista de psicología de trabajo y de las organizaciones*, 31 (2) pp. 79-89. Recuperado de:
<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.002>

Arango, R. (2012). *El proceso de selección y contratación de personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia)*, En *Red de Revistas Científicas de América Latina y El Caribe, España y Portugal*, pp. 83-114. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/html/646/64623932005/>

López, J. (2010). La selección de personal basada en la competencia y su relación con la eficacia organizacional. Perspectivas. En *Red de Revistas Científicas de América Latina y El Caribe, España y Portugal*, Bolivia., pp. 129-152. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941230007>

Zarazúa, J. (2013). *La selección de personal por competencias ¿Cómo aplica en la empresa Mexicana?* En *Gestión y Estrategia*, México. Recuperado de:
www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf

Hernández, B. (2012). *La selección de personal*, algunas consideraciones frente a sus prácticas. Repositorio digital de la Universidad de Medellín. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/seec/v15n31/v15n31a8.pdf>

Haid, V. & Torres, G. (2017). *La selección de personal y la nueva tecnología*. Repositorio digital de la Universidad de Especialidades Espíritu Santo. Recuperado en: <http://repositorio.uees.edu.ec/handle/123456789/2328>

Ortiz, A. (2017). *Investigación sobre reclutamiento, selección y contratación de personal a los empleadores de la ciudad de Monterrey, N.L. y su área metropolitana*. Daena: International Journal of Good Conscience, 12 (3) pp. 375-386. Recuperado de: [http://www.spentamexico.org/v12-n3/A23.12\(3\)375-386.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A23.12(3)375-386.pdf)

Solano, A. & Smith, V. (2017). *Efectos del atractivo físico y el sexo en la selección de personal: Un estudio experimental*. En *Universidad de Costa Rica, Costa Rica*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/jatsRepo/647/64750138020/index.html>

García et al (2016). *Proceso de reclutamiento y redes sociales*. *Revista Iberoamericana para la investigación y desarrollo educativo*, 6(12). Recuperado de: www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/226/1029

**ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO
DE INVESTIGACIÓN**

El asesor *Dr. Piero Guillermo Zaldivar Cuya*, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de *Negocios*, Carrera profesional de *Administración*, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la investigación del estudiante: *Sandra Sally Valle Segovia*.

Por cuanto, **CONSIDERA** que el trabajo de investigación titulado: *Nuevas tendencias en la selección de personal y su impacto en las empresas de servicios: Revisión Sistemática de la Literatura Científica en los últimos 10 años. 2007 - 2017*, para aspirar al grado de bachiller por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al(los) interesado(s) para su presentación.



Dr. Piero Guillermo Zaldivar Cuya

Asesor



RÚBRICA DE EVALUACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

RÚBRICA DE EVALUACIÓN DE REVISIÓN SISTEMÁTICA

Título de la investigación: "NUEVAS TENDENCIAS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU IMPACTO EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS: UNA
Sandra Sally Valle Segovia

| Nombres y apellidos del evaluador : Dr. Piero Guillermo Zaldívar Cuya | | | | | | | |
|---|---------------------------|--|--------------------------|-------------------|--------------------|----------------|------------------|
| Sede: Los Olivos | | Carrera: Administración | | | Facultad: Negocios | | |
| CONDICIONES OBLIGATORIAS | | | | | | | |
| Coherencia | | Los resultados, discusión y conclusiones responden a la pregunta y objetivo de la investigación | | | Sí | No | |
| Consistencia | | Cada una de las secciones del trabajo de investigación está debidamente sustentada | | | Sí | No | |
| Informe de similitud | | Tiene 0% de similitud después de eliminar falsos positivos | | | Sí | No | |
| CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | |
| Sección | | Ítem | Reportado en la página # | Puntaje | | | |
| | | | | Bien desarrollado | Parcialmente | No lo presente | Puntaje obtenido |
| Título | Título | Identifica el reporte como una revisión sistemática. | | 0,5 | 0,25 | 0 | |
| Resumen | Resumen | Proporciona en 200 palabras: antecedentes; objetivos; fuentes de datos; criterios de elegibilidad, objeto de estudio; métodos de evaluación y síntesis del estudio; resultados; limitaciones; conclusiones. | | 1 | 0,5 | 0 | |
| Introducción | Justificación | Describe la justificación de la revisión en el contexto de lo que ya se conoce. | | 1 | 0,5 | 0 | |
| Introducción | Objetivos | Proporciona una declaración explícita de las preguntas que se están tratando con referencia al objeto de estudio. | | 2 | 1 | 0 | |
| Metodología | Criterios de elegibilidad | Especifica las características de los estudios considerados (por ejemplo, los estudios que miden la empleabilidad de los universitarios) y las características del informe (por ejemplo, los años considerados, el idioma y el estado de publicación). | | 1 | 0,5 | 0 | |
| Metodología | Recursos de información | Describe las bibliotecas virtuales consultadas para el estudio. Por ejemplo, Ebsco, Redalyc, Google Académico, etc. | | 0,5 | 0,25 | 0 | |

22/07/2018



| | | | | | | |
|---------------|----------------------------------|--|-----|------|----|---|
| Metodología | Búsqueda | Presenta la estrategia de búsqueda utilizada. Por ejemplo, palabras claves, limitadores utilizados (por ejemplo, periodo, tipos de documentos, idioma, etc.) de tal forma que pueda replicarse el estudio. | 0,5 | 0,25 | 0 | |
| Metodología | Selección de estudios | Indica los criterios por los que descartó o incluyó estudios (por ejemplo, del total del resultado de la búsqueda se descartaron cinco porque no tenían instrumentos de medición de empleabilidad). | 1 | 0,5 | 0 | |
| Metodología | Proceso de recopilación de datos | Describe el método de extracción de datos de los estudios (por ejemplo, en tablas que describen los estudios con campos como: año de publicación, revista, país, institución, tipo de estudio, etc.) y cualquier proceso para obtener y confirmar los datos de los estudios. | 0,5 | 0,25 | 0 | |
| Resultados | Selección del estudio | Proporciona el número de estudios examinados, evaluados por elegibilidad e incluidos en la revisión, con razones para las exclusiones en cada etapa, idealmente con un diagrama de flujo. | 2 | 1 | 0 | |
| Resultados | Características de los estudios | Para cada estudio, presenta las características para las que se extrajeron los datos (por ejemplo, año de publicación, revista, país, institución, tipo de estudio, etc.). | 2 | 1 | 0 | |
| Resultados | Análisis global de los estudios | Presenta las características de los estudios de manera globalizada (por ejemplo, porcentaje de estudios por año de publicación, por tipos, por temas abordados, etc.) . | 2 | 1 | 0 | |
| Discusión | Resumen de los resultados | Resume los principales hallazgos, incluida la fuerza de la evidencia para cada resultado principal; considera su relevancia para el objeto de estudio. | 3 | 1,5 | 0 | |
| Discusión | Limitaciones | Discute las limitaciones en el estudio y el nivel de resultado (por ejemplo, riesgo de sesgo) y a nivel de revisión (por ejemplo, recuperación incompleta de la investigación identificada, sesgo de notificación). | 1 | 0,5 | 0 | |
| Discusión | Conclusiones | Proporciona una interpretación general de los resultados, responde la pregunta de la investigación, y las implicaciones para la investigación futura. | 2 | 1 | 0 | |
| Puntaje total | | | | | 16 | 0 |

Adaptado de: Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA Group (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. PLoS Med 6(7): e1000097. doi:10.1371/journal.pmed1000097



ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Director/Coordinador William César Javier Jáuregui, de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, ha procedido a realizar la evaluación del Trabajo de Elija un elemento. del (o los) estudiante (s)/egresado (s):

- SANDRA SALLY VALLE SEGOVIA
(Nombre completo de estudiante o egresado)
-
(Nombre completo de estudiante o egresado)

Para aspirar al grado de bachiller con el Trabajo de Elija un elemento. titulado

NUEVAS TENDENCIAS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU IMPACTO EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS: Revisión Sistemática de la literatura Científica

Luego de la revisión, en forma y contenido, del Trabajo de Elija un elemento. expresa el siguiente resultado:

Aprobado

Calificativo:

() Excelente: De 20 a 18.

Sobresaliente: De 17 a 15.

() Bueno: De 14 a 13.

Desaprobado

Mez, 21 de Enero del 2019.
(Lugar) (día) (mes) (año)

William César Javier Jáuregui
Ing./Lic./Mg./Dr
(Nombre completo del Director/Coordinador)
Director/Coordinador de Carrera

