



*Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.*



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.

## Proceso de reclutamiento en las empresas medianas del municipio de Tecomán, Colima

*Alfredo Salvador Cárdenas Villalpando<sup>1</sup>*

*Enrique Macías Calleros\**

*Arenagua Uriostegui Fernández \*\**

### Resumen

La presente investigación tiene por objetivo determinar el proceso y las herramientas de reclutamiento y selección que se emplean en las empresas medianas de este municipio, a partir del análisis de los procesos actuales de estas. Se desarrolla con una metodología exploratoria propone alcanzar una visión de forma general a la solución del problema, cualitativa pues se basa en la obtención de datos en principios no cuantificables, los cuales son basados en la observación, es de tipo no experimental porque explica y pormenoriza las acciones y las situaciones que ya han ocurrido en las empresas y transversal puesto que está centrada en la comparación de determinadas características. Se diseñó un instrumento de recolección de datos tipo encuesta, que integra 17 ítems y que fue aplicada a 30 empresas medianas del municipio de Tecomán.

**Palabras clave:** procesos, reclutamiento, selección, empresas medianas

### Abstract

The present investigation of "Recruitment and selection strategies in the medium-sized companies of the municipality of Tecomán, Colima", aims to determine the process and the recruitment and selection tools that are used in the medium-sized companies of this municipality, based on the analysis of their current processes. It is developed with an exploratory methodology, it proposes to reach a vision in a general way to the solution of the problem, qualitative because it is based on obtaining data in non-quantifiable principles, which are based on observation, it is of a non-experimental type because it explains and details actions and situations that have already occurred in companies and transversal since it is focused on the comparison of certain characteristics. A survey-type data collection instrument was designed, which integrates 17 items and was applied to 30 medium-sized companies in the municipality of Tecomán.

**Keywords:** processes, recruitment, selection, medium-sized companies

---

<sup>1</sup> \*\*Universidad de colima facultad de contabilidad y administración de tecoman

## **Introducción**

En el presente trabajo de investigación se abordará el tema acerca de las estrategias de reclutamiento y selección en las empresas medianas del municipio de Tecomán, las cuales son una de las funciones más importantes de un área o departamento de Recursos Humanos.

Pues de acuerdo con Llanos (2019), el proceso de reclutamiento debe ser tomado en cuenta desde un punto de vista objetivo, por organizaciones empresariales de cualquier giro y tamaño; con estrategias de reclutamiento e indicando la importancia de contar con un programa permanente de recursos humanos. Ahora bien, el proceso de selección del recurso humano siguiendo a Pierre (1994), lo define como aquel proceso que consiste en elegir entre diversos candidatos para un cargo, cuando se ha estimado útil crear, mantener o transformar ese cargo.

Con lo antes mencionado se puede entender que el principal objetivo de este proceso se trata de localizar y contratar el mejor personal capacitado para las empresas medianas del municipio de Tecomán los cuales estén dispuestos a cumplir con las funciones del puesto establecido y puedan cubrir sus necesidades de trabajo. Dé tal forma que los nuevos candidatos que hayan sido previamente seleccionados e ingresen a dichas empresas sean indispensables para la buena productividad de ella y con esto tenga una mayor fluidez en el funcionamiento, el desarrollo y en la evolución de la empresa. Obteniendo así grandes beneficios tanto para la empresa y el personal que trabajan en ella, como en el aspecto económico, profesional y personal.

Se pretende que, al finalizar el trabajo, se determine el número de empresas que ponen en práctica el reclutamiento interno y externo, así como la utilización de las redes sociales con el propósito de reclutar personal y finalmente identificar las etapas por las que los candidatos pasan al ser seleccionados.

## **Planteamiento del problema**

La problemática por la que se realiza este trabajo de investigación es el que se cree que existe poco conocimiento de los procesos y las estrategias que forman parte del reclutamiento y selección de personal en las empresas medianas del municipio de Tecomán, y cómo esto afecta o beneficia después en el desempeño de la empresa. Ya que lamentablemente, si no se le da la importancia que requiere este proceso, se puede contratar al personal equivocado, por esto es necesario tener las adecuadas estrategias para encontrar a los mejores candidatos y elegir quienes cumplan con las características necesarias para satisfacer las necesidades del puesto a ocupar.

Actualmente en el mundo globalizado e industrializado, las exigencias del mercado son cada vez más, por lo que un posible margen de error puede afectar de manera considerable. Por lo tanto, las empresas deben

contar con procesos establecidos que apoyen en el reclutamiento y selección de las personas, logrando que estas permitan estar en condición de mejora continua.

El conocimiento más amplio de este proceso de reclutamiento y selección, así como la elaboración de nuevas estrategias, les permitirá a las empresas observar la efectividad que se tiene si se realiza de la manera correcta, al igual que se podrán identificar las debilidades que se estaban teniendo en esta área del recurso humano.

Retomando lo antes mencionado, es de suma importancia conocer, diseñar y posteriormente contar con las estrategias adecuadas para estos procesos, pues el principal objetivo de esto es el que el reclutamiento y la selección de los empleados sea mejor al elegir a los más competentes, es decir, que cumplan con las características, conocimientos y habilidades para ocupar el puesto vacante en la empresa y así lograr un funcionamiento de esta que sea más eficaz y eficiente.

### **Justificación**

Considerando que el objetivo del presente estudio es la elaboración de una propuesta metodológica para la realización del proceso de selección y reclutamiento de personal en las empresas medianas, se considera necesario el diseño y validación de un instrumento de recolección de datos, que permita identificar los procesos que emplean actualmente dichas empresas, con la finalidad de analizarlos y generar la propuesta que ocupa al presente trabajo.

El presente trabajo de investigación apoyará a entender con mayor precisión el proceso que siguen las empresas medianas del municipio de Tecomán, Colima, para la realización del reclutamiento y selección de personal; en el entendido, de la población objeto de estudio, son precisamente las empresas medianas de más 51 trabajadores y menos de 250, de cualquier giro y sector económico.

Para poder generar la propuesta, es necesario realizar un análisis conceptual, del estado actual, tendencias y conocimiento frontera de la teoría que gira en torno al estudio, de igual forma, se definirán como variables los procesos de selección, reclutamiento y las empresas, con la finalidad de analizarlas pormenorizado y revisar la relación que existe entre ellas.

Al exponer a los empresarios la importancia que tienen la implementación de estos procesos de reclutamiento y selección de personal, puedan enriquecer sus conocimientos de manera que estos se puedan renovar o mejorar. De la misma forma, se puede señalar que estos procesos pueden ser adaptados a un entorno más dinámico y competitivo, logrando así conseguir competir con éxito.

## **Preguntas de investigación**

Las preguntas de investigación son, de alguna manera, conectores temáticos, teóricos y metodológicos. Son el eje del proceso investigativo, su inicio y su orientador básico y también punto de llegada en cuanto el sentido del proceso de investigación es dar respuesta a la pregunta formulada (Galeano, 2021).

- ¿Cuáles son las herramientas más efectivas del proceso de reclutamiento de personal que tienen establecidas las empresas medianas del municipio de Tecomán, Colima?
- ¿Cuál es el proceso de selección de personal que tienen establecidas actualmente las empresas medianas del municipio de Tecomán, Colima?

## **Objetivo general**

Determinar el proceso y las herramientas de reclutamiento y selección que se emplean en las empresas medianas del municipio de Tecomán, Colima.

## **Objetivos específicos**

- Diseñar un instrumento que permita conocer las herramientas que se utilizan en el proceso de reclutamiento y selección en las empresas medianas del municipio de Tecomán, Colima.
- Analizar los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento.

## **Metodología**

Bosquejo Metodológico

Los pasos para la realización del presente trabajo de investigación de manera general son los siguientes:

- Identificar una problemática en el municipio de Tecomán, Colima.
- Realizar una breve introducción que describa el tema y el contenido del trabajo de investigación.
- Realizar una revisión de trabajos similares y antecedentes.
- Plantear el problema a resolver.
- Definir las tres preguntas de investigación.
- Delimitar un objetivo general y dos objetivos específicos.
- Crear dos hipótesis alrededor de una propuesta de solución.
- Justificar el porqué de este trabajo de investigación.
- Desarrollar los cuatro temas y sus subtemas del marco teórico.
- Elegir la metodología a emplear.
- Determinar el tipo de investigación basado en el trabajo de las medianas empresas.
- Determinar la población, muestra, tamaño de la muestra y muestreo.
- Obtener resultados una vez aplicado el instrumento.

- Redactar conclusiones.

### **Tipo de Investigación**

La investigación que se realizó en este trabajo de investigación es de carácter exploratoria según el nivel de conocimiento, una investigación cualitativa según el tipo de datos recogidos, es no experimental de acuerdo al grado de manipulación de las variables, y es transversal de acuerdo al periodo temporal.

Los tipos de investigación a los que pertenece este trabajo de investigación son los siguientes:

#### *Investigación exploratoria*

De acuerdo con Naghi Namakforoosh (2005), la investigación exploratoria es una perspectiva general del problema. Este tipo de estudios ayuda a dividir un problema muy grande y llegar a unos subproblemas, más precisos hasta en la forma de expresar las hipótesis.

Es de investigación exploratoria porque propone alcanzar una visión de forma general a la solución del problema.

#### *Investigación cualitativa*

Blasco y Pérez (2007), citado por Medina (2017), señalan que la investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas.

Es de investigación cualitativa pues se basa en la obtención de datos en principio no cuantificables, los cuales son basados en la observación.

#### *Investigación no experimental*

Kerlinger y Lee (2002) nos dicen que la investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables. Se hacen inferencias sobre las relaciones entre las variables, sin intervención. Es de carácter no experimental porque explica y pormenoriza las acciones y las situaciones que ya han ocurrido en las empresas.

#### *Investigación transversal*

Según Pereyra (2020) la investigación transversal es la reúne datos en un momento único del tiempo, con la finalidad de describir variables, estudiar su incidencia e interrelación.

Esta investigación es de origen transversal porque está centrada en la comparación de determinadas características, compartiendo todos los sujetos de la misma temporalidad.

## Población

Según el autor Arias (2006, p. 81) define que la población es un “conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”.

Según el DENUE (2015) existen 32 empresas medianas en el municipio de Tecomán.

### PROCEDIMIENTO DEL CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Según Pickers (2015), La fórmula para calcular el tamaño de muestra cuando se conoce el tamaño de la

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

población es la siguiente:

En donde:

N= tamaño de la población

Z= nivel de confianza

P= probabilidad de éxito, o proporción esperada

Q= probabilidad de fracaso

D= precisión (Error máximo admisible en términos de proporción).

- Nivel de confianza 95% = 1.96
- Margen de error 5%
- Población 32
- Probabilidad de fracaso 50%
- Probabilidad de éxito 50%
- 

$$n = \frac{32 \times (1.96)^2 \times (0.5)(0.5)}{(0.05)^2 \times (32 - 1) + (1.96)^2 \times (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{32 \times (3.8416) \times (0.25)}{(0.0025) \times (31) + (3.8416) \times (0.25)}$$

$$n = \frac{122.9312 \times (0.25)}{0.0775 + 0.9604}$$

$$n = \frac{30.7328}{1.03815}$$

n=30

## **Muestra**

Arias (2006, p. 83) define que “La muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”

Una vez realizado el procedimiento del cálculo del tamaño de la muestra, arrojó como resultado que con el 95% de confianza y un 5% de margen de error, es necesario encuestar a 30 empresas medianas del municipio de Tecomán.

### *Muestreo probabilístico*

Abascal y Grande (2005) mencionan que el este el muestreo probabilístico está basado en un proceso de azar y las unidades que componen la muestra se seleccionan aleatoriamente. Este procedimiento es el único que es científico y permite medir o acotar el error de muestreo.

### *Muestreo aleatorio simple*

De acuerdo con Abascal y Grande (2005) dicen que muestreo aleatorio simple consiste en extraer una muestra de tamaño n, de una población de tamaño N, de manera totalmente aleatoria.

El muestreo probabilístico fue elegido para esta investigación, ya que es una de las maneras más sencillas al momento de seleccionar una empresa para la aplicación del instrumento y así tengan la misma posibilidad de ser elegidas, para posteriormente capturar los datos que son necesarios para la obtención de los resultados.

## **Instrumento**

Según Hernández (2018), menciona que un instrumento se aplica para medir las variables que están contenidas en las hipótesis, es una medición eficaz solo si el instrumento de recolección de datos en realidad representa las variables que se pensaron y se definieron.

El instrumento de medición que fue elaborado con fines de medir las variables, es una encuesta que fue constituido mayormente por preguntas alternativas simples y múltiples en las cuales los empresarios puedan expresarse con mayor libertad; así mismo, aparecen también algunas preguntas en escala de Likert con las que se obtendrán resultados más precisos.

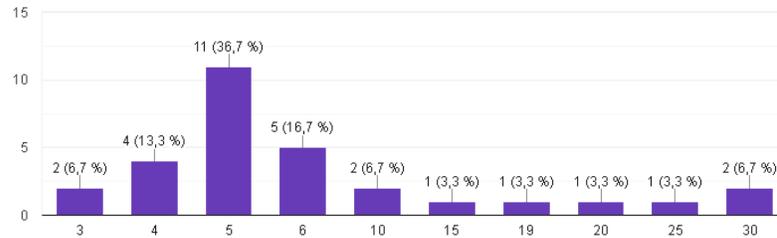
## **Análisis de resultados**

Se realizó una encuesta como instrumento para la recolección de la información requerida, el cual fue aplicado a las medianas empresas del municipio de Tecomán, logrando así recabar un total de 30 encuestas realizadas.

Los resultados obtenidos de dichas encuestas fueron evaluados mediante graficas con el uso de Microsoft office Excel para facilitar la interpretación de los resultados y obtener una conclusión en base a la pregunta de investigación y los objetivos plateados.

## Resultados

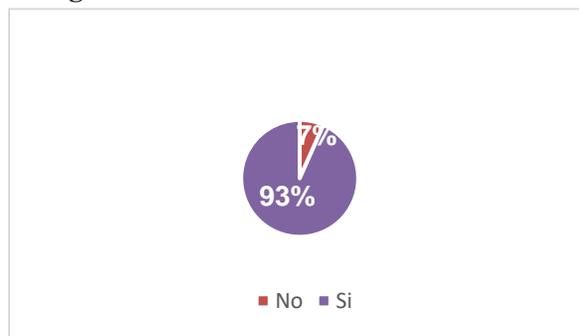
**Figura 1 Años de las Empresas en el Mercado**



**Fuente:** Elaboración propia

De acuerdo con la figura 1, se puede determinar que el 66.7% de las empresas medianas del municipio de Tecomán que fueron encuestadas, tienen entre los 4 a 6 años operando en el mercado, por lo que, se puede llegar a la conclusión que ya han pasado la etapa crítica que suelen tener las medianas empresas.

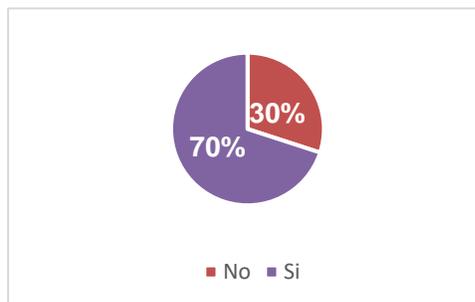
**Figura 2 Reclutamiento Externo**



**Fuente:** Elaboración propia

Se puede observar en la figura 2 que la mayoría de las empresas que participaron en la encuesta, si utilizan el reclutamiento externo cuando se tiene un puesto laboral vacante que se necesita cubrir, por lo tanto, se puede deducir que si conocen sobre este proceso de reclutamiento.

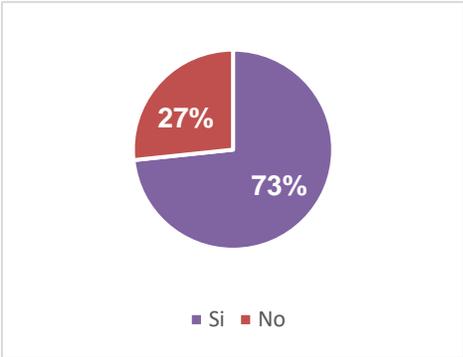
**Figura 3 Reclutamiento Interno**



**Fuente:** elaboración propia.

En el apartado de la figura 3, se muestra en la gráfica como el 70% de las empresas que fueron encuestadas si utilizan el proceso de reclutamiento interno, siendo esta una forma más sencilla para reclutar el personal que se necesite, por otra parte, el 30% de los encuestados no manejan este proceso por lo que, se puede llegar a la conclusión que no conocen sobre este proceso o simplemente no lo utilizan porque no les resulta efectivo.

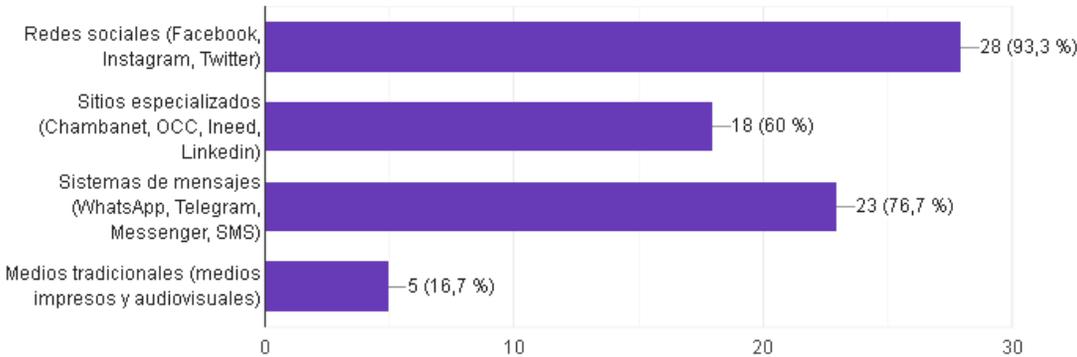
**Figura 4 Responsable del Proceso de Reclutamiento**



**Fuente:** elaboración propia.

En la figura 4, se puede demostrar cómo el 73% de las empresas participantes en la encuesta si cuentan con un responsable del proceso de reclutamiento, teniendo así un mejor control del personal que se recluta, sin embargo, el 27% restante de las empresas, no cuentan con un responsable de este proceso, por tal razón se considera que pueden estar desaprovechando la oportunidad de que ingrese a la empresa personal con gran potencial para el puesto vacante.

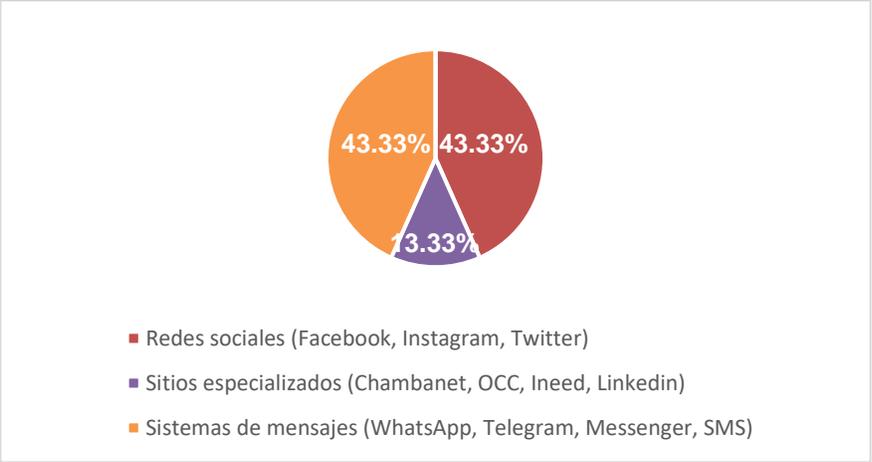
**Figura 5 Medios que se Utilizan para el Proceso de Reclutamiento**



**Fuente:** elaboración propia.

Analizando los resultados de la figura 5, se puede saber la importancia de las redes sociales y los sistemas de mensajes en la actualidad puesto que fueron los medios más seleccionados por las empresas participantes en la encuesta ya que es un medio que todos conocen y utilizan, por ende, es más sencillo a través de estos medios llegar a reclutar al personal necesario.

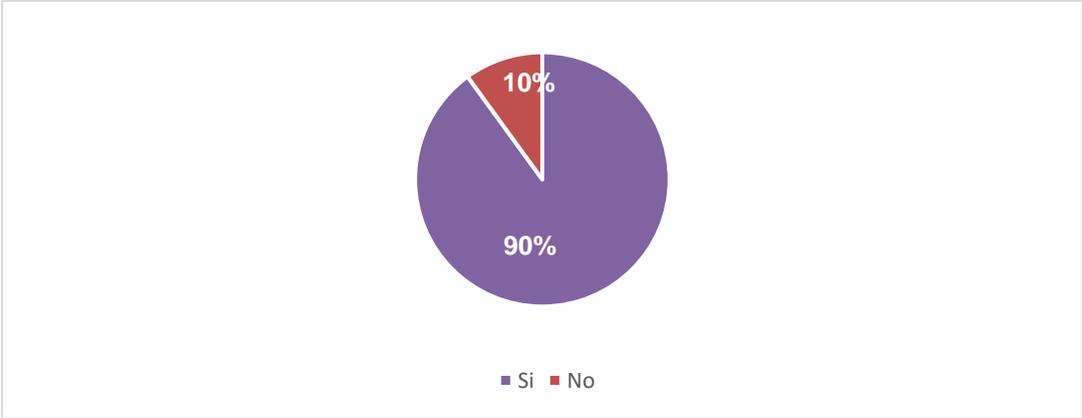
**Figura 6 Medio que Resulta más Efectivo para el Proceso de Reclutamiento**



**Fuente:** elaboración propia.

En el siguiente apartado de la figura 6, se puede observar en la gráfica que existe un mismo porcentaje para las redes sociales y sistemas de mensajes como los medios más efectivos para reclutar personal para las vacantes que surgen en las empresas, mientras que los medios tradicionales no les han resultado de forma efectiva.

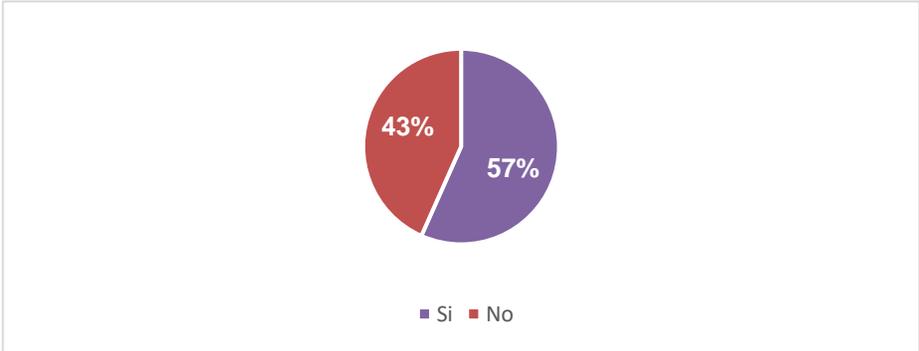
**Figura 7 Perfil Establecido para la Vacante**



**Fuente:** elaboración propia.

De acuerdo con la figura 7, la gráfica muestra que la gran mayoría de las empresas encuestadas si cuentan con un perfil establecido para los puestos que puedan quedar vacantes, teniendo así un mejor control y un proceso de reclutamiento de personal más eficiente, por otra parte, las otras empresas necesitan establecer un perfil de los puestos para cuando requieran de nuevos talentos.

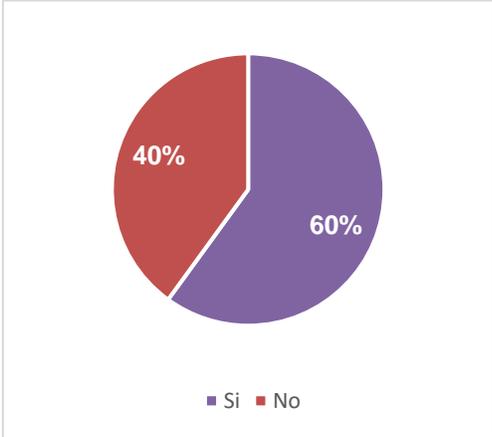
**Figura 8 Contratación de Candidatos con poca Experiencia Laboral**



**Fuente:** elaboración propia.

Analizando los resultados arrojados de la figura 8, “experiencia en el mercado” de las empresas medianas del municipio de Tecomán se logró ver que un 57% de las empresas no se guían por la experiencia que el candidato tenga, por lo que significa que el 43% les es indispensables la experiencia para postularse en algún cargo, lo cual esto el determina que las contrataciones a personas con poca experiencia en el mercado laboral suelen mostrar un mayor entusiasmo y motivación que los que la tienen.

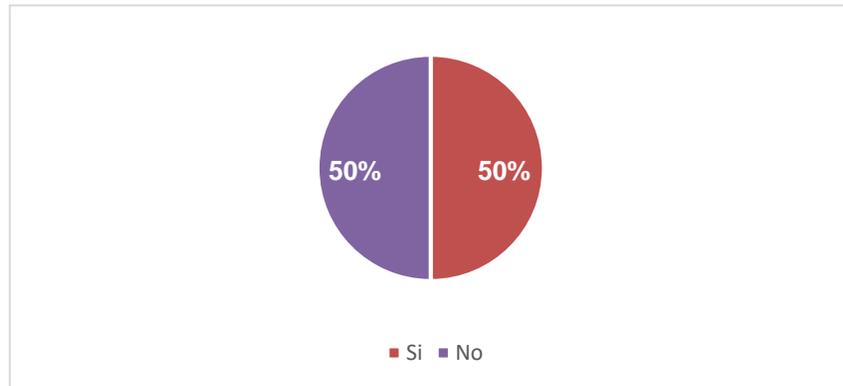
**Figura 9 Aplicación de Examen de Conocimientos a los Candidatos**



**Fuente:** elaboración propia

Al observar la figura 9, que corresponde a realización de exámenes de conocimientos, se observa que los resultados arrojados de este cuestionamiento comprenden que el examen de conocimiento que se le realiza, es ideal para evaluar a aquellos candidatos que se ajustan a los requisitos mínimos de un determinado puesto.

**Figura 10 Aplicación de Examen Psicométrico a los Candidatos**



**Fuente:** elaboración propia

Al analizar el resultado de la figura 10, se puede determinar que las empresas medianas en el municipio de Tecomán consideran en un 50% que se realicen exámenes psicométricos pues permite a las empresas hacer una evaluación psicológico de los candidatos y evaluar la personalidad de cada uno de los candidatos, mientras que el valor restante no lo toman en cuenta al momento de la selección del personal.

### **Conclusiones**

Finalmente se cumple por completo el objetivo planteado al inicio del presente trabajo de investigación, el cual menciona que se debe “Determinar el proceso y las herramientas de reclutamiento y selección que se emplean en las empresas medianas del municipio de Tecomán, Colima”. Lo anterior, hace énfasis a identificar como las empresas medianas del municipio ya mencionado llevan a cabo el proceso de reclutamiento y selección para integrar nuevo elemento humano que requiere la empresa de acuerdo al perfil que se tiene establecido para un puesto vacante.

Por lo tanto, para cumplir con el objetivo fue necesario aplicar una encuesta a 30 empresas, que consta de 17 ítems, con la cual ayudo en la realización de conocer las etapas de los procesos ya mencionados que las empresas utilizan.

- Haciendo referencia a los objetivos específicos, se determina su cumplimiento de la siguiente manera:

- “Diseñar un instrumento que permita conocer las herramientas que se utilizan en el proceso de reclutamiento y selección en las empresas medianas del municipio de Tecomán, Colima”; Se logró diseñar el instrumento el cual permitió conocer los procesos mencionados anteriormente de las empresas e identificar cuáles son aplicados.
- “Analizar los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento”; Se realizó un análisis de los resultados obtenidos, el cual queda plasmado.

En lo que respecta a las preguntas de investigación, se da respuesta de la siguiente manera:

- ¿Cuáles son las herramientas más efectivas del proceso de reclutamiento de personal que tienen establecidas las empresas medianas del municipio de Tecomán, Colima? Las herramientas utilizadas por las empresas las cuales han resultado más efectivas son las redes sociales seguido por los sistemas de mensajes con un 43.33% y finalmente los sitios especializados con un 13.33%.
- ¿Cuál es el proceso de selección de personal que tienen establecidas actualmente las empresas medianas del municipio de Tecomán, Colima? Algunos de los procesos que las empresas medianas están aplicando actualmente para el reclutamiento y selección del personal son, el que cuenten con un encargado de dichos procesos, así como también la aplicación de exámenes de conocimientos y psicométricos a los candidatos.

Retomando las hipótesis que fueron planteadas, se validan y/o descartan a continuación:

- “H1. Más del 70% de las empresas medianas del municipio de Tecomán, Colima, utilizan las redes sociales como medio de reclutamiento y selección del personal”. Se descarta, por lo tanto, se cumple la hipótesis nula
- “H0. Menos del 70% de las empresas medianas del municipio de Tecomán, Colima, utilizan las redes sociales como medio de reclutamiento y selección del personal”. Se acepta la anterior hipótesis en razón de que el 43.33 por ciento de las empresas encuestadas utilizan las redes sociales como medio para reclutar y seleccionar personal, aunque se considera la implementación de las nuevas tecnologías como una herramienta importante dentro del proceso, no todas las empresas lo aplican.

Teniendo presente lo anterior, se logra tener una perspectiva más clara de los procesos de reclutamiento y selección que son utilizados por las empresas medianas del municipio de Tecomán, Colima. Cabe mencionar que al elaborar el instrumento de medición existieron ciertas complicaciones por lo que no se cumplieron satisfactoriamente las expectativas deseadas, sin embargo, se obtuvieron los resultados necesarios para cumplir con lo requerido.

Con base en la experiencia obtenida en este trabajo, se recomienda a quienes desean dar continuidad o pretendan realizar un trabajo de investigación similar al actual, el elegir de manera más efectiva un sector de actividades económicas para simplificar la aplicación del instrumento de medición, además de esa manera se obtendrán resultados de forma más precisa.

Con el diagnóstico inicial elaborado en el presente trabajo de investigación, podrá ser posible el realizar una metodología para el proceso de reclutamiento y selección en las empresas medianas, la cual permita a los empresarios mejorar estos procesos como son:

- Establecer mejores procesos de reclutamiento y selección
- Elegir a los mejores candidatos para el puesto vacante

## Referencias

Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. (3ª ed.). Editorial Episteme

Arias, F. G. (2006). *Formación docente*. Recuperado el 10 de 12 de 2021, de

[http://www.formaciondocente.com.mx/06\\_RinconInvestigacion/01\\_Documentos/El%20Proyecto%20de%20Investigacion.pdf](http://www.formaciondocente.com.mx/06_RinconInvestigacion/01_Documentos/El%20Proyecto%20de%20Investigacion.pdf)

Blasco, J. E., Pérez, J. A. (2007). *Metodologías de investigación en las ciencias de la actividad física y el deporte: ampliando horizontes*. Editorial Club Universitario.

DENUE. (2015). Recuperado el 10 de 12 de 2021, de <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>

Elena Abascal, I. G. (2005). *Análisis de encuesta*. Recuperado el 10 de 12 de 2021, de

<https://books.google.com.pe/books?id=qFczOOiwRSgC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&amq&q&f=false>

Llanos, M. y Sánchez, A. (2019). *Reclutamiento y selección de personal*. [Trabajo de investigación, Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo].

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/956/TRABAJO%20DE%20INVESTIGACION%20.%20Llanos.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Louart, P. (1994). *Gestión de los Recursos Humanos*. Gestion 2000

Grande Esteban, I. y Abascal, E. (200). *Fundamentos y Técnicas de Investigación Comercial*. (10ma ed.) ESIC.

Galeano, M. (2021). *Investigación cualitativa: preguntas inagotables*. Fondo editorial FCSH.

<https://books.google.com.mx/books?id=AG8sEAAQBAJ&pg=PT52&dq=%22las+preguntas+de+investigacion+son%22+trabajo+de+investigacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwihi7W77KfzAhXEHZQIHTMvDxsQuwV6BAgHEAc#v=onepage&q=%22las%20preguntas%20de%20investigacion%20son%22%20trabajo%20de%20investigacion&f=false>

Hernández, R. (2017). *Procesos de reclutamiento y selección de personal de las empresas que contratan deportados de los estados unidos de américa que entran al país por vía aérea*. [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/01/01/Hernandez-Rocio.pdf>

Hernández, M. (2021). *Como hacer la introducción y el capítulo I de la tesis*. Academia edu.

Como\_hacer\_la\_introduccion\_y\_el\_capitulo\_I\_de\_la\_tesis\_o\_proyecto\_con\_ejemplos-with-cover-page-v2.~

Kerlinger, F. N. y Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales* (4ª ed.). McGraw-Hill.

Namakforoosh, M. N. (2005). *Metodología de la investigación*. Limusa.

Picker, S. (04 de 11 de 2015). *Scribd*. Recuperado el 10 de 12 de 2021, de

<https://es.scribd.com/document/383858546/Como-Determinar-El-Tamano-de-Una-Muestra-Psima>