



**Estudio de los criterios de selección de jóvenes ejecutivos en la ciudad
de Lima**

**Tesis presentada en satisfacción parcial de los requerimientos para
obtener el grado de Maestro en
Organización y Dirección de Personas**

por:

Hilda Del Carpio Reynoso

Pamela Infantes Ruiz

Marco León Monge

Programa de la Maestría en Organización y Dirección de Personas

Lima, 11 de septiembre de 2013

RESUMEN EJECUTIVO

Grado: Maestro en Organización y Dirección de Personas

Título de la Tesis: Estudio de los criterios de selección de jóvenes ejecutivos en la ciudad de Lima

Autores: Del Carpio Reynosos, Hilda Ingreeng

Infantes Ruiz, Pamela

León Monge, Marco

Resumen:

La presente investigación analiza, cuáles son los criterios de selección más importantes utilizados en la decisión de contratación de jóvenes ejecutivos para las empresas de Lima; y las diferencias de estos criterios de acuerdo a las características de la empresa referidas al ámbito, rubro, tamaño y tipo de cultura organizacional. Se tomó en cuenta el orden de importancia de los criterios más utilizados.

Esta investigación se desarrolló en el contexto de las empresas que operan en Lima, donde se llevó a cabo una investigación de tipo aplicada, exploratoria, descriptiva y de corte transversal. Para el desarrollo del presente estudio se realizó una extensa revisión de la literatura. La muestra estuvo conformada por doscientos treinta y cinco especialistas de recursos humanos, profesionales que tienen a su cargo o participan en el proceso de selección de personal, identificados de una red de contactos de los integrantes de la tesis, es decir, es un estudio no probabilístico en el que se consideró el número de personas adecuado conforme el diseño exploratorio de la investigación. Para la medición de la importancia de los criterios de selección, se evaluó el método más adecuado para efectuar el análisis de este estudio y se seleccionó y utilizó el método de elección discreta Best & Worst, también conocido como escala de máxima diferencia. Para la medición de la importancia de los criterios primero se realizó una entrevista de sondeo que contenía veintidós criterios de selección, luego de la cual obtuvimos los dieciséis criterios finales con los cuales desarrollamos una encuesta

virtual, la que fue distribuida vía correo electrónico con un fin de practicidad y agilidad. La encuesta contenía un total de veinte bloques de cuatro alternativas cada uno con los dieciséis criterios seleccionados, los que fueron sorteados. Los encuestados tuvieron que elegir de cada bloque de cuatro alternativas el criterio más importante y el menos importante. La segunda parte de la encuesta estuvo conformada por características de la empresa referidas al rubro (industriales, comercio y servicios), ámbito (nacional y transnacional), tamaño (pequeña: menos de 100 trabajadores; mediana de 100 a 100 trabajadores y grandes de más de 1000 trabajadores) y tipo de cultura organizacional (burocrática, innovadora y de soporte) para compararlas con los criterios de selección y así enriquecer los resultados.

Los objetivos planteados en esta investigación fueron cumplidos luego de realizar un análisis estadístico a través del SPSS, con el fin de lograr identificar los criterios de selección más importantes para las empresas y las diferencias de acuerdo a las características y cultura de las mismas. Es así, que los resultados mostraron una clara priorización de los criterios de *liderazgo, toma de decisiones y análisis de problemas* en el ranking general de criterios y los criterios menos importantes ubicados en los últimos tres lugares fueron *presentación e imagen, conocimientos informáticos y aptitud numérica*. También se identificaron las similitudes, diferencias y contrastes de los criterios de acuerdo a las características de las empresas y su cultura organizacional. La principal similitud fue que todas las empresas según su rubro, ámbito, tamaño y cultura organizacional priorizaron al criterio de *liderazgo* dentro de los dos primeros lugares y los menos importantes fueron siempre *presentación e imagen* y *aptitud numérica*. Las diferencias halladas fueron de poca y mediana importancia de acuerdo a las características de la empresa por rubro, ámbito, tamaño y cultura organizacional. Entendiéndose de esta manera que los objetivos del presente estudio fueron alcanzados.