



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Reclutamiento de personal y el desempeño laboral en los
trabajadores de la empresa distribuidora Incoresa S.A., Comas
2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Rojas Santos, Alexandra Dania (ORCID: 0000-0002-2075-266X)

ASESOR:

Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco (ORCID: 0000-0003-1317-6008)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada a Dios por iluminar mi camino, a mi madre quien depositó toda su confianza en mí, a mis hermanas por acompañarme en este proceso, a mis amigas por su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiar mi camino.

A mi madre por confiar en mí y enseñarme a perseguir mis sueños.

A mis hermanas por ser mi inspiración de crecer profesionalmente y ser mejor persona.

A mis profesores quienes nunca desistieron al enseñarme, aun sin importar que muchas veces no ponía atención en clase.

Índice de Contenidos

Caratula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCION	1
II. MARCO TEÓRICO.....	
III. MÉTODO.....	13
2.1. Diseño de la investigación.....	13
2.2. Operacionalización de variables.....	15
2.3. Población y Muestra.....	16
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	16
2.5. Procedimiento.....	20
2.6. Método de análisis de datos.....	20
2.7. Aspectos éticos.....	20
III. RESULTADOS.....	21
IV. DISCUSIÓN.....	32
V. CONCLUSIONES.....	35
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS.....	45

Índice de Tablas

- Tabla 1: Operacionalización de variables
- Tabla 2: Instrumento de medición
- Tabla 3: Validación de Juicio de expertos: Reclutamiento de personal
- Tabla 4: Validación de Juicio de expertos: Desempeño laboral
- Tabla 5: Expertos de la validación de expertos
- Tabla 6: Valores de medición del coeficiente de Alfa de cronbach
- Tabla 7: Estadísticos de Fiabilidad – Alfa de Cronbach global
- Tabla 8: Estadísticos de Fiabilidad - Alfa de Cronbach cuestionario de Reclutamiento de personal
- Tabla 9: Estadísticos de Fiabilidad – Alfa de Cronbach cuestionario Desempeño laboral
- Tabla 10: Reclutamiento interno
- Tabla 11: Reclutamiento externo
- Tabla 12: Capacitación
- Tabla 13: Motivación
- Tabla 14: Relaciones interpersonales
- Tabla 15: Valores
- Tabla 16: Prueba de normalidad
- Tabla 17: Grado de relación según coeficiente de correlación por jerarquía de Spearman (Rho Spearman)
- Tabla 18: Prueba de hipótesis correlacional entre reclutamiento de personal y desempeño laboral
- Tabla 19: Prueba de hipótesis correlacional entre reclutamiento de personal y la capacitación
- Tabla 20: Prueba de hipótesis correlacional entre reclutamiento de personal y la motivación
- Tabla 21: Prueba de hipótesis correlacional entre reclutamiento de personal y relaciones interpersonales
- Tabla 22: Prueba de hipótesis correlacional entre reclutamiento de personal y valores

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo general determinar la relación entre reclutamiento de personal y el desempeño laboral en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019. Fue basada en los trabajadores ya que en ellos son la base de toda organización. Esta investigación busco que las organizaciones tomen conciencia al proceso de reclutamiento de personal para que así el desempeño laboral sea ventajoso para la empresa.

Para esto, se utilizó la muestra censal la cual estuvo conformada por 49 colaboradores, asimismo la investigación e de diseño no experimental, de tipo aplicada con corte transversal, teniendo un nivel descriptivo correlacional. Por esta razón en las dos variables se aplicó la recolección de datos básicos a base de preguntas de escala Likert por la cual se consideraron 16 ítems para la variable independiente y 17 ítems para la variable dependiente con una suma de 33 preguntas y un total de 6 dimensiones. Del mismo modo, con esta tesis se muestra que existe una relación positiva considerable entre el reclutamiento de personal y desempeño laboral teniendo como coeficiente en la prueba estadística de correlación de Rho de Sperman 0.564, también se aplicó el alfa de Cronbach para obtener el grado de confiabilidad, el cual se realizó mediante el SPSS 22, teniendo como resultado 0.890 para la variable reclutamiento de personal y 0.906 para la variable desempeño laboral. Asimismo, los resultados obtenidos por los colaboradores permitieron identificar la relación entre reclutamiento de personal y desempeño laboral en la empresa Distribuidora Incoresa S.A.

Palabras clave: reclutamiento de personal, desempeño laboral y relaciones interpersonales.

ABSTRACT

The present work has as a general objective to determine the relationship between the recruitment of personnel and the labor performance in the company Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019. It was based on the workers since they are the basis of any organization. This research sought to make organizations aware of the recruitment process so that work performance is advantageous for the company.

For this, the census sample was used, which was made up of 49 collaborators, also research and non-experimental design, of a type applied with a cross-section, having a correlational descriptive level. For this reason, the collection of basic data based on Likert scale questions was applied in both variables, for which 16 items were considered for the independent variable and 17 items for the dependent variable with a sum of 33 questions and a total of 6 dimensions.

Similarly, with this thesis it is shown that there is a considerable positive relationship between the recruitment of personnel and work performance, taking as a coefficient in the statistical test of Rho correlation of Sperman 0.564, Cronbach's alpha was also applied to obtain the degree of reliability, which was carried out through SPSS 22, resulting in 0.890 for the staff recruitment variable and 0.906 for the job performance variable. Likewise, the results obtained by the collaborators allowed to identify the relationship between recruitment of personnel and work performance in the company Distribuidora Incoresa S.A.

Keywords: staff recruitment, job performance and interpersonal relationships.

I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación presenta como objeto de estudio dos variables nombradas como reclutamiento de personal y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa distribuidora Incoresa S.A.

A nivel internacional, el diario El Economista nos da a conocer que, de acuerdo con una encuesta realizada a más de 10,000 directivos de contratación, se puede ver que un 35% de los gerentes de recursos humanos dijo que la (inteligencia artificial) ha generado un impacto positivo en su forma de reclutar personal. El 42% coincide en que la (inteligencia artificial) es beneficioso para establecer un proceso único de reclutar apropiadamente y también para seleccionar a las personas por sus distintas aptitudes. En estas épocas se ve una mejora en cómo se desempeña el colaborador en muchas de las empresas refiriéndonos a lo internacional y las compañías siguen creciendo ya que se puede contratar al personal idóneo para cada puesto gracias a las mejoras de los procesos mencionados.

A nivel nacional, el diario Gestión publicó una noticia titulada “La reforma prioritaria: Mejorar del estado sus recursos humanos” donde nos dice que se ha criticado la continua rotación de los ministros debido a los acontecimientos problemáticos que se presentan políticamente. Y se pudo observar que con el cambio de ministros y de los mandatarios, modificar hasta el tercer nivel de manera descendente. Los puestos de trabajo solo se categorizan en confianza con un 70%. Si también contamos con los contratos CAS, que son casi el 20% del total de servidores. Podemos decir que en todo el Perú existe este problema donde las empresas contratan a su personal sin ningún sistema de reclutamiento y esto trae como consecuencia un pésimo rendimiento de cada colaborador realizando sus labores en la organización ya que no tienen el suficiente conocimiento para poder realizar los trabajos que se le pueda asignar y esto es por el hecho de que no están capacitados para el cargo o la empresa en la que vayan a trabajar.

A nivel local, la Distribuidora Incoresa S.A. es una organización que empezó a trabajar desde el año 1984, sin embargo a la fecha es empresa es dirigida a la venta y distribución de material para construcción, pero tal es el caso la distribuidora Incoresa S.A. sigue teniendo un problema que aqueja a la misma organización en algunas áreas, al transcurrir de los años no pudieron manejar bien el departamento de recursos humanos por muchos aspectos tales como el reclutamiento y selección de los colaboradores óptimos se hace de una mala manera, esto implica y afecta al desarrollo de la organización

ya que la misma depende de su materia humana para obtener mejores resultados.

En virtud de ello se realizó un estudio de investigación que nos permita conocer y medir la posible relación existente entre ambas variables mencionadas.

Debido a esto encontramos como problema general:

- ¿Cuál es la relación entre reclutamiento de personal y el desempeño laboral en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019?

De igual manera se presenta problemas específicos los cuales son:

- ¿Cuál es la relación entre reclutamiento de personal y la capacitación en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019?
- ¿Cuál es la relación entre reclutamiento de personal y la motivación en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019?
- ¿Cuál es la relación entre reclutamiento de personal y las relaciones interpersonales en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019?
- ¿Cuál es la relación entre reclutamiento de personal y los valores en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019?

Como justificación teórica nos señala que en la teoría y la experiencia vivida en esta investigación tiene un fin importante entre tantos otros para que así enriquezca el tema que estamos tratando.

Como justificación metodológica dice que la investigación se sustenta a partir de la relación de las variables de estudio de la empresa Distribuidora Incoresa S.A., y con esto se espera la asociación de variables y así ser medidas con sus respectivos indicadores.

Como justificación práctica dice que los administradores puedan utilizar la investigación en la empresa Distribuidora Incoresa S.A. y que en consecuencia les ayude a crear estrategias de mejora para poder tener mayor conocimiento frente al reclutamiento de personal y así poder mejorar el desempeño laboral en dicha empresa.

Como justificación social nos dice que la empresa en mención no está constantemente enfocada en mejorar el tipo de reclutamiento de personal que manejan, por lo que se podrá utilizar el reclutamiento interno tanto como externo enfocándose más, se espera que este trabajo pueda servir para mejorar la organización.

El objetivo general que se presento es:

- Determinar la relación entre reclutamiento de personal y el desempeño laboral en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.

Los objetivos específicos que se presentaron son:

- Identificar la relación entre reclutamiento de personal y la capacitación en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.
- Identificar la relación entre reclutamiento de personal y la motivación en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.
- Identificar la relación entre reclutamiento de personal y las relaciones interpersonales en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.
- Identificar la relación entre reclutamiento de personal y los valores en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019

Se presentó como hipótesis general:

- Existe relación entre reclutamiento de personal y el desempeño laboral en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.

Se presentó como hipótesis específicas:

- Existe relación entre reclutamiento de personal y la capacitación en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.
- Existe relación entre reclutamiento de personal y la motivación en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.
- Existe relación entre reclutamiento de personal y las relaciones interpersonales en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.
- Existe relación entre reclutamiento de personal y los valores en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Se tomaron en cuenta estudios hechos a nivel internacional, que servirá para la investigación de las variables:

Arambari (2011) en su estudio “Reclutamiento y selección de Personal en la empresa Creaciones Rose de la ciudad de Quito como medio para mejorar especializaciones laborales”. Se hizo un estudio mediante una investigación descriptiva. Se concluyó que, no cuentan con el sistema de correcta selección es por ello, que los colaboradores no están especializados ni mucho menos son competentes. Dicha empresa en mención tiene entre sus departamentos uno que gestiona el talento de cada PEA, pero ello no es suficiente ya que no cuentan con un instrumento apropiado de inclusión de personal.

Aguirre y Granda (2013) en su estudio “Reclutamiento, selección y motivación del personal, caso: Textiles del Valle S.A. Sangolquí - Periodo 2012. Ecuador” donde se indica que diseñó un mejor manejo para todo el personal de la empresa, por lo que eligió el método descriptivo, y se pudo concluir lo siguiente: una de las herramientas más importantes que son usadas para el reclutamiento de personal son las pruebas psicotécnicas estandarizadas que practican los psicólogos, y varios tipos de entrevistas.

López y Pesantez (2014) en su investigación “El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujilí”, se determinaron que el proceso de poder contar con un personal especializado es de gran importancia para el GADMP. La investigación fue de tipo exploratoria, prospectiva y correlacional. En la cual se concluyó que el manejo de una persona frente a su centro de labores depende del grado de conocimientos con los que cuenta.

Pálate (2016) en su estudio “El reclutamiento, selección de personal y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la organización Bioalimentar Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua”, Una de sus conclusiones fue que la empresa en mención no se especifica y no se realiza el procedimiento de reclutamiento y selección de personal por lo que afecta el desempeño y la calidad de trabajo, por ello se ocasionan conflictos en la organización.

Naranjo y Amador (2013) en su investigación “Elaboración de un manual de procesos de reclutamiento y selección de personal, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral y financiero de la empresa plásticos Reyes Moya C.A Este trabajo llegó a la conclusión de que los trabajadores no saben cuáles son sus actividades dentro de la institución. Y ello provoca que el desempeño de cada trabajador no sea el indicado

y repercuta en el funcionamiento de la empresa.

Para realizar el estudio de las dos variables antes mencionadas se tomó en cuenta publicaciones de tesis a nivel nacional tales como:

Manco (2018) en el presente estudio “Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016” por lo que tomo en cuenta el principal objetivo que fue el establecer la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral. Como conclusión se dijo que existe relación directa y significativa entre Reclutamiento y Selección del Personal y desempeño laboral (correlación positiva muy fuerte)

Muñoz (2015). Reclutamiento de personal, relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería de neonatología Hospital Arzobispo Loayza. Donde tuvo como objetivo analizar la relación entre las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería. Por lo cual los resultados evaluados señalan que existe relación positiva y significativa entre las variables de estudio.

Aguilera y Olortiga (2016) en su tesis reclutamiento y selección del personal y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa vehículos peruanos S.A.C. Se ha identificado que el desempeño de las funciones del personal no son los más apropiados, debido a la falta de estandarización. Por lo que según el estudio se identificó que si existe incidencia positiva y significativa entre las variables de investigación estudiadas.

Alvarado y Monsalve (2017) en su investigación propuesta de un proceso de reclutamiento de personal para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa andina construcciones y representaciones generales S.R.L. Chiclayo 2017. Donde el objetivo general es diseñar una propuesta de selección de personal para mejorar el desempeño laboral. La metodología de la investigación es de tipo descriptiva correlacional y se da dentro de un carácter no experimental, con una muestra de 132 encuestados. Como conclusión se realizó un proceso de reclutamiento, este proceso llevo a que la empresa restaure y habilite algunos métodos de trabajo motivando y capacitando al personal constantemente para la mejora de la empresa.

Villachica (2018) en su investigación la influencia del reclutamiento de personal y la relación entre los profesionales de enfermería manifestaron que el trato entre compañeros no es el más apropiado Como conclusión se dijo que existe una relación significativa entre relación interpersonal y desempeño laboral del personal de enfermería.

Para continuar con la investigación se tienen conceptos claros acerca de lo que es la primera variable reclutamiento de personal, donde ciertos autores nos manifiestan que:

Según Mondy (2010) “El reclutamiento es la manera más común de atraer prospectos de manera rápida, en buenas cantidades y con una descripción específica que puedan ocupar los puestos que estén disponibles dentro de una organización” (p. 128).

Hace referencia a que para poder reclutar para un puesto en específico es necesaria la participación de varios individuos interesados en el puesto y así poder calificarlos según su avance académicos y experiencia.

Según Díaz y León (2013) El reclutamiento son técnicas y procedimientos que se usan para poder llegar al candidato potencialmente calificado para algún puesto en la organización. Para que el reclutamiento sea eficaz y lo mejor posible, el tipo de reclutamiento debe atraer todos los postulantes posibles que abastezcan de forma adecuada el proceso de selección, para que así la organización tenga a las personas suficientes para poder escoger quienes son los que están de acuerdo al perfil que buscan y puedan ser parte de la organización (p. 101).

Nos dice que el reclutamiento es un método que se usa para una buena clasificación de un personal que está a punto de ingresar a una empresa. Para un buen reclutamiento es necesario evaluar desde varios puntos de vista al entrevistado y así poder contar con los servicios de un buen profesional.

Según Tyson (2014) El reclutamiento son fases por las cuales se tiene que pasar para poder continuar inmediatamente con la selección de persona, su objetivo es poner en orden los pasos de selección de personal, y el número de candidatos que parezcan y sean capaces de realizar las tareas requeridas por la empresa, o de desarrollar sus habilidades y puedan realizar sus tareas en el menor tiempo posible y así poder ser aceptable para la organización (p. 107).

Podemos decir que el reclutamiento es una ayuda para la selección del personal ya que con este filtro podemos considerar a los mejores candidatos para un puesto laboral.

Según Gheorghe, Mihaela, Marius, Boby y Luminita (2017) nos dice que, [Esto supone que la identificación del personal. requerido, reclutamiento, selección, empleo, estímulo / motivación, pago, promoción, Formación y desarrollo, así como actividades sociales] (p. 205).

Según Siekkinen, Pekkola y Kivisto (2016) nos manifiesta que, [Los procesos de reclutamiento son una dimensión clave del mercado laboral académico. Reclutamiento académico es importante no solo por su organización académica, sino todo tipo de organización] (p. 1)

Para entender mejor acerca de que trata el reclutamiento interno y como se asemeja a la variable reclutamiento de personal tenemos algunas definiciones de algunos autores como:

Según Montes y Gonzales (2010) para hacer un reclutamiento interno se requiere a los mismos colaboradores de la empresa, los cuales poseen distintas modalidades como; rotación, promoción y trabajadores referenciados que sean recomendados por jefes o compañeros de área.

En suma, el reclutamiento interno dice que es necesario buscar algún candidato que pueda desempeñar esa labor que ya esté dentro de la organización sin necesidad de requerir los servicios de otra persona nueva usando diferentes modalidades como: rotación, promoción, referencia.

Según Díaz y León (2013) “El reclutamiento interno quiere decir que busca a los candidatos para un puesto dentro de la misma organización a través de una convocatoria interna que pueden ser de las siguientes formas: traslados y promociones, por informaciones facilitadas por los propios trabajadores y por el estudio y análisis de candidaturas archivadas” (p. 101).

Nos dice que el reclutamiento interno es solo buscar algún trabajador que pueda desempeñarse en el nuevo puesto es por eso que muchas empresas suelen usar los traslados entre ellos mismos.

Según Werther, Davis y Guzmán (2014) Entre las ventajas del reclutamiento interno se puede ver el buen clima laboral dentro de la organización, y por otro lado los colaboradores de esta, ven la posibilidad de seguir desarrollando sus conocimientos como profesionales y así influye a que la persona se sienta más comprometida con la organización. (p. 112).

Podemos decir que las ventajas del reclutamiento interno es que los colaboradores se sienten más seguros en sus puestos de trabajo ya que ven la posibilidad de llegar muy lejos y seguir ascendiendo.

Para entender mejor acerca de que trata el reclutamiento externo y como se asemeja a la variable reclutamiento de personal tenemos algunas definiciones de algunos autores tales como:

Según Werther, Davis y Guzmán (2014) el reclutamiento externo tiene las ventajas de que si se llega a contratar a un nuevo personal este da a conocer nuevos conocimientos a la organización para que el buen desempeño de esta siga saliendo adelante. Por otro lado, con el contrato de un nuevo personal esto puede traer beneficios a la organización ya que trabajo en otras organizaciones y puede ayudar con el mejoramiento de esta. (p. 112)

Nos dice que el reclutamiento externo tiene ventajas como el conocimiento de nuevas personas y así poder mejorar la organización con nuevas ideas de personas que quieren mejorar como profesionales y aportar sus conocimientos a la organización.

Según Dolores (2014) para realizar el reclutamiento externo la organización difunde diversas vacantes laborales para que postulen al cargo ofrecido. Se busca

personas que no están en la empresa generando gastos monetarios y consumo de tiempo.

Por otro lado, el reclutamiento externo es algo tedioso ya que se necesita de tiempo y dinero poder seleccionar una persona para un puesto en específico.

Según Alles (2013), lo que va a permitir que personas que se encuentren desempleadas tengan más amplio y a su alcance los nuevos puestos de trabajo, son los anuncios en distintos medios de comunicación.

Nos dice que el reclutamiento externo es que se encarga de difundir por diferentes medios la información de que se necesita un personal.

Según Díaz y León (2013) “El reclutamiento externo se toma en cuenta cuando en la organización no existen prospectos con las características que se necesitan en la organización es ahí donde se opta por el reclutamiento externo, que consiste en atraer buenos candidatos o empleados de otras empresas que ayuden a la empresa con sus conocimientos” (p. 101).

Nos dice que el reclutamiento externo solo se utiliza cuando no existen colaboradores con un perfil como el que están buscando para un puesto en específico.

Para entender mejor acerca de que trata el desempeño laboral se menciona a distintos autores que conceptualizaron a dicha variable:

Tejedor y García-Varcarcél (2010), mencionaron que los deberes y responsabilidades dentro de una organización con los conocimientos, y habilidades que cada persona ya posee se presentará un buen desempeño, desarrollando se mejor cada día y así alcanzar mejores niveles en su centro de trabajo.

Nos indica que el desempeño laboral va de la mano con los valores y aptitudes de cada colaborador ya que con sus conocimientos puede ir mejorando.

Robbins, Stephen, Coulter (2013) nos dicen que el DL es un proceso que nos ayuda a ver cómo va la organización y el éxito de esta en sus actividades ya sea que brinde servicios o productos y objetivos laborales. (p. 296).

Nos da a conocer que el desempeño es una evaluación que se da a cada colaborador ya que gracias a ello puedes ver cómo está la organización en base a sus objetivos y actividades.

Según Robbins y Judge (2013) nos ostentan:

Las empresas de la actualidad solo se conforman con ver y evaluar el desarrollo de actividades de los colaboradores, sin embargo, las organizaciones actuales, solicitan de más información acerca de las actividades y como son realizadas, reconociendo 3 conductas primordiales.

-Realización de funciones: es cuando cada colaborador cumple con sus obligaciones y responsabilidades dentro de la organización ya sea por un bien o un servicio, y las haga de la

mejor manera posible y así evaluar el desempeño de la organización.

-Civismo: nos dice que es el ambiente de la organización como por ejemplo ayudar a los colaboradores de esta, aunque este no pida respaldar, tratar a los colegas de trabajo con el mismo respeto que se merecen tratar de mejorar a la organización con nuevas ideas y hacer que la empresa se sienta importante con buenos comentarios hacia ella.

-Falta de productividad: Esto hace énfasis a lo que daña a la organización de manera directa, como podrían ser daños a la propiedad, robo y otras más que afecten a la organización y el desempeño de esta (p. 595).

Podemos decir que las organizaciones solo se fijan en como desempeñan su labor cada colaborador de la empresa, pero en realidad son tres tipos de desempeño como el de tareas, civismo, falta de productividad.

Según Ozcelik y Barsade (2018) nos manifiesta que, [...] [Construimos un modelo de soledad laboral que demuestra que mayor lugar de trabajo. la soledad predice un desempeño laboral más bajo, mediado por una afiliación de empleados más baja] (p. 2346).

Según Brands y Mehra (2019) nos dice que, [Además sugerimos que la conciencia de este estereotipo se dispara en las mujeres, pero no en los hombres, ansiedad por el desempeño de tareas y evaluaciones sociales negativas, que sirven para socavar la capacidad de las mujeres de capitalizar plenamente los beneficios informativos de sus redes] (p. 197).

Según Xiaojun (2017) nos manifiesta que, [Estos hallazgos no concluyentes son la principal motivación para la investigación actual: desarrollar una mejor comprensión interpersonal] (p. 812).

Según Rezaee, Khoshsima, Zare-Bahtash y Sarani (2018) no dice que, [...] [el desempeño laboral se ha mantenido en gran medida inexplorado. El estudio actual de método mixto, por lo tanto, tiene como objetivo investigar la posible relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral] (parr. 1).

Según Waxin, Lindsay, Belkhodja y Fang (2018) nos manifiesta que, [Aunque las estrategias WL varían de un país a otro, todos implican actividades clave de gestión y políticas para empleados locales] (p. 100).

Para entender mejor acerca de que trata la capacitación y como se asemeja a la variable desempeño laboral tenemos algunas definiciones de algunos autores como:

Según Tyson (2014) Capacitación nos dice que son realizadas solo para llegar a un objetivo a corto plazo relacionadas a algún tema del trabajo. Y por otro lado la educación implica que el proceso será para verlo a largo plazo. Ambas son formas de procesos de aprendizaje y, por conveniencia ya que buscan el bien de la organización. (p. 197)

Nos dice que la capacitación es para poder mejorar el trabajo de cada colaborador, por lo tanto, cada empresa lo realiza para cumplir sus objetivos.

Según Dessler (2015) “el proceso de capacitación debe ser iniciada después del contrato al personal que va a empezar con las labores en la empresa. [...] la capacitación se lleva acabo pidiendo ayuda a uno de los colaboradores que tenga claras las funciones de la empresa y así él pueda explicar al nuevo colaborador por otro lado enseñando al nuevo integrante de la organización por medio de clases o internet” (p. 188)

Nos indica que la capacitación es una obligación de cada empresa para que los trabajadores puedan estar más preparados para su nuevo centro de trabajo y esto se puede llevar acabo cuando un empleado que ya este laborando en la empresa explique al de nuevo ingreso todo lo que tiene que realizar en la organización.

Según Obregón (2011) se hace de manera organizada y eficiente, esta técnica es la capacitación que se da a un tiempo corto, y es por eso, que los integrantes de una organización pueden ir adquiriendo conocimientos y así pueden desarrollar sus competencias y habilidades (p. 322).

Nos dice que la capacitación es considerada como algo educativo ya que es la enseñanza de nuevos procesos que vas a realizar como colaborador de una empresa. Según Oudah y Altalhab (2018) nos dice que, [Además, la capacitación práctica se considera una parte importante de un programa de preparación de maestros] (p. 1407).

Para entender mejor acerca de que trata la motivación y como se asemeja a la variable desempeño laboral tenemos algunas definiciones de algunos autores como:

Según Arias (2015) la motivación es algo que impulsa a una persona en una organización o en su vida diaria (p. 238).

Nos dice que la motivación es el impulso de cada colaborador para seguir desempeñándose en una empresa y esto ayudara al comportamiento de los demás integrantes de una organización.

Según Arias (2015) es lo que le da energía y se centra en alcanzar una meta un objetivo. Por lo que se sabe que el consumidor motivado está dispuesto de poder conseguir lo que se quiere (p. 45).

Por consiguiente, la motivación es lo que mueve a toda una organización y al cuerpo de esta que son sus colaboradores está considerado como querer alcanzar una meta.

Según Solomon (2013) La motivación es el proceso que hace que las personas se comprometan en alguna actividad para poder alcanzar alguna recompensa, y se realiza cuando necesitan cubrir una necesidad. Una vez que sientan la necesidad de tener, existe un estado que los impulsa a reducir lo que les causa esta ansiedad (p. 118).

Nos da a conocer que la motivación esta de la mano con la necesidad ya que en algunos casos existe algo de por medio para poder estar motivado.

Ruiz, et.al. (2013) [...] “La motivación es diferente en cada persona ya que cada necesidad es diferente de cada individuo, y así podemos ver el comportamiento de cada individuo es diferente, pero, aunque estos comportamientos varíen y sean diferentes la motivación es la misma en todas las personas” (p. 61)

Nos dice que la motivación es diferente en cada ser humano y es diferente ya que tienen diferentes necesidades y objetivos a alcanzar.

Según Whitley, Trudel y Kurt (2018) nos manifiesta que, [Debido a que muchas motivaciones para una compra se clasifican como proporcionar placer o satisfacer una necesidad, comprender el proceso a través de que motivaciones de compra hedónicas y utilitarias influyen en la toma de decisiones del consumidor es esencial] (p. 710).

Según Bang, Youn, Rowean, Jennings y Austin (2018) nos dice que, [Estas funciones motivacionales afectan posteriormente los pensamientos, sentimientos y comportamientos de los consumidores hacia su participación en los MROC, lo que acentúa la practicidad de los consumidores] (p. 240).

Según Vakeel y Ray (2019) nos dice que, [Según su clasificación, los usuarios tienen siete Diferentes motivaciones de check-in: mejora social. Valor, motivación informacional, motivación social, Valor de entretenimiento, experiencia de juego, motivación utilitaria y pertenencia] (p. 151).

Según Tilga, Hein y Koka (2019) nos manifiesta que, [Específicamente, las variables de los estudiantes las percepciones de las conductas de control y autonomía de los maestros, las percepciones de los estudiantes de la satisfacción de las necesidades y la frustración, y la percepción de los estudiantes de la motivación intrínseca] (p.569).

Para entender mejor acerca de que trata las relaciones interpersonales y como se asemeja a la variable desempeño laboral tenemos algunas definiciones de algunos autores como:

Según Arias (2015) “Comentara con otros colegas sus resultados y reflexiones en los ejercicios, tratando de llegar a consensos al respecto” (p. 504)

Nos dice que las relaciones interpersonales ayudan al intercambio de ideas y resultados respecto a algo que haya en común entre dos personas.

Según Silveira (2014) las interacciones que se da entre varios individuos para una comunicación asertiva en cualquier momento, lugar o tema a entablar, originando diversión, distracción en las personas. A eso se le llama relaciones interpersonales.

Hace referencia a que las relaciones interpersonales son el origen de liberación de

las personas hacia una distracción se dice también que es una interacción entre ellas para mejorar las relaciones humanas.

Para entender mejor acerca de que trata los valores y como se asemeja a la variable desempeño laboral tenemos algunas definiciones de algunos autores como:

Según Arias (2015) “Los valores, son aquellos que definen el comportamiento de un ser humano, frente a situaciones que podrían hasta ser incómodas, y la manera como se reacciona frente a ello nos da una mejor visión de los valores que posee cada persona.

Nos dice que los valores son considerados como principios de cada ser humano aun cuando puedan resultarles incómodo.

Según Chiavenato (2009) “Los valores son lo más importante de las organizaciones para que estas puedan sobresalir. En un proceso de ética y moral se pudo observar que eso determina el comportamiento de cada colaborador y así pueden evaluar el mejoramiento de la organización” (p. 132)

Nos da a conocer que los valores son lo más importante de una organización ya que con esto se evalúan el comportamiento de la organización frente a la sociedad y son como una guía para la organización.

Según Solomon (2013) [...] los valores de una persona son muy importantes en sus actividades diarias. Las personas creen que comprando diferentes productos o servicios llegan a alcanzar sus metas que tienen relación con sus valores. (p. 138)

Nos manifiesta que los valores son muy importantes en cada persona porque así pueden evaluar el comportamiento de cada individuo frente a una organización.

Según Komalasari y Rahmat (2019) nos dice que, [Todas estas características deben integrarse en los medios de aprendizaje cívico a través de un modelo de la vida basada en valores interactivos multimedia] (p.115).

Según Komalasari y Rahmat (2019) nos manifiesta que, [Sobre la base del enfoque de investigación y desarrollo, este estudio busca producir un modelo de multimedia interactiva basada en valores vivos para el aprendizaje cívico que se asume que ser capaz de moldear efectivamente el carácter de los aprendices] (p. 115).

Según Komalasari y Rahmat (2019) nos dice que, [Un video de reflexión, rico en valores de acuerdo con los objetivos y la Aprendiendo materiales. El video de reflexión está destinado a cavar, aclarar, internalizar, y aplicar los valores en patrones de comportamiento] (p. 120).

III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

Según Hernández, & Fernández, y Baptista (2010), “El diseño es no experimental: porque se realiza sin manipular deliberadamente variables” (p. 58).

Se sabe que las variables de estudio no serán manipuladas por ningún motivo por lo que se tomarán u observarán los sucesos sin aumentar nada para proceder al estudio respectivo y finalmente su evaluación.

3.2. Enfoque de investigación

En este sentido, Hernández, et al. (2010) manifiestan que:

“Enfoque cuantitativo: Es la recolección de datos para las hipótesis, con el fin de establecer pautas del comportamiento y probar teorías concretas” (p. 4).

Para que permita cuantificar con la escala de Likert.

3.3. Tipo de investigación:

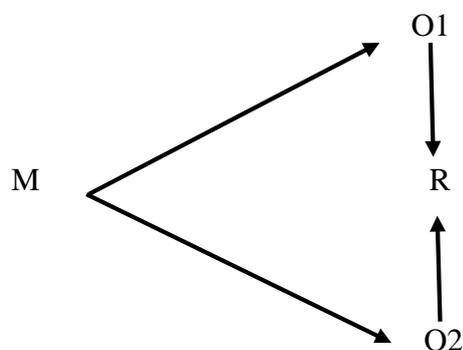
La siguiente investigación es de tipo aplicativo: ya que el resultado de esta investigación será de aplicación para contribuir y mejorar el desempeño de esta en varios aspectos.

Según Baena (2014), señala que este tipo de investigación reúne sus estudios en los medios para así llevar a la práctica las teorías y también se esfuerzan por buscar soluciones a las necesidades que hay en la sociedad.

3.4. Nivel de investigación:

La investigación es de nivel correlacional, ya que así nos permite anticipar el comportamiento o los cambios que se vayan dando.

Hernández et. al. (2010) “Estudio correlacional: Dan a conocer variables mediante un patrón predecible para un grupo o población específico” (p. 93).



M: Colaboradores de la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.

O1: Reclutamiento de personal

O2: Desempeño laboral

R: Relación entre reclutamiento de personal y desempeño laboral

3.5.Operacionalización de variables

Tabla 1

Reclutamiento de personal y desempeño laboral en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.					
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Reclutamiento de personal	Según Mondy (2010) “El reclutamiento es la manera más común de atraer prospectos de manera rápida, en buenas cantidades y con una descripción específica que puedan ocupar los puestos que estén disponibles dentro de una organización” (p. 128).	Cada una de las dimensiones cuenta con indicadores, las mismas que serán medidas mediante la encuesta, se utilizará el instrumento del cuestionario a través de la escala de Likert, será procesado mediante el SPSS para definir la relación entre las variables de estudio.	Reclutamiento interno	Convocatoria interna Hoja de vida Análisis de cargo	ORDINAL
			Reclutamiento externo	Convocatoria externa Prueba de aptitudes Entrevista inicial y final	
Desempeño laboral	Tejedor y García-Valcárcel (2010) indicaron que “El desempeño es realizar tus deberes y responsabilidades dentro de una organización con los conocimientos, y habilidades que cada persona ya posee y va teniendo al pasar de los años, haciendo lo mejor posible cada vez y lograr niveles más altos en su centro de trabajo” (p. 441).	Cada una de las dimensiones cuenta con indicadores, las mismas que serán medidas mediante la encuesta, se utilizará el instrumento del cuestionario a través de la escala de Likert, será procesado mediante el SPSS para definir la relación entre las variables de estudio.	Capacitación	Participación Funciones y responsabilidades Habilidades	
			Motivación	Salario Premios	
			Relaciones interpersonales	Comunicación Coordinación Franqueza y honestidad	
			Valores	Innovación Afinidad laboral Principios laborales	

3.6. Población y Muestra

3.6.1. Población

Según Carrasco (2017) “son personas que pertenecen a un espacio, pudiendo así lograr el desarrollo de esta misma, desarrollándose así el trabajo de investigación” (p. 34)

Hernández, Fernández y Baptista (2010) “debido a que se usó toda la población para la recopilación de información, solo se hace una muestra censal para que sea más precisa y verídica la información de la investigación” (p. 37)

El estudio de investigación se encontró representada por toda la población finita que son 49 colaboradores por lo tanto se aplicó el estadístico censal ya que la población es accesible y pequeña.

3.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.7.1. Técnica

Se usó la técnica de encuesta para la información de los 49 colaboradores de la empresa distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.

Grasso (2006) Menciona que la encuesta permite explorar los datos, y así poder recopilar la información requerida de personas.

Tabla 2: Instrumento de medición

VARIABLE	TECNICA	INSTRUMENTO
Reclutamiento de personal	Encuesta	Cuestionario
Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario

3.7.2. Instrumento

El instrumento que fue utilizado, es el cuestionario que estuvo compuesto por 33 preguntas que constituyen las dos variables de estudio que son Reclutamiento de personal y desempeño.

3.7.3. Validez

Según Hernández, et al. (2010) “Se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir” (p. 201)

Ya que fue validado por el juicio de expertos y especialistas de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Escuela de Administración.

- **Validez contenido**

Según Hernández, et al. (2010) “es un grado en el que el instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide” (p. 201)

- **Validez de criterio**

Según Hernández, et al. (2010) “Establece la validez de un instrumento de medición al comparar sus resultados con los de algún criterio externo que pretende medir lo mismo” (p. 202)

- **Validez de constructo**

Según Hernández, et al. (2010) “Le concierne en particular el significado del instrumento, esto es, qué está midiendo y cómo opera para medirlo” (p. 203)

Fórmula de coeficiente de validación

$$C = \frac{\sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^k X_{ij}}{c * k} \%$$

Donde:

CV: Coeficiente de validación

X_{ij}: Valoración del criterio “i”, por el experto “j”

C: N° de criterios

K: N° de expertos que validan

Tabla 3: Validación de Juicio de expertos: Reclutamiento de personal

Variable 1: Reclutamiento de personal				
<i>CRITERIOS</i>	<i>EXP. 01</i>	<i>EXP. 02</i>	<i>EXP. 03</i>	<i>TOTAL</i>
Claridad	80%	80%	80%	240%
Objetividad	80%	80%	80%	240%
Pertenencia	80%	80%	80%	240%
Actualidad	80%	80%	80%	240%
Organización	80%	80%	80%	240%
Suficiencia	80%	80%	80%	240%
Intencionalidad	80%	80%	80%	240%
Consistencia	80%	80%	80%	240%
Coherencia	80%	80%	80%	240%
Metodología	80%	80%	80%	240%
			TOTAL	2400%
			<i>CV</i>	80%

La validez promedio en la variable reclutamiento de personal es de 80%.

Tabla 4: Validación de Juicio de expertos: Desempeño laboral

Variable 2: Desempeño Laboral				
<i>CRITERIOS</i>	<i>EXP. 01</i>	<i>EXP. 02</i>	<i>EXP. 03</i>	<i>TOTAL</i>
Claridad	78%	80%	80%	238%
Objetividad	78%	80%	80%	238%
Pertinencia	78%	80%	80%	238%
Actualidad	78%	80%	80%	238%
Organización	78%	80%	80%	238%
Suficiencia	78%	80%	80%	238%
Intencionalidad	78%	80%	80%	238%
Consistencia	78%	80%	80%	238%
Coherencia	78%	80%	80%	238%
Metodología	78%	80%	80%	238%
			TOTAL	2380%
			<i>CV</i>	79.3%

La validez promedio en la variable desempeño laboral es de 79.3%.

A continuación, se presenta el grado y el nombre de los tres expertos que participaron cordialmente en la validación del instrumento.

Tabla 5: Expertos de la validación de expertos

Nombre de expertos en ambas variables	
	Grado y Nombre
Experto N°1	Mg. <u>Aramburu Geng</u> Carlos Abraham
Experto N°2	Mg. Villanueva <u>Orbegozo</u> Vladimir
Experto N°3	Mg. Villar Castillo Freddy

3.7.4. Confiabilidad

Según Hernández, Fernández y Baptista “Es un instrumento de medición que se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200)

Los resultados son los siguientes: con un resultado de 0,890 para el reclutamiento de personal y 0,906 para el desempeño laboral lo cual indica que es altamente confiable.

3.7.5. Confiabilidad del Instrumento

Tabla 6: Valores de medición del coeficiente de Alfa de cronbach

Rango	Magnitud
0.81 – 1.00	Muy alta
0.61-0.80	Alta
0.41-0.60	Moderada
0.21-0.40	Baja
0.001-0.20	Muy baja

Fuente: Adaptado de Lao y Takakuwa (2016)

Según Lao y Takakuwa (2016) dijo que el Alfa de cronbach, accede mediante la medición de fiabilidad de un instrumento, así mismo cuando más cerca se encuentre el valor de alfa a uno mayor es la consistencia interna de cada ítem.

Tabla 7: Estadísticos de Fiabilidad – Alfa de Cronbach global

Estadísticas de fiabilidad

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
,932	33

En la tabla N°7, sobre reclutamiento de personal y desempeño laboral, que tiene 33 preguntas estaría ubicado en el rango de 0.93 a 1.00 siendo muy alta su nivel de fiabilidad.

Tabla 8: Estadísticos de Fiabilidad - Alfa de Cronbach cuestionario de Reclutamiento de personal

Estadísticas de fiabilidad

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
,890	16

En la tabla N°8, la variable reclutamiento de personal, que tiene 16 preguntas estaría ubicado en el rango de 0.89 a 1.00 siendo muy alta su nivel de fiabilidad.

Tabla 9: Estadísticos de Fiabilidad – Alfa de Cronbach cuestionario Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
,906	17

En la tabla N°9, la variable desempeño laboral, que tiene 17 preguntas estaría ubicado en el rango de 0.90 a 1.00 siendo muy alta su nivel de fiabilidad.

3.8.Procedimiento

El cuestionario se realizó con los 49 colaboradores y está conformado por 33 preguntas utilizando la escala de Likert, y posteriormente se procedió a los datos al programa IMB SPSS V.22.

3.9.Método de análisis de datos

El análisis realizado fue descriptivo, analizándolas por frecuencia y porcentajes, por lo que estarán divididas en tablas en donde se observaran las variables de estudio y todos sus cambios

3.9.1. Aspectos éticos

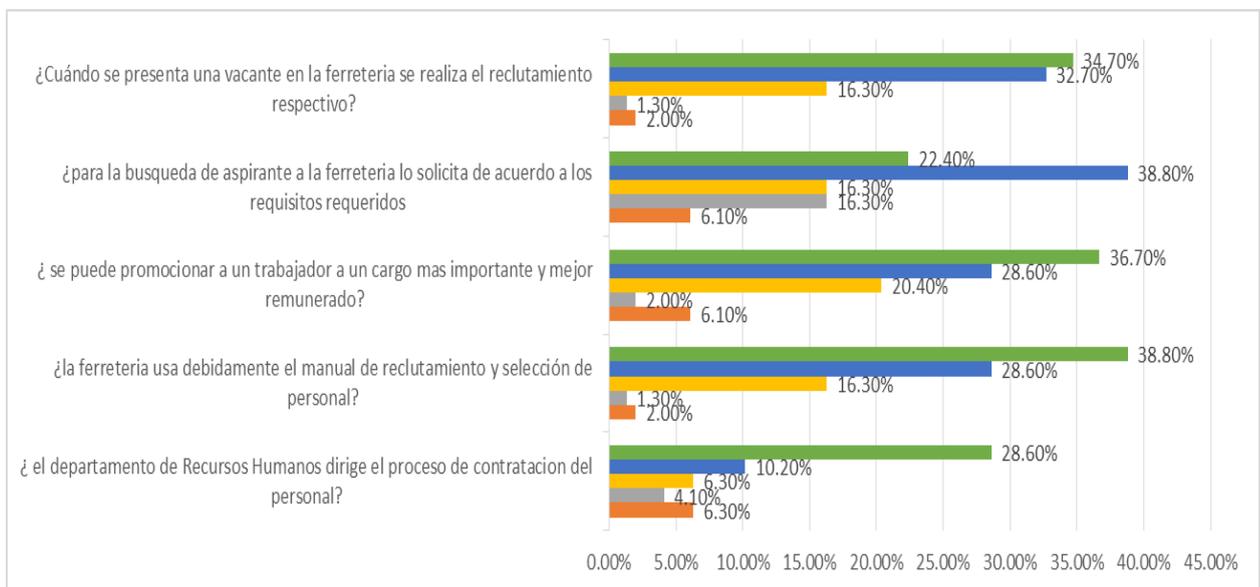
Los aspectos éticos importantes, se examinará cada información del personal, teniendo en

cuenta que cada persona prefiere mantenerse en el anonimato y respeto en todo momento para realizar la recolección de datos, , con el fin de dar soporte a otras investigaciones futuras este trabajo está ligado al manual APA. Adicional a ello se ha respetado los derechos de autoría.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadísticos descriptivo de la dimensión reclutamiento interno

Tabla 10: Reclutamiento interno

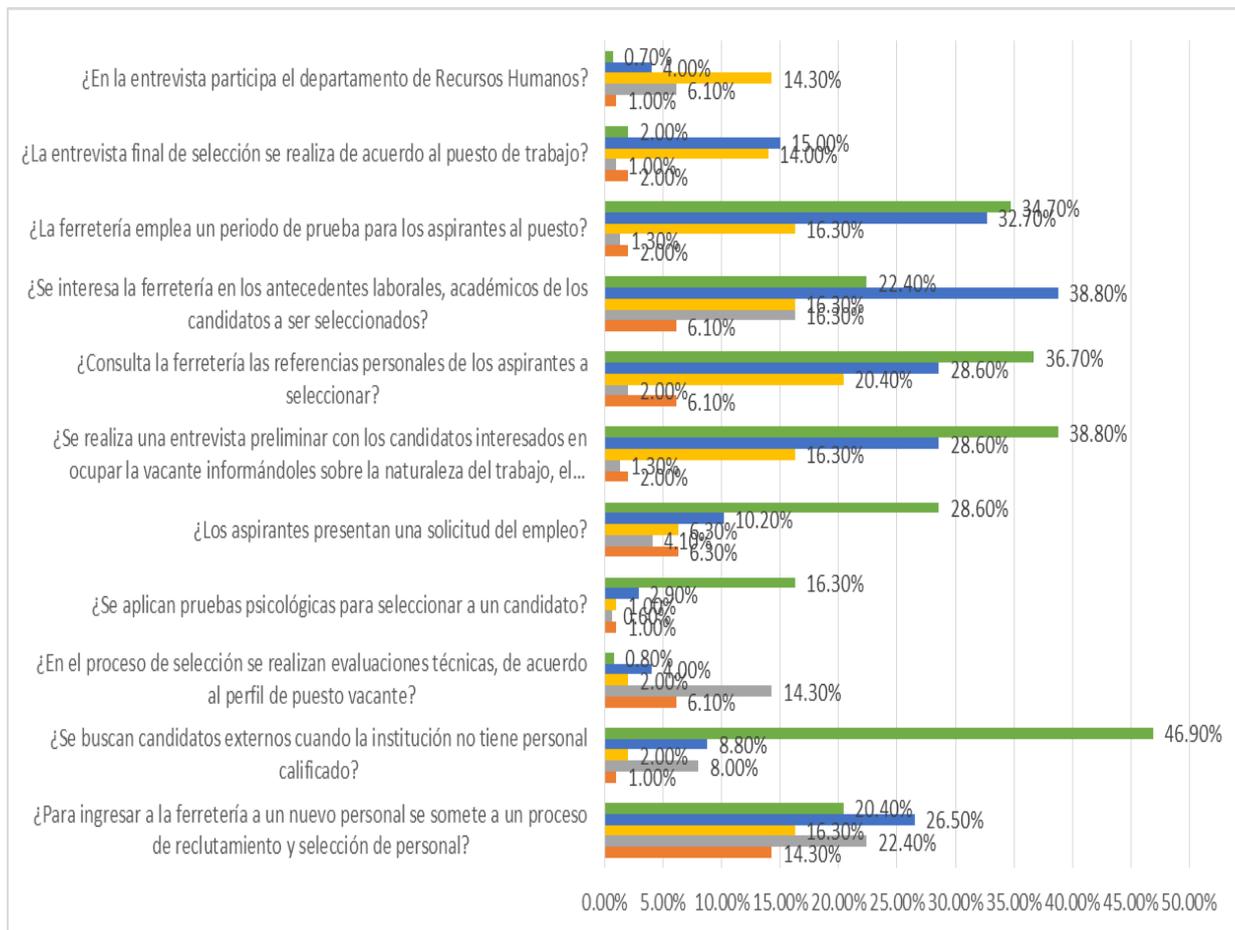


Fuente: Cuestionario **Interpretación:**

El reclutamiento interno tiene como variables lo mostrado en la tabla 10 y se puede apreciar que los colaboradores dijeron que, recursos humanos si se encarga de la contratación del personal (40.8%), también dijeron que si se usa el manual para el proceso de contratación (38.8%), creen que pueden competir por un mejor cargo en la empresa (28.6%).

4.2. Estadísticos descriptivos de la dimensión reclutamiento externo

Tabla 11: Reclutamiento externo



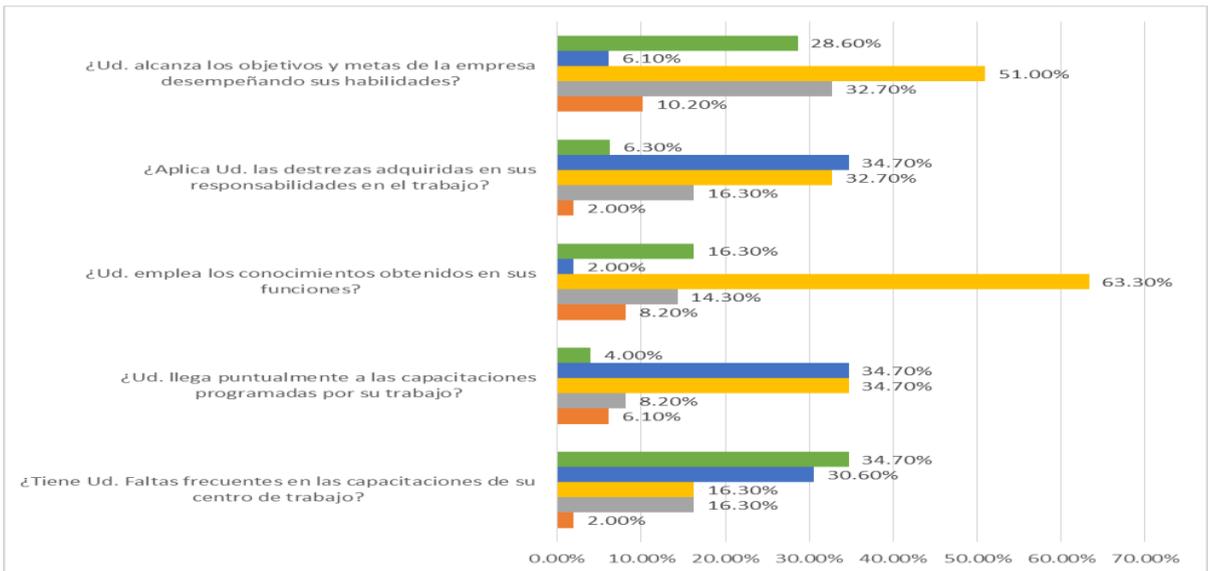
Fuente: Cuestionario

Interpretación:

De acuerdo a los indicadores de reclutamiento externo de la variable reclutamiento de personal, nos dicen que siempre buscan candidatos externos para la empresa (46.9%), también dijeron que casi siempre aplican pruebas psicológicas (42.9%), por otro lado, se sabe de casi siempre los aspirantes presentan su solicitud de empleo (32.7%).

4.3. Estadísticos descriptivos de la dimensión capacitación

Tabla 12: Capacitación



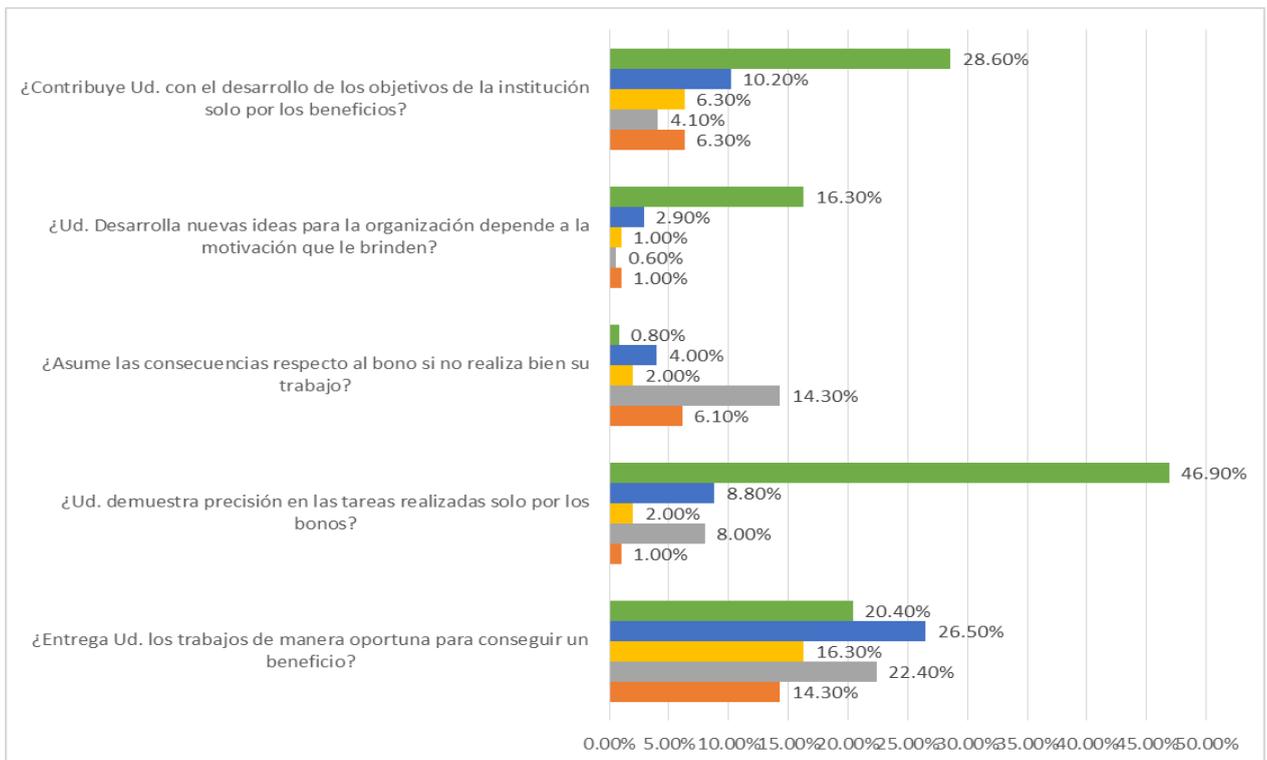
Fuente: Cuestionario

Interpretación:

En base a los indicadores de la capacitación de la variable de desempeño laboral, se puede deducir que los colaboradores casi siempre alcanzas sus objetivos sin necesidad de capacitaciones (51.0%) aceptan que siempre faltan a las capacitaciones (34.7%), aceptan que casi siempre aplican las destrezas adquiridas (32.7%).

4.4. Estadísticos descriptivos de la dimensión motivación

Tabla 13: Motivación



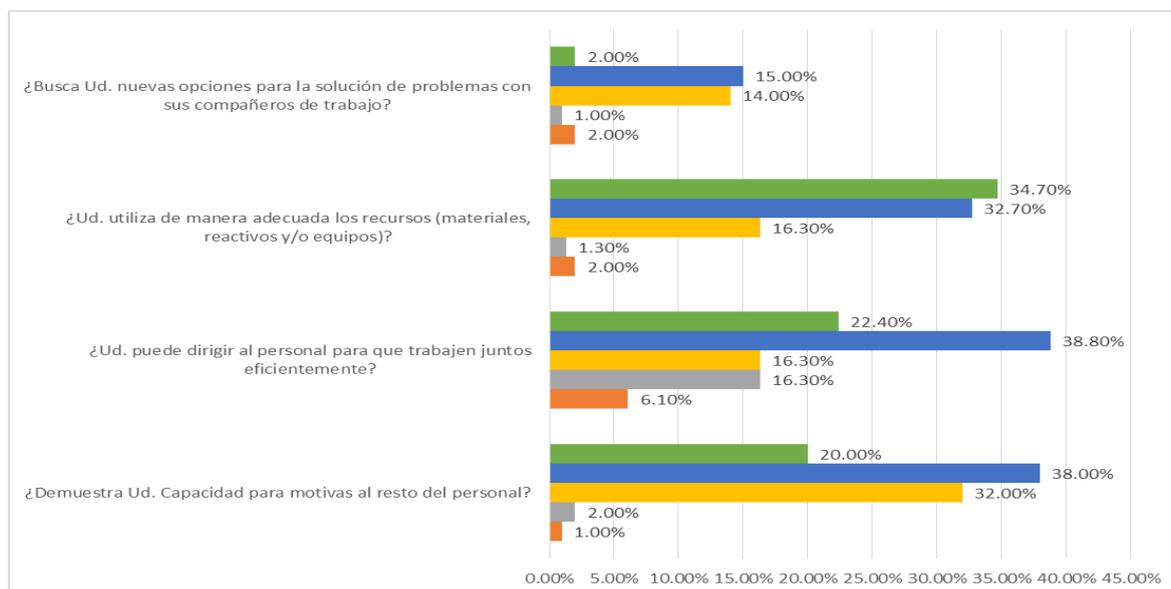
Fuente: Cuestionario

Interpretación:

De acuerdo a los indicadores de motivación de la variable desempeño laboral, se observa que los colaboradores siempre desarrollan ideas nuevas, pero solo con una motivación (44.9%), también dicen que asumen el riesgo de perder el bono si no realizan bien su trabajo (44.9%) y dicen que casi siempre solo hacen su trabajo por los bonos (40.8%)

4.5. Estadísticos descriptivos de la dimensión relaciones interpersonales

Tabla 14: Relaciones interpersonales



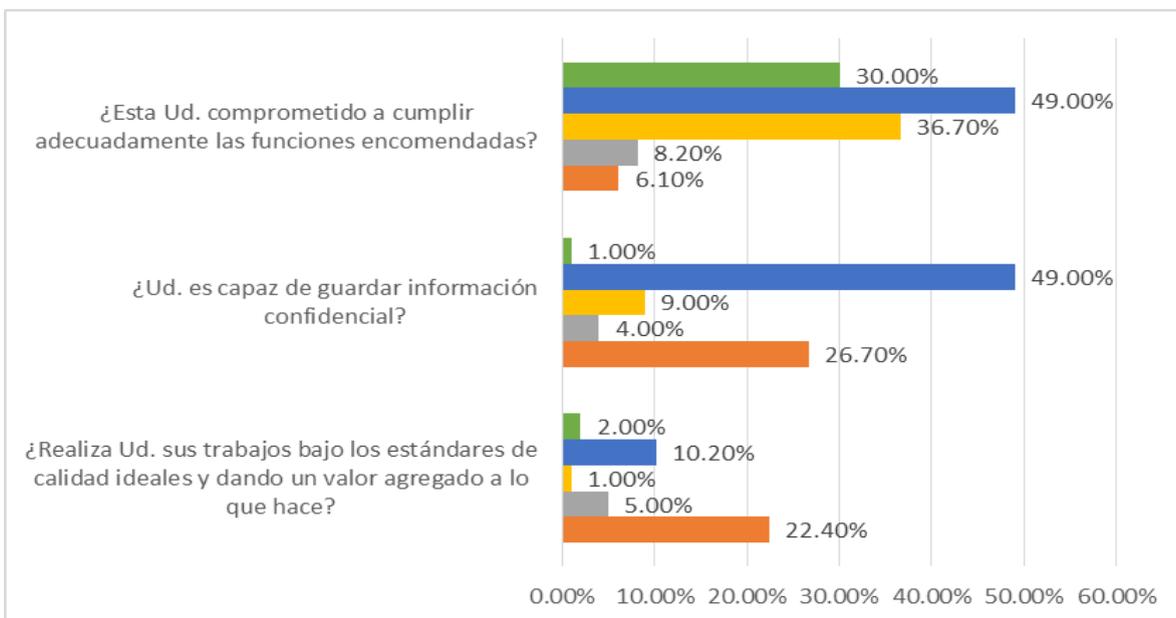
Fuente: Cuestionario

Interpretación:

En base a los indicadores de relaciones interpersonales de la variable desempeño laboral, observa que los colaboradores siempre demuestran capacidad de motivación (38.8%) dicen que casi siempre utilizan de manera adecuada los recursos de la empresa (36.7%), además hay colaboradores que casi siempre busca la solución a los problemas (36.7%).

4.6. Estadísticos descriptivos de la dimensión valores

Tabla 15: Valores



Fuente: Cuestionario

Interpretación:

En base a los indicadores de valores de la variable desempeño laboral se observa que los colaboradores casi siempre realizan los trabajos bajo los estándares de calidad (55.1%) están seguros de que siempre guardan información confidencial (49.0%), además hay colaboradores que casi siempre están comprometidos a cumplir las funciones (36.7%).

4.7. Análisis inferencial de los resultados

Prueba de normalidad

Este cálculo se desarrolló en relación a la base de datos y después de esto se determinó la hipótesis del trabajo.

Tabla 16: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Reclutamiento de personal	,261	49	,000	,854	49	,000
Desempeño labo	,250	49	,000	,816	49	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación;

Se utilizó la prueba Shapiro-Wilk por la población que es menor a 50. Por otro lado el valor de significancia es de 0.00 es decir que es menor a 0.05 por lo tanto, se puede determinar que es un estadístico no paramétrico es decir no existe una distribución normal.

4.8. Contrastación de hipótesis

Tabla 17: Grado de relación según coeficiente de correlación por jerarquía de Spearman (Rho Spearman)

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy perfecta
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy perfecta
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2010)

4.8.1. Prueba de hipótesis general

Prueba de hipótesis entre Reclutamiento de personal y Desempeño laboral

- H0: No existe relación entre reclutamiento de personal y desempeño laboral en la empresa distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.
- H1: Existe relación entre reclutamiento de personal y desempeño laboral en la empresa distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.

Estrategia de prueba:

Si el valor Sig. Es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. Es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 18: Reclutamiento de Personal y Desempeño Laboral

		Reclutamiento de Personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento de Personal	1,000	,564**
	Coefficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	49	49
Desempeño Laboral	Reclutamiento de Personal	,564**	1,000
	Coefficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)	49	49

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

En la tabla N° 18 se observa que el valor Sig. (Bilateral) es equivalente a 0.00, es decir que es menor a 0.05. Por ende, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, donde indica que existe relación entre estas variables.

Podemos decir que existe relación directa entre las dos variables de estudio en la empresa distribuidora Incoresa S.A. Comas, teniendo como resultado según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,564 siendo esta relación positiva considerable.

4.8.2. Prueba de hipótesis específicas entre reclutamiento de personal y la capacitación

- H0: No existe relación entre reclutamiento de personal y la capacitación en la empresa distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.
- H1: Existe relación entre reclutamiento de personal y la capacitación en la empresa distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.

Estrategia de prueba:

Si el valor Sig. Es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. Es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 19: Prueba de hipótesis correlacional

Reclutamiento de personal y la capacitación				
			Capacitación	Reclutamiento de personal
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,447**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	49	49
	Reclutamiento de personal	Coefficiente de correlación	,447**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	49	49
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).				

Interpretación:

En la tabla N°19 se observa que el valor Sig. (Bilateral) es equivalente a 0.001, es decir que es menor 0.05. Por ende, se indica que existe relación entre reclutamiento de personal y la capacitación.

Existe relación directa entre reclutamiento de personal y la capacitación en la empresa distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019, teniendo como resultado según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,447siendo está relación positiva media.

Prueba de hipótesis entre reclutamiento de personal y la motivación

- H0: No existe relación entre reclutamiento de personal y la motivación en la empresa distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.
- H1: Existe relación entre reclutamiento de personal y la motivación en la empresa distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.

Estrategia de prueba:

Si el valor Sig. Es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. Es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 20: Prueba de hipótesis correlacional entre reclutamiento de personal y la motivación

Reclutamiento de personal y la motivación				
			Motivación	Reclutamiento de Personal
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,587**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	49	49
	Reclutamiento de Personal	Coefficiente de correlación	,587**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	49	49
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).				

Interpretación:

En la tabla N°20 se observa que el valor Sig. (Bilateral) es equivalente a 0.000, es decir que es menor 0.05. Por ende, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, donde indica que existe relación entre reclutamiento de personal y la motivación.

En ese mismo sentido, podemos decir que existe relación directa entre reclutamiento de personal y la motivación en la empresa distribuidora Incoresa S.A, Comas 2019, teniendo como resultado según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,587 siendo esta relación positiva media.

Prueba de hipótesis entre reclutamiento de personal y las relaciones interpersonales

- H0: No existe relación entre reclutamiento de personal y las relaciones interpersonales en la empresa distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.

- H1: Existe relación entre reclutamiento de personal y las relaciones interpersonales en la empresa distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.

Estrategia de prueba:

Si el valor Sig. Es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. Es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 21: Prueba de hipótesis correlacional entre reclutamiento de personal y relaciones interpersonales

Reclutamiento de personal y relaciones interpersonales				
			Relaciones interpersonales	Reclutamiento de Personal
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,420**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	49	49
	Reclutamiento de Personal	Coefficiente de correlación	,420**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	49	49
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).				

Interpretación:

En la tabla N° 21, se observa que el valor Sig. (Bilateral) es equivalente a 0.003, es decir que es menor 0.05. Por ende, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, donde indica que existe relación entre reclutamiento de personal y las relaciones interpersonales.

En ese mismo sentido, podemos decir que existe relación directa entre reclutamiento de personal y las relaciones interpersonales en la empresa distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019, teniendo como resultado según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,420 siendo está relación positiva media.

Prueba de hipótesis entre reclutamiento de personal y los valores

- H0: No existe relación entre reclutamiento de personal y los valores en la empresa distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.

- H1: Existe relación entre reclutamiento de personal y los valores en la empresa distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.

Estrategia de prueba:

Si el valor Sig. Es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. Es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 22: Prueba de hipótesis correlacional entre reclutamiento de personal y valores

Reclutamiento de personal y valores				
			Valores	Reclutamiento de Personal
Rho de Spearman	Valores	Coefficiente de correlación	1,000	,306*
		Sig. (bilateral)	.	,032
		N	49	49
	Reclutamiento de Personal	Coefficiente de correlación	,306*	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	.
		N	49	49
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).				

Interpretación:

En la tabla N° 22, se observa que el valor Sig. (Bilateral) es equivalente a 0.032, es decir que es menor 0.05. Por ende, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, donde indica que existe relación entre reclutamiento de personal y los valores.

En ese mismo sentido, teniendo como resultado según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,306 siendo está relación positiva media.

V. DISCUSIÓN

Los resultados logrados sobre el reclutamiento de personal y el desempeño laboral de la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019, donde se permitió tomar en cuenta los resultados más importantes.

Como objetivo general, es determinar la relación entre reclutamiento de personal y desempeño laboral en la empresa Distribuidora Incoresa S.A. 2019, se utilizó el sistema software SPSS 22, determinando que, si existe una correlación positiva moderada entre ambas variables, visto que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de (0.564), Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.01$). Estos resultados tienen concordancia con Manco (2018) en su tesis “reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral en el departamento de patología clínica y anatomía patológica 2016” en el que concluyó que si existe relación directa y significativa entre reclutamiento y selección de personal y desempeño laboral. Con este resultado se afirma que con el reclutamiento de personal se puede evaluar a cada ingresante para que estos nuevos prospectos ayuden al progreso de la organización. Con el resultado obtenido, se sabe que el departamento de recursos humanos no efectúa todas las pruebas para el proceso de reclutamiento ya que muchos de los aspirantes tienen el ingreso asegurado sin necesidad de evaluar a otros candidatos. Por esta razón citamos a Mondy (2010) que nos dice que el reclutamiento es la manera más común de atraer prospectos de manera rápida, en buenas cantidades y con una descripción específica que puedan ocupar los puestos que estén disponibles dentro de una organización.

Así mismo para el primer objetivo específico, que es identificar la relación entre reclutamiento de personal y la capacitación en la empresa Distribuidora Incoresa S.A. 2019. Existe una relación positiva media entre reclutamiento de personal y capacitación con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.447. Los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los colaboradores, un 34.7% mencionan que no existe un sistema de capacitaciones, por esta razón el desempeño laboral en algunas áreas de la empresa Distribuidora Incoresa S.A. son muy inestables y poco productivas. Es por ello que Alvarado y Monsalve (2017) en su investigación concluye que existe una propuesta en la cual los resultados fueron mejorando, alcanzando motivación y brindando capacitación al personal constantemente para el buen desarrollo de la empresa. Con los resultados expuestos, permite discrepar con el antecedente porque en la organización no hay planes de crecimiento. Por lo mismo, Arambari (2011) en su tesis “reclutamiento y selección de personal como medio para optimizar el rendimiento laboral en la empresa

creaciones Rose de la ciudad de Quito” concluyó que no se cuenta con personal capacitado y competente a falta de capacitaciones previas en algunas áreas de trabajo. El proceso de recursos humanos en teoría se cumple, pero en la práctica no se observa. Con estos resultados se afirma que si la empresa no mejora el proceso de capacitaciones cada vez que ingresen nuevos colaboradores a la empresa los problemas seguirán afectando a la empresa de manera económica. Por esta razón citamos a Dessler (2015) que nos dice que “la capacitación para una empresa es como el talón de Aquiles ya que podrían evidenciar la falta de organización y compromiso por lo que no existe la necesidad de no realizarlo al inicio del contrato antes de que un personal empiece a laborar. [...] la capacitación se lleva a cabo pidiendo ayuda a uno de los colaboradores que tenga claras las funciones de la empresa y así él pueda explicar al nuevo colaborador o por otro lado enseñando al nuevo integrante de la organización por medio de clases o internet”

Del mismo modo para el segundo objetivo específico, que es identificar la relación entre reclutamiento de personal y la motivación en la empresa Distribuidora Incoresa S.A. Existe una relación positiva media entre reclutamiento y motivación con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.587. En la empresa Distribuidora Incoresa no cuentan con un psicólogo que se encargue de este proceso y por ello en la encuesta hecha a los colaboradores se vio que un (44.9%) de del personal solo trabajan por el bien económico que reciben mes a mes. Se sabe que el reclutamiento está ligado a la motivación ya que cada persona actúa y reacciona de manera diferente frente a diferentes casos, y con esto no solo se apoya al colaborador sino también a la empresa. Ruiz, et.al. (2013) [...] “La motivación es diferente en cada persona ya que cada necesidad es diferente de cada individuo, y así podemos ver el comportamiento de cada individuo es diferente, pero, aunque estos comportamientos varíen y sean diferentes la motivación es la misma en todas las personas”.

Para el tercer objetivo específico, que es identificar la relación entre reclutamiento de personal y relaciones interpersonales en la empresa Distribuidora Incoresa S.A. 2019, existe una relación positiva media entre el reclutamiento de personal y relaciones interpersonales, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.420, que relaciona los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los colaboradores dice que un (26.5%) de los trabajadores no logran ponerse de acuerdo en varias de las áreas de trabajo en la empresa Distribuidora Incoresa S.A. por razones como favoritismo, Datos que fueron comparados con Villachica (2018) donde concluyó que existe una relación

significativa entre relación interpersonal y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz. Con estos resultados se afirma que para el mejoramiento de las relaciones interpersonales debe existir igualdad en la empresa ya que algunos de los colaboradores se sienten aislados y no valorados por su trabajo. Por esta razón según Silveira (2014) nos dice que las relaciones interpersonales son interacciones entre dos o más personas para una buena comunicación en cualquier ámbito.

Para el cuarto objetivo que es identificar la relación entre reclutamiento de personal y los valores en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., 2019. Existe una relación positiva media entre reclutamiento y los valores con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.306. El resultado obtenido en la encuesta realizada a los colaboradores nos dice que el (8.2%) de los colaboradores no suelen practicar los valores en la organización como puntualidad, responsabilidad ya que se sienten seguros en sus puestos de trabajo. Datos que fueron comparados con Aguilera y Olortiga (2016) donde concluyó que es importante que los trabajadores de una empresa tengan motivación e ideas de crecimiento para así poder contar con el personal más competitivo y con todos los valores en regla. Con estos resultados se afirma que los valores en cada colaborador de la empresa son para la ayuda de esta misma. Por esta razón citamos a Solomon (2013) que nos dice que [...] los valores de una persona son muy importantes en sus actividades diarias. Las personas creen que comprando diferentes productos o servicios llegan a alcanzar sus metas que tienen relación con sus valores.

VI. CONCLUSIONES

Primer: Como objetivo general se determinó que existe relación entre reclutamiento de personal y desempeño laboral en la empresa Distribuidora Incoresa S.A. 2019, por medio de los resultados los cuales se encuentran en el presente trabajo de investigación, se determinó que si existe una correlación positiva moderada de Rho Serman de 0.564, en relación a estos resultados se indica que mientras mejor sea el reclutamiento del personal en la empresa mejor será el desempeño de los trabajadores en las diferentes áreas.

Segundo: Siendo el primer objetivo específico se pudo identificar que si existe relación entre reclutamiento de personal y la capacitación en la empresa Distribuidora Incoresa S.A. 2019, por medio de los resultados los cuales se encuentran en el presente trabajo de investigación, se identificó que si existe una correlación positiva moderada de Rho Serman de 0.447, en relación a los resultados se indica que el reclutamiento de personal será mejor si se realizan más capacitaciones al personal.

Tercer: En tanto al segundo objetivo específico se pudo identificar que si existe relación entre reclutamiento de personal y motivación en la empresa Distribuidora Incoresa S.A. 2019, por medio de los resultados los cuales se encuentran en el presente trabajo de investigación, se identificó que si existe una correlación positiva moderada de Rho Serman de 0.587, en relación a estos resultados se indica que el mientras mejor sea el reclutamiento de personal en la empresa la motivación de los trabajadores crecerá.

Cuarto: Asumiendo el tercer objetivo específico se identificó que si existe relación entre reclutamiento de personal y las relaciones interpersonales en la Distribuidora Incoresa S.A. 2019, por medio de los resultados los cuales se encuentran en el presente trabajo de investigación, se identificó que si existe una correlación positiva moderada de Rho Serman de 0.420, de 0.000, las relaciones interpersonales mejorarían si el reclutamiento fuera mas transparente.

Quinto: En tanto el cuarto objetivo específico se pudo identificar que si existe relación entre reclutamiento de personal y los valores en la empresa Distribuidora Incoresa S.A. 2019, por medio de los resultados los cuales se encuentran en el presente trabajo de investigación se identificó que si existe una correlación positiva moderada de Rho de Serman de 0.306 y un nivel de significancia (Bilateral) de 0.000, en relación a los

resultados se indica que si la empresa mejora la evaluación de los valores de cada trabajador y se podrá ver en cuanto pueden beneficiar o perjudicar a la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

Con los resultados obtenidos en el trabajo de investigación indicando conocimientos para el aporte y mejoramiento de la organización, lo cual me permitió proponer y expresar algunas recomendaciones.

Primera: considerando que si existe una relación entre reclutamiento de personal y desempeño laboral, se pudo ver una relación positiva moderada, y es por ello que se recomienda a la empresa Distribuidora Incoresa S.A., que cuente con un manual en donde puedan evaluar punto por punto a un nuevo prospecto para la organización, también un buen perfil profesional que sea estudiado y evaluado correctamente para que así el reclutamiento sea bueno y poder proceder al contrato de personas que puedan desempeñarse bien en cada área designada, para poder mejorar el desempeño de cada área.

Segunda: teniendo en cuenta que, si existe relación entre reclutamiento de personal y la capacitación, se pudo ver una relación positiva moderada, y es por ello que se recomienda a la empresa Distribuidora Incoresa S.A., que el reclutamiento del personal es de gran importancia para las capacitaciones en la organización, ya que necesitamos a personal comprometido que quiera adoptar nuevos conocimientos actualizados para que puedan garantizar su desarrollo y compromiso con la empresa, para esto la empresa debe saber las competencias habilidades de los colaboradores y así poder capacitarlos de acuerdo a sus aptitudes y por esta razón los colaboradores deben sentir que las capacitaciones son importantes y que tiene relación con su trabajo.

Tercer: observando que para los trabajadores de empresa Distribuidora Incoresa S.A. la única motivación que perciben es la económica y esto trae falencias a la empresa se recomienda que evalúen si todos están en el puesto correcto porque no se puede tener a alguien que está muy capacitado haciendo tareas demasiado simples es por eso que cada persona debe ser la adecuada para su puesto también facilitara los trabajadores todo lo que necesiten para poder realizar un buen trabajo porque a veces suelen quejarse de que no tienen las herramientas necesarias para alcanzar sus objetivos, en el momento de la contratación deben decir que es lo que esperan de ellos y cuál es el rol que va a desempeñar y sabe y tiene la seguridad de lo que tiene que hacer en la empresa.

Cuarta: viendo que los trabajadores de la empresa Distribuidora Incoresa S.A., 2019 no tienen buena relación no solo de diferentes áreas, sino también de la misma área de trabajo que no se pueden poner de acuerdo en algunas cosas y es por eso que se recomienda que se programen charlas en grupo con todos los colaboradores de la empresa para así poder saber qué es lo que le aquea uno del otro para así intentar que las relaciones interpersonales mejoren entre las áreas de trabajo ya que gracias a esto se refuerza el mejoramiento en la empresa.

Quinta: por último, se pudo ver que si existe relación entre reclutamiento de personal y los valores en la empresa Distribuidora Incoresa S.A. Se sabe que el departamento de personal tiene la obligación de evaluar a todo su personal ya sea los de nuevo ingreso y también a los que ya están ahí por esta razón se recomienda que se contrate a un psicólogo que pueda ver la personalidad y aptitudes de cada colaborador para que se puedan desempeñar de la mejor manera posible dentro de la organización.

REFERENCIAS

- Arambari, P. (2011) “*Reclutamiento y Selección de Personal como medio para optimizar la capacitación Laboral en la empresa Creaciones Rose de la Ciudad de Quito*” (tesis para título de licenciatura, Universidad técnica de abanto). Recuperada de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1091/1/432%20Ing.pdf>
- Aguilera, Y., Olortiga, L. (2016) *reclutamiento y selección del personal y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa vehículos peruanos S.A.C. – Trujillo – 2016* (tesis de licenciatura, Universidad Privada del norte, Trujillo). Recuperada de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9777/Aguilera%20Bola%20C3%20B1os%20Yandira%20De%20Fatima%20-%20Olortiga%20Arteaga%20Lourdes%20Eliana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aguirre, G., Granda, M. (2013) *Reclutamiento, selección y motivación del personal, caso: Textiles del Valle S.A. Sangolquí - Periodo 2012. Ecuador* (tesis de licenciatura, Universidad politécnica salesiana sede quito). Recuperada de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/4155/1/UPS-ST000939.pdf>
- Alles, M. (2013). *Social Media y Recursos Humanos*. Buenos Aires: GRANICA
- Alvarado, R., Monsalve, J. (2017) *propuesta de un proceso de reclutamiento de personal para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa andina construcciones y representaciones generales s.r.l. Chiclayo 2017* (tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú). Recuperada de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4209/Alvarado%20Perez%20-%20Monsalve%20Heredia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, L. (2015). *Administración de recursos humanos*. (6ª. ed.). México: Trillas
- Bang, J., Youn, S., Rowan, J., Jennings, M., & Austin, M. (2018). Motivations for and outcomes of participating in research online communities. *International Journal of Market Research*, 60(3), 238–256. <https://doi.org/10.1177/1470785317744110>

- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación: Serie integral por competencias*. Mexico: Grupo Editorial Patria
- Brands, R. A., & Mehra, A. (2019). Gender, Brokerage, and Performance: A Construal Approach. *Academy of Management Journal*, 62(1), 196–219. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.0860>
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2ª. ed.). México, D.F.: Mc Graw Hill Educación
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. (14ª. ed.). México: Pearson Educación
- Díaz, E. & León, M. (2013). *Recursos Humanos y dirección de equipo*. Recuperado desde: https://books.google.com.pe/books?id=r6lQAgAAQBAJ&pg=PA80&dq=recl%20utamiento+externo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwihoNH05a_OAhWGJCYK%20HYIDBgE4ChDoAQg_MAM#v=onepage&q=reclutamiento%20externo&f=true
- Dolores, M. (2014). *Apoyo Administrativo a la Gestión de Recursos Humanos*. Recuperado de: <http://site.ebrary.com/lib/bibliotecafmhsp/reader.action?docID=11126%20674>
- GHEORGHE, P., MIHAELA, M. I., MARIUS, B., BOBY, C., & LUMINIȚA, P. (2017). The Recruitment of Personnel in Tourism Case Study. *Agricultural Management / Lucrari Stiintifice Seria I, Management Agricol*, 19(1), 205–214. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=123300132&lang=es&site=eds-live>
- Grasso, L. (2006), *Encuestas: elementos para su diseño y análisis*. Córdoba, Argentina: Encuentro.
- Hernández, R. & Fernández, C. y Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta. ed.). México: McGraw-Hill Interamericana

- Komalasari, K., & Rahmat. (2019). Living Values Based Interactive Multimedia in Civic Education Learning. *International Journal of Instruction*, 12(1), 113–126.
Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1202152&lang=es&site=eds-live>
- Lao, T. y Takakuwa, R. (2016) *Análisis de confiabilidad y validez de un instrumento de medición de la sociedad del conocimiento y su dependencia en las tecnologías de la información y comunicación*. (Grado de tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica de Panamá). Recuperado de <https://revistas.utp.ac.pa/index.php/ric/article/view/1249/html>
- López, J. y Pesantez, H. (2014) *El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujilí*. (tesis para el grado de licenciatura, Universidad técnica de ambato). Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9294/1/FCHE-PSIP-79.pdf>
- Manco, C. (2018). *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016*. (tesis para el grado de magister, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16208/Manco_CCS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muñoz, M. (2017). *Reclutamiento de personal, Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería de neonatología Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015*. (tesis para el grado de magister en gestion de los servicios de la salud). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8686/Mu%c3%b1oz_CMEC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mantilla, F. (2015). *Técnicas de Muestreo: Un enfoque a la investigación de mercados*. Recuperado de <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/10177>
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos* (10ª. ed.). México: Pearson Educación
- Montes, J. & Gonzáles, P. (2010). *Selección de Personal*. Recuperado desde:

https://books.google.com.pe/books?id=0jkELJ2nfVwC&pg=PA72&dq=reclutamiento+interno&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjN0peAwJ7OAhVGlx4KHd_s%20DysQ6AEISzAI#v=onepage&q=reclutamiento%20interno&f=false

Naranjo, F. y Amador G. (2013). *Elaboracion de un manual de procesos de reclutamiento y selección de personal, con la finalidad de mejorar el rendimiento laboral y financiero de la empresa plásticos reyes moya c.a.* (tesis para titulo ingeniero en contaduria publica y auditoria- c.p.a.). Recuperado de

<http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/745/3/Elaboraci%C3%B3n%20de%20un%20manual%20de%20procesos%20de%20reclutamiento%20y%20selecci%C3%B3n%20de%20personal%2C%20con%20la%20finalidad%20de%20mejorar%20el%20rendimiento%20laboral%20y%20financiero%20de%20la%20empresa%20pl%C3%A1sticos%20Reyes%20Moya%20C.A..pdf>

Obregón, A. (2011). *Administración de recursos humanos*. (9ª. ed.). México, D.F.: McGraw Hill Educación

Oudah, F., & Altalhab, S. (2018). Saudi EFL Teaching Training Programmes: Teachers' Perceptions and Needs. *Theory and Practice in Language Studies*, (11), 1407.

Retrieved

from

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsglr&AN=edsgcl.566681510&lang=es&site=eds-live>

Ozcelik, H., & Barsade, S. G. (2018). No Employee an Island: Workplace Loneliness and Job Performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343–2366.
<https://doi.org/10.5465/amj.2015.1066>

Palate, C., (2016). *El reclutamiento y selección de personal y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la organización Bioalimantar Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua.* (tesis para maestra, Universidad tecnica de ambato). Recuperada de
<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/19922/1/CARLOS%20PALATE.pdf>

Rezaee, A., Khoshsima, H., Zare-Bahtash, E., & Sarani, A. (2018). A Mixed Method Study of the Relationship between EFL Teachers' Job Satisfaction and Job

Performance in Iran. *International Journal of Instruction*, 11(4), 577–592.

Retrieved

from

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1191662&lang=es&site=eds-live>

Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (13ª. ed.). México: Pearson Educación.

Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. (8ª. ed.). México: Pearson Educación

Ruiz, E., Gago, M, García, C., y López, S. (2013). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. España: McGraw-Hill/ Interamericana de España S.A.

Siekkinen, T. taru. siekkinen@jyu. f., Pekkola, E., & Kivistö, J. (2016). Recruitments in Finnish universities: practicing strategic or pathetic HRM? *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 2(2/3), 1–N.PAG.
<https://doi.org/10.3402/nstep.v2.32316>

Silveira, M. (2014). *El arte de las relaciones personales*. Madrid: Alba Editorial.

Solomon, M. (2013). *Comportamiento del consumidor*. (10ª. ed.). México: Pearson Educación

Tejedor, F. J. y García-Varcarcél, A. (2010). *Evaluación del desempeño docente*. (439-459, Ed.) *Revista española de pedagogía*, 68(247).

Tilga, H. henri. tilga@ut. e., Hein, V., & Koka, A. (Tilga, H. henri. tilga@ut. e., Hein, V., & Koka, A. (2019). Effects of a Web-Based Intervention for PE Teachers on Students' Perceptions of Teacher Behaviors, Psychological Needs, and Intrinsic Motivation. *Perceptual & Motor Skills*, 126(3), 559–580.
<https://doi.org/10.1177/0031512519840150>

Tyson, S. (2014). *Administración del personal*. México: Trillas

VAKEEL, K. A., & RAY, S. (2019). Points of Interest Recommendations Based on Check-In Motivations. *Tourism Analysis*, 24(2), 147–159.
<https://doi.org/10.3727/108354219X15525055915491>

- Villachica, N. (2018). La influencia del *reclutamiento de personal y las relaciones interpersonales de los profesionales de enfermería, en el hospital Víctor Ramos Guardia – huaraz – 2016*. (tesis para el grado de maestro en gestión y gerencia de los servicios de salud). Recuperado de file:///C:/Users/PERU%20DYLAN%20LOGISTIC/Downloads/T033_42120022_M.pdf
- Waxin, M.-F., Lindsay, V., Belkhdja, O., & Fang Zhao. (2018). Workforce Localization in the Uae: Recruitment and Selection Challenges and Practices in Private and Public Organizations. *Journal of Developing Areas*, 52(4), 99–113. <https://doi.org/10.1353/jda.2018.0054>
- Werther, Jr. (2014). *Administración de recursos humanos gestión del capital humano*. (7ª. ed.). México, D.F.: Mc Graw Hill Educación
- Whitley, S. C., Trudel, R., & Kurt, D. (2018). The Influence of Purchase Motivation on Perceived Preference Uniqueness and Assortment Size Choice. *Journal of Consumer Research*, 45(4), 710–724. <https://doi.org/10.1093/jcr/ucy031>
- Xiaojun, Z. (2017). Knowledge Management System Use and Job Performance: A Multilevel Contingency Model. *MIS Quarterly*, 41(3), 811-A5. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=124643936&lang=es&site=eds-live>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	VARIABLE 1: Reclutamiento de personal			
¿Cuál es la relación entre Reclutamiento de personal y el desempeño laboral en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019? convocatoria externa	Analizar la relación entre Reclutamiento de personal y el desempeño laboral en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.	Existe relación entre Reclutamiento de personal y el desempeño laboral en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.	Dimensiones	Indicadores	Ítem s	Escala de valores 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Reclutamiento interno	convocatoria interna	1,2	
				hoja de vida	3,4	
Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre reclutamiento de personal y la capacitación en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019?	Identificar la relación entre reclutamiento de personal y la capacitación en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.	Existe relación entre reclutamiento de personal y la capacitación en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.	Reclutamiento externo	prueba de aptitudes	6,7	
				entrevista inicial y final	8,9	
					10,11	
					12,13	
					14,15	
16						
VARIABLE 2: Desempeño laboral						
¿Cuál es la relación entre reclutamiento de personal y la motivación en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019?	Identificar la relación entre reclutamiento de personal y la motivación en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.	Existe relación entre reclutamiento de personal y la motivación en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.	Dimensiones	Indicadores	Ítem s	Escala de valores 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre
			capacitación	participación	1, 2	
				funciones y responsabilidades	3, 4	
	habilidades	5				
¿Cuál es la relación entre reclutamiento de personal y las relaciones	Identificar la relación entre reclutamiento de	Existe relación entre reclutamiento de personal y las relaciones	motivación	Salario	6, 7	5. Siempre
				Premios	8, 9, 10	
				comunicación	11	

interpersonales en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019?	personal y las relaciones interpersonales en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.	interpersonales en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019.	relaciones interpersonales	Coordinación	12	
¿Cuál es la relación entre reclutamiento de personal y los valores en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019?	Identificar la relación entre reclutamiento de personal y los valores en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019	Existe relación entre reclutamiento de personal y los valores en la empresa Distribuidora Incoresa S.A., Comas 2019	Valores	franqueza y honestidad	13, 14	
				Innovación	15	
				afinidad laboral	16	
				principios laborales	17	
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA			TÉCNICA E INSTRUMENTO		
La investigación es no experimental, porque las variables de estudio no serán manipuladas por ningún motivo y donde se tomarán u observarán los sucesos tal y como se darán sin cambiar ni aumentar nada para proceder al estudio respectivo y finalmente su evaluación.	Población: El estudio de investigación se encuentra representada por toda la población finita que son 60 colaboradores por lo tanto se aplicara el estadístico censal.			Variable 1: Reclutamiento de personal Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Año: 2019	Variable 2: Productividad Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Año: 2019	

Anexo 2: cuestionario de reclutamiento de personal

Estimado colaborador, este cuestionario llamado Denison Organizational Culture Survey (DOCS), adaptado del inglés al castellano, proporcionará información en cuanto a las características de la cultura que posee la universidad en la que labora.

Asimismo, recalcar que este cuestionario es anónimo por lo cual le agradece responder con sinceridad y así poder recoger información confiable. Para ello, Se deberá marcar con un aspa (X) la opción que crea conveniente.

Para cada ítem se considera la siguiente escala de respuesta:

1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿El departamento de Recursos Humanos dirige el proceso de contratación del personal?					
2	¿la ferretería cuenta con un Manual de reclutamiento y selección?					
3	¿Se puede promocionar a un trabajador a un cargo más importante y mejor remunerado en la ferretería?					
4	¿Para la búsqueda de aspirante a la ferretería lo solicita de acuerdo a los requisitos del puesto vacante?					
5	¿Cuándo se presenta una vacante en la ferretería se aplica el Reclutamiento interno (ascensos, trasladados o transferidos con ascenso)?					
6	¿Para ingresar a la ferretería a un nuevo personal se somete a un proceso de reclutamiento y selección de personal?					
7	¿Se buscan candidatos externos cuando la institución no tiene personal calificado?					
8	¿En el proceso de selección se realizan evaluaciones técnicas, de acuerdo al perfil de puesto vacante?					
9	¿Se aplican pruebas psicológicas para seleccionar a un candidato?					
10	¿Los aspirantes presentan una solicitud del empleo?					
11	¿Se realiza una entrevista preliminar con los candidatos interesados en ocupar la vacante informándoles sobre la naturaleza del trabajo, el horario, la remuneración?					
12	¿Consulta la ferretería las referencias personales de los aspirantes a seleccionar?					
13	¿Se interesa la ferretería en los antecedentes laborales, académicos de los candidatos a ser seleccionados?					
14	¿La ferretería emplea un periodo de prueba para los aspirantes al puesto?					
15	¿La entrevista final de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo?					
16	¿En la entrevista participa el departamento de Recursos Humanos?					

Anexo 3: cuestionario de desempeño laboral

Estimado colaborador, este cuestionario llamado Denison Organizational Culture Survey (DOCS), adaptado del inglés al castellano, proporcionará información en cuanto a las características de la cultura que posee la universidad en la que labora.

Asimismo, recalcar que este cuestionario es anónimo por lo cual le agradece responder con sinceridad y así poder recoger información confiable. Para ello, Se deberá marcar con un aspa (X) la opción que crea conveniente.

Para cada ítem se considera la siguiente escala de respuesta: 1.Nunca, 2.

Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre, 5. Siempre.

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Tiene Ud. Faltas frecuentes en las capacitaciones de su centro de trabajo?					
2	¿Ud. llega puntualmente a las capacitaciones programadas por su trabajo?					
3	¿Ud. emplea los conocimientos obtenidos en sus funciones?					
4	¿Aplica Ud. las destrezas adquiridas en sus responsabilidades en el trabajo?					
5	¿Ud. alcanza los objetivos y metas de la empresa desempeñando sus habilidades?					
6	¿Entrega Ud. los trabajos de manera oportuna para conseguir un beneficio?					
7	¿Ud. demuestra precisión en las tareas realizadas solo por los bonos?					
8	¿Asume las consecuencias respecto al bono si no realiza bien su trabajo?					
9	¿Ud. Desarrolla nuevas ideas para la organización depende a la motivación que le brinden?					
10	¿Contribuye Ud. con el desarrollo de los objetivos de la institución solo por los beneficios?					
11	¿Demuestra Ud. Capacidad para motivar al resto del personal?					
12	¿Ud. puede dirigir al personal para que trabajen juntos eficientemente?					
13	¿Ud. utiliza de manera adecuada los recursos (materiales, reactivos y/o equipos)?					
14	¿Busca Ud. nuevas opciones para la solución de problemas con sus compañeros de trabajo?					
15	¿Realiza Ud. sus trabajos bajo los estándares de calidad ideales y dando un valor agregado a lo que hace?					
16	¿Ud. es capaz de guardar información confidencial?					
17	¿Esta Ud. comprometido a cumplir adecuadamente las funciones encomendadas?					

Anexo 4: Matriz de Operacionalización de reclutamiento de personal.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de valoración
reclutamiento de personal	reclutamiento interno	convocatoria interna	1	¿El departamento de Recursos Humanos dirige el proceso de contratación del personal?	1.Nunca 2.Casi nunca 3.Aveces 4.Casi siempre 5.Siempre
			2	¿la ferretería usa debidamente el manual de reclutamiento y selección?	
		hoja de vida	3	¿Se puede promocionar a un trabajador a un cargo más importante y mejor remunerado en la ferretería?	
			4	¿Para la búsqueda de aspirante a la ferretería lo solicita de acuerdo a los requisitos del puesto vacante?	
		análisis de cargo	5	¿Cuándo se presenta una vacante en la ferretería se aplica el Reclutamiento interno (ascensos, trasladados o transferidos con ascenso)? ¿Para ingresar a la ferretería a un nuevo personal se somete a un proceso de reclutamiento y selección de personal?	
	reclutamiento externo	convocatoria externa	6	¿Se buscan candidatos externos cuando la institución no tiene personal calificado?	
			7	¿En el proceso de selección se realizan evaluaciones técnicas, de acuerdo al perfil de puesto vacante?	
		prueba de aptitudes	8	¿Se aplican pruebas psicológicas para seleccionar a un candidato?	
			9	¿Los aspirantes presentan una solicitud del empleo?	
		entrevista inicial y final	10	¿Se realiza una entrevista preliminar con los candidatos interesados en ocupar la vacante informándoles sobre la naturaleza del trabajo, el horario, la remuneración?	
			11	¿Consulta la ferretería las referencias personales de los aspirantes a seleccionar?	
			12	¿Se interesa la ferretería en los antecedentes laborales, académicos de los candidatos a ser seleccionados?	
			13	¿La ferretería emplea un periodo de prueba para los aspirantes al puesto?	
			14	¿La entrevista final de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo?	
			15	¿En la entrevista participa el departamento de Recursos Humanos?	
			16		

Anexo 5: Matriz de Operacionalización de desempeño laboral.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Items		Escala de valoración
desempeño laboral	capacitación	Participación	17	¿Tiene Ud. Faltas frecuentes en las capacitaciones de su centro de trabajo?	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre
			18	¿Ud. llega puntualmente a las capacitaciones programadas por su trabajo?	
		funciones y responsabilidades	19	¿Ud. emplea los conocimientos obtenidos en sus funciones?	
			20	¿Aplica Ud. las destrezas adquiridas en sus responsabilidades en el trabajo?	
		Habilidades	21	¿Ud. alcanza los objetivos y metas de la empresa desempeñando sus habilidades?	
	motivación	salario	22	¿Entrega Ud. los trabajos de manera oportuna para conseguir un beneficio?	
			23	¿Ud. demuestra precisión en las tareas realizadas solo por los bonos?	
		Premios	24	¿Asume las consecuencias respecto al bono si no realiza bien su trabajo?	
			25	¿Ud. Desarrolla nuevas ideas para la organización depende a la motivación que le brinden?	
			26	¿Contribuye Ud. con el desarrollo de los objetivos de la institución solo por los beneficios?	
	relaciones interpersonales	Comunicación	27	¿Demuestra Ud. Capacidad para motivar al resto del personal?	
			28	¿Ud. puede dirigir al personal para que trabajen juntos eficientemente?	
		Coordinación	29	¿Ud. utiliza de manera adecuada los recursos (materiales, reactivos y/o equipos)?	
			30	¿Busca Ud. nuevas opciones para la solución de problemas con sus compañeros de trabajo?	
	valores	franqueza y honestidad	31	¿Realiza Ud. sus trabajos bajo los estándares de calidad ideales y dando un valor agregado a lo que hace?	
			32	¿Ud. es capaz de guardar información confidencial?	
		princípios laborales	33	¿Esta Ud. comprometido a cumplir adecuadamente las funciones encomendadas?	

Anexo 6: validación del instrumento, experto N°1



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. (Mg.) VILLAR CASTILLO FREDDY
 1.2. Cargo e Institución donde labora: D. T. C.
 1.3. Especialidad del experto: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANZAS
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 1.5. Autor del instrumento: ROJAS SANTOS ALEXANDRA DANIA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

Ate, *01* de *Octubre* del 2019


 Firma de experto informante
 DNI N° *08153124*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. (Mg) VILLAR CASTILLO FREDDY
 1.2. Cargo e Institución donde labora: D.T.C.
 1.3. Especialidad del experto: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 1.5. Autor del instrumento: ROJAS SANTOS ALEXANDER DANA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

80%

Ate. *01* de *Octubre* del 2019

Firma de experto informante
DNI N° *0853124*

Anexo 7: validación de instrumento, experto N° 2



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Villaveco Ortega, Vladimir
- I.2. Cargo e Institución donde labora: DTE-UCV
- I.3. Especialidad del experto: Finanzas
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: Rozas Santos, Alexandra Dania

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

Ate. ²⁵ de ^{Sep} del 2019



Firma de experto informante
DNI N° 89685613

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Villanueva Obregon, Vladimir
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DTC-UCV
 1.3. Especialidad del experto: Finanzas
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 1.5. Autor del instrumento: Rosas Santos, Alexandra Dania

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

80%

Ate, 25 de Sep del 2019



Firma de experto informante
DNI N° 29685615

Anexo 8: validación de instrumento, experto N° 3



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Arceburci Gonz. Carlos Abraham
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Decano tiempo completo
 I.3. Especialidad del experto: Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Autoevaluación
 I.5. Autor del instrumento: Rosas Santos, Alexandra Doria

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11	X			
12	X			

13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

Ate, 09 de octubre del 2019



Firma de experto informante
DNI N° 44075784

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Arcemburo Gonzalo Abraham
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente tiempo completo
 1.3. Especialidad del experto: Administración
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 1.5. Autor del instrumento: Rosas Santos, Alexandra Daniela

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				78	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				78	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				78	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				78	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				78	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				78	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				78	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				78	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				78	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				78	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					78%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11		X		
12	X			

13		X		
14		X		
15	X			
16	X			
17	X			
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

78%

Ate, 01 de octubre del 2019



Firma de experto informante

DNI N° 4105489