



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Optimización del Reclutamiento y Productividad de la empresa
Favinell SAC, San Martín de Porres 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Carbajal Ampuero, Katerine Jhossimar (ORCID: 0000-0001-9373-0501)

ASESOR:

Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio (código ORCID: 0000-0002-8917-1919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ
2019

DEDICATORIA

A Dios y mi familia por sus enseñanzas, valores y apoyo durante toda esta etapa para el logro de mis metas y objetivos. También a mis docentes de la universidad por todo la asesoría y motivación que me brindaron.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la vida y permitirme cumplir con esta meta para lograr el éxito, y ser el orgullo de mi familia.

Agradezco a mi asesor Dr. Víctor Dávila por su paciencia y apoyo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla1. Cuadro de operacionalización de optimización del reclutamiento	13
Tabla 2 Juicio de expertos	15
Tabla3. Criterios de confiabilidad	15
Tabla4. Estadística de confiabilidad	15
Tabla5. Porcentaje de dimensión proceso de reclutamiento	17
Tabla6. Porcentaje de dimensión métodos de reclutamiento	18
Tabla7. Porcentaje de dimensión evaluación del personal	18
Tabla8. Porcentaje de dimensión desempeño laboral	19
Tabla9. Porcentaje de dimensión motivación	19
Tabla10. Niveles de correlación dependiendo el coeficiente Rho	20
Tabla11. Correlación de variables	21
Tabla12. Correlación de hipótesis específica 1	22
Tabla 13. Correlación de hipótesis específica 2	23
Tabla 14. Correlación de hipótesis específica 3	24
Tabla 15. Prueba de normalidad	24

Índice de figuras

Figura 3.1.1. Dimensión: Proceso de reclutamiento	17
Figura 3.1.2. Dimensión: Métodos de reclutamiento	18
Figura 3.1.3. Dimensión: Evaluación del personal	18
Figura 3.1.4. Dimensión: Desempeño laboral	19
Figura 3.1.5. Dimensión: Motivación	19

Resumen

El objetivo general de la investigación ha sido determinar la optimización del reclutamiento y la productividad de la empresa Favinell SAC., con dicho propósito se ha tomado en cuenta Rojas (2010) el reclutamiento de hoy es un estudio recurrente de los canales con mejor repuesta para cada puesto, para López (2013) para la productividad es un sistema que integra a la multitud, donde la capacidad de las máquinas es una sección importante, la investigación ha sido aplicada, la población estuvo conformada por 80 colaboradores, siendo la muestra censal, el instrumento utilizado ha sido el cuestionario en una escala de Likert con una escala de medición ordinal, el nivel de fiabilidad del cuestionario 0.670 considerando una fiabilidad “alta”. El resultado y conclusión luego de haber procesado y examinado la información, es que existe una relación relevante de la optimización del reclutamiento y la productividad de la empresa Favinell SAC.

Palabras Clave: Optimización del reclutamiento y productividad

Abstract

The general objective of the research has been to determine the optimization of the recruitment and productivity of the company Favinell SAC., With the purpose of the research Rojas (2010) the recruitment of today is a recurrent study of the channels with the best response for each position, for López (2013) for productivity is a system that integrates the crowd, where the capacity of the machines is an important section, the research has been applied, the population consisted of 80 collaborators, the census sample being the instrument used has been the questionnaire in an escalation of similarity with an escalating ordinal measurement, the reliability level of the questionnaire 0.670 The result and conclusion after having processed and examined the information, is that there is a relevant relationship of the optimization of recruitment and productivity of the company Favinell SAC.

Keywords: Optimization of recruitment and productivity

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el área de transporte de vehículo de carga pesada en el Perú, se ha convertido en un aspecto importante para el impulso del desarrollo barato, este rubro ha hecho que el manejo de transportes sea cada vez más competitivo, gracias a que en esta jornada hay muchas compañías que buscan del mismo cliente, de esta forma la gente con interés a este rubro tienen que comprender y llevar a cabo procesos en su administración para que puede comprender el mercado y de esta forma conseguir los objetivos deseados.

El desarrollo empresarial que registran en los distritos de lima norte se permitió sostener la demanda de transporte de carga pesada, en esta jornada los camiones son muy requeridos por los negocios de la región para el traslado de mercaderías, esto aumenta la rentabilidad.

Por otro lado, Según Gustavo Espinoza, jefe de planificación y producto de la compañía Hino, considera a lima como un punto estratégico para el transporte porque facilita entrar a todas las zonas del país. Añade que el mercado de camiones y remolcadores sufrió un decrecimiento de precisamente 16%. Por el momento hay indecisión acerca de cómo se moverá las cantidades este año.

En esta jornada las ideas de las organizaciones son para contener más grande efectividad, en relación a calidad y el agrado, por lo cual cambian las creaciones de las compañías, adecuándola a las demandadas y a los amplios cambios baratos.

El enfoque para fomentar y desarrollar el triunfo se orienta hacia el avance de una virtud competitiva que representa elementos humanos, puesto que éstas conforman un elemento sustancial y responsable puesto que hay que crear hábitos en las cuales logren conducir a hacer mejor el desarrollo en las funcionalidades asignadas para cada empleado.

El objetivo de la renovación del reclutamiento es llevar a cabo mejor el avance para hacer etapas del reclutamiento y selección del personal, lo que nos dejara saber con más precisión las características indispensables para la captación y así poder abarcar las expectativas del personal.

En este ámbito de intensa rivalidad global, las virtudes competitivas son y van a continuar siendo la multitud. En tanto que las compañías confrontan retos confrontados con cambios drásticos a sus tácticas, ya que están precisamente en el medio del avance de cambio.

Por ese fundamento, la investigación se enfoca en conseguir la optimización del reclutamiento con la productividad de empresarios, de transporte de carga pesada en San Martín de Porres. Por consiguiente, se quiere mostrar cómo hacer mejor la Optimización de Reclutamiento y Productividad de la empresa. En base al problema General ¿Cómo se relaciona la optimización del reclutamiento con la productividad de la empresa Favinnell SAC, San Martín de Porres 2019? Problemas específicos ¿Cómo se relaciona la fuente de reclutamiento con la productividad de la empresa Favinnell SAC, San Martín de Porres 2019? 2. ¿Cómo se relaciona los métodos de reclutamiento con la productividad de la empresa Favinnell SAC, San Martín de Porres 2019? 3. ¿Cómo se relaciona la evaluación del personal con la productividad de la empresa Favinnell SAC, San Martín de Porres 2019?.

La exploración es destacada porque facilitara a la compañía del área de transporte de carga pesada a un prominente encontrando en disminución de importe y novedades en la efectividad del área, a la vez se implementa un nuevo desarrollo para la actualización del reclutamiento en la compañía.

Tiene importancia popular por lo cual se buscará beneficiar a los negocios del área de transporte de carga pesada en el distrito de San Martín de Porres a disminuir costos y hacer mejor la eficacia, de esta forma evadir problemas a mediano o extenso periodo.

Los resultados van a poder ser aplicados dado a la información puesto que va a servir para tomar las superiores medidas para la actualización del reclutamiento y la eficacia cumpliendo las expectativas y el agrado del personal.

Se justifica la presente investigación, al dejarnos plantear una metodología donde se busca una optimización en el reclutamiento del personal en la compañía Favinnell SAC puesto que se aplicó un nivel explicativo con un diseño experimental y una investigación de tipo aplicada.

La aplicación se justifica con aportes de teorías existentes ya que se analiza la relación del desarrollo de reclutamiento en la optimización del reclutamiento, estas variables cuentan con múltiples especulaciones que fueron evidenciados por su autenticidad y dando un avance para futuras indagaciones.

Hipótesis General: la optimización del reclutamiento tiene relación con la productividad de la empresa Favinell SAC, San Martín de Porres 2019 Hipótesis específicas 1. ¿Cómo se relaciona Las fuentes de reclutamiento con la productividad de la empresa Favinell SAC, San Martín de Porres 2019? 2. ¿Cómo se relaciona el método de las técnicas del reclutamiento con la productividad de la empresa Favinell SAC, San Martín de Porres 2019? 3. ¿Cómo se relaciona la evaluación del personal con la productividad de la empresa Favinell SAC, San Martín de Porres 2019?

Objetivo General: Determinar la relación de la optimización del reclutamiento con la productividad de la empresa Favinell SAC, San Martín de Porres 2019
Objetivos específicos: 1. Determinar la relación de la fuente de reclutamiento con la productividad de la empresa Favinell SAC, San Martín de Porres 2019. 2. Determinar la relación de las teorías del reclutamiento con la productividad de la empresa Favinell SAC, San Martín de Porres 2019. 3. Determinar la evaluación del personal con la productividad de la empresa Favinell SAC, San Martín de Porres 2019.

II. MARCO TEÓRICO

En los artículos científicos tenemos como autor a Araujo y Brunet (2012). Compromiso y competitividad en las organizaciones: La operación llevada a cabo por la compañía relativa al reclutamiento debe ver con la optimización y actualización del desarrollo de reclutamiento. En esta situación, la excesiva burocracia, los tiempos de espera y la lentitud en algunos trámites administrativos hacían que el desarrollo fuera ineficiente e incurriese en gastos e ineficiencias para la organización.

García, Murillo y González (2011) en su artículo científico con título hoy en día los procesos desarrollados dentro la gestión de elementos humanos, administración del talento humano o mana, como se llama en la actualidad, tomaron enorme consideración dentro de las organizaciones y la llevaron a realizarse y definirse como un grupo de procesos estratégicos, puesto que implica procesos estratégicos, puesto que implica procesos que reafirma que el ser no es el aspecto que proporciona virtud competitiva a la organización.

Koontz y Weihrich (2010): Es la medición del desarrollo para lograr misiones y proyectos verificables antes seleccionados. Siendo la base para saber quién puede ser impulsado a un puesto más prominente. Identificando el deseo legítimo del avance de los empleados en sus profesiones. Siendo una manera de integrar las solicitudes organizacionales y las pretensiones particulares es desde la administración de la carrera, que puede ser parte de la evaluación de desarrollo.

Fernández (2013). Es el artículo titulado la alta dirección tiene el compromiso de estudiar, gestionar mentes, no solo gente, ósea, administrar exitosamente el intelecto emocional; puesto que, de esta variable tan complicado y considerable, es dependiente la eficacia. Hay que abarcar y entender conducir las utilidades primordiales para una variación proyectada entorno a la situación del accionar del aspecto humano en la sociedad según demandas de hoy en un ámbito dinámico.

González, Olivares y Ramos (2014) La gestión de elementos humanos impacta de forma profunda en la gente y compañías. La forma de tratar al

personal, buscarlo en el mercado integrarlo, guiarlo, llevarlo a cabo, trabajar, desarrollarlo, recompensarlo, monitorearlo y controlarlo, es un fundamento de la competitividad organizacional.

A nivel internacional a Pérez, Arranz y Lope (2018) Estructura de la comunicación en ámbitos digitales obtenido el 30 de setiembre. El objetivo fue los procedimientos habituales de captación y selección de elementos humanos, como las agencias de empleo, los avisos en los instrumentos sociales para informar y comunicar, el reclutamiento a través de centros perfeccionados y universidades, o inclusive la captación de candidatos sugeridos por los propios empleados, fueron y son usados como triunfo en las organizaciones. Por otro lado, las novedosas utilidades tecnológicas de originales, y en especial, en relación a los procesos de reclutamiento, que las compañías tienen que explotar gracias a las virtudes que dan.

Ena y Delgado (2016) Con la investigación “Recursos Humanos y responsabilidad social corporativa en el año 2016” Donde la etapa de reclutamiento radica en reportar sobre la oferta de empleo de la compañía con la intención de hallar un numero destacable de candidatos que logren conformar parte del desarrollo de selección. La compañía puede conseguir probables candidatos para el desarrollo de selección de dos formas: buscándolos en nuestra compañía, con lo que hablaríamos de un reclutamiento de adentro o promoción interna.

Pintado y Sánchez (2017) hasta hace muy poco tiempo, el desarrollo de selección de personal era un desarrollo retardado, unidireccional, donde las empresas realizaban sus búsquedas por medio de avisos de prensa al que los solicitantes respondían mandando su curriculum vitae por correo postal, o por medio de compañías preparadas en selección de personal. Hoy en día, no obstante, el desarrollo de selección de personal es un desarrollo amigable, sin medidores, donde las empresas y los candidatos se buscan, están y se relacionan.

Espinosa y Tigse (2012) con la tesis con el nombre del manual del reclutamiento, selección e ingreso de personal administrativo de la universidad politécnica salesiana en Quito (2012) una compañía no solo ejecuta reclutamiento de adentro o solo reclutamiento de afuera, siempre debe completar al otro, dado que al llevar a cabo el reclutamiento de adentro el sujeto movido a la ubicación

anticipada. Si es sustituido por otro trabajador, el retiro elabora una disponibilidad que debe llenarse. Cuando se hace el reclutamiento de adentro, en algún punto de la organización siempre aparece una posición que debe llenarse por medio de reclutamiento de afuera, a menos que esta se elimine.

Montes y González (2010) En este planeta que todos los días se regresa más competitivo y más demandante las compañías buscan ser más productivas, para esto se requiere la tecnología, calidad, eficacia y para todo lo mencionado lo más relevante es tener al personal correcto es por ello que la planeación de elementos humanos tomó enorme consideración dentro de la organización.

A nivel nacional tenemos como autor a Ángeles y Bacigalupo (2012) dentro de los esfuerzos de la gobernación por aumentar la eficacia de los trabajadores menos favorecidos, es requerimiento captar los mecanismos que aceptan a los beneficiarios de estos programas, adquirir un especial aumento en el mercado de trabajo y de este modo conseguir efectuar sostenibles las situaciones de la victoria.

El reciente mando ha ratificado su empeño de repotenciar estos programas y utilizarlos como importantes instrumentos para enriquecer la empleabilidad y productividad de los sectores de escasos recursos. Será adecuado entonces en efectuar balances del impacto de estos programas en sus primeros diez a quince años para describir oportunidades de perfeccionamiento en el diseño e implementación y valorar el incremento en la forma de ampliar el programa a poblaciones no atendidas todavía, como es el proceso de los jóvenes rurales pobres.

Alarco (2013) El mercado laboral peruano destaca por su nivel de formalización y escasos ingresos laborales de alta calidad, lo que se traduce en una eficiencia laboral entre las más bajas de la región, además de los sobrecostos laborales que han provocado.

Alarco (2013) El IMD encontró que el Perú tiene debilidades en su eficiencia laboral, aunque su eficiencia laboral es cada vez mayor, y aún no se ha desarrollado su potencial relacionado con la intensidad laboral, además, los reporteros del IMD y WEF identifican que el Perú tiene una deficiencia de infraestructura portuaria, generación de energía y desarrollo tecnológico, según IMD 2010, el Perú ocupa el penúltimo lugar del top en infraestructura tecnológica y en el último lugar en lo más alto de infraestructura elemental.

Alarco (2013) fomenta una eficaz administración de los componentes productivos, buscar, por un lado, mecanismos para incrementar la eficacia del capital humano que desgraciadamente pertenece a las más bajas de la zona (IMD 2010). Por otro lado, hay que proveer una correcta oferta de capacitación en funcionalidad de la demanda laboral del mercado, lo que, según Porter (2009), pasa por la necesidad de una reforma integral de la educación gracias a la pobre calidad del sistema educativo superior y la limitada disponibilidad de investigadores e ingenieros.

Blanco y Sánchez (2017) la utilización de estas nuevas herramientas. Por su parte Rojas (2011) refiere que: El reclutamiento de hoy es un estudio recurrente de los canales con hacer mejor respuesta para cada puesto, seguramente, el futuro nos demandará expertos de reclutamiento, que se hayan convertido en expertos y que posean la aptitud de establecerse en comunidades afines y redes de contacto particulares, logrando de esta forma una ligera captación de candidatos y actualización de elementos, calidad y tiempo.

También Araujo y Brunet (2012) sugiere que la actividad se vincula a la administración de procesos y calidad. La orientación de la optimización continua, a la actualización de los procesos a través de la tecnología y al perfeccionamiento de estos de manera directa con la administración de procesos y calidad.

Gómez (2014). La presencia de una marca corporativa sólida que goce de prestigio y valoración que contribuye a mejorar los costos de reclutamiento, selección, retención y desempeño del personal.

Mondy y Noe (2005) nos sugiere que el reclutamiento por internet pasó de un enfoque de reclutamiento de enorme aceptación, pero dudoso, dice David Manaster; presidente de –electronic Recruiting Exchange. La utilización de internet se convirtió en una sección primordial de reclutamiento.

Posiblemente internet sea la utilidad de reclutamiento y de desarrollo de empleo más eficaz más adelante. Aunque el reclutamiento por internet no ha reemplazado al reclutamiento clásico, se convirtió en una asistencia fundamental.

La productividad según López (2013) es más eficaz así mismo crear elementos calculando en dinero, para llevar a cabo rentable y confrontado a los individuos y sus sociedades.

Según Fernández (2015) Existe hoy en día una inquietud muy evidente por todo lo referente a la optimización de la eficacia de estilo o relación de los ingresos o prestaciones producidas y los componentes usados. Esta eficacia se consigue y optimización estableciendo y administrando como corresponde todos los procesos de la compañía.

Calle, Martínez y Salvador (2018) La eficacia de las compañías se ve favorecida por el incremento del agrado de los empleados, y en este sentido, la administración de la marca como empleador se establece como un plan correcto para las compañías que deseen mejorar la captación, avance y retención del talento, un plan de employer branding, además de enfatizar los valores atractivos de la identidad corporativa, debe centrarse en el agrado de los empleados, la generación de afinidad y lealtad entre la compañía competidoras y el avance de una iniciativa laboral importante e atrayente.

Guevara (2011) Como se comentó, el criterio de eficacia es muy deducible como indico de eficacia en los procesos productivos; volumen de producción que se crea por cada unidad de aspecto usado si solamente se considera uno de los componentes productivos se habla de eficacia parcial o eficacia aparente.

Conferencia Internacional del trabajo (2008) La eficacia del ente puede plasmar en la valoración de ocupación, las tasas de remuneración, la seguridad del empleo, la agrado en el trabajo o la empleabilidad en distintos cargos laborales o sectores de producción. Para calibrar la eficacia de las compañías se tienen la aptitud de tomar en contemplación además de la producción por partes de los trabajadores del mercado y los resultados de las exportaciones. El provecho que la sociedad en su grupo obtiene una más grande eficacia individual o de una más grande eficacia de las compañías tienen la probabilidad de ser evidentes, en relación a una ampliación de la competitividad y del volumen de empleo, o de la evolución del empleo desde sectores de baja eficacia hacia sectores de productividad más elevada.

López (2009) nos sugiere que la eficacia de la que se menciona comúnmente es la eficacia de la función, del emprendedor. Se evalúa prever la fabricación obtenida por una cierta proporción de temporada de labor aplicada a elaborar.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

3.1.1. Enfoque de investigación:

El enfoque es cuantitativa al respecto Gómez (2006) “La perspectiva de proporción usa la acumulación y el análisis de datos para controvertir la búsqueda y evaluar hipótesis establecida antes, y confía en la evaluación numérica, el conteo, y la utilización de la estadística para querer entablar con exigencia modelo de una población”

3.1.2. Nivel de investigación:

Es descriptivo correlacional para Hernández, Fernández y Baptista (2010) indica que: Los estudios son representativo por ello indagan, las características, el dominio y los perfiles de personas, agrupación, asociación, procedimiento, elementos o cualquier diferente fenómeno que se propone a un análisis.

3.1.3. Diseño Metodológico:

Gómez (2006) Ha sido no experimental ya que no van a manipular deliberadamente las variables de estudio y de corte transversal ya que el estudio se dará en un solo momento de tiempo (P.102)

3.1.4. Tipo de investigación:

Según Sánchez y Reyes (2015) fue aplicada ya que se establecieron los conocimiento de estudios anteriores con el fin de dar solución a un fenómeno estudiado.

Método de investigación:

Según Ceguera (2012) fue hipotético deductivo ya que se va a observar el fenómeno que está ocurriendo con el fin de plantear conjeturas e hipótesis para luego demostrar su validez y así llegar a una conclusión específica.

3.2 Operacionalización de variables

3.2.1. Variables X: Optimización del reclutamiento

Werther (2010) afirma que: El reclutamiento debe ser un desarrollo continuo, ó sea las organizaciones tienen que estar dispuestas a hacer siempre trabajos de reclutamiento, aunque no estén intentando encontrar personal en estos instantes

Dimensión1: Proceso de Reclutamiento:

Mondy (2010) sostuvo sobre esto que es un desarrollo que tiene como función comprobar de forma organizada las pretensiones de los elementos humanos y de esta forma tener el número y las capacidades requeridas de personal utilizable cuando se requiera.

Indicadores: Fuentes de Reclutamiento, Planeación del recurso humano

Dimensión2: Métodos de reclutamiento:

Mondy (2010) apunta que el mecanismo establecido en la compañía utiliza para capturar a los trabajadores más capacitados

Indicadores: Métodos internos, Método externos

Dimensión3: Evaluación del personal:

Martínez (2012) un punto de partida para una precisa evaluación del personal de la compañía es una perfeccionada especificación de los cargos laborales

Indicadores: Selección del personal, Capacitación del personal, Control, Supervisión

3.2.2. Variable Y: Productividad

La productividad se considera como un indicio que evidencia el modo con el que se utiliza los elementos una economía en la obtención de fondos y ganancias”

(Colmenares, 2007). Se puede determinar además como “una relación entre elementos usados y productos” (Felsing y Runza, 2002)

Dimensión 1: Desempeño Laboral:

Fernández (2010) desarrollo es procede. En su forma perfecta, es lo que se observar en lo que la multitud hace. Establecer el desarrollo (o utilidad) es cuantificar el hábito del empleador y considerar el desarrollo que radica en conceder una razón al importe o la condición de lo cuantificado. (P.426)

Indicadores: Eficiencia, Eficacia, Trabajo en equipo, Responsabilidad, Iniciativa

Dimensión2: Motivación:

Sánchez (2014) la razón tiene relación al tema del requerir del querer. Ó sea, alude a las pretensiones, deseos y misiones de la persona. Por consiguiente, a

todo lo que debe ver con objetivos. Estos se definen como representaciones internas de estados deseados, donde los estados son conceptuados de manera extensa como resultados.

Indicadores: Beneficios laborales, Reconocimiento, Satisfacción laboral, Clima laboral, Condiciones de trabajo

3.3. Población, Muestra y muestreo

3.3.1. Población:

La población utilizada en la investigación se enfoca específicamente en trabajadores de la empresa Favinnell SAC. La población del contexto de estudio de la empresa Favinnell SAC estuvo conformada por 80 colaboradores en el distrito San Martín de Porres. Fuentelsaz, Icart y Pulpon (2006) es la estadística, alcanzable, que se puede aprender. Es un subconjunto de la población que está explicado por unos criterios de selección que son de incorporación y omisión.

3.3.2. Muestra y muestreo:

La muestra fue censal ya que la población es pequeña y consta de 80 colaboradores en la empresa Favinnell Sac, San Martín de Porres. Según Fuentelsaz y Pulpon (2006) ya se comentó la imposibilidad costumbre a toda la población y lo que se hace estudiar una sección.

3.3.3. Criterio de selección

Por inclusión: Se toma en cuenta a los trabajadores de la empresa Favinnell SAC que cuenta con cargos de conductores y tienen conocimiento sobre la operación.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1. Técnica de recolección de datos: Encuesta

La técnica que se empleó para la recolección de datos en la exploración es la encuesta piloto, puesto que facilita agarrar información por medio de respuestas dadas por los encuestados según cuestiones preparadas por el investigador. Según Pascual (2016) nos sugiere que: el criterio de técnica de obtenida de información que abarca los medios técnicos que se usan para anotar las visualizaciones o hacer más simple el régimen.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario

Tipo Likert en ambas variables de estudios que consta de 09 ítems en la primera variable y 10 en la segunda variable. Según Pascual (2016) nos sugiere que: son medios usados para conseguir y registrar la información entre otras cosas, usando como técnica el cuestionario, tenemos la posibilidad de conducir como instrumento un cuestionario cerrado, empleando como recurso el ordenador.

3.4.3. Validez

La validez estuvo sujeta a tres expertos en el área de gestión de organizaciones y doctores de la escuela de administración que verificaron el instrumento y le dieron el visto bueno para su aplicación.

3.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad de esta herramienta se mide mediante las estadísticas de Alpha Cronbach. Los datos recopilados se ingresan en las estadísticas de SPSS 24 y se ejecutan en muestras piloto, correspondientes a 80 encuestas con un total de 19 preguntas para determinar la confiabilidad del instrumento. Según Castañeda, Cabrera y Navarro (2010) nos sugiere que: cuando se transporta a cabo el examen factorial exploratorio y se establece el número de escalas que tienen validez en la encuesta. (P.136)

El trabajo de investigación se ha efectuado la prueba de confiabilidad del instrumento ha sido probada utilizando el software estadístico SPSS versión 24.0 y la técnica Alpha de Cronbach, efectuándose un estudio de 19 preguntas de las variables en las cuales se obtuvieron un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.904 el presenta un nivel de confiabilidad significativa, esto quiere decir que la herramienta es confiable, accediendo a la aplicación para la obtención de los datos.

3.5. Procedimientos de datos

Etapas I: Preparación de material de encuesta

Para el procesamiento de datos, se construyó primero el instrumento de investigación, utilizando el cuestionario como instrumento se dispuso al juicio de experto para validarlo, seguido medimos la confiabilidad del instrumento a través del programa estadístico SPSS.

Etapas II: Solicitar Autorización

El marco muestral fue brindado por Recursos Humanos, lo cual nos brindó la base de datos de información de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Favinell SAC, ahí es donde se define la población y la muestra.

Etapas III: Ejecución de la encuesta

Se utilizó el Software SPSS v.24 y el sistema operativo Windows 10-64 bits para el procesamiento de datos y variables, como también para aceptar la hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

En la investigación se analizará aplicando estadística descriptiva, se empleará el software SPSS versión 24 para procesar los datos, recopile la información obtenida y luego continúe calculando y clasificando los resultados para aclarar los resultados esenciales de la investigación. Esto se hará público a través de las tablas y gráficos que se generarán para cada dimensión.

3.6.1. Análisis Descriptivo

El presente trabajo del análisis descriptivo se presentó en tablas de frecuencia donde se aplica describiendo todas sus dimensiones.

3.6.2. Análisis Inferencial

Para corroborar la hipótesis se utilizó datos de tipo ordinal puesto que comprende procedimientos y métodos que establece características de la población estadística, el propósito es poder conseguir conclusiones servibles para llevar a cabo deducciones sobre la integridad argumentándose en una información numérica de la muestra.

3.7. Aspectos éticos

El desarrollo de la presente investigación se efectuará con credibilidad, por lo cual no se manipulará los datos ni la aclaración adquirida para el provecho del investigador donde se busca exhibir los resultados reales y objetivos. El proyecto de investigación se desarrollará con transparencia y ética puesto que son valores que le caracterizan e identifican, de esta forma se va a poner en costumbre al instante de obtener información para ser usados en la presente investigación.

IV. Resultados

4.1. Análisis Descriptivo

Variable: Optimización del reclutamiento

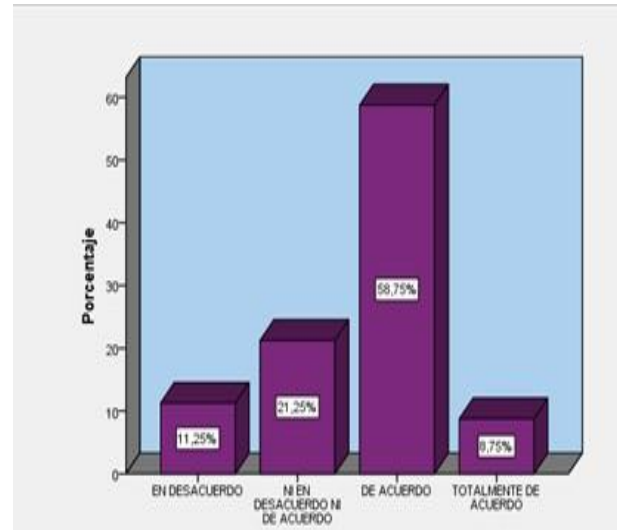
4.1.1. Dimensión: Proceso de reclutamiento

Tabla 5 DIMENSION 1:

PROCESO DE RECLUTAMIENTO (agrupada)				
	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En				
desacuerdo	9	11,3	11,3	11,3
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	17	21,3	21,3	32,5
De acuerdo	47	58,8	58,8	91,3
Totalmente de acuerdo	7	8,8	8,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos en el procesamiento de datos en el software SPSS

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

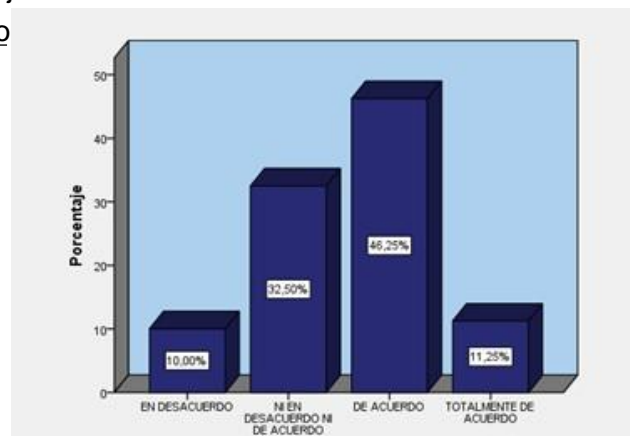
Interpretación: Como se presenta en la gráfica N° 1, de un total de 80 colaboradores, el 58.75% de los encuestados afirmaron que están “De acuerdo” con los procesos de reclutamiento de la empresa, el 21.25% afirmaron que no están “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” con los procesos de reclutamiento y solo el 11.25% afirmaron que están “En desacuerdo” ya que considera que la empresa no tiene los procesos adecuados de reclutamiento.

4.1.2. Dimensión: Métodos de reclutamiento

Tabla 6 DIMENSION 2:

MÉTODOS DE RECLUTAMIENTO (agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
En desacuerdo	8	10,0	10,0	10,0
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	26	32,5	32,5	42,5
De acuerdo	37	46,3	46,3	88,8
Totalmente de acuerdo	9	11,3	11,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	



Fuente: Datos obtenidos en el procesamiento de datos en el software SPSS

Fuente: Elaboración propia

Fuente: Elaboración propia

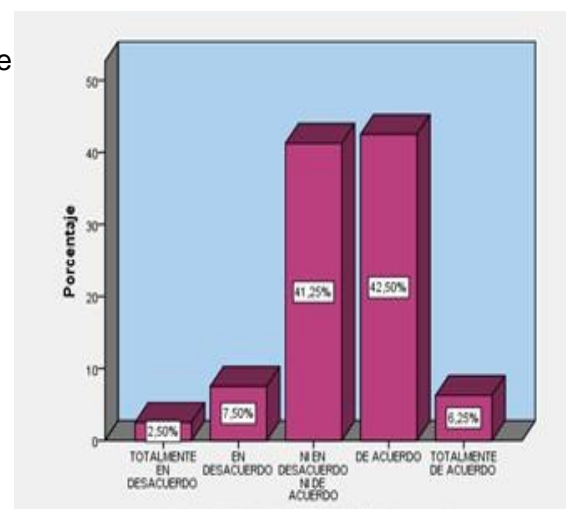
Interpretación: Como se presenta en la gráfica N° 2, de un total de 80 colaboradores, el 46.25% de los encuestados afirmaron que están “De acuerdo” con los métodos de reclutamiento de la empresa, el 32.50% afirmaron que no están “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” con los métodos de reclutamiento y solo el 10.00% afirmaron que están “En desacuerdo” ya que considera que la empresa no tiene los métodos adecuados de reclutamiento.

Dimensión: Evaluación del personal

Tabla 7 Dimensión 3:

EVALUACIÓN DEL PERSONAL (agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	2,5	2,5	2,5
En desacuerdo	6	7,5	7,5	10,0
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	33	41,3	41,3	51,3
De acuerdo	34	42,5	42,5	93,8
Totalmente de acuerdo	5	6,3	6,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	



Fuente: Elaboración propia

Fuente: Datos obtenidos en el procesamiento de datos en el software SPSS

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Como se presenta en la gráfica N° 3, de un total de 80 colaboradores, el 42.50% de los encuestados afirmaron que están “De acuerdo” con los la evaluación del personal prestada por la empresa, el 41.25% afirmaron que no están “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” con la evaluación del personal y solo el 7.50% afirmaron que están “En desacuerdo” ya que considera que la empresa no cuenta con una buena evaluación de personal.

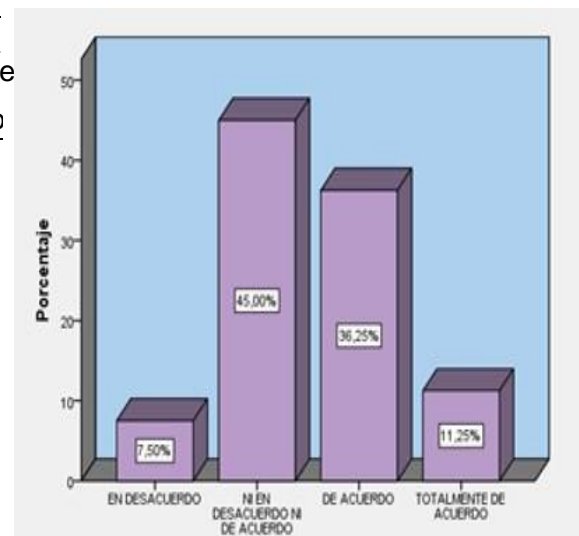
4.1.3. Dimensión: Desempeño Laboral

Tabla 8 DIMENSION 4:

		DESEMPEÑO LABORAL (agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
válido	En desacuerdo	6	7,5	7,5	7,5
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	36	45,0	45,0	52,5
	De acuerdo	29	36,3	36,3	88,8
	Totalmente de acuerdo	9	11,3	11,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos en el procesamiento de datos en el software SPSS

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

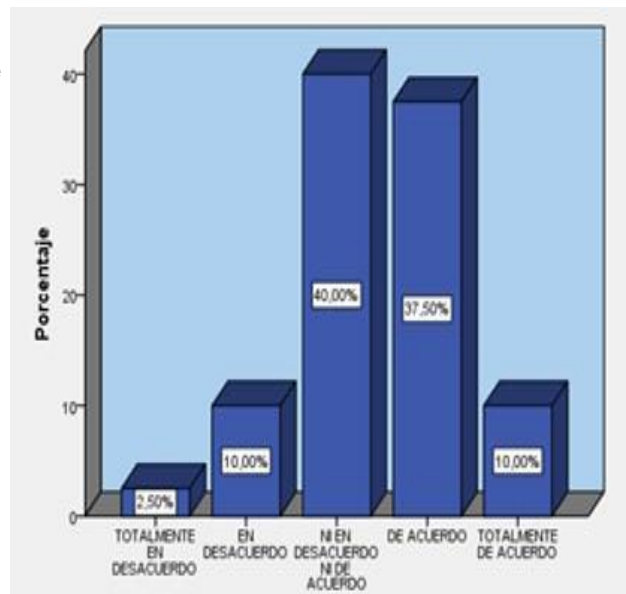
Interpretación: Como se presenta en la gráfica N° 4, de un total de 80 colaboradores, el 36.25% de los encuestados afirmaron que están “De acuerdo” con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa, el 45.00% afirmaron que no están “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” con el desempeño laboral de los colaboradores y solo el 7.50% afirmaron que están “En desacuerdo” ya que considera que el desempeño no es mejor en la empresa

4.1.4. Dimensión: Motivación

Tabla 9 DIMENSION 5:

MOTIVACIÓN (agrupada)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,5	2,5
	En desacuerdo	8	10,0	12,5
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	32	40,0	40,0
	De acuerdo	30	37,5	37,5
	Totalmente de acuerdo	8	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0

Fuente: Datos obtenidos en el procesamiento de datos en el software SPSS



Fuente: Elaboración propia

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Como se presenta en la gráfica N° 5, de un total de 80 colaboradores, el 37.50% de los encuestados afirmaron que están “De acuerdo” con la motivación de la empresa con los colaboradores el 40.00% afirmaron que no están “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” con la motivación de la empresa con los colaboradores y solo el 10.00% afirmaron que están “En desacuerdo” ya que considera que la empresa no le brinda incentivos laborales para ser más productivos.

4.2. Análisis Inferencial de los datos

A). Prueba de Hipótesis de Relación por Variables Agrupadas

Planteamiento de Hipótesis

Ho: Existe relación entre la optimización de reclutamiento y la productividad

Ha: No Existe relación entre la optimización de reclutamiento y la productividad

Si la Sig. E < Sig. T, entonces se rechaza la Ho (Hipótesis Nula)

Si la Sig. E > Sig. T, entonces se acepta la Ha (Hipótesis Alterna)

Tabla 11

Correlaciones				
Rho de Spearman	Optimización del reclutamiento (Agrupada)	Coefficiente de correlación	Optimización del reclutamiento (Agrupada)	Productividad (Agrupada)
			1,000	,670
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Productividad (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,670**	1,000
		Sig. (bilateral)		
		N		

Sig. (bilateral)	,000	.
N	80	80

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

Interpretación: En la tabla 11 se puede observar de un total de 80 encuestados que se obtuvo una correlación positiva considerable de 0.670 para la variable optimización de reclutamiento y productividad, así mismo se encontró un nivel de confianza de 1.96 % y un margen de error de 0.05, la significación bilateral fue de 0.000 por ello se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, en conclusión existe relación significativa entre las dos variables de estudio.

4.2.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Planteamiento de Hipótesis

Ho: Existe relación entre las fuentes de reclutamiento y la productividad

Ha: No existe relación entre las fuentes de reclutamiento y la productividad

Tabla 12:

		Correlaciones	
Rho de Spearman Fuentes de reclutamiento (Agrupada)	Coeficiente de correlación	Fuentes de reclutamiento (Agrupada)	Productividad (Agrupada)
	Sig. (bilateral)	1,000	,764
	N	.80	,00080
Productividad (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,764	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Interpretación: En la tabla 12 se puede observar de un total de 80 encuestados que se obtuvo una correlación positiva considerable de 0.764 para la dimensión fuentes de reclutamiento y la variable productividad, así mismo se encontró un nivel de confianza de 1.96 % y un margen de error de 0.05, la significación

bilateral fue de 0.000 por ello se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, en conclusión existe relación significativa entre las fuentes de reclutamiento y la productividad.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

o

Planteamiento de Hipótesis

Ho: Existe relación entre los métodos de reclutamiento y la productividad

Ha: No existe relación entre los métodos de reclutamiento y la productividad

Tabla 13:

		Correlaciones	
		Métodos de reclutamiento (Agrupada)	Productividad (Agrupada)
Rho de Spearman	Métodos de reclutamiento (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 ,876 80
	Productividad (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,876 ,000 80

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

Interpretación: En la tabla 13 se puede observar de un total de 80 encuestados que se obtuvo una correlación positiva fuerte de 0.876 para la dimensión métodos de reclutamiento y la variable productividad, así mismo se encontró un nivel de confianza de 1.96 % y un margen de error de 0.05, la significación bilateral fue de 0.000 por ello se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, en conclusión existe relación significativa entre los métodos de reclutamiento y la productividad.

4.2.3. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Planteamiento de Hipótesis

Ho: Existe relación entre la evaluación del personal y la productividad

Ha: No existe relación entre la evaluación del personal y la productividad

Tabla14:

		Correlaciones	
Rho de Spearman	Evaluación del personal (Agrupada)	Coeficiente de correlación	Evaluación del personal (Agrupada) 1,000
	Productividad (Agrupada)	Coeficiente de correlación	Productividad (Agrupada) ,742
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
		Coeficiente de correlación	,742
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

Interpretación: En la tabla 14 se puede observar de un total de 80 encuestados que se obtuvo una correlación positiva considerable de 0.744 para la variable optimización de reclutamiento y productividad, así mismo se encontró un nivel de confianza de 1.96 % y un margen de error de 0.05, la significación bilateral fue de 0.000 por ello se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, en conclusión existe relación significativa entre la evaluación del personal y la productividad.

Tabla 15:

	Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk			
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Optimización del Reclutamiento	,456	80	,000	,895	80	,000
Productividad	,567	80	,000	,755	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: En la tabla se usó el kolmogorov ya que es una población mayor a 50, además se trabajó con un nivel de confianza de 1.96 y un margen de error de 0.05, por otro lado los gl=80 y se determina que la investigación es no paramétrica y no cuenta con una distribución normal.

V. DISCUSIÓN

5.1. El Objetivo General ha sido determinar la relación de la optimización del reclutamiento con la productividad en la empresa Favinell SAC, San Martín de Porres 2019. De acuerdo a los resultados obtenidos (0.670) se ha determinado que existe relación positiva media de la optimización del reclutamiento y la productividad. Dichos resultados tienen coherencia con la teoría científica de Araujo y Brunet. La operación llevada a cabo por la compañía relativa al reclutamiento debe ver con la optimización y actualización del desarrollo de reclutamiento. En esta situación, la excesiva burocracia, los tiempos de espera y la lentitud en algunos trámites administrativos hacían que el desarrollo fuera ineficiente e incurriese en gastos e ineficiencias para la organización. Así mismo también tiene coherencia con los resultados de las investigaciones siguientes:

García, Murillo y González (2011) en su artículo científico con título hoy en día los procesos desarrollados dentro la gestión de elementos humanos, administración del talento humano o *mana*, como se llama en la actualidad, tomaron enorme consideración dentro de las organizaciones y la llevaron a realizarse y definirse como un grupo de procesos estratégicos, puesto que implica procesos estratégicos, puesto que implica procesos que reafirma que el ser no es el aspecto que proporciona virtud competitiva a la organización.

Pintado y Sánchez (2017) hasta hace muy poco tiempo, el desarrollo de selección de personal era un desarrollo retardado, unidireccional, donde las empresas realizaban sus búsquedas por medio de avisos de prensa al que los solicitantes respondían mandando su *curriculum vitae* por correo postal, o por medio de compañías preparadas en selección de personal. Hoy en día, no obstante, el desarrollo de selección de personal es un desarrollo amigable, sin medidores, donde las empresas y los candidatos se buscan, están y se relacionan.

Ángeles y Bacigalupo (2012) dentro de los esfuerzos de la gobernación por aumentar la eficacia de los trabajadores menos favorecidos, es requerimiento captar los mecanismos que aceptan a los beneficiarios de estos programas, adquirir un especial aumento en el mercado de trabajo y de este modo conseguir efectuar sostenibles las situaciones de la victoria.

El reciente mando ha ratificado su empeño de repotenciar estos programas y utilizarlos como importantes instrumentos para enriquecer la empleabilidad y productividad de los sectores de escasos recursos. Será adecuado entonces en efectuar balances del impacto de estos programas en sus primeros diez a quince años para describir oportunidades de perfeccionamiento en el diseño e implementación y valorar el incremento en la forma de ampliar el programa a poblaciones no atendidas todavía, como es el proceso de los jóvenes rurales pobres

5.2 Objetivo Específico 1 ha sido determinar la relación de la optimización del reclutamiento con la productividad en la empresa Favinell SAC, San Martín de Porres 2019. De acuerdo a los resultados obtenidos (coeficiente de correlación de $RHO=0.764$) se ha determinado que existe relación entre las fuentes de reclutamiento y la productividad.

Fernández (2013). Es el artículo titulado la alta dirección tiene el compromiso de estudiar, gestionar mentes, no solo gente, ósea, administrar exitosamente el intelecto emocional; puesto que de esta variable tan complicado e considerable, es dependiente la eficacia. Hay que abarcar y entender conducir las utilidades primordiales para una variación proyectada entorno a la situación del accionar del aspecto humano en la sociedad según demandas de hoy en un ámbito dinámico.

Ena y Delgado (2016) Con la investigación "Recursos Humanos y responsabilidad social corporativa en el año 2016" Donde la etapa de reclutamiento radica en reportar sobre la oferta de empleo de la compañía con la intención de hallar un número destacable de candidatos que logren conformar parte del desarrollo de selección. La compañía puede conseguir probables candidatos para el desarrollo de selección de dos formas: buscándolos en nuestra compañía, con lo que hablaríamos de un reclutamiento de adentro o promoción interna.

Alarco (2013) el Perú tiene un mercado de trabajo que se destaca por un nivel de formalización y un ingreso limitado al empleo de calidad, lo que causó que los escenarios de eficacia del trabajo sean de los más bajos en la zona, adicionalmente, los sobrecostos laborales que han ocasionado.

5.3 Objetivo específico 2 ha sido determinar la relación de los métodos de reclutamiento y productividad en la empresa Favinell SAC, San Martín de Porres

2019. De acuerdo a los resultados obtenidos (coeficiente de correlación de $RHO=0.876$) se ha determinado que existe relación entre los métodos de reclutamiento y productividad

Pérez, Arranz y Lope (2018) Estructura de la comunicación en ámbitos digitales obtenido el 30 de setiembre. El objetivo fue los procedimientos habituales de captación y selección de elementos humanos, como las agencias de empleo, los avisos en los instrumentos sociales para informar y comunicar, el reclutamiento a través de centros perfeccionados y universidades, o inclusive la captación de candidatos sugeridos por los propios empleados, fueron y son usados como triunfo en las organizaciones. Por otro lado, las novedosas utilidades tecnológicas de originales, y en especial, en relación a los procesos de reclutamiento, que las compañías tienen que explotar gracias a las virtudes que dan.

5.4 Objetivo específico 3 ha sido determinar la relación de la evaluación del personal con la productividad en la empresa Favinnell SAC, San Martín de Porres 2019. De acuerdo a los resultados obtenidos (coeficiente de correlación de $RHO=0.744$) se ha determinado que existe relación entre la evaluación del personal y la productividad.

Koontz y Weihrich (2010): Es la medición del desarrollo para lograr misiones y proyectos verificables antes seleccionados. Siendo la base para saber quién puede ser impulsado a un puesto más prominente. Identificando el deseo legítimo del avance de los empleados en sus profesiones. Siendo una manera de integrar las solicitudes organizacionales y las pretensiones particulares es desde la administración de la carrera, que puede ser parte de la evaluación de desarrollo.

Montes y González (2010) En este planeta que todos los días se regresa más competitivo y más demandante las compañías buscan ser más productivas, para esto se requiere la tecnología, calidad, eficacia y para todo lo mencionado lo más relevante es tener al personal correcto es por ello que la planeación de elementos humanos tomó enorme consideración dentro de la organización.

Fernández (2015) Guevara (2011) Como se comentó, el criterio de eficacia es

muy deducible como indico de eficacia en los procesos productivos; volumen de producción que se crea por cada unidad de aspecto usado si solamente se considera uno de los componentes productivos se habla de eficacia parcial o eficacia aparente.

5.5 Hipótesis General de la investigación ha sido la optimización del reclutamiento tiene relación con la productividad en la empresa Favinell SAC, San Martín de Porres 2019. De acuerdo con la prueba de hipótesis de un total de 80 encuestados que se obtuvo una correlación positiva considerable de 0.670 para la variable optimización de reclutamiento y productividad, así mismo se encontró un nivel de confianza de 1.96 % y un margen de error de 0.05, la significación bilateral fue de 0.000 por ello se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, en conclusión existe relación significativa entre las dos variables de estudio.

5.6 Hipótesis específica 1 de la investigación ha sido las fuentes del reclutamiento tiene relación con la productividad en la empresa Favinell SAC, San Martín de Porres 2019. De acuerdo a la prueba de hipótesis, r de un total de 80 encuestados que se obtuvo una correlación positiva considerable de 0.764 para la dimensión fuentes de reclutamiento y la variable productividad, así mismo se encontró un nivel de confianza de 1.96 % y un margen de error de 0.05, la significación bilateral fue de 0.000 por ello se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, en conclusión existe relación significativa entre las fuentes de reclutamiento y la productividad.

5.7 Hipótesis específica 2 de la investigación ha sido los métodos de reclutamiento tiene relación con la productividad en la empresa Favinell SAC, San Martín de Porres 2019. De acuerdo a la prueba de hipótesis de un total de 80 encuestados que se obtuvo una correlación positiva fuerte de 0.876 para la dimensión métodos de reclutamiento y la variable productividad, así mismo se encontró un nivel de confianza de 1.96 % y un margen de error de 0.05, la significación bilateral fue de 0.000 por ello se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, en conclusión existe relación significativa entre los métodos de reclutamiento y la productividad.

5.8 Hipótesis específica 3 de la investigación ha sido la evaluación del personal tiene relación con la productividad en la empresa Favinell SAC, San Martín de Porres 2019. De acuerdo a la prueba de hipótesis de un total de 80 encuestados que se obtuvo una correlación positiva considerable de 0.744 para la variable optimización de reclutamiento y productividad, así mismo se encontró un nivel de confianza de 1.96 % y un margen de error de 0.05, la significación bilateral fue de 0.000 por ello se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, en conclusión existe relación significativa entre la evaluación del personal y la productividad.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se ha determinado que existe relación significativa entre la optimización del reclutamiento con la productividad en la empresa Favinell SAC, San Martin de Porres 2019.
- 6.2. Se ha determinado que existe relación de las fuentes de reclutamiento con la productividad en la empresa Favinell SAC, San Martin de Porres 2019.
- 6.3. Se ha determinado que existe relación de los métodos de reclutamiento con la productividad en la empresa Favinell SAC, San Martin de Porres 2019.
- 6.4. Se ha determinado que existe relación de la evaluación del personal con la productividad en la empresa Favinell SAC, San Martin de Porres 2019.

VII. RECOMENDACIONES

7.1 Se sugiere hacer un taller para concientizar a los jefes de sector, de la consideración de la inducción al cargo, debido a que esto ayudara a una mejor amoldación y desarrollo del nuevo colaborador, incidiendo en una reducción del porcentaje de rotación.

7.2 Tener como propósito hacer una medición y optimización continua es requisito llevar a cabo periódicamente una evaluación de desarrollo, reabastecimiento del mismo establecimiento de deber y poder comprobar los logros y resultados.

7.3 Hacer programas de sensibilización por distintos instrumentos sociales para informar y comunicar, como folletos y carteleras para los ayudantes comprendan que es requisito aprender para hacer mejor la calidad de trabajo en la compañía.

7.4 Crear canales de comunicación más flexibles y eficaces para que de esta manera la información sea popular por todos, lo que se sugiere es sostener comunicación ascendente, lo cual tiene relación a sostener informados a todos los escenarios de la compañía por medio de reportes de desarrollo.

III. Referencias Bibliográficas:

- Araujo y Brunet (2012) *Compromiso y competitividad en las organizaciones: el caso de una empresa aeronáutica*, Tarragona.
- Alarco (2013) *Rutas hacia un Perú mejor*. Universidad Católica del Perú. Ángeles y Bacigalupo (2012) *La investigación económica y social en el Perú*. Blanch (2003) *Teoría de las relaciones laborales: fundamentos*, Barcelona.
- Blanco y Sánchez (2017) *Nuevas tendencias en comunicación estratégica*. 4ª. Edición, Madrid
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª. Ed). Colombia: Pearson Educación. Bustos y Triginé (2012) *Clima Laboral*, Madrid
- Calle, Martínez y Salvador (2018) *Estructura de la Comunicación en entornos digitales*
- Castañeda, Cabrera y Navarro (2010) *Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando SPSS*, Brasil.
- Cegarra (2012) *Los métodos de investigación*, Madrid.
- Conferencia internacional del trabajo Ginebra (2008) *Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*
- Cruelles (2013) *Productividad e incentivos: Como hacer que los tiempos de fabricación se cumplan*, Marcobombo.
- Ena y Delgado (2016) *“Recursos Humanos y responsabilidad social corporativa*
- Fernández (2010) *Administración de empresas un enfoque interdisciplinar*. Madrid
- Fernández (2013) *La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa*. Fernández (2011) *La productividad sectorial en España: una perspectiva micro*, España.
- Fuentelsaz, Isem y Pulpón (2006) *Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina*, Barcelona.
- García, Murillo y González (2011) *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*
- González, Olivares, González y Ramos (2014) *Planeación e integración de los recursos humanos*, México
- Gómez (2014) *Branding: esencia del marketing moderno*, México.

- Gómez (2006) *Introducción a la metodología de la investigación científica*, Argentina.
- Hernández, Fernández y Baptista (2010) *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. 6ª. Ed, Venezuela.
- Hogg, Vaughan y Haro (2010) *Psicología Social*, México.
- Koontz, H., Wehrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración global. Una Perspectiva global y empresarial*. (14ª ed.). México: McGraw Hill.
- López (2013) *Productividad, EE.UU.*
- López (2009) *La empresa, explicada de forma sencilla, España. Optimización del proceso de Selección e implementación de metodología la selección de personal operativo en una planta de confecciones de tejido de punto para incrementar la productividad* Recuperado de:
<https://core.ac.uk/download/pdf/54217076>
- [.pdf](#) Martínez (2012) *La evaluación del rendimiento*, Madrid.
- Martínez (2014) *Técnica e instrumentos de recogida y análisis de datos*, Madrid.
- Medina (2005) *Gestión por procesos y creación de valor público: un enfoque analítico*, Santo Domingo.
- Montes y González (2006) *Selección del personal*, España
- Mondy (2010) *Administración de recursos humanos*, México.
- Mondoy y Noe (2005) *Administración de recursos humanos*, México.
- Ortiz (2004) *Diccionario de metodología de la investigación científica*, México
- Pascual (2016) *Técnicas e instrumentos para la recogida de información*, Madrid.
- Perez, Bandres, Martinez, Lope y Gonzales (2018) *Estructura de la comunicación en entornos digitales*
- Pintado y Sánchez (2017) *Nuevas tendencias en comunicación estratégica*
Recuperado de:
[https://rdu.iaa.edu.ar/bitstream/123456789/1707/1/Tesis%20FERR EYRA- SUAREZ.pdf](https://rdu.iaa.edu.ar/bitstream/123456789/1707/1/Tesis%20FERR%20EYRA-SUAREZ.pdf)

Recuperado de:

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/51F6BDBEE817D
FC005_2581210076F6F0/\\$FILE/317_INFINVES17_transporte.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/51F6BDBEE817DFC005_2581210076F6F0/$FILE/317_INFINVES17_transporte.pdf)

Recuperado de:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16208/Manco_CCS.pdf?seque
nce=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16208/Manco_CCS.pdf?sequence=1)

Recuperado de:

[http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/11342/1/JOHANNA%20VALENCIA
%20-%20TESIS%20TRANSPIEDRAHITA%20FINAL.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/11342/1/JOHANNA%20VALENCIA%20-%20TESIS%20TRANSPIEDRAHITA%20FINAL.pdf)

Recuperado de:

[https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/1957/3/T-ESPE-
020083.pdf](https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/1957/3/T-ESPE-020083.pdf) Recuperado de:

<https://core.ac.uk/download/pdf/86435305>

[.pdf](#) Recuperado de:

[https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/aumentar-productividad- seis
variables-eficacia-laboral-
63055](https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/aumentar-productividad-seis-variables-eficacia-laboral-63055)

[63055](#) Recuperado de:

[http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-
Silvia.pdf](http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf) Recuperado de:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16208/Manco_CCS.pdf
?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16208/Manco_CCS.pdf?sequence=1)

Rodríguez (2005) *Metodología de investigación*, México.

Rojas (2010) *Reclutamiento y selección 2.0.: la nueva forma de encontrar talento*,
Barcelona.

6 i Q F K H]

*Metodología y Diseño de una investigación
Científica*

''(5°ed),

Perú: business support.S.R.L.

Salkind(1999) *Método de investigación*, 3a. Ed., México.

Torres (2014) *Teoría general de la administración*, 2ª edición, México.

Espinosa y Tigse (2012) *Manual de reclutamiento, selección e inducción por competencias para el personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, sede Quito.*

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS CLIENTES DE LA EMPRESA FAVINELL SAC
Instrumento de Medición

Mis saludos cordiales Sr. cliente, el presente cuestionario servirá para elaborar una tesis acerca de "OPTIMIZACIÓN DEL RECLUTAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA FAVINELL – SAN MARTIN DE PORRES, 2019".

Quisiera pedirle en forma muy especial su colaboración para que conteste las preguntas, que no le llevarán mucho tiempo; cabe precisar que sus respuestas serán confidenciales. Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis para optar el Título de Licenciado en administración, pero nunca se comunicarán datos individuales.

Le pido que conteste con la mayor claridad posible respecto al tema, cabe precisar que no hay respuesta correcta ni incorrecta. Muchas gracias por su colaboración.

VARIABLES, DIMENSIONES E ÍTEMS	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	4 De acuerdo	5 Totalmente de acuerdo
VARIABLE I INDEPENDIENTE : Optimización del reclutamiento					
Dimensión: Proceso de reclutamiento					
01.- ¿Considera usted que la empresa Inversiones Favinell cuenta con las adecuadas fuentes del reclutamiento?					
02.- ¿Considera usted que la internet es la principal fuente del reclutamiento?					
03.- ¿Considera usted que en la empresa existe planeación del recurso humano que facilita la optimización del reclutamiento del personal?					
Dimensión: Métodos del reclutamiento					
04.- ¿Considera usted que el método interno es el adecuado para facilitar la contratación de empleados?					
05.- ¿Considera usted que el método externo funciona a la hora de alcanzar objetivos y metas?					
Dimensión: Evaluación del personal					
06.- ¿Considera usted que en la empresa selecciona de una manera adecuada a los empleados?					
07.- ¿Considera usted que la empresa capacita al personal para mejores resultados?					
08.- ¿Considera usted que la empresa le da un control efectivo de las funciones de los empleados?					
09.- ¿Considera usted que en la empresa supervisan periódicamente el desempeño de los trabajadores?					
VARIABLE II: La Productividad					
Dimensión: Desempeño Laboral					
10.- ¿Considera usted que los empleados se desenvuelven con eficiencia a la hora de desempeñar sus labores?					
11.- ¿Considera usted que la eficacia es el factor fundamental para alcanzar los resultados esperados?					
12.- ¿Considera usted que los trabajadores son responsables con cada uno de sus funciones?					
13.- ¿Considera usted que en la empresa se trabaja en equipo para beneficios de todos?					
14.- ¿Considera usted que los trabajadores toman iniciativa para resolver cualquier inquietud?					
Dimensión: Motivación					

15.- ¿Considera usted que en la empresa brinda beneficios laborales para la comodidad de los trabajadores?					
16.- ¿Considera usted que la empresa reconoce los logros de cada trabajador?					
17.- ¿Considera usted que los empleados se sienten satisfechos con las labores que realizan?					
18.- ¿Considera usted que las condiciones de trabajo facilitan el desempeño de los trabajadores?					
19.- ¿Considera usted que el clima laboral es adecuado para conseguir los objetivos establecidos y generar mayor productividad?					

Tabla 10: *Niveles de correlación dependiendo el coeficiente Rho.*

Coeficiente	Correlación
-1	Correlación negativa grande o perfecta
-0.9	Correlación negativa muy alta o muy fuerte
-0.75	Correlación negativa alta o considerable
-0.5	Correlación negativa moderada o media
-0.25	Correlación negativa baja o débil
-0.1	Correlación negativa muy baja o muy débil
0	No existe Correlación alguna entre las variables o es
0.1	Correlación positiva muy baja o muy débil
0.25	Correlación positiva baja o débil
0.5	Correlación positiva moderada o media
0.75	Correlación positiva alta o considerable
0.9	Correlación positiva muy alta o muy fuerte
1	Correlación positiva grande y fuerte

Fuente: Hernández et.al. (2005, p.305)

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	NIVELES	ESCALA DE MEDICIÓN						
OPTIMIZACIÓN DEL RECLUTAMIENTO	Según Mondy (2010). Menciona que “El aprovechamiento de las fuentes productivas de solicitantes y la utilización de procedimientos convenientes de reclutamiento son componentes fundamentales para maximizar la eficacia del reclutamiento” (p.132)	Variable 1: La variable independiente optimización del reclutamiento se medirá a través de un cuestionario basado en las dimensiones e indicadores que consta de 8 ítems en escala de Likert	Proceso de reclutamiento	Fuentes de reclutamiento	1,2	Cuestionario Tipo Likert	(1)Nunca (2)Casi nunca (3)A veces (4)Casi siempre (5)Siempre	Ordinal						
				Métodos de reclutamiento	Planeación del recurso humano				3					
			Método interno		4									
			Método externo		5									
			Selección del personal		6									
			Capacitación del personal		7									
			Evaluación del personal		Control				8					
					Supervisión				9					
			PRODUCTIVIDAD		Según López (2013) la productividad ejecuta a través de la multitud, de sus entendimientos y de elementos de toda clase, para producir o hacer la forma masiva los satisfactores a las prestaciones y deseos humanos. La eficacia tiene un valor y rentabilidad en relación de cómo se administre (p.11)				Variable 2: La variable dependiente De productividad medirá a través de un cuestionario basado en las dimensiones e indicadores que consta de 8 ítems en escala de Likert	Desempeño Laboral	Eficiencia	10	Cuestionario Tipo Likert	(1)Nunca (2)Casi nunca (3)A veces (4)Casi siempre (5)Siempre
				Eficacia							11			
Responsabilidad	12													
Motivación	Trabajo en equipo	13												
	Iniciativa	14												
	Beneficios laborales	15												
	Reconocimiento	16												
	Satisfacción laboral	17												
	Condiciones de trabajo	18												
Clima laboral	19													

Fuente: Elaboración propia

Anexo 1. Matriz de Consistencia

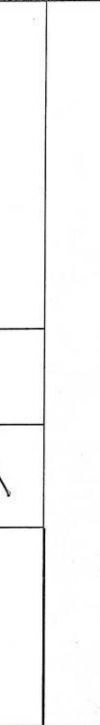
Optimización del reclutamiento y productividad de la empresa Favinell SAC, San Martín de Porres 2019

Objeto estudio	Problemas de Investigación	Objetivos de Investigación	Hipótesis	Variable 1	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	
Los trabajadores de la empresa Favinell SAC	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Optimización del reclutamiento	Según Mondy (2010). Menciona que "El aprovechamiento de las fuentes productivas de solicitantes y el uso de métodos convenientes de reclutamiento son factores esenciales para maximizar la eficiencia y la efectividad del reclutamiento" (p. 132)	Proceso de reclutamiento	-Fuentes de reclutamiento	Ordinal	
	¿Cómo se relaciona la optimización del reclutamiento con la productividad de la empresa Favinell SAC, San Martín de Porres 2019?	Determinar la relación que existe entre la optimización del reclutamiento con la productividad de la empresa Favinell SAC, San Martín de Porres 2019.	La optimización del reclutamiento tiene relación con la productividad de la empresa Favinell SAC, San Martín de Porres 2019 es significativo.				Planeación del recurso humano		
	Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas				Métodos de reclutamiento		Método interno -Método externo
	1. ¿Qué La relación que existe entre las fuentes de reclutamiento con la productividad de la empresa Favinell SAC, San Martín de Porres 2019?	1. Determinar la relación que existe entre la fuente de reclutamiento con la productividad de la empresa Favinell SAC, San Martín de Porres 2019.	1. La relación que existe entre las fuentes de reclutamiento con la productividad de la empresa Favinell SAC, San Martín de Porres 2019 es significativa.				Evaluación del personal		Selección del personal Capacitación del personal Control Supervisión
				Variable 2	Definición conceptual				
	2. ¿Que La relación que existe entre el método de las técnicas del reclutamiento con la productividad de la empresa Favinell SAC, San Martín de Porres 2019?	2. Determinar la relación que existe entre las teorías del reclutamiento con la productividad de la empresa Favinell SAC, San Martín de Porres 2019.	2. La relación que existe entre el método de las técnicas del reclutamiento con la productividad de la empresa Favinell SAC, San Martín de Porres 2019 es significativa.	Productividad	Según López (2013) la productividad se realiza por medio de la gente, de sus conocimientos, y de recurso de todo tipo, para producir o crear la forma masiva los satisfactores a las necesidades y deseos humanos. La productividad tiene un costo y una rentabilidad dependiendo de cómo se administre (p.11)	Desempeño Laboral	Eficiencia Eficacia Responsabilidad Trabajo en equipo Iniciativa	Ordinal	
	3. ¿Qué relación que existe entre la evaluación del personal con la productividad de la empresa Favinell SAC, San Martín de Porres 2019?	3. Determinar la relación que existe entre la evaluación del personal con la productividad de la empresa Favinell SAC, San Martín de Porres 2019.	3. La relación que existe entre la evaluación del personal con la productividad de la empresa Favinell SAC, San Martín de Porres 2019 es significativa.				Motivación		Beneficios Lab. Reconocimiento Satisfacción Laboral Condic. De trabajo Clima Laboral

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "OPTIMIZACIÓN DEL RECLUTAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA INVERSIONES FAVINELL, SAN MARTIN DE PORRES 2019"					
Apellidos y nombres del investigador: KATERINE HOSSIMAR CARBAJAL AMPUERO					
Apellidos y nombres del experto: Edwin Arce Alvarez					
ASPECTO POR EVALUAR					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO SI CUMPLE / NO CUMPLE / OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
OPTIMIZACIÓN DEL RECLUTAMIENTO	PROCESO DE RECLUTAMIENTO	Fuentes de reclutamiento	¿Considera usted que la empresa Favinell cuenta con las adecuadas fuentes del reclutamiento?		✓
			¿Considera usted que la internet es la principal fuente del reclutamiento?		✓
	MÉTODOS DE RECLUTAMIENTO	Planeación del recurso humano	¿Considera usted que en la empresa existe planeación del recurso humano lo que facilita la optimización del reclutamiento del personal?		✓
		Método interno	¿Considera usted que el método interno es el adecuado para facilitar la contratación de empleados?		✓
		Método Externo	¿Considera usted que el método externo funciona a la hora de alcanzar objetivos y metas?		✓
	EVALUACIÓN DEL PERSONAL	Selección del personal	¿Considera usted que en la empresa selecciona de una manera adecuada a los empleados?		✓
		Capacitación del personal	¿Considera usted que la empresa capacita al personal para mejores resultados?		✓
PRODUCTIVIDAD	DESEMPEÑO LABORAL	Control	¿Considera usted que la empresa le da un control efectivo de las funciones de los empleados?		✓
		Supervisión	¿Considera usted que en la empresa supervisan periódicamente el desempeño de los trabajadores?		✓
		Eficiencia	¿Considera usted que los empleados se desenvuelven con eficiencia a la hora de desempeñar sus labores?		✓
		Eficacia	¿Considera usted que eficacia es el factor fundamental para alcanzar los resultados esperados?		✓

N = Nunca
 CN = Casi Nunca
 AV = A veces
 CS = Casi Siempre
 S = Siempre

	Responsabilidad Trabajo en equipo Iniciativa Beneficios laborales Reconocimiento Satisfacción laboral Condiciones de trabajo Clima Laboral	¿Considera usted que los trabajadores son responsables con cada uno de sus funciones? ¿Considera usted que en la empresa se trabaja en equipo para beneficios de todos? ¿Considera usted que los trabajadores toman iniciativa para resolver cualquier inquietud? ¿Considera usted que en la empresa brinda beneficios laborales para la comodidad de los trabajadores? ¿Considera usted que la empresa reconoce los logros de cada trabajador? ¿Considera usted que los empleados se sienten satisfechos con los labores que realizan? ¿Considera usted que las condiciones de trabajo facilitan el desempeño de los trabajadores? ¿Considera usted que el clima laboral es adecuado para conseguir los objetivos establecidos y generar mayor productividad? Fecha / /	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	
MOTIVACION				
Firma del experto  Edwin Arce Alvarez				

Nota: Las ediciones de los investigadores, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "OPTIMIZACIÓN DEL RECLUTAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA INVERSIONES FAVINELL, SAN MARTIN DE PORRES 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: KATERINE JHOSSIMAR CARBAJAL AMPUERO							
Apellidos y nombres del experto: <i>CATALINA ESTER TEBORO</i>							
ASPECTO POR EVALUAR							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
OPTIMIZACIÓN DEL RECLUTAMIENTO	PROCESO DE RECLUTAMIENTO	Fuentes de reclutamiento	¿Considera usted que la empresa Favinell cuenta con las adecuadas fuentes del reclutamiento?		✓		
		Planeación del recurso humano	¿Considera usted que la internet es la principal fuente del reclutamiento?		✓		
	METODOS DE RECLUTAMIENTO	Método interno	¿Considera usted que en la empresa existe planeación del recurso humano lo que facilita la optimización del reclutamiento del personal?		✓		
		Método Externo	¿Considera usted que el método interno es el adecuado para facilitar la contratación de empleados?		✓		
		Método Externo	¿Considera usted que el método externo funciona a la hora de alcanzar objetivos y metas?		✓		
	EVALUACIÓN DEL PERSONAL	Selección del personal	¿Considera usted que en la empresa selecciona de una manera adecuada a los empleados?		✓		
		Capacitación del personal	¿Considera usted que la empresa capacita al personal para mejores resultados?		✓		
		Control	¿Considera usted que la empresa le da un control efectivo de las funciones de los empleados?		✓		
		Supervisión	¿Considera usted que en la empresa supervisan periódicamente el desempeño de los trabajadores?		✓		
	PRODUCTIVIDAD	DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia	¿Considera usted que los empleados se desenvuelven con eficiencia a la hora de desempeñar sus labores?		✓	
Eficacia			¿Considera usted que eficacia es el factor fundamental para alcanzar los resultados esperados?		✓		

N = Nunca
 CN = Casi Nunca
 AV = A veces
 CS = Casi Siempre
 S = Siempre

Firma del experto  .

Nota: Las dimensiones e indicadores, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Fecha 15/12/18

ACCIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

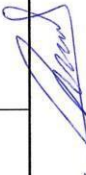
PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA INVERSIONES FAVINELL, SAN MARTIN DE PORRES 2019"

JAL AMPUERO

Edith

PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO	
		SI CUMPLE	NO CUMPLE / OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
¿usted que la empresa Inversiones Favinell cuenta con las adecuadas fuentes del reclutamiento?		✓	
¿usted que la internet es la principal fuente del reclutamiento?		✓	
¿usted que en la empresa existe el recurso humano lo que facilita la contratación del personal?		✓	
¿usted que el método interno es el más adecuado para facilitar la contratación de personal?		✓	
¿usted que el método externo funciona a la hora de alcanzar objetivos y metas?		✓	
¿usted que en la empresa selecciona de manera adecuada a los empleados?		✓	
¿usted que la empresa capacita al personal para mejores resultados?		✓	
¿usted que la empresa le da un control a las funciones de los empleados?		✓	
¿usted que en la empresa supervisan el desempeño de los trabajadores?		✓	
¿usted que los empleados se desempeñan con eficiencia a la hora de realizar sus labores?		✓	
¿usted que eficacia es el factor más importante para alcanzar los resultados?		✓	

N = Nunca
 CN = Casi Nunca
 AV = A veces
 CS = Casi Siempre
 S = Siempre

<p>Firma del experto</p> 	<p>MOTIVACIÓN</p>	<p>Responsabilidad</p>	<p>¿Considera usted que los trabajadores son responsables con cada uno de sus funciones?</p>				
		<p>Trabajo en equipo</p>	<p>¿Considera usted que en la empresa se trabaja en equipo para beneficios de todos?</p>				
		<p>Iniciativa</p>	<p>¿Considera usted que los trabajadores toman iniciativa para resolver cualquier inquietud?</p>				
		<p>Beneficios laborales</p>	<p>¿Considera usted que en la empresa brinda beneficios laborales para la comodidad de los trabajadores?</p>				
		<p>Reconocimiento</p>	<p>¿Considera usted que la empresa reconoce los logros de cada trabajador?</p>				
		<p>Satisfacción laboral</p>	<p>¿Considera usted que los empleados se sienten satisfechos con los labores que realizan?</p>				
		<p>Condiciones de trabajo</p>	<p>¿Considera usted que las condiciones de trabajo facilitan el desempeño de los trabajadores?</p>				
		<p>Clima Laboral</p>	<p>¿Considera usted que el clima laboral es adecuado para conseguir los objetivos establecidos y generar mayor productividad?</p>				
				<p>Fecha /</p> <p>3/11/18</p>			

Nota: Las dimensiones e indicadores, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.