



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Proceso de Recruiting y su relación con el desempeño laboral de los
colaboradores de la UGTH - Aurora 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Montañez Barrantes, Yolanda Nydia (ORCID: 0000-0003-4288-8987)

Sandoval Zambrano, Giovanna Maritza (ORCID: 0000-0001-7134-8782)

ASESOR:

Mg. Villanueva Calderón, Juan Amílcar (ORCID: 0000-0001-5272-7277)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A nuestros hijos Vanessa, Herson y Rafaella, quienes son y seguirán siendo nuestra mayor motivación para seguir formándonos y desarrollándonos a manera personal y profesional. Dedicado con todo nuestro amor.

Agradecimiento

Queremos dar gracias a Dios por habernos trazado este camino, que muchas veces se nos hizo largo, pero al final del camino vemos los mejores resultados.

A nuestras familias que supieron entender los sacrificios y las lejanías y que, a pesar de ello, siempre estaban allí para darnos ánimos.

A la plana docente que compartieron con nosotros sus enseñanzas y vivencias, con cariño y dedicación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
ÍNDICE	iii
ÍNDICE DE TABLAS	iv
ÍNDICE DE GRAFICAS	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y Operacionalización: definición conceptual y operacional de mi teoría.	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos Éticos:	16
IV. RESULTADOS	18
4.1. Estadística descriptiva	18
4.2. Prueba de normalidad	20
4.3. Tablas cruzadas	20
4.4. Contrastación de hipótesis	24
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
ANEXOS	36
Anexo 1	
Anexo 2	
Anexo 3	
Anexo 4	
Anexo 5	
Anexo 6	

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS	16
TABLA 2 ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD.	16
TABLA 3 PROCESO DE RECRUTING VAR 1	18
TABLA 4 DESEMPEÑO LABORAL	19
TABLA 5 TABLA CRUZADA VAR 1 Y VAR 2	20
TABLA 6 PRUEBAS DE CHI CUADRADO	21
TABLA 7 TABLA CRUZADA DIM 1 Y VAR 2	22
TABLA 8 PRUEBAS DE CHI CUADRADO	22
TABLA 9 CRUZADA DIM 2 Y VAR 2	23
TABLA 10 PRUEBAS DE CHI CUADRADO	23
TABLA 11 CORRELACIONES	24
<i>TABLA 12 CORRELACIONES</i>	24

ÍNDICE DE GRÁFICAS

GRÁFICA 1 PROCESO DE RECRUTING	18
GRÁFICA 2 DESEMPEÑO LABORAL	19

Resumen

En la actualidad se ha podido observar la importancia de contar con un personal idóneo dentro de las organizaciones y como se desarrolla dentro de la organización, por lo que la presente investigación titulada “Proceso de recruiting y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de UGTH – Aurora 2021”, tuvo como objetivo establecer la relación entre el proceso de recruiting y el desempeño laboral.

La metodología realizada en este trabajo de investigación es de tipo básico transversal de nivel correlacional, con enfoque cuantitativo y el diseño fue no experimental descriptivo en una empresa UGTH – Aurora 2021. La población la conformaron 150 colaboradores aplicándose el cuestionario a una muestra de 69 empleados.

Según los resultados se obtuvo un estadístico de Pearson aceptándose la hipótesis alterna de ambas variables utilizando un cuestionario con un Alpha de Cronbach 0,813.

Palabras clave: Proceso de recruiting, desempeño laboral, selección de personal, capacitación de personal.

Abstract

At the present, it has been possible to observe the importance of having suitable personnel inside the organizations, and how it is developed within the organization, so this research entitled “The recruiting process and the staff job performance of a private company in Lima – 2020”, aimed to establish the relationship between the recruiting process and job performance.

The methodology carried out in this research work is of a basic transversal type of correlational level, with a quantitative approach and the design was non-experimental and descriptive in a private company in Lima – 2020. The population was made up of 150 collaborators, applying the questionnaire to a simple of 69 employees.

According to the results, a Pearson statistic was obtained with a level of significance of $p < 0,05$, so the alternative hypothesis with a significant relationship between the recruiting process and job performance is accepted, having used a highly reliable questionnaire with a Cronbach alpha 0,813.

Keywords: Recruiting process, job performance, Personnel selection, staff training.

I. INTRODUCCIÓN

El proceso de recruiting en una empresa es muy importante permitiendo que puedan cristalizarse los objetivos institucionales, teniendo en cuenta que las empresas privadas buscan la mayor rentabilidad y las entidades públicas buscan brindar el mejor servicio. Por ello es necesario que el candidato pueda cumplir con un perfil que considere su formación profesional, experiencia laboral y capacitaciones o estudios relacionados al cargo que ha de desarrollar.

Según Zayas Agüero (2010) citado por: Rojas, R. & Vílchez, S. (2018), manifiesta que en la selección no se debe excluir a nadie, todos tienen las mismas posibilidades en tanto cuenten con la debida preparación y aptitudes que puedan desarrollar y que permitan una adecuada relación y clima laboral en la interacción con sus pares.

Cuando una empresa no hace una buena selección de su personal, ocasiona demoras administrativas, alta rotación de personal, situación que actualmente es muy recurrente debido a la emergencia sanitaria por la que atravesamos y a ello adicionamos las bajas remuneraciones existentes en el mercado laboral.

Asimismo, Chiavenato (2000:359), indica que el desempeño laboral está referido a la conducta que el trabajador pone de manifiesto en sus actividades para conseguir, cumplir los objetivos y valoración personal.

En la entidad no se está desarrollando el proceso de recruiting de manera adecuada considerando que existe demora en la selección del personal, no se hace uso de la base de datos con que se cuenta y existe desorden en la agenda que crea demoras administrativos innecesarios, entre otros inconvenientes, situación que genera luego de la contratación, que el personal que es insertado en la organización

no se encuentren en el nivel o posean el perfil adecuado, ocasionando un bajo nivel de desempeño y compromiso con la organización.

Esta problemática, nos motiva investigar si el proceso de recruiting está relacionado con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGTH Aurora 2021.

Problema General

¿De qué manera se relaciona el proceso de recruiting con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGTH - Aurora 2021?

Problemas específicos

¿Cuál es la situación existente en el proceso de recruiting de los colaboradores de la UGTH – Aurora 2021?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la UGTH – Aurora 2021?

¿Cuál es la relación entre las dimensiones del proceso de recruiting y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGTH – Aurora 2021?

Justificación del Problema

El presente proyecto de investigación tiene como finalidad el de analizar la relación entre el proceso de recruiting y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGTH Aurora 2021, a través de este análisis podremos determinar la importancia de que las empresas tanto públicas como privadas seleccionen al personal con el perfil adecuado y que estos rindan y se identifiquen con la entidad para lograr los objetivos trazados.

Actualmente las organizaciones requieren mantener a su personal en constantes capacitaciones y actualizaciones para lograr calidad en sus actividades

a través de un trabajo integrado que refleje un resultado favorable en la evaluación anual de su desempeño, teniendo en cuenta que el potencial humano es un instrumento valioso dentro de la organización y que su selección importa en el buen desempeño del colaborador.

Este trabajo analizara la relación que tienen las variables de nuestro título de investigación, a través de un análisis podremos determinar la importancia de seleccionar a los colaboradores con el perfil adecuado, que estos rindan y se identifiquen con la empresa para lograr los objetivos trazados.

Así mismo se formula los siguientes objetivos, objetivo general: Determinar la relación entre el proceso de recruiting y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGTH – Aurora 2021.

Como objetivos específicos: 1). Analizar la situación existente del proceso de recruiting de los colaboradores de la UGTH – Aurora 2021. 2). Establecer el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la UGTH – Aurora 2021. 3). Establecer la relación entre las dimensiones del proceso de recruiting y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGTH – Aurora 2021.

Dentro del planteamiento tenemos como Hipótesis General: H_0 : El proceso de recruiting no se relaciona directamente con de los colaboradores de la UGTH - Aurora 2021. H_a : El proceso de recruiting se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGTH - Aurora 2021.

Por último, en la hipótesis específica 1 tenemos: H_0 : Las dimensiones del proceso de recruiting no se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGTH – Aurora 2021. H_a : Las dimensiones del proceso de recruiting si se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGTH - Aurora 2021.

II. MARCO TEORICO

Hemos hallado diversos estudios internacionales y nacionales que se relacionan con nuestras variables, los mismos que nos han permitido profundizar y analizar este trabajo de investigación, los que citaremos en los párrafos posteriores.

Según Flores, J (2016), en su trabajo “Estrategias para mejorar el reclutamiento y selección de personal en la dirección de teleinformática en la gobernación del estado Mérida” su objetivo principal fue presentar alternativas para optimizar los procesos de reclutamiento y formas de realizar la selección. El método de investigación empleado fue descriptivo. La muestra fue a un total de 66 personas, aplicándoseles un cuestionario. El resultado concluyo el incumplimiento de los lineamientos establecidos por la entidad en los procedimientos mencionados, recomendándose implementar y desarrollar la propuesta planteada.

Asimismo, Rodríguez-Marulanda, K. & Lechuga-Cardozo, J. (2019), en el estudio “Desempeño laboral de los docentes de la institución universitaria ITSA” proponen evidenciar los indicadores en cuanto al desempeño laboral, usando un método descriptivo no experimental transeccional. La muestra fue realizada a un total de 84 personas entre docentes y directivos, identificando que en los docentes existe un bajo rendimiento en el desempeño, mas no en los directivos, llegando a la conclusión de que existe una deficiencia en los niveles de comunicación en la retroalimentación, por ello se requiere fomentar una mayor motivación y comunicación fluida entre los integrantes de ambos niveles, para que mejore su clima organizacional de la entidad.

Por otro lado, Medina, A. (2017), en Ambato-Ecuador, “La selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Lo&Lo”, tuvo como objetivo conocer la influencia de este proceso en su desempeño dentro de la organización, identificando un descontento cuando los directivos les asignan una labor. Su muestra fue a un total de 50 personas aplicando un cuestionario de 10

preguntas, que, al ser evaluadas por el método de Chi cuadrado, obtuvo porcentajes de significancia y error dentro de los márgenes permitidos. Concluyendo que deben desarrollar un sistema óptimo en cuanto a la selección e ingreso de personal debidamente preparado y con el perfil requerido para que este cumpla satisfactoriamente sus funciones, motivándolos con acciones que los incentiven y se sientan satisfechos e identificados con la empresa.

Según lo indicado por Anccasi, R. (2019), en su tesis titulada “Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Macari, período 2017”, tuvo el propósito de relacionar ambas variables. Uso como herramienta la encuesta y cuestionario aprobados por expertos, logrando identificar como se realiza en dicha selección y de que manera influye en el desempeño de sus funciones. La muestra fue a 16 trabajadores aplicando el método no probabilístico por conveniencia. Concluyendo que existen procesos de selección deficientes los mismos que no contribuye a un desempeño laboral positivo.

De igual manera manifiesta Arias, G. (2018), en su tesis “Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Matta Andrade SAC, contratistas y consultores en independencia – 2018”, su objetivo fue establecer como se relacionan las variables del título. Su población fue de 22 trabajadores a quienes se les aplicó los cuestionarios. La investigación es no experimental, transversal y de tipo descriptivo correlacional. Como resultado se aceptó la hipótesis alterna de que existe una relación significativa entre selección de personal y desempeño laboral.

Por otro lado, Rojas, R. y Vílchez, S. (2018), en el estudio “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018”, tuvo como finalidad establecer como se relacionan estas dos variables. Realizando la verificación cuantitativa desarrollada, con el diseño de tipo no experimental y correlacional, la muestra realizada la conformaron 50 empleados con criterio de inclusión, la información fue recolectada mediante la observación, encuesta y entrevista. Las conclusiones

revelaron que las variables cuentan con una relación significativa en el personal de este centro laboral.

Es importante conocer conceptos y bases de teóricos e investigadores a fin de ampliar la información en la que se basa este trabajo de investigación con relación a dichas variables, proceso de recruiting y desempeño laboral.

De acuerdo a los estudios realizados por Mondy, R. (2010), “el proceso de selección constituye un medio para atraer a los candidatos oportunamente en la cantidad y calidad esperada para cubrir el puesto disponible de la institución”.

En este sentido el proceso de recruiting está referido a la búsqueda de candidatos que cumplan con el perfil necesario para el cumplimiento de las labores del puesto, realizando las convocatorias de manera clara y transparente a través de los medios adecuados internos y/o externos, consiguiendo una oferta competitiva.

Según, Peña (2008), nos menciona que se pueden obtener dos tipos de reclutamiento, siendo de manera interna y externa.

Recruiting interno está referido a la convocatoria que realiza la entidad con el propósito de que los colaboradores que no pertenecen a la institución tengan mayores oportunidades de realización profesional.

El recruiting externo se desarrolla mediante la divulgación de las vacantes que serán asumidas por candidatos que no pertenecen a la entidad y que cumplan con el perfil requerido.

Nuestra primera dimensión está referida a selección de personal y según Ansorena (2005) manifiesta que es aquel proceso estructurado y planificado que permitirá realizar la evaluación e identificación de las características del perfil del

candidato que requiere la empresa en la búsqueda del cumplimiento de una función específica.

La selección de personal se considera como un proceso que permitirá elegir al candidato idóneo para cubrir la vacante requerida por la entidad.

En Proceso de selección se debe tener en cuenta que el candidato cumpla con el perfil requerido, si cumple con el perfil, se realiza la entrevista, posteriormente se aplicaran las evaluaciones, psicológicas, psicométricas, de conocimiento y otros dependiendo de la oferta laboral. De aprobar la evaluación se procederá a realizar la última entrevista ya sea con un líder o gerente. Terminado este flujo y siendo satisfactorio se le comunicara al candidato que haya obtenido el mejor resultado para su contratación.

Indicadores de la selección de personal

Indicador 1: planeamiento del recurso humano

Según Alfaro, (2012) indica que la planificación del área de recursos humanos de la institución tendrá como prioridad “que mejore la productividad, eficiencia y eficacia por un largo tiempo”.

Indicador 2: fuentes de reclutamiento

Chiavenato, (2000) menciona, los lugares que abarca el recurso humano que estudiamos para analizar los procesos que muestren las diferentes fuentes de la institución serán establecidos y ubicados, con la finalidad de obtener los postulantes que sustituyan las solicitudes a manera de sus diferentes técnicas de selección.

Indicador 3: método de reclutamiento

Mondy, (2010) indica que se cuenta con diversos medios con los cuales las empresas captan de los empleados idóneos.

Nuestra segunda dimensión está referida a la capacitación de personal. Según Mondy y Noe (2005), indican que es importante brindar los conocimientos a los empleados a fin de que puedan desarrollar sus capacidades y que estas sean aplicadas, con ello se mejorará su desempeño laboral dentro de la organización.

La capacitación de personal se define como procesos que son utilizados por las organizaciones para instruir, ampliar y potenciar a sus empleados logrando desarrollar sus habilidades y conocimientos para que tengan un mayor desempeño laboral el cual beneficiara tanto al empleado como a la entidad.

Dentro de esta variable debemos también tomar en consideración lo referido a los exámenes de selección previos al ingreso, que son herramientas que nos permiten evaluar objetivamente las habilidades, los conocimientos, las actitudes, la personalidad, entre otros, con la finalidad de obtener como resultado a la persona con el perfil idóneo. En dicho sentido para lograr el objetivo dependerá de las capacidades operativas, administrativas, psico-sensoriales, psicomotoras y/o cualidades de los candidatos. (Sastre y Aguilar, 2003).

Indicadores de la capacitación de personal

Indicador 1: desarrollo personal

Por parte de Aron y Milicic, (2004), nos menciona que el desarrollo personal ha podido demostrar que es una de las variables de mayor significado obteniendo mejorar la calidad en la educación.

Indicador 2: inducción

Nos menciona Tello, V. (1993), fundamenta que es importante la inducción en el personal, para evitar una información desordenada en el nuevo personal, para que pueda adaptarse a la organización.

Todas estas evaluaciones que se realizan, se consideran de suma importancia porque permiten conocer las habilidades, aptitudes y comportamientos del candidato, asegurando que el perfil con el que cuenta es el ideal para el cargo.

Como segunda variable tenemos el desempeño laboral, al respecto Robbins, (2005), lo conceptualiza como una escala obtenida por el empleado para el cumplimiento de los objetivos en períodos específicos establecidos. Esto en gran medida depende del compromiso y proactividad del trabajador.

Podemos señalar además que tiene mucho que ver con la performance del empleado relacionado a las funciones de operatividad encomendadas por la entidad.

El desempeño laboral está referido al aporte del trabajador dentro de la organización, en el desarrollo de las funciones encomendadas, demostrando sus capacidades y habilidades que influyen en el crecimiento personal y de la organización, este será medido mediante evaluaciones periódicas.

El desempeño debe ser evaluado en las organizaciones con la finalidad de conocer el comportamiento efectivo de los colaboradores en los aspectos técnicos, de conocimientos, psicológicos e interacción dentro de ella, para corregir o mejorar las debilidades que pueden presentarse y busca fortalecerlas.

La dimensión primera de esta variable, está relacionada a la Calidad de trabajo referida a las particularidades que el empleado refleja en el resultado de sus labores y están relacionado a su adaptación al puesto, la motivación que se le brinda y como gestiona la entidad su desarrollo y promoción.

Indicadores de calidad de trabajo

Indicador 1: compromiso

Según Sorenson, (2013), nos explica la importancia de lograr un compromiso durante todo el periodo de luna de miel, logrando afianzando la conexión entre los líderes y los empleados, controlando y gestionando el debido compromiso preservándolo en el tiempo.

Indicador 2: proactividad

Soto (s. f.), nos menciona que la proactividad es como una actitud en la que una persona toma el control total de su conducta de forma activa. Esto significa tomar la iniciativa, anticiparse a los hechos, ser responsable por lo que suceda y tomar decisión en cada momento.

Indicador 3: comunicación asertiva

Salamanca, Biviana (2016), especifica que la comunicación asertiva: es una herramienta pedagógica con la que desarrolla la competencia comunicativa. La comunicación asertiva es enriquecida por la comunicación, donde se aporta en el desarrollo de las prácticas de términos pedagógicos y diversas actividades.

Asimismo, en la dimensión dos, nos habla del trabajo en equipo, este punto es muy importante ya que nos permite conocer cómo interactúan los servidores en los distintos niveles de jerarquía en la solución de problemas, formas de comunicación y aportes de mejora para la consecución de las metas organizacionales.

Indicadores de trabajo en equipo

Indicador 1: estrategias laborales

Castañeda, Hernandez & Ramos, (2016) Comenta que la estrategia empresarial debe estar adecuada con las necesidades que cubran el

proceso, garantizando que las capacitaciones sean realizadas en forma eficaz.

Indicador 2: sistemas de calidad

Evands (2005), señala que el sistema es un conglomerado de diversas actividades y funciones dentro de una institución contando con una interrelación con la finalidad de alcanzar los objetivos.

Según Moreno, (2001), nos participa que un concepto de la calidad y de gestión de la calidad van evolucionando rápidamente a través del tiempo.

Indicador 3: creatividad

Clegg y Birch, (2001), mencionan que si no se tiene creatividad, serían pocas las empresas que se mantengan activas dentro del mercado, siendo de necesidad el tener una innovación continua.

Robbins,(2004), dice que la creatividad contribuirá a la identificación de las alternativas con viabilidad siendo de suma importancia porque esta permitirá que las tomas de decisiones puedan entender y tener una evaluación profunda de los problemas que son visibles y los invisibles.

Finalmente podemos señalar que es saludable que todas las organizaciones deban evaluar al personal por lo menos una vez al año para conocer la necesidad de retroalimentación, capacitaciones, promociones, motivación y otros aspectos que pueden mejorar los niveles de desarrollo de la entidad con el aporte que también pueden brindar los mismos colaboradores.

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

De acuerdo a Hernández, Fernández, & Batista (2010), hace referencia al método que utilizaron, enfocado cuantitativamente recolectando toda la información necesaria para desarrollar nuevas acciones y experimentando teorías.

En tal sentido Fideas (2012), nos indica que el principal objetivo es establecer su estructura y comportamiento realizando una investigación descriptiva, la cual nos brindará información relevante.

Todo proyecto o informe de investigación contiene dos propósitos de suma importancia, el desarrollar conocimiento y teoría que refiere a una investigación aplicada (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

El diseño empleado en este trabajo es no experimental correlacional aplicado en un solo momento, en la búsqueda de la concordancia entre las dos variables, cuidando de no manipularlas.

3.2. Variables y Operacionalización: definición conceptual y operacional de mi teoría.

Avalos (2014), indica, la operacionalización de variables está comprendida de la disolución de elementos en la estructuración en la hipótesis y en las variables, también indica que la operacionalización es lograda al descomponer sus variables con sus dimensiones y también sus indicadores, los cuales permitirán observar directamente así como la medición. Comprueba que la operacionalización en las variables será importante para precisar los elementos y aspectos que cuantifiquen, den a conocer y registrando con la finalidad de obtener una conclusión.

Por tanto recomienda el siguiente proceder:

- Precisar el tipo de hipótesis planteada.
- Revisar la relación que existe en las variables de forma lógica y coherente.
- Toda variable está representada por atributos principales del problema objetivo de análisis, que son las características, propiedades y relaciones.
- La operacionalización de la variable, es comprender de manera clara como observa y mide la característica de la investigación.
- Utilizaremos la matriz siguiente de operacionalización.

3.3. Población, muestra y muestreo

Define al total de trabajadores que brindan sus servicios en la entidad de estudio ubicada en la ciudad de Lima y que en este estudio están distribuidos de la siguiente manera: 80 contratados en la modalidad CAS, 50 de Servicios por terceros y 20 practicantes.

Nuestra muestra es no probabilística por conveniencia, y utilizando el criterio de inclusión, se seleccionaron 69 colaboradores, los cuales son representativos dentro de la entidad porque conocen el proceso, materia de esta investigación, aportándonos un mayor alcance de información real.

La diferencia de la muestra, 81 personas no se les aplicó el cuestionario debido a las dificultades y restricciones causadas por la actual situación de pandemia (COVID 19), además de no contar con una base de datos idónea de la población total.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta, con la finalidad de medir nuestras variables de Proceso de Recruiting y Desempeño Laboral

Según Carrasco (2006), se refiere a una técnica utilizada para la recogida de datos, que se hacen mediante un determinado número de preguntas que se le formulan (enuncian) a la muestra de este informe. Los resultados obtenidos son procesados e interpretados.

3.5. Procedimientos

Utilizamos como instrumento el cuestionario que según Hernández, Fernández y Baptista (2010), es una herramienta muy utilizada para recabar datos de acuerdo a las características de cada una de las variables que se desea medir.

El cuestionario aplicado consta de 17 preguntas en las que se incluyen las variables y las dimensiones que nos permitir la adquisición de información a través de las respuestas de los colaboradores, éstas han sido trabajadas con escala tipo Likert.

3.6. Método de análisis de datos

Hernández, Fernández y Baptista, se hizo uso del análisis de fiabilidad – Alpha de Cronbach, para comprobar si el instrumento cuenta con los elementos y características necesarias que generen la confianza para su aplicación.

Tabla 1 Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
	Válido	15	100,0
Casos	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 2 Estadísticas de Fiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	17

El instrumento es totalmente confiable, porque el Alfa de Cronbach es mayor que 0.8 lo que indica alta confiabilidad.

3.7. Aspectos Éticos:

Abarca 3 aspectos significativos tales como son:

Las personas en dicho sentido al manifestar el respeto por las personas para que a través de sus valores puedan realizar su postulación en los procesos de convocatorias, bajo los lineamientos presentados por la entidad.

- Beneficencia: se debe contar con la muestra adecuada para demostrar que la hipótesis es la correcta, de tal manera que sea beneficiado tanto el postulante como la entidad.

- Justicia: está basada en lo social e individual donde la persona va a desarrollar sus derechos para el desarrollo de sus actividades, pero también hará uso de sus deberes con respecto a las mejoras de las actividades dentro de la entidad una vez seleccionado para el puesto.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Variable proceso de recruiting.

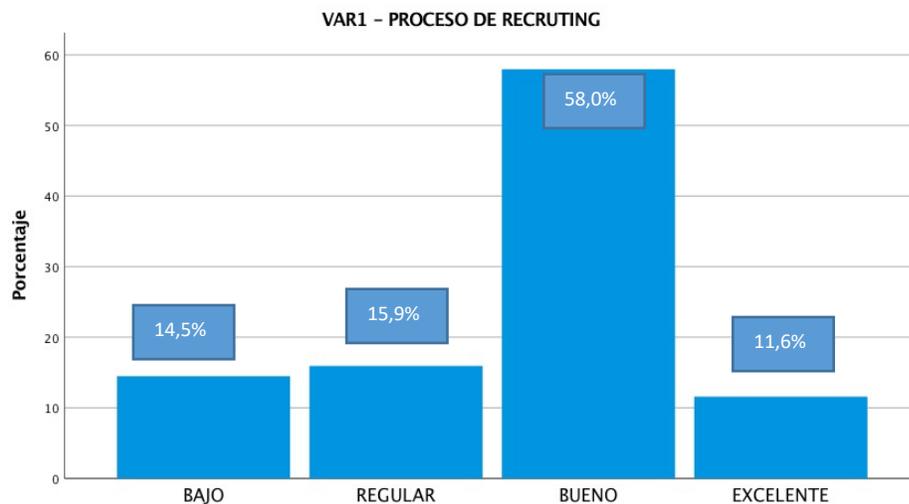
Tabla 3 Proceso de recruiting VAR 1

VAR 1 - PROCESO DE RECRUTING

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	10	14,5	14,5	14,5
	REGULAR	11	15,9	15,9	30,4
	BUENO	40	58,0	58,0	88,4
	EXCELENTE	8	11,6	11,6	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la tabla se puede interpretar que el 58,0% de los encuestados en relación a nuestra primera variable proceso de recruiting se encuentra en el nivel bueno y el 11,6% se encuentra en el nivel excelente. Por lo tanto se requiere alcanzar el nivel de excelencia.

Gráfica 1 Proceso de recruiting



Elaboración propia

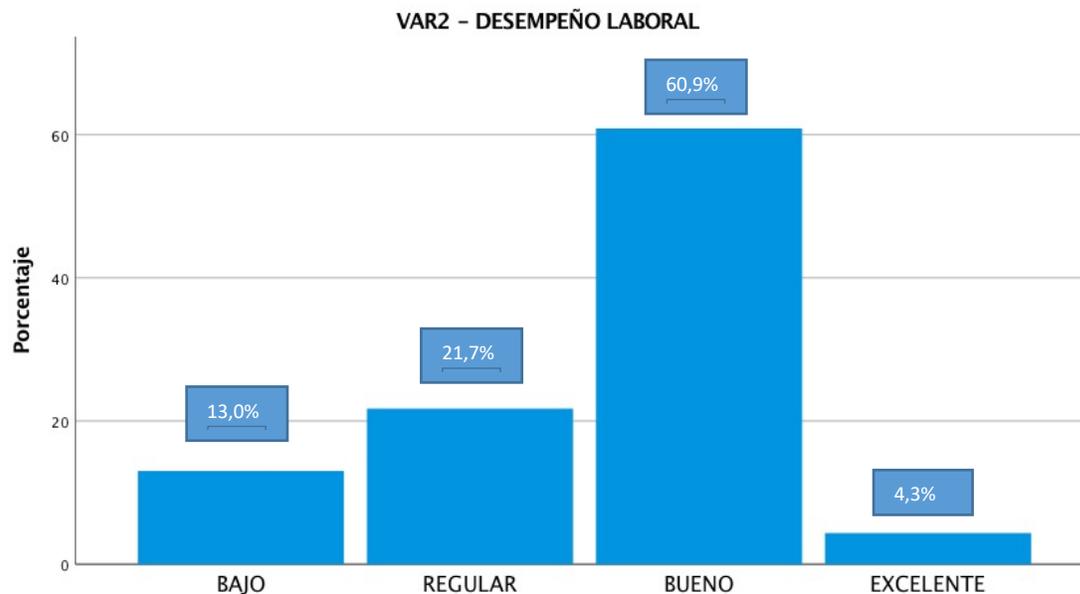
Variable desempeño laboral.

Tabla 4 Desempeño Laboral

VAR2 - DESEMPEÑO LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	9	13,0	13,0	13,0
	REGULAR	15	21,7	21,7	34,8
	BUENO	42	60,9	60,9	95,7
	EXCELENTE	3	4,3	4,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la tabla se puede interpretar que el 60,9 de los encuestados en relación a nuestra segunda variable desempeño laboral se encuentra en el nivel bueno y el 4,3% se encuentra en el nivel excelente. Por lo tanto se requiere alcanzar el nivel de excelencia.

Gráfica 2 Desempeño Laboral



Elaboración propia

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 5

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VAR1	,264	69	<,001	,826	69	<,001
VAR2	,214	69	<,001	,814	69	<,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para la prueba de normalidad se utilizaron los datos relacionados a Kolmogorov-Smirnov^a, porque nuestro tamaño de muestra es mayor a 50. También se puede observar que para las variables 1 y 2 el valor de sig. es 0,001, valor menor a 0.05 (nivel de significancia) lo que determina que ambas variables son normales y se ajusta al modelo paramétrico, por lo que usaremos la correlación de Pearson.

4.3. Tablas cruzadas

Tabla 5 Tabla Cruzada Var 1 y Var 2

		DESEMPEÑO LABORAL				Total	
		BAJO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE		
PROCESO DE RECRUTING	BAJO	Recuento	9	1	0	0	10
		Recuento esperado	1,3	2,2	6,1	,4	10,0
		% del total	13,0%	1,4%	0,0%	0,0%	14,5%
	REGULAR	Recuento	0	5	6	0	11
		Recuento esperado	1,4	2,4	6,7	,5	11,0
		% del total	0,0%	7,2%	8,7%	0,0%	15,9%
	BUENO	Recuento	0	8	31	1	40
		Recuento esperado	5,2	8,7	24,3	1,7	40,0
		% del total	0,0%	11,6%	44,9%	1,4%	58,0%
	EXCELENTE	Recuento	0	1	5	2	8
		Recuento esperado	1,0	1,7	4,9	,3	8,0
		% del total	0,0%	1,4%	7,2%	2,9%	11,6%
Total	Recuento	9	15	42	3	69	
	Recuento esperado	9,0	15,0	42,0	3,0	69,0	
	% del total	13,0%	21,7%	60,9%	4,3%	100,0%	

Tabla 6 Pruebas de Chi Cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	74,005 ^a	9	<,001
Razón de verosimilitud	57,963	9	<,001
Asociación lineal por lineal	37,389	1	<,001
N de casos válidos	69		

a. 11 casillas (68,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,35.

Como el valor de significancia es $0,001 < 0,05$, deducimos que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , es decir que el proceso de recruiting si se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGTH – Aurora 2021.

Tabla 7 Tabla cruzada DIM 1 y VAR 2

SELECCION DE PERSONAL		DESEMPEÑO LABORAL				Total
		BAJO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE	
4	Recuento	3	0	0	0	3
	Recuento esperado	,4	,7	1,8	,1	3,0
	% del total	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%
5	Recuento	4	0	0	0	4
	Recuento esperado	,5	,9	2,4	,2	4,0
	% del total	5,8%	0,0%	0,0%	0,0%	5,8%
6	Recuento	1	0	0	0	1
	Recuento esperado	,1	,2	,6	,0	1,0
	% del total	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%
7	Recuento	0	1	0	0	1
	Recuento esperado	,1	,2	,6	,0	1,0
	% del total	0,0%	1,4%	0,0%	0,0%	1,4%
8	Recuento	0	1	0	0	1
	Recuento esperado	,1	,2	,6	,0	1,0
	% del total	0,0%	1,4%	0,0%	0,0%	1,4%
9	Recuento	1	0	1	0	2
	Recuento esperado	,3	,4	1,2	,1	2,0
	% del total	1,4%	0,0%	1,4%	0,0%	2,9%
10	Recuento	0	2	4	0	6
	Recuento esperado	,8	1,3	3,7	,3	6,0
	% del total	0,0%	2,9%	5,8%	0,0%	8,7%
11	Recuento	0	3	5	0	8
	Recuento esperado	1,0	1,7	4,9	,3	8,0
	% del total	0,0%	4,3%	7,2%	0,0%	11,6%
12	Recuento	0	6	18	0	24
	Recuento esperado	3,1	5,2	14,6	1,0	24,0
	% del total	0,0%	8,7%	26,1%	0,0%	34,8%
13	Recuento	0	1	7	0	8
	Recuento esperado	1,0	1,7	4,9	,3	8,0
	% del total	0,0%	1,4%	10,1%	0,0%	11,6%
14	Recuento	0	1	4	1	6
	Recuento esperado	,8	1,3	3,7	,3	6,0
	% del total	0,0%	1,4%	5,8%	1,4%	8,7%
15	Recuento	0	0	3	2	5
	Recuento esperado	,7	1,1	3,0	,2	5,0
	% del total	0,0%	0,0%	4,3%	2,9%	7,2%
Total	Recuento	9	15	42	3	69
	Recuento esperado	9,0	15,0	42,0	3,0	69,0
	% del total	13,0%	21,7%	60,9%	4,3%	100,0%

Tabla 8 Pruebas de Chi Cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	93,999 ^a	33	<,001
Razón de verosimilitud	71,802	33	<,001
Asociación lineal por lineal	42,399	1	<,001
N de casos válidos	69		

a. 46 casillas (95,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Como el valor de significancia es $0,001 < 0,05$, deducimos que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , es decir que la selección de personal si se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGTH – Aurora 2021.

Tabla 9 Cruzada DIM 2 y VAR 2

			DESEMPEÑO LABORAL				Total
			BAJO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE	
CAPACITACION DE PERSONAL	3	Recuento	2	0	0	0	2
		Recuento esperado	,3	,4	1,2	,1	2,0
		% del total	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%
	5	Recuento	2	0	0	0	2
		Recuento esperado	,3	,4	1,2	,1	2,0
		% del total	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%
	7	Recuento	4	0	0	0	4
		Recuento esperado	,5	,9	2,4	,2	4,0
		% del total	5,8%	0,0%	0,0%	0,0%	5,8%
	8	Recuento	1	1	0	0	2
		Recuento esperado	,3	,4	1,2	,1	2,0
		% del total	1,4%	1,4%	0,0%	0,0%	2,9%
	9	Recuento	0	0	1	0	1
		Recuento esperado	,1	,2	,6	,0	1,0
		% del total	0,0%	0,0%	1,4%	0,0%	1,4%
	10	Recuento	0	1	4	1	6
		Recuento esperado	,8	1,3	3,7	,3	6,0
		% del total	0,0%	1,4%	5,8%	1,4%	8,7%
	11	Recuento	0	5	3	0	8
		Recuento esperado	1,0	1,7	4,9	,3	8,0
		% del total	0,0%	7,2%	4,3%	0,0%	11,6%
	12	Recuento	0	6	13	0	19
		Recuento esperado	2,5	4,1	11,6	,8	19,0
		% del total	0,0%	8,7%	18,8%	0,0%	27,5%
	13	Recuento	0	0	10	0	10
		Recuento esperado	1,3	2,2	6,1	,4	10,0
		% del total	0,0%	0,0%	14,5%	0,0%	14,5%
	14	Recuento	0	1	6	2	9
		Recuento esperado	1,2	2,0	5,5	,4	9,0
		% del total	0,0%	1,4%	8,7%	2,9%	13,0%
	15	Recuento	0	1	5	0	6
		Recuento esperado	,8	1,3	3,7	,3	6,0
		% del total	0,0%	1,4%	7,2%	0,0%	8,7%
	Total	Recuento	9	15	42	3	69
		Recuento esperado	9,0	15,0	42,0	3,0	69,0
		% del total	13,0%	21,7%	60,9%	4,3%	100,0%

Tabla 10 Pruebas de Chi Cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	89,987 ^a	30	<,001
Razón de verosimilitud	74,809	30	<,001
Asociación lineal por lineal	34,936	1	<,001
N de casos válidos	69		

a. 41 casillas (93,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Como el valor de significancia es $0,001 < 0,05$, deducimos que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , es decir que la capacitación de personal si se relaciona

significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGTH – Aurora 2021.

4.4. Contrastación de hipótesis

4.4.1. Hipótesis General

Tabla 11 Correlaciones

			Proceso de Recruiting	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	VAR1	Coefficiente de correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	69	69
	VAR2	Coefficiente de correlación	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	69	69

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

El valor del sig. (bilateral) es menor a 0,05 indicando que sí existe correlación, siendo ésta de 0,632 indicando una correlación positiva moderada.

Por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

4.4.2. Hipótesis específica 1

Tabla 12 Correlaciones

			Selección de Personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	DIM1	Coefficiente de correlación	1,000	,626**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	69	69
	VAR2	Coefficiente de correlación	,626**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	69	69
Rho de Spearman	DIM2	Coefficiente de correlación	1,000	,560**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	69	69
	VAR2	Coefficiente de correlación	,560**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	69	69

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

En este caso el valor de sig. (bilateral) es menor a 0,05 lo que nos indica que sí existe correlación, siendo ésta 0,626 lo que significa una correlación positiva moderada.

Por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Luego se observa que el valor de sig. (bilateral) es menor a 0,05 lo que nos indica que sí existe correlación, de 0,560 lo que significa una correlación positiva moderada.

Por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Se desarrolló la discusión comparando lo obtenido con lo encontrado en cada una de las hipótesis establecidas con los antecedentes hallados, además de los fundamentos técnicos y científicos de la investigación realizada.

En la **Hipótesis General**, los resultados señalaron que existe relación directa entre el proceso de recruiting con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGTH – Aurora 2021, debido a que $p < 0,05$ y el coeficiente de correlación de Pearson de relación significativa=0,632, determinó una correlación positiva moderada.

Estos resultados tienen coherencia con Flores (2016), quien tuvo como resultado que sí existe una relación entre la selección de personal y el desempeño laboral, concluyendo que no se cumplen los lineamientos establecidos por la entidad en los procedimientos, recomendándose implementar y desarrollar la propuesta planteada. Tal como menciona en su trabajo “Estrategias para mejorar el reclutamiento y selección de personal en la dirección de Teleinformática en la gobernación del estado de Mérida”.

En la **Hipótesis Específicas**, los resultados señalaron que existe una relación directa entre la dimensión selección de personal y el desempeño laboral, debido a que $p < 0,05$ y el coeficiente de correlación de Pearson de relación significativa=0,626, determinando una correlación positiva moderada.

Resultados que tienen coherencia con Arias (2018), quien tuvo como resultado que sí existe una relación significativa entre la selección de personal y el desempeño, concluyendo como resultado que en el estadístico de Pearson con un nivel de significancia de $P < 0,05$ por lo que se aceptó la hipótesis alterna. Nos indica en su tesis “Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Matta Andrade SAC, contratistas y consultores en independencia – 2018”.

Y de acuerdo a los resultados de la dimensión de capacitación de personal y el desempeño laboral, debido a que $p < 0,05$ y el coeficiente de correlación de Pearson de $rs=0,560$, determinando una correlación positiva moderada.

Estos resultados son coherentes con Rojas y Vilchez (2018), quienes de la investigación realizada revelaron que las variables cuentan con una relación significativa en el personal de ese centro laboral. Mencionado en el estudio “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018”.

VI. CONCLUSIONES

Primera.

Los hallazgos determinan que el Proceso de Recruiting está relacionada de manera positiva y de gran significancia con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGTH – Aurora 2021, con coeficiente de correlación de Pearson de 0,632, es decir que en la medida en que se mejore del Proceso de recruiting se mejorará el desempeño laboral de los colaboradores, lo cual favorecerá en el desarrollo de las actividades en la UGTH – Aurora 2021.

Segunda

El proceso recruiting ha sido medido a través de un cuadro de estadística descriptiva, mostrando que el nivel bueno es de 58,9%, ya que la selección y capacitación de personal, se viene desarrollando de una manera adecuada.

Tercera

El desempeño laboral medido en el cuadro de estadística descriptiva nos muestra que el mejor nivel es 60,9%, debido a que la calidad de trabajo y el trabajo en equipo son desarrolladas de una manera positiva.

Cuarta

Esta investigación también permite comprobar la existencia de una correlación positiva moderada significativa entre la dimensión de la selección de personal con la variable desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,626, es decir que se debe considerar que en el proceso de selección, al elegir el personal con el perfil idóneo, juega un papel importante en el posterior desempeño de los colaboradores de la organización.

La investigación concuerda en que la dimensión Capacitación de personal con la variable Desempeño laboral, tiene una correlación significativa positiva moderada de 0,560 en el coeficiente de correlación de Pearson, es decir que a los trabajadores cuando se les empodera de conocimientos y se les induce en el desarrollo de sus habilidades y aptitudes se les facilita el cumplimiento de sus funciones y cumplen con los objetivos institucionales, obteniéndose los resultados esperados

VII. RECOMENDACIONES

Finalizando, podemos realizar las siguientes recomendaciones para las organizaciones en Lima.

Primera

Al encontrar una correlación positiva moderada entre el proceso de recruiting y el desempeño laboral se debe crear y diseñar un manual de procedimientos en la selección de personal logrando asegurar la adecuada elección de quien cumpla con las expectativas.

Esto permitirá que el candidato antes de ser contratado pase por las evaluaciones de competencia, conocimientos generales, psicológicos, entre otros, con ello se podrá confirmar si el candidato está apto y cumple con las competencias de dicha vacante, lo cual favorecerá su rendimiento y desempeño.

Segunda

El proceso recruiting teniendo como dimensiones la selección y capacitación de personal y con la intención de mejorar el nivel obtenido, se deberán reforzar dichas dimensiones.

Tercera

El desempeño laboral de acuerdo a sus dimensiones la calidad de trabajo y el trabajo en equipo son indispensables para mejorar el rendimiento de los colaboradores, logrando obtener un mayor nivel.

Cuarta

El área de recruiting debe estar presente en toda capacitación para reforzar los temas de selección de personal, el reclutamiento y cómo todo ello va a lograr beneficiar el desempeño laboral del personal, realizando cronogramas de capacitaciones para todas las áreas.

Mayor motivación al personal por las capacitaciones realizadas y logros obtenidos, dándoles como recompensas algunos premios, elevando su nivel de competencia. Para obtener un desempeño laboral óptimo, es brindando al personal mayores responsabilidades, poder de decisión y solucionando los futuros inconvenientes a manera de que se involucren en sus actividades y desempeñen la labor exitosamente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ancasi R (2019), Procesos de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Macari, periodo 2017. [Tesis de maestría, Universidad nacional del altiplano], Repositorio institucional. <https://cutt.ly/chXJtuG>
- Ansorena 2005, 15 Pasos para la selección de Personal con éxito, 28, Editorial Paidós, Barcelona.
- Ascencios, C. (2018), Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016, [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio, <https://cutt.ly/8hXKG2e>
- Arón Svigilsky, Ana María y Milicic, Neva. (2004). Clima social escolar y desarrollo personal. Un programa de mejoramiento. Santiago: Editorial Andrés Bello.
- Castañeda Calzadilla, M. R., Hernández Rabell, L., & Ramos Díaz, J. L. (2016). Una práctica innovadora en la capacitación empresarial. Revista Cubana de Educación Superior, 35(3), 4-14
- Chiavenato (2000). Administración de recursos humanos, 359. 5ta edición McGraw Hill, Colombia.
- Clegg, Brian y Birch, Paul (2001). Creatividad al Instante. Granica. México. 126 p.
- Evans, J. R. (2005). Administración y Control de la Calidad. International Thomson Editores, México.

Fideas (2012), El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica, 47-55, 6ta Edición, Editorial Episteme. Caracas, Venezuela, 2012.

Flores, J, (2016), Estrategias para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Dirección de teleinformática de la gobernación del estado

Flores. Velásquez N. Gómez, M. (2016), Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016 – Nicaragua. [Artículo científico Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua], Repositorio <http://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>

Hernández, Fernandez y Batista (2010), Metodología de la Investigación, 34-47, 5ta edición, Mc Graw Hill, Ciudad de México.

Jara, A; Asmat, N; Alberca, N; Medina, J; (2018), Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral Revista

Mondy R (2010), Administración de recursos humanos, 11, Pearson Educación, Ciudad de México.

Mondy y Noe (2005), Administración de recursos humanos, Editor Pearson Educación.

Martínez, O; Vargas; T. (2019), “Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local” ISSN 2310-340X RNPS 2349 – COODES Vol. 7 No. 2, p. 225-242 Disponible en: <http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/241>.
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ProcedimientoParaLaGestionDelProcesoDeReclutamient-7013656.pdf>

Mérida. Sapienza Organizacional, vol. 3, núm. 5, pp. 79-102 Universidad de los Andes Mérida, Venezuela -
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553057362005>

Moreno, L. M. D., Peris, F. J. y González, T. (2001). Gestión de la Calidad y Diseño de Organizaciones. Teoría y Estudio de Casos. Prentice Hall, España.

Peña (2008), El procesamiento de la información en las investigaciones educacionales, 5, Órgano editor educación cubana.

Reguant, M., & Martínez-Olmo, F. (2014). Operacionalización de conceptos/variables. Barcelona: Universidad de Barcelona. [[Links](#)]
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S1990-8644201900040017100014&lng=en

Robbins 2005, Administración, Editor Pearson Educación, Ciudad de México.

Rodríguez-Marulanda, K; Lechuga-Cardozo, J (2019), Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA Revista EAN, Universidad EAN, núm. 87, pp. 79-101 Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20663246005>

Rojas, R & Vílchez S (2018), Gestión del talento humano y su relación con el desempeño Laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – lima, enero 2018 [Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener], Repositorio institucional.<https://cutt.ly/YhXHWQQ>

Salamanca, B. A. (2016). *La comunicación asertiva : herramienta pedagógica para desarrollar la competencia comunicativa..* Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12209/3241>.

Sorenson, S (2013, 1 de Agosto): Engaging Employees After the Honeymoon Period. Recuperado de http://businessjournal.gallup.com/content/163463/engagingemployees-honeymoonperiod.aspx?utm_source=google&utm_medium=rss&utm_campaign=syndication

Sastre y Aguilar (2003), Dirección de recursos humanos: un enfoque estratégico, 84-481-3918-6, McGraw, enero, Madrid.

Soto, B. (s. f.) ¿Qué es ser proactivo en el trabajo? Recuperado de: <https://www.gestion.org/recursos-humanos/gestion-competencias/45367/que-es-serproactivo-en-el-trabajo/>

Tello, Vilma., (1993) Manual Técnico para la Selección de Personal. Quetzaltenango.

Torres, E; Zegarra, S; (2015), Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno, 2014, Perú, Scielo Perú, comunicación, Vol. 6, número 2, Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lang=es

Veintimilla, J, (2017), Modelos de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras recibido el 19 de marzo de 2017, jirma.vruiz@hotmail.com 0984555994 pablo Andrés Velásquez Beltrán** pablovelasquez3b@hotmail.com docentes de la universidad técnica de Cotopaxi – ecuador - <file:///c:/users/usuario/downloads/dialnet-ModelosDeReclutamientoYSeleccionDePersonalParaEIAr-6132035.pdf>

Venezolana de Gerencia, Universidad de Zulia, vol. 23, núm. 83, Venezuela
Disponibile en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

TITULO: Proceso de Recruiting y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGTH - Aurora 2021								
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				POBLACION Y MUESTRA	TIPO DE INVESTIGACION Y ESTADISTICA
			Variable 1: Proceso de recruiting					
PROBLEMA GENERAL: ¿De qué manera se relaciona el proceso de recruiting con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGTH-Aurora 2021?	OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el Proceso de recruiting y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGTH - Aurora 2021.	HIPOTESIS GENERAL: Ho: El proceso de recruiting no se relaciona directamente con los colaboradores de la UGTH- Aurora 2021. Ha: El proceso de recruiting se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGTH- Aurora 2021.	Dimensión	Indicadores	Items	Escalas de Medicion	La Población define el total de colaboradores que brindan sus servicios en la entidad es de 150. Criterios de inclusión: Se considerará como muestra a los trabajadores activos de la UGTH - Aurora. Trabajadores de la ciudad de Limal, los cuales son 69. Criterio de exclusión: Se excluirá de la muestra a 81 los trabajadores de la UGTH - Aurora, debido a las dificultades y situaciones cruzadas por el COVID-19	TIPO: correlacional, aplicado en un solo momento, en la búsqueda de la concordancia entre las dos variables cuidando de no ser manipuladas. ENFOQUE: cuantitativa. BIENSO: No experimental, transversal, ANALISIS: Se desarrolla en el programa estadístico SPSS v.25. y como complemento se usará la herramienta del programa Microsoft Excel, el cual nos permitirá distribuir los datos del cuestionario con tablas y figuras para el análisis de las estrategias de las variables dependiente e independiente.
			Selección de personal.	Planeamiento del Recurso Humano. Fuente de reclutamiento Métodos de reclutamiento	1 2 3	1) Totalmente en desacuerdo. 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4) De acuerdo.		
PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Cuál es la situación existente en el Proceso de recruiting de los colaboradores de la UGTH-Aurora 2021? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la UGTH-Aurora 2021? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del proceso de recruiting y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGTH-Aurora 2021?	OBJETIVOS ESPECIFICOS: Analizar la situación existente del Proceso de recruiting de los colaboradores de la UGTH - Aurora 2021. Establecer el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la UGTH - Aurora 2021. Establecer la relación entre las dimensiones del proceso de recruiting y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGTH - Aurora 2021.	HIPOTESIS ESPECIFICA: Ho: Las dimensiones del proceso de recruiting no se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGTH -Aurora 2021. Ha: Las dimensiones del proceso de recruiting si se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGTH Aurora 2021.	Capacitación.	Desarrollo personal. Inducción	4 5,6	5) Totalmente de acuerdo	METODO DE MEDICION: Escala de LIKERT TECNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario	
Variable 2: Desempeño Laboral								
			Dimensión	Indicadores	Items	Escalas de Medicion		
			Calidad de trabajo	Compromiso Proactividad Comunicación asertiva	7,9 10,11 8	1) Totalmente en desacuerdo. 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo.		
			Trabajo en Equipo	Estrategias laborales Sistemas de Calidad Creatividad	12,15 14,16 13,17	4) De acuerdo. 5) Totalmente de acuerdo		

Anexo 2

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
Proceso de recruiting	Según Chiavenato, (2007), el proceso de selección está referido al universo de postulantes de entre los cuales se elegirán a los que cuentan con el perfil idóneo a la plaza vacante.	Son todas aquellas acciones que deben ser realizadas para insertar a nuevos colaboradores que cuenten con las aptitudes y habilidades académicas y personales para desarrollar funciones en las distintas áreas de una organización	Selección de personal	Planeamiento del recurso humano Fuentes de reclutamiento Metodos de reclutamiento	Ordinal
			Capacitación	Desarrollo personal Induccion	
Desempeño Laboral	Según Chiavenato, (2002), es la forma, energía y empeño que pone el trabajador en el desarrollo de sus funciones que son necesarias para la satisfacción del individuo y la organización.	Es la forma óptima en que se realizan las labores asignadas y que se dan en todos los niveles de la organización de manera conjunta para conseguir los objetivos que la organización considera en su misión y visión institucional.	Calidad de trabajo	Compromiso Proactividad Comunicación asertiva..	Ordinal
			Trabajo en equipo	Estrategias laborales Sistemas de calidad. Creatividad	

Anexo 3

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL PROCESO DE RECRUTING Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA UGTH-AURORA -2021 (Tomado de Rojas, R. y Vílchez, S, 2018)

En el presente cuestionario encontrará un listado de enunciados. Se le agradecerá el llenado respectivo, solicitándole una respuesta veraz. Sírvase marcar con un (x), la alternativa que se adecue a su criterio:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Escala de Valoración				
VARIABLE 1: PROCESO DE RECRUTING						
DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAL						
		1	2	3	4	5
1	¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?					
2	¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?					
3	¿Está usted de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada para contratar al personal idóneo para el puesto de trabajo?					
DIMENSIÓN 2: CAPACITACION DE PERSONAL						
		1	2	3	4	5
4	¿Está usted de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?					
5	¿Está usted de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?					
6	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?					
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN 1: CALIDAD DEL TRABAJO						
		1	2	3	4	5
7	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad se reconocida por el centro de labores?					
8	¿Está usted de acuerdo que el centro de trabajo, promueva la iniciativa del trabajador?					
9	¿Está de acuerdo que el compromiso es lo que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento?					
10	¿Considera que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?					
11	¿Está de acuerdo en que la creatividad influye para la resolución de problemas?					
DIMENSION 2: TRABAJO EN EQUIPO						
		1	2	3	4	5
12	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?					
13	¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?					
14	¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?					

15	¿Está de acuerdo en que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna?					
16	¿Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?					
17	¿Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta?					

Anexo 4

Validación por expertos

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Héctor Pariona Preciado
PROFESION	Economista
TITULO Y GRADO ACADEMICO	Maestro
ESPECIALIDAD	Finanzas
INSTITUCION EN DONDE LABORA	Caja Trujillo
CARGO	Trader de Activos y Pasivos
TITULO DE LA INVESTIGACION	
PROCESO DE RECRUTING Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA UGTH-AURORA 2021.	

NOMBRE DEL TESISTA	Yolanda Nydia Montañez Barrantes. Giovanna Maritza Sandoval Zambrano.
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Finalidad de medir nuestras variables de proceso de recruiting y desempeño laboral, obteniendo resultados que son procesados e interpretados.
INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO	
EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	x			
2.	x			
3.	x			
4.	x			
5.	x			
6.	x			
7.	x			
8.	x			
9.	x			
10.	x			
11.	x			
12.	x			

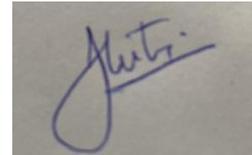
13.	x			
14.	x			
15.	x			
16.	x			
17.	x			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento		x		
Calidad de redacción de los ítems	x			
Pertinencia de las variables con los indicadores		x		
Relevancia del contenido	x			
Factibilidad de aplicación	x			

Apreciación Cuantitativa

Observaciones:



.....

Firma/Sello del experto

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Manuel Edward Cosme Urbina
PROFESION	Licenciado en administración
TITULO Y GRADO ACADEMICO	Maestría en ciencias económica
ESPECIALIDAD	Con mención en administración de negocios
INSTITUCION EN DONDE LABORA	Laboro en UCV, UNT y UPN
CARGO	Docente a tiempo parcial
TITULO DE LA INVESTIGACION	
<p>PROCESO DE RECRUTING Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA UGTH-AURORA 2021.</p>	

NOMBRE DEL TESISTA	Yolanda Nydia Montañez Barrantes. Giovanna Maritza Sandoval Zambrano.
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Finalidad de medir nuestras variables de proceso de recruiting y desempeño laboral, obteniendo resultados que son procesados e interpretados.
<u>INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO</u>	
<p>EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES</p>	

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			
2.	X			
3.	X			
4.	X			
5.	X			
6.	X			
7.	X			
8.	X			
9.	X			
10.	X			
11.	X			
12.	X			
13.	X			

14.	X			
15,	X			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CUATITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento		X		
Calidad de redacción de los ítems	X			
Pertinencia de las variables con los indicadores	X			
Relevancia del contenido		X		
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación Cuantitativa

Observaciones: El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.



.....

MANUEL COSME URBINA

Firma/Sello del experto

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Maritza Evelyn Rojas Rosado
PROFESION	Docente – Psicóloga
TITULO Y GRADO ACADEMICO	Doctora
ESPECIALIDAD	Educación
INSTITUCION EN DONDE LABORA	I.E. Antonio Torres Araujo
CARGO	Docente
TITULO DE LA INVESTIGACION	
<p>PROCESO DE RECRUTING Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA UGTH-AURORA 2021.</p>	

NOMBRE DEL TESISTA	Yolanda Nydia Montañez Barrantes. Giovanna Maritza Sandoval Zambrano.
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Finalidad de medir nuestras variables de proceso de recruiting y desempeño laboral, obteniendo resultados que son procesados e interpretados.
<u>INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO</u>	
<p>EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES</p>	

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			
2.	X			
3.	X			
4.	X			
5.	X			
6.	X			
7.	X			
8.	X			
9.	X			
10.	X			
11.	X			
12.	X			
13.	X			
14.	X			

15,	X			
-----	---	--	--	--

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CUANTITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los ítems		X		
Pertinencia de las variables con los indicadores		X		
Relevancia del contenido		X		
Factibilidad de aplicación		X		

Apreciación Cuantitativa

Observaciones:



.....
 Dra. Maritza Evelyn Rojas Rosado

Anexo 5

Consentimiento de la empresa



PERU
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Ministerio de la Mujer

Programa Nacional Aurora

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 16 de Julio del 2021



Programa Nacional Aurora
Unidad de Gestión del Talento Humano
Calle Comercio 518
Lima - Perú
T: (01) 419-1300

CARTA N° D000312-2021-MIMP-AURORA-UGTH

Señor/a

SANDOVAL ZAMBRANO GIOVANNA MARITZA
MONTAÑEZ BARRANTES YOLANDA NYDIA
Gmail : sandovalzambranojio@gmail.com

Presente.-

ASUNTO : Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado : **"Proceso de Recruiting y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGTH - Aurora 2021"**

De mi consideración:

Por el presente, el que suscribe, abog. Cesar Augusto García Cespedes, Director de la Unidad de Gestión del Talento Humano, AUTORIZO a las alumnas Giovanna Maritza Sandoval Zambrano identificada con DNI N° 25736774 y Yolanda Nydia Montañez Barrantes identificada con DNI No. 44204956, estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, y autoras del trabajo de investigación denominado: **"Proceso de Recruiting y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGTH - Aurora 2021"**, para la aplicación del instrumento denominado cuestionario para medir el nivel de desempeño laboral y su relación con el proceso de recruiting en la UGTH, y recabar información para uso exclusivamente académico de la elaboración de la tesis, enunciada líneas arriba, de quien se solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
CESAR AUGUSTO GARCIA CESPEDES
DIRECTOR/A (a)
UNIDAD DE GESTION DEL TALENTO HUMANO



BICENTENARIO
PERU 2021

N° Exp.: 2021-0010801

Esta es una copia auténtica impresa de un documento electrónico archivado en el Programa Nacional para la Promoción y Eradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integración del Grupo Familiar, aplicando lo dispuesto por el Art. 15 de D. S. 005-2017-PCM y la Tercera Disposición Derogatoria Final del D.S. 005-2017-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser verificadas a través de la siguiente dirección web: <http://sigefg.aurora.gob.pe/11/validado/fisicoautenticado> y clave: 8340V865C0jqs.

Programa Nacional Aurora
Unidad de Gestión del Talento Humano
Calle Comercio 518
Lima - Perú
T: (01) 419-1300

Anexo 6

Reporte estadístico (Base de datos SPSS)

SPSS Statistics Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	4	3	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	4	4	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5
5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5
6	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	4	3	3	5	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5
9	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
10	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
11	2	2	4	1	4	3	5	4	5	2	3	4	2	4	2	4	3
12	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
13	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	4	5	3	3	4	5
14	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4
15	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5
16	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5
17	4	3	3	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5
18	4	2	3	4	4	2	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	5
19	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3
20	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5
21	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4

Safari Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

SPSS Statistics Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4
23	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	3	4	5
24	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
25	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4
29	5	5	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5
30	5	4	4	5	5	5	2	5	3	3	4	3	4	5	4	4	5
31	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	5	3	4
32	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	2	5
33	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5
34	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
35	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
36	4	3	3	2	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4
40	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5
41	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4
43	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

SPSS Statistics Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayud

Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
43	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
44	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
45	4	4	4	3	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5
48	5	4	5	3	3	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5
49	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5
50	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5
51	5	4	5	5	5	5	3	3	4	2	4	5	2	4	4	4	5
52	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	3	4
53	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
55	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
56	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
57	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
58	2	3	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	2	2	4	3	4
59	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4
60	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
61	3	2	2	4	4	4	4	4	2	1	4	4	3	3	4	4	5
62	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3
63	2	1	1	3	3	2	2	3	3	1	1	2	2	1	1	1	2
64	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2
65	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
66	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	1
67	1	1	3	1	3	3	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	1
68	1	2	2	1	3	3	1	1	2	2	2	1	1	3	3	2	1
69	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
70																	
71																	
72																	
73																	
74																	
75																	
76																	
77																	
78																	
79																	
80																	
81																	
82																	
83																	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

SPSS Statistics Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayud

Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
63	2	1	1	3	3	2	2	3	3	1	1	2	2	1	1	1	2
64	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2
65	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
66	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	1
67	1	1	3	1	3	3	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	1
68	1	2	2	1	3	3	1	1	2	2	2	1	1	3	3	2	1
69	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
70																	
71																	
72																	
73																	
74																	
75																	
76																	
77																	
78																	
79																	
80																	
81																	
82																	
83																	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo