



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS  
TRABAJADORES DE CORPAC, EN LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL  
DEL CALLAO-2017**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

**HEREDIA CAMARENA, DIANA CAROLINA**

**ASESOR:**

**Dr. DÍAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**GESTION DEL TALENTO HUMANO**

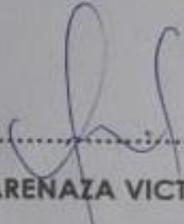
**LIMA-PERÚ**

**2017**

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) Diana Carolina Heredia Camarena cuyo título es: " Proceso de reclutamiento y la productividad de los trabajadores de Corpac, en la Provincia Constitucional del Callao-2017"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (dieciséis).

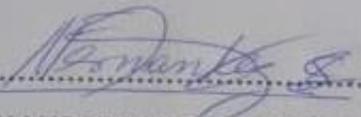
Lima, 3 de Julio del 2017



.....  
**DAVILA ARENAZA VICTOR**  
PRESIDENTE



.....  
**DIAZ SAUCEDO ANTONIO**  
SECRETARIO



.....  
**FERNANDEZ SAUCEDO NARCISO**  
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

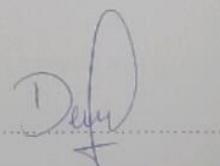
### DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo Diana Carolina Heredia Camarena con DNI N° 72182945 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 03 de Julio del 2017



DIANA HEREDIA CAMARENA

## **DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado a Dios y a mis padres por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Expresamos nuestro agradecimiento a la facultad de ciencias empresariales de la universidad César Vallejo, como también al docente de tesis DIAZ SAUCEDO SEVERINO ANTONIO, por brindarnos la oportunidad y el interés por la investigación.

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Proceso de reclutamiento y la Productividad de los trabajadores de Corpac, en la Provincia Constitucional del Callao-2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Administración.

Diana Carolina Heredia Camarena

## ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iii
PRESENTACION	vi
INDICE	vii
RESUMEN	x
I.INTRODUCCION	11
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA	12
1.2 Trabajos previos	14
1.2.1 Antecedentes Nacionales	14
1.2.2 Antecedentes Internacionales	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.3.1. Proceso de Reclutamiento	16
1.3.2 La Productividad	17
1.3.3. Marco Conceptual	19
1.4. Formulación del problema	20
1.4.1. Problema General	20
1.4.2. Problemas Específicos	20
1.5 Justificación del estudio	21
1.6 Hipótesis	21
1.6.1 Hipótesis General	21
1.6.2 Hipótesis Específicas Hipótesis Especifica 1	21
1.7 Objetivos de la Investigación.	22
1.7.1 Objetivo General	22
1.7.2 Objetivo Específicos Objetivos específicos 1	22
II.MÉTODO	23
2.1 Diseño de investigación.	23
2.1.1 Diseño	23
2.1.2 Tipo	23
2.1.3 Nivel de Investigación	23
2.2 Variables y Operacionalización.	23
2.2.1 Definicion conceptual	24
2.2.2 Definición operacional.	24
2.3 Población y muestra.	28
2.3.1 Población	28
2.3.2 Muestra	28
2.3.3 Muestreo	28

2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	29
2.4.1	Técnica	29
2.4.2	Instrumento de recolección de datos.	29
2.4.3	Validez del instrumento.	29
2.4.4	Confiabilidad del instrumento.	30
2.5	Métodos de análisis de datos	31
2.6	Aspectos éticos.	31
III.	RESULTADOS	32
3.1	Análisis descriptivo de los resultados	32
3.2	Prueba de Normalidad	34
3.3	Contrastación de Hipótesis	35
3.3.1	Contrastacion de Hipotesis general	35
3.3.2	Contrastación de Hipótesis específica	37
IV	DISCUSIÓN	40
4.1	Por Objetivos	40
4.2	Por Hipotesis	40
4.3	Por Metodología	41
4.4	Por Conclusiones	42
	CONCLUSIONES	44
	RECOMENDACIONES	45
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
	Anexo	49

## Índice de Tablas

Tabla 1 Instrumento de recolección de datos	29
Tabla 2 Resultados de la validación de instrumentos	30
Tabla 3 Confiabilidad del instrumento	30
Tabla 4 Alfa de Cronbach para el cuestionario	31
Tabla 5 Reclutamiento Interno (Agrupada)	32
Tabla 6 Reclutamiento externo (Agrupada)	32
Tabla 7 Eficacia (Agrupada)	33
Tabla 8 Eficiencia	33
Tabla 9 Capacitación	34
Tabla 10 Prueba de Normalidad	34
Tabla 11 Correlaciones	36
Tabla 12 Grado de correlación	36
Tabla 13 Correlaciones	37
Tabla 14 Correlaciones	38

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar el proceso de reclutamiento y la productividad de los trabajadores de Corpac, en la provincia constitucional del Callao-2017

Desde el punto de vista metodológico, nuestra investigación según el grado de abstracción es una investigación aplicada, de diseño no experimental y es de corte transversal. Asimismo, su nivel de estudio corresponde a descriptivo – correlacional.

Para analizar los datos se ha utilizado el método estadístico mediante la recopilación de datos, organizarlos datos a través de cuadros y por último se analizaron e interpretaron de manera individual los gráficos estadísticos obtenidos.

Palabras clave: Proceso de reclutamiento, Productividad, Investigación.

## **ABSTRACT**

The main objective of this research is to determine the conscription process and the productivity of the Corpa workers in the Constitutional Province of Callao-2017

From the methodological point of view our research according to the degree of obstration is an applied research with a cross-sectional design and not expererimental. As well its level of study belongs to descriptive- correlational

In order to analyze the data , the statistical method was used through the collection of organized data , data by tables and finaly the stadistical graphs obtained were analyzed and interpreted individually

Keywords: Recruitment Process, productivity, Investigation.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La investigación del proceso de reclutamiento y la productividad, tuvo como propósito buscar un resultado a la incógnita que existe en la Gerencia de Personal que comúnmente toda empresa tiene, obteniendo con ello, mejores resultados en su gestión, generando mejores ingresos y un buen desempeño en cada uno de los objetivos propuestos por cada empresa.

El siguiente esquema del trabajo se da:

El Capítulo I: INTRODUCCIÓN, comprendió la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos.

El Capítulo II: MÉTODO, comprendió el diseño de investigación, variables, Operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

El Capítulo III: RESULTADOS

Capítulo IV: DISCUSIÓN

El Capítulo V: CONCLUSIÓN

El Capítulo VI: RECOMENDACIONES

El Capítulo VII: REFERENCIAS - ANEXOS, comprendió instrumentos, validación de los instrumentos y matriz de consistencia

## 1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA

Internacionalmente, el proceso de reclutamiento es un tema de actualidad en cada organización, hoy en día los colaboradores aportamos cada vez mas , por ello toman mas importancia para muchas de las organizaciones, por ello deben contar con personas especializadas y capacitadas para hacer un excelente proceso de reclutamiento, ya que se considera que el reclutamiento del personal es un instrumento importante en la organizacion para conocer las aptitudes y actitudes de los candidatos. El reclutamiento que se da en las organizaciones no empieza con el mandato de los directores, sino surge de la insuficiencia de cada trabajador en un espacio que se encuentre disponible y cual puesto hay que completar. En diferentes países existen procesos de selección más eficientes, ya que saben detectar y evaluar a los candidatos de acuerdo a los puestos definidos, cuentan con un grupo de personal que se dedica a recolectar sus curriculum y van separando de acuerdo a las áreas correspondientes, sin embargo en otros organizaciones solo colocan a su personal por parentescos o amistades, sin fijarse de su experiencia o capacidades que tiene para dichos puestos y esto conlleva a que no se trabaje de una manera correcta y no tengamos productividad laboral .

A nivel nacional las empresas obtienen dificultades dentro de la entidad dada por sus colaboradores que no se comprenden y no pueden lograr sus metas y objetivos dentro de la misma, por tener rivalidades y confusiones dentro de las mismas, dado esto perjudica a continuar con los objetivos deteriorando a la organización en la que trabajan, ya que el candidato que fue mal seleccionado por tener un puesto fijo gracias a que tiene conocidos, no rinde como debe ser y le carga de trabajo a los demás candidatos, a la vez crea conflictos con los trabajadores ya que otros que se preocupan en capacitarse y especializarse tienen puestos de menos rangos que los que entran solo por nombre y habrá una mala inversión por un mal proceso de reclutamiento.

A nivel local los encargados de las empresas están más comprometidos a tener un eficiente proceso de reclutamiento analizando estrategias para mejorar la productividad del día a día. El mercado laboral hoy en día requiere de personas dispuestas y preparadas, con liderazgo y capacidades de aprendizaje, en cambio hace unos años solo se pensaba que era suficiente los estudios de secundaria, pero luego la exigencia crece cada vez más, la inversión que se da ahora es más en la capacidad y conocimientos adquiridos del candidato.

A nivel Internacional la productividad es una herramienta importante para la organización, ya que nos indica cómo va creciendo y desarrollándose las organizaciones que se denominan más fuertes, por el mismo hecho que sus trabajadores se esfuerzan por llegar al objetivo de la productividad pactada para recibir grandes beneficios extras (incentivos), si bien es cierto si no existe una productividad efectiva, no existirá la competencia de las organizaciones.

En el ámbito a nivel nacional, existe una alza creciente con relación a la productividad de las empresas y al buen funcionamiento de los recursos según las habilidades dadas, toda organización considera que la mejora de la productividad es otorgada gracias al buen funcionamiento del personal a través de la organización, nos referimos a la productividad ya que al aumento de producción y mejora de la organización se da el incremento salarial.

A nivel local los encargados del funcionamiento y financiamiento de la organización son los encargados perfectos para felicitarnos o alarmarnos si la productividad va mejorando o va cayendo, cada organización tiene una meta anual planteada por los financistas para alcanzar la productividad, exigen tener un buen uso de los recursos para conseguir que todas las tareas anuales sean desarrolladas desde las que están propuestas hasta las que se quieren llegar.

La entidad, carece de un proceso de reclutamiento eficiente ya que, años anteriores la empresa seleccionaba a su personal por parentesco o por cambios de gobierno ponen a las personas más cercanas para ellos, y no ponen personal idóneo para los puestos, esto hace que disminuya la productividad pues logra que trabajen sin ganas, sin saber lo que hacen, inclusive sin saber que era Corpac

## 1.2 Trabajos previos

### 1.2.1 Antecedentes Nacionales

La investigación se demuestra en los proyectos que nos da castellano.2013. Su Finalidad es buscar la determinación dada en una propuesta la cual contenga un proceso de mejora de selección en una entidad del rubro de ingeniería. A continuación el mismo se describe como proceso de análisis y las causas por las cuales hay un mal proceso dando respuestas a ello, Finalmente concluye que las alternativas de proceso de reclutamiento se da a la par con los beneficios que podamos encontrar en hallar documentos que nos comprueben sus habilidades de cada candidato.

A su vez Mazuelos. (2013), Magister de la esta tesis presenta como **finalidad** es encontrar a profesores que tengan objetivos claros y sean adecuados para los alumnos, queremos llegar a encontrar procesos que nos aseguren con un 90% de confiabilidad , que dichos candidatos sean los optimos **conclusión** el reclutamiento es importante ya que con eso nos encargamos que cada individuo este calzando perfectamente en su lugar indicado, favoreciendo a las empresas y trabajadores que se sientan agusto.

Así mismo Pacheco. (2012) La tesis presenta como **finalidad** motivar a los colaboradores con distintas recompensas o felicitaciones que los ayuden alcanzar su objetivo, si bien es cierto cada persona bien retribuida tiene mejor producción: en **conclusión** se propone a los gerentes llevar capacitaciones , integraciones con los trabajadores para que no se sientan menos motivados.

Por otro lado Puelles y Villagaray (2014), Tiene como finalidad: Determinar un mejor sistema mecanizado auto abastecible para zonas que no tengan acceso, en sus diferentes procesos que manejaban , viendo si la productividad alzaría o podría llegar a alcanzar sus objetivos, **Concluyó** que la productividad es la fase principal de toda organización que maneja todo el desarrollo.

## 1.2.2 Antecedentes Internacionales

El trabajo de Cuyanguillo. (2013), Tesis para recibirse como licenciado . Esta tesis presenta como **finalidad** es encontrar al personal mediante un proceso en el cual los individuos al puesto serán clasificados por categorías , ya que esto nos permite analizar que concursantes estaran en la organizacion. Con este trabajo se llegó a la **conclusión** que toda organizacion debe tener bien establecidos sus procesos sin variar o disminuir por el apuro de personal solicitante y así conseguiremos una alta productividad.

Así mismo, Ladino y Orosco (2008), Tiene como objetivo encontrar factor productivo al hacer su trabajo eficiente en el logro de las metas establecidas; es aqui donde se da el proceso de analisis como capital humano, ya que lo que realmente nos importa es saber sus capacidades y su talento elevando sus aptitudes para una mejor produccion , concluyó de la siguiente manera: al tener a cada personal en su puesto establecido y con las aptitudes llenadas en cada sitio determinado encontraremos buenos profesionales y alzaremos la productividad ya que cada personal estara contento con lo que hace.

A su vez Navarrete (2015), Se planteó como finalidad encontrar una solucion en la cual veamos cual es problema especifico por la cual no se puede hacer un proceso de reclutamiento eficaz. La investigación concluyó que todas las empresas tienen diferentes formas de tener procesos de reclutamiento por el cual mas se dejan llevar por las amistades y conocidos.

Por otro lado Fuentes (2012), Consiguio hacernos entender como finalidad que tanta influencia tiene la satisfaccion y la productividad , ya que varias estadisticas comprueban eso, el proyecto finalizo dejandonos a conocer que la estabilidad laboral, los buenos tratos de las personas en el ambito laboral influyen ya que pasan el mayor tiempo en la empresa y se sienten motivados.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Proceso de Reclutamiento**

Reclutamiento se define como la recopilación de varios individuos, es decir es el proceso de hallar o realizar la contratación de los trabajadores. El reclutamiento se puede describir como el tiempo dentro o fuera de la empresa (tramite o proceso) para una oferta laboral, el proceso de selección esta adentro del análisis de los requisitos de un puesto de trabajo(terminos de referencia).

Chavenato Idalberto (2011) definio :

"El reclutamiento se basa en varios procedimientos que se encargan de atraer postulantes potencialmente capacitados y aptos para pertenecer a dicha organización" (p.128)

Nebot Maria (2010) sostuvo que:

"El reclutamiento se basa en una acción activa y flexible, en cuanto el proposito es el de encontrar y localizar la mayor cantidad de postulantes en el menor tiempo determinado, para llenar el puesto faltante." (p.69)

##### **1.3.1.1 Bases teóricas del Proceso de Reclutamiento**

Son las teorías que fundamentan los temas a mencionar el Proceso de Reclutamiento son: Teoría de las relaciones humanas y la Teoría psicoanalítica de Freud.

#### **Teoría de las Relaciones Humanas**

Es conceptuada por el científico australiano George Elton mayo (1949). Su objetivo principal era llegar a encontrar trabajadores con efectos psicológicos que podrian lograr una productividad en la cual las condiciones físicas del trabajo esten involucradas producción laboral. Con esta teoría, a la que se le llamo hallazgo del ser humano.(P.125)

Mayo Elton (1949) concluye que:

son aspectos de tipo remunerativos tanto cariñosos como sociales son de gran interes para el ser humano , tales sea como el reconocimiento, el ser escuchado por parte de

los jefes, por otra parte, la productividad no solo se relaciona con los reconocimientos y las interacciones, es parte importante pero también es tener a un supervisor idóneo para llegar a las metas previstas. (p.125)

Su participación en administración es dichosa, porque la mayoría de fuentes administrativas se basan en estas teorías, las organizaciones que no toman importancia el elemento humano están previstas a caer.

### **Teoría Psicoanalítica de Freud**

Entre todas las corrientes del talento humano que entran en un panorama epistemológico de la psicología contemporánea está el psicoanálisis que tiene sus bases filosóficas en el irracionalismo. Examinando la teoría psicoanalítica de Sigmund Freud, encontramos clases empleadas en su formulación psicodinámica de la personalidad.

Freud, S (1967) plantea que:

“No existe una conducta diferente: toda acción pertenece a la personalidad de una persona en el universo” (p.56)

Asimismo la teoría psicoanalítica, se enlaza más a los trabajadores, porque es a ellos que se les hace en el proceso de reclutamiento y nos dice que toda conducta pertenece a una personalidad.

#### **1.3.2 La Productividad**

Los fundamentales autores que han participado en la productividad podemos referirnos a los siguientes autores:

Pérez Jose (2013), define que:

“La productividad se puntualiza como el vínculo que hay entre los resultados (acciones o méritos) y los insumos dentro de un tiempo determinado, pensando en la calidad” (p.12)

Martínez Miguel (2009), se refiere a :

La productividad es un señal para saber si se está manejando bien los recursos de la empresa haciendo referencia en la producción de bienes y servicios. Una

referencia clave es la productividad es cuando la union entre recursos usados y productos odquiridos se expresan en la efiectividad. (p.2).

La alza de la productividad está relacionada a la eficiencia de sus compañeros de trabajo en todas las gerencias.

### **1.3.2.1 Base teórica de la productividad**

La productividad se sustenta en mis dos primeras teorías:

#### **Teoría de la Administración Científica**

La administración científica comienza por Frederick Winslow Taylor (Philadelphia, E.U.,(1915) y se caracterizó por integrar los procedimientos de la ciencia a las incognitas de la administración para alcanzar una eficiencia empresarial, examinando excesivamente las funciones con el fin de aumentar la productividad y así ver las ganancias y mejoras de la empresa.

La administración científica se encargo de lograr con eficiencia la totalidad de la iniciativa de la organizacion, queriendo decir, su trabajo forzoso, su buena intencion y su inteligencia ,cabe mencionar que no se olvidan de la buena armonia.

Según Taylor, Frederick (1915) nos dice:

“El colaborador debe ser elegido de acuerdo a los estandares establecidos en la compañía, lo cual asegure eficiencia. El colaborador debe obtener instruccion y perfeccionamiento dia tras dia”

#### **Teoría del Capital Humano**

Uno de los autores a los que hay que hacer mención al momento de analizar los orígenes de la teoría del capital humano es Jhon Stuart-Mill

Según Stuart, Jhon (1980) sostiene que:

“La productividad de la labor está limitada por el entendimiento que llevan los colaboradores, y así comprende que la productividad del trabajo de una organizacion está definido en parte por el grado de habilidades y de creacion que tienen los colaboradores. Por lo cual, cualquier progreso en el proyecto de estos

mismos accedera que el mismo porcentaje de trabajo elaborado produjera más cantidad de trabajo como resultado.” (p.24)

La teoría del capital humano hace referencia a la causa de elaboración no solo de la cantidad si no de la calidad, ya que estos poseen un valor económico referido a sus capacidades de productividad, habilidades, conocimientos y se detalla en la capacidad humana para una mejoría de producción.

### **1.3.3. Marco Conceptual**

#### **Reclutamiento interno**

Rodriguez 2005 nos dice

El reclutamiento interno hace referencia a la recopilacion de candidatos en la misma organizacion, posicionamiento de jerarquias ,para entrar al puesto solicitado dentro de los mismos tabajadores . Los cuales tienen que llevar todo un proceso de seleccion como entrevistas escritas u oral (p.27)

#### **Reclutamiento Externo**

Chiavenato, Idealberto (2000) manifiesta que:

El reclutamiento externo se manifiesta de personas extrañas sin saber mucho de la empresa , solo con conocimientos basicos que ponen en los terminos de referencia del puesto a ocupar. (P.32)

#### **Exámenes de personalidad**

Chiavenato, Idealberto (2007) nos indica que:

“Los test de personalidad se dan mayormente para saber el coeficiente y las actitudes de los concursantes para saber sus relaciones laborales en las cuales trabajara, cuando lo que se investiga son aspectos determinados de la personalidad(188p).

## **Capacitación**

Chiavenato, Idealberto (2007) nos manifiesta que:

“La capacitación es el procedimiento de formación que se les da a los trabajadores , los que ya pertenecen a la organización, para un mejor funcionamiento en el centro laboral, adquiriendo conocimientos y desarrollando habilidades.(p.368)

## **Trabajo en equipo**

Robbins, S y Coulter, M (2007) indican que:

Mayormente conocido como trabajo grupal , consiste en tener mas de 2 individuos haciendo la misma labor para beneficiar a la organización en la cual estan , enseñando destreza y habilidades entre si.(P.7)

### **1.4. Formulación del problema**

#### **1.4.1. Problema General**

¿Qué relación existe entre el proceso de reclutamiento y la productividad de los trabajadores de Corpac en la provincia constitucional del Callao-2017?

#### **1.4.2. Problemas Específicos**

¿Cuál es la relación entre el reclutamiento interno y la productividad de los trabajadores de Corpac en la provincia constitucional del Callao-2017?

¿Cuál es la relación entre el reclutamiento externo y la productividad de los trabajadores de Corpac en la provincia constitucional del Callao-2017?

## **1.5 Justificación del estudio**

La relevancia Teórica, el trabajo es de gran importancia porque va a permitir analizar el proceso en la entidad, al problema que tiene sobre el deficiente proceso de reclutamiento que se viene dando en este corto tiempo, por ello la corporación se ve perjudicada porque no contamos con el personal idóneo para un buen funcionamiento en las áreas.

A nivel económico, beneficiaremos tanto a la corporación como a los trabajadores, porque al tener un personal idóneo crecerá la productividad y tendremos mayor ganancia, por otro lado los trabajadores se beneficiaran ya que, si la corporación cuenta con mayor ganancia se podrá aumentar los salarios, Asimismo el buen reclutamiento nos disminuirá el gasto extra de un proceso diario o de capacitaciones sin remuneraciones a la empresa.

A nivel social el proceso de reclutamiento nos enfoca al rendimiento específico y actual de los colaboradores, ya que podremos proporcionar oportunidad en distintas personas que realmente están preparadas para el puesto definido de cada organización.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis General**

El proceso de reclutamiento se une significativamente con la productividad de los trabajadores de Corpac en la provincia constitucional del Callao-2017

### **1.6.2 Hipótesis Específicas**

#### **Hipótesis Especifica 1**

El reclutamiento interno se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de Corpac en la provincia constitucional del Callao-2017

#### **Hipótesis Especifica 2**

El reclutamiento externo se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de Corpac en la provincia constitucional del Callao-2017

## **1.7 Objetivos de la Investigación.**

### **1.7.1 Objetivo General**

Saber la interacción que tiene el proceso de reclutamiento y la productividad de los trabajadores de Corpac en la provincia constitucional del Callao-2017

### **1.7.2 Objetivo Específicos**

#### **Objetivos específicos 1**

Conocer la interacción que tiene entre el reclutamiento interno y la productividad de los trabajadores de Corpac en la Provincia Constitucional del Callao-2017

#### **Objetivo específico 2**

Conocer la interacción que tiene entre el reclutamiento externo y la productividad de los trabajadores de Corpac en la Provincia Constitucional del Callao-2017

## **II. MÉTODO**

### **2.1 Diseño de investigación.**

#### **2.1.1 Diseño.**

La investigación es No experimental, de corte transversal o transaccional, debido a que en esta investigación no se van a manipular las variables.

Como nos indica Hernandez (2014) “ Quiere decir que la investigacion no puede ser manipulada, no se obtiene el control de las variables, tampoco se puede influir en ellas,ya que se procesaron, al igual con los resultados que dio” (p.152)

Respecto al corte transversal, en los analisis de que se dan , se recopila la informacion solo una vez en el momento exacto, por lo cual lo llaman analisis puntual.

#### **2.1.2 Tipo**

Es de tipo Aplicada, lo menciona Edgar Osorio (2006), tiene la finalidad de concretar los problemas , analizando situaciones, realizando diagnosticos y tomando en cuenta la toma de decisiones, ya que es un analisis empirico. (p. 34).

#### **2.1.3 Nivel de Investigación**

Descriptiva porque detallara las técnicas específicas en la recolección de información como la entrevista y los cuestionarios.

cuando hablamos de correlacional nos manifiesta Hernández (2014) “ Aquellos diseños explican union entre dos o más categorías en un tiempo idoneo. lo que se expresa como enfoque cuantitativo o cualitativo” (p.155)

### **2.2 Variables y Operacionalización.**

Existen dos variables en dicho trabajo, la variable V1 y V2.

## **2.2.1 Definición conceptual**

### **Variable 1: Proceso de Reclutamiento**

El proceso de reclutamiento fue definida por Chiavenato Idealberto (2011) quien sostiene:

“El reclutamiento consiste en una agrupación de procesos que atraen postulantes potencialmente eficaces y capaces de ocupar un cargo en la entidad” (p.128)

### **Variable 2: Productividad**

Pérez (2013), define que:

“La productividad se entiende como la unión entre los colaboradores y la entidad, mientras mejor manejo de colaboradores mejor será mi productividad” (p.12)

## **2.2.2 Definición operacional.**

### **Variable 1: Proceso de Reclutamiento**

El reclutamiento empieza con el perfil o términos de referencia del candidato, es decir con las cualidades que debe tener el candidato para dicho puesto que están ofreciendo. Por otra parte es la atracción de los postulantes a la organización para formar parte de ella.

Por lo tanto el proceso de reclutamiento es importante, ya que el éxito de una empresa es el capital humano, personas talentosas, idóneas y comprometidas con el trabajo, con el proceso sabremos como una persona pueda desenvolverse ante una sociedad poniendo casuísticas en cada evaluación, sabremos si llega a satisfacer las necesidades del puesto definido y a su vez realizar con los objetivos de la empresa.

### **Dimensiones.**

El reclutamiento se determina por estas dimensiones: Reclutamiento interno y reclutamiento externo.

### **Reclutamiento interno.-** Chiavenato Idealberto 2007

“El reclutamiento interno consiste en que los puestos seran ocupados por los mismos trabajadores,(puestos mayores), existen movimientos verticales, horizontales y diagonales . (158p)

### **Reclutamiento Externo.-**

Chiavenato Idealberto 2000

El reclutamiento externo se da cuando lanzan una plaza a las ofertas publicitadas por todos los medios , en la cual cualquier persona con conocimientos puede postular , entrando en un proceso real y no ficticio (p.32)

Es importante tomar atencion al proceso de reclutamiento que se debe hacer a todo el personal para lograr conseguir sus metas, debido a que de ello depende su conducta y la influencia que tendra en sus actividades diarias, si no existiera un buen proceso de reclutamiento, el candidato no estaria laborando de la manera correcta

### **Variable 2: Productividad**

Es importante que al momento de realizar el proceso, el personal de la compañía sea evaluado constantemente, ya que el éxito que puede tener una empresa depende siempre del desempeño de sus trabajadores y mientras se pueda evaluar se podrá conocer los problemas que está presentando y para ello poder tomar medidas o acciones a tiempo para de esta manera poder cumplir con los objetivos y de resultados positivos

### **Dimensiones**

En lo referente a la productividad contamos con las siguientes dimensiones: eficiencia, eficacia y capacitación.

## **Eficiencia**

”Es conseguir que la producción sea factible y conseguir resultado con un mínimo de insumos . obtener los mejores resultados previstos con un mínimo de recursos” obteniendo mas ganancias. (Pérez, 2013, p.13)

## **Eficacia**

“Es el momento en el que sabemos si el producto complace las necesidades reales y llena las expectativas de los proveedores o destinatarios” (Pérez, 2013, p.14)

## **Capacitación**

Chiavenato Idealberto 2007

“Es el desarrollo educativo en las instituciones, a un tiempo pequeño dado de manera organizada, por el cual las personas llegan a conseguir conocimientos”. ( p.368)

Matriz de Operacionalización de las variables.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	INSTRUMENTO	ÍTEMS		ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Proceso de reclutamiento	Reclutamiento interno	validez y seguridad	CUESTIONARIO	1-2	2	ORDINAL
		Nivel de Gastos		3	1	
		Grado de satisfacción de la política de ascensos		4-5	2	
	Reclutamiento externo	Grado de satisfacción del proceso de inducción		6-7-8	3	
		Nivel de conocimientos		9-10	2	
Variable 2: Productividad	Eficacia	Metas a largo plazo	CUESTIONARIO	11	1	ORDINAL
		Meta a mediano plazo		12	1	
		Meta a corto plazo		13	1	
	Eficiencia	Nivel de gasto ejecutado		14	1	
		Nivel de gasto planeado		15	1	
		Margen de gasto ejecutado vs planeado		16	1	
	Capacitación	Nivel de conocimientos alcanzados		17	1	
		Resultado de desempeño laboral		18	1	
		Nivel de quejas internas		19-20	2	

Fuente: Elaboración propia en base a la validez de los instrumentos.

## 2.3 Población y muestra.

### 2.3.1 Población.

Zapata (1998) indica que:

“El universo esta realizado por todas las personas que estaran en el estuuios , seran la numeracion segun esten formados en la empresa. (p.88-89)

Por lo tanto, el estudio es constituida por el total de la población, quiere decir 300 trabajadores que trabajan actualmente en la empresa CORPAC S.A.

### 2.3.2 Muestra

La muestra se escogió haciendo uso de la fórmula:

$$N = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{(N - 1)E^2 + Z^2 p \cdot q}$$

Calculando:

$$\frac{(1.96)^2 \cdot (0.5)(0.5) \cdot 300}{2.99(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$N = 169$$

**2.3.3 Muestreo-** Se usara es el muestreo probabilístico con su técnica aleatoria simple

**Muestreo probabilístico:** Nos referimos a muestreo probabilístico cuando se cumplan las características:

- (1) Todos los datos de la población tiene una certeza mayor a cero de ser seleccionados en la muestra.
- (2) Conozco de forma precisa dicha probabilidad para cada elemento, lo que se conoce como probabilidad de inclusión.

**Muestreo Aleatorio Simple:** es aquella en la que cada elemento de la población tiene igual probabilidad de ser incluida en la muestra, sea por una población pequeña o si es una población homogénea.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

### 2.4.1 Técnica.

Se usara en este proyecto sera la “encuesta”, porque ha dado a entender que es eficaz en varias investigaciones.

Según Visauta (1989) dice que:

“La encuesta es el proceso más usado en la investigación. Por ello, éste instrumento tiene los cuestionarios como medio fundamental para tener información. Ésta señala a que las personas son, hacen, piensan, opinan, sienten, sacamos aptitudes como actitudes.” (p. 259).

### 2.4.2 Instrumento de recolección de datos.

Se dara un cuestionario; dicho cuestionario cuenta con 20 enunciados, los cuáles salen del seleccionado de 05 dimensiones,cada interrogante tiene 5 alternativas.

*Tabla 1 Instrumento de recolección de datos*

<b>Variables</b>	<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>
<b>Proceso de Reclutamiento</b>	Encuesta	Cuestionario sobre el proceso reclutamiento
<b>Productividad</b>	Encuesta	Cuestionario sobre la Productividad

Fuente: Elaboración propia

### 2.4.3 Validez del instrumento.

El cuestionario ha sido evaluado mediante el juicio de expertos.

*Tabla 2 Resultados de la validación de instrumentos*

<b>VALIDADOR</b>	<b>GRADO</b>	<b>RESULTADO</b>
Lozano Lozano, Juvenal	Doctor	Aplicable
Noblecilla Saavedra Brenda	Magister	Aplicable
Costilla Castillo Pedro	Doctor	Aplicable
	<b>Promedio</b>	<b>Aplicable</b>

Fuente: Elaboración propia en base a la validez de los instrumentos.

Según la consecuencia de la validación por el juicio de expertos, el instrumento es Aplicable, eso quiere decir que es válido para medir dichas variables.

#### **2.4.4 Confiabilidad del instrumento.**

La confiabilidad que mide el reclutamiento y la productividad se tuvo con el coeficiente de confiabilidad, dio como respuesta de 0.905 para las encuestas del proceso de reclutamiento y 0.844 para el cuestionario de productividad lo que indica que tiene una confiabilidad muy fuerte para medir el proceso de reclutamiento y la productividad según la tabla 4 de Sierra Bravo (2011).

**Tabla 3 Confiabilidad del instrumento**

Coefficiente de Correlación	Magnitud
0,70 a 1,00	Muy fuerte
0,50 a 0,69	Sustancia
0,30 a 0,49	Moderada
0,10 a 0,29	Baja
0,01 a 0,09	Despreciable

Fuente: Elaborado por Sierra Bravo (2011)

Se realizó la muestra con la fórmula obtenemos a 169 trabajadores para obtener la confiabilidad del instrumento

En lo que se dio como respuesta del proceso de reclutamiento y productividad se obtuvo una confiabilidad de 93,3 %

*Tabla 4 Alfa de Cronbach para el cuestionario*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	20

Fuente elaboración propia.

### **Interpretación:**

El instrumento que se aplicó da como resultado un valor de 0,933, que es considerado como una confiabilidad fuerte.

### **2.5 Métodos de análisis de datos**

Se utilizó el método cuantitativo y el estadístico, dando a conocer la estadística descriptiva, por la presentación de tablas e interpretaciones.

A su vez se realizara mediante la estadística, apoyado por el programa informático SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versión PASW Statistics 22, en el programa almaceno los datos, los proceso y se ejecuto los cálculos y dio los resultados del estudio.

### **2.6 Aspectos éticos.**

La investigación me limito con la verdad y a la veracidad de los datos, afirmando así que los participantes fueron informados sobre el proceso del trabajo, de Corpac.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Análisis descriptivo de los resultados

##### Dimensión1: Reclutamiento interno

**Tabla 5 Reclutamiento Interno (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	14	8,3	8,3	8,3
	A veces	13	7,7	7,7	16,0
	Casi siempre	67	39,6	39,6	55,6
	Siempre	75	44,4	44,4	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Según la tabla N° 5, se mira que los 169 colaboradores; respondieron a las interrogantes sobre la variable (Proceso de Reclutamiento), de la siguiente manera: el 44,4% que representa a 75 personas opinan que siempre está conforme con el reclutamiento interno, el 39,6% que representa 67 personas opinan que casi siempre están conforme con el reclutamiento interno y el 7,7 % que representa 13 personas opinan que a veces está conforme con el reclutamiento interno, lo que indica que el reclutamiento interno es el adecuado .

**Tabla 6 Reclutamiento externo (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	8,3	8,3	8,3
	A veces	49	29,0	29,0	37,3
	Casi siempre	57	33,7	33,7	71,0
	Siempre	49	29,0	29,0	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Según tabla N°6 , se mira que de los 169 colaboradores; respondieron a las interrogantes sobre la variable (reclutamiento externo), de la siguiente manera: el 33,7% que representa 57 personas nos dice que existe satisfacción sobre el reclutamiento externo, el 29.0% que representa 49 personas nos dice que siempre esta satisfecho con el reclutamiento externo y el 8,3% que representa 14 personas nos dice que nunca esta satisfecha con el proceso externo ,lo que indica que el reclutamiento externo es el casi siempre el adecuado .

**Tabla 7 Eficacia (Agrupada)**

PRODUCTIVIDAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	16	9,5	9,5	9,5
	A veces	55	32,5	32,5	42,0
	Casi siempre	88	52,1	52,1	94,1
	Siempre	10	5,9	5,9	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Según la tabla N° 7, se mira que los 169 colaboradores; contestaron a las interrogantes sobre la variable (Productividad), de la siguiente manera: el 52.1% que representa a 88 personas opinan que casi siempre está conforme con la productividad, el 32.5% que representa 55 personas opinan que a veces están conforme con la productividad y el 5.92 % que presenta 10 persona que opinan que siempre están de acuerdo con la productividad

**Tabla 8 Eficiencia  
EFICIENCIA (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	5,9	5,9	5,9
	A veces	35	20,7	20,7	26,6
	Casi siempre	59	34,9	34,9	61,5
	Siempre	65	38,5	38,5	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Según la tabla N° 8, se observa que los 169 trabajadores; contestaron a las interrogantes sobre la variable (Productividad), de la siguiente manera: el 38.5% que representa a 65 personas opinan que siempre está conforme con el eficiencia que existe en la organizacion, el 20.7% que representa 35 personas opinan que a veces están conforme con la eficiencia en la organizacion y el 5.9 % que representa 10 personas opinan que casi nunca están conforme con la eficiencia en la organización.

*Tabla 9 Capacitación*  
**CAPACITACION (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	21	12,4	12,4	12,4
	A veces	15	8,9	8,9	21,3
	Casi siempre	64	37,9	37,9	59,2
	Siempre	69	40,8	40,8	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Según la tabla N° 9, se mira que los 169 trabajadores; contestaron a las interrogantes sobre la variable (Productividad), de la siguiente manera: el 40,3% que representa a 69 personas opinan que siempre está conforme con las capacitaciones, el 12.4% que representa 21 personas opinan que casi nunca están conforme con las capacitaciones y el 8.9 % que representa 15 personas opinan que a veces está conforme con las capacitaciones.

### 3.2 Prueba de Normalidad

Hernández (2010) indica;

“El coeficiente de correlación de Pearson, “ la prueba de estadística fundamental para encontrar la relación entre dos alternativas medidas en un nivel por intervalos”.(p.312)

- Hipótesis:

H<sub>0</sub>: La distribución de datos muestrales es normal

H<sub>1</sub>: La distribución de datos muestrales no es normal

*Tabla 10 Prueba de Normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Proceso de reclutamiento (agrupado)	,495	169	,000	,191	169	,000
Productividad (agrupado)	,523	169	,000	,110	169	,000

Luego de cotejar la significancia pre diseñada de  $T = 0,05$ , de acuerdo al 95% de nivel de confianza, con la significación determinada en la tabla de prueba de normalidad según la columna sig. de la tabla 4, como se muestra en el siguiente ejemplo.

- a) Si  $\text{Sig } p < \text{Sig } T = \text{Rechazo } H_0$
- b) Si  $\text{Sig } p > \text{Sig } T = \text{Acepto } H_0$

### **Interpretación:**

La siguiente tabla N° 12 ,que nos enseña las variables, que se da un nivel de significancia hallado menor al nivel de significancia asumido para la siguiente indagación quiere decir ( $0.000 < 0.05$ ), por ello, **no tiene distribución normal.**

### **3.3 Contrastación de Hipótesis**

Las pruebas de hipótesis, se corrobora que los datos de las variables y dimensiones en investigación, no tienen una distribución normal, por lo tanto, se da la verificación no paramétricas, en este caso la prueba “Rho” de Spearman.

#### **3.3.1 Contrastación de Hipotesis general**

**H<sub>i</sub>:** El proceso de reclutamiento se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de Corpac en la Provincia Constitucional del Callao-2017

**H<sub>0</sub>:** El proceso de reclutamiento no se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de Corpac en la Provincial Constitucional del Callao-2017

**H<sub>1</sub>:** El proceso de reclutamiento si se conecciona significativamente con la productividad de los trabajadores de Corpac en la Provincia Constitucional del Callao-2017

#### **Regla de decisión:**

- $p > 0,05$ , se acepta la  $\square_0$
- $p < 0,05$ , se rechaza la  $\square_0$ .

Tabla 11 Correlaciones

			Proceso de reclutamiento (agrupado)	Productividad (agrupado)
Rho de Spearman	Proceso de reclutamiento (agrupado)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 169	,438** ,000 169
	Productividad (agrupado)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,438** ,000 169	1,000 . 169

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

Elaboración propia

### Interpretación:

El coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,438 lo que se interpreta que la unión entre las dos variables es efectiva.

Por ello, se muestra a las variables con un nivel de significancia menor a 0,05, ya que, se ignora la hipótesis nula  $H_0$  y se afirma la hipótesis alterna  $H_1$ , dándonos a entender que hay una unión positiva media entre el Proceso de Reclutamiento y la Productividad. Como se indica en la TABLA 12

Tabla 12 Grado de correlación

Grado de correlación	
Coeficiente	Correlación
-1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.

+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta.

(Hernández, 2010, p.312)

**Hi:** El proceso de reclutamiento se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de Corpac en la Provincia Constitucional del Callao-2017

**H0:** El proceso de reclutamiento no se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de Corpac en la Provincial Constitucional del Callao-2017

**H1:** El proceso de reclutamiento si se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de Corpac en la Provincia Constitucional del Callao-2017

### 3.3.2 Contrastación de Hipótesis específica

#### 3.3.2.1 Hipótesis específica 1

**Hi:** El reclutamiento interno se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de Corpac en la provincia constitucional del Callao-2017

**H0:** El reclutamiento interno no se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de Corpac en la provincia constitucional del Callao-2017

**H1:** El reclutamiento interno si se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de Corpac en la provincia constitucional del Callao-2017

*Tabla 13 Correlaciones*

			Reclutamiento interno	Productividad (agrupado)
Rho de Spearman	Reclutamiento interno	Coeficiente de correlación	1,000	,192*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	169	169

Productividad ad (agrupado)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,192*  ,012 169	1,000  . 169
-----------------------------------	---	--------------------------	-----------------------

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Elaboración Propia

### Interpretación:

El coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.192

Con esto, se enseña las variables de estudio con un nivel de significancia de 0.192 es menor a 0,05, por ende, se acepta la hipótesis alterna, y se rechaza la hipótesis nula indicando que hay concordancia afirmativa media entre el reclutamiento interno y la Productividad. TABLA 12

*Tabla 14 Correlaciones*

			Reclutami ent o externo	Productivi da d (agrupado )
Rho de Spearman	Reclutamiento externo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000  . 169	,197*  ,010 169
	Productivid ad (agrupado)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,197*  ,010 169	1,000  . 169

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación:

El coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,197 nos da a entender que la concordancia entre las 2 variables no es afirmativa según el cuadro de correlación.

Con esto se muestra a las variables de estudio con un nivel de significancia bajo a 0,05, por ello, se afirma la hipótesis alterna, y se niega la hipótesis nula dando a conocer que si hubiese una relación positiva media entre el Proceso de Reclutamiento y la Productividad. (TABLA 14)

### **Hipótesis Especifica 2**

**Hi:** El reclutamiento externo se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de Corpac en la provincia constitucional del Callao-2017

**H0:** El reclutamiento externo no se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de Corpac en la provincia constitucional del Callao-2017

**H1:** El reclutamiento externo si se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de Corpac en la provincia constitucional del Callao-2017

## **IV DISCUSIÓN**

### **4.1 Por Objetivos**

Esta indagación tiene como propósito decidir la relación del proceso de reclutamiento en la productividad de Corpac, tanto como los objetivos específicos, Decidir la correlación que hay entre el reclutamiento interno y la productividad y decidir la correlación que hay entre el reclutamiento externo y la productividad . ya que se estableció como objetivo principal y específicos.

Estos objetivos tienen igualdad con el proyecto de investigación de castellano. (2013) de la universidad peruana de ciencias aplicadas con su tesis, donde su objetivo general se encarga de fabricar una alternativa para un proceso de selección mejor en la empresa. Se describe el capital humano para dar a conocer el valor que tiene la gestión por procesos. Al cual se manifiesta proceso de análisis y las causas detectadas dadas en los problemas generales que toda empresa maneja o tiene , Finalmente concluye que se está demostrando que al dar alternativas de mejora podremos llegar al objetivo, con beneficios hallados al utilizar los diversos procesos de investigación.

### **4.2 Por Hipotesis**

Considerando los objetivos mostrados, el coeficiente de relación de Pearson nos enseña un valor de  $P = 0,438$  que es más bajo al nivel determinado de  $\alpha = 0.05$ , nos trata de decir que se niega la hipótesis nula y se afirma la alterna. Por ello se afirmó que el proceso de reclutamiento tiene relación significativamente con la productividad de los trabajadores de Corpac.

La primera Hipotesis específica establecida en el presente proyecto es el reclutamiento interno se une significativamente con la productividad de los colaboradores de Corpac.

Teniendo en cuenta los resultados, el coeficiente de relación de Pearson nos enseñó un valor  $P= 0,914$  siendo mayor al nivel determinado de  $\alpha= 0.05$ , esto permite diferenciar que se niega la hipótesis alterna y se afirma la nula. Ya que no se confirmó que el reclutamiento interno no se une significativamente con la productividad de los trabajadores de Corpac.

La primera Hipotesis específica dada en el siguiente proyecto fue el reclutamiento externo se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de Corpac.

De acuerdo a los resultados obtenidos, el coeficiente de relación de Pearson mostró un valor  $P= 0,279$  que es más baja al nivel dado de  $\alpha= 0.05$ , eso nos demuestra que se niega la hipótesis nula y se afirma la alterna. Por ello se afirmó que el reclutamiento externo se une significativamente con la productividad de los trabajadores de Corpac en la Provincia Constitucional del Callao-2017

### **4.3 Por Metodología**

El siguiente proyecto el nivel de averiguación es descriptiva- correlacional puesto que tratamos de hallar y explicar si el proceso de reclutamiento se une con la productividad de los colaboradores de Corpac en la provincial constitucional del Callao-2017. De los estudios previos, la metodología en algunos tuvo un nivel descriptivo causal y el siguiente descriptivo correlacional.

Para llegar a analizar los siguientes resultados, la técnica de recolección de datos fue la encuesta, siendo la población de 300 colaboradores, por que ellos tienen las características necesarias en los análisis , por ello , se hará una muestra el que con la fórmula nos sale a 169 trabajadores.

#### 4.4 Por Conclusiones

Dicha investigación tiene como finalidad determinar la relación que existe entre el proceso de reclutamiento y la productividad de los trabajadores de Corpac en la provincia Constitucional del Callao-2017

Dado los resultados hallados graficamente se ha encontrado que no existe relación entre el proceso de reclutamiento y la productividad de los trabajadores de Corpac en la provincia Constitucional del Callao-2017

Los resultados tienen igualdad en el proyecto de investigación de cuyanguillo(2013) , Esta tesis presenta como fundamento general la buena ejecución de selección del personal mediante un proceso en el cual los postulantes al trabajo sean seleccionados por sus capacidades y de acuerdo a sus terminos de referencia de cada puesto van calzando a uno de ellos esto conlleva a conocer sus expectativas y objetivos . Con este trabajo se llegó a la conclusión que las empresas deben manejar muy bien sus procesos de selección con esto podemos conseguir gente preparada para los puestos correspondientes, así conseguiremos una alta productividad. Asimismo estos resultados tienen relacion con la teoría de la Psicoanalista de Freud en esta teoría considera que “que toda actitud pertenece a la personalidad de un individuo” (p.56), la cual indica que el personal que tenemos debemos saber escogerlo, es muy importante su carácter de la persona para saber que trabajadores tenemos.

El objetivo de la presente investigación fue, entender la union que existe entre el reclutamiento interno y la productividad de los trabajadores en la provincia Constitucional del callao-2017 Viendo los resultados adquiridos graficamente se ha logrado distinguir que no existe relación significativa entre el reclutamiento interno y la productividad de los colaboradores.

Estos resultados son coherentes con el proyecto de investigación de Pacheco (2012), se llega a la conclusión que la union es alta y significativa entre **La productividad** el autor de esta tesis tuvo esta conclusión planteando la prueba de Chi – Cuadrado en el SPSS. Estos resultados tienen afirmacion con la teoría

de las relaciones humanas, en esta teoría indica que “ Su preocupación principal era examinar al colaborador los trastornos psicológicos que podían tener en la organización afectándonos en la producción ”.

El segundo objetivo específico de la presente investigación fue localizar la relación del reclutamiento externo y la productividad de los colaboradores de CORPAC.

Dado los resultados encontrados estadísticamente se ha llegado a establecer que existe relación significativa entre el reclutamiento externo y la productividad de los colaboradores de Corpac.

En los resultados se presenta la coherencia con el proyecto de investigación de Puelles y Villagaray (2014), Con esta investigación nos encontramos con la conclusión que se identificó la mejora del reclutamiento externo para una buena productividad.

Por lo mismo los resultados tienen unión con la teoría sobre los Recursos Humanos, en esta teoría presenta estar relacionadas como recursos apenas empiezan a trabajar en la organización se vuelven como elementos de trabajo. (Herrera, 2011), indica que los recursos humanos se debe manejar de forma correcta.

## **CONCLUSIONES**

### **Primera:**

Se ha llegado a la conclusión que si existe union entre el proceso de reclutamiento y la productividad de los trabajadores de corpac, por lo cual, mientras exista un adecuado proceso de reclutamiento obtendrán una buena productividad.

### **Segunda:**

Para la segunda conclusión nos damos cuenta según nuestros métodos estadísticos que si existe relación entre el reclutamiento interno y la productividad en Corpac en la provincial constitucional del Callao, y esto significa que dentro de la empresa existe un reclutamiento interno adecuado que nos hace llegar a la productividad.

### **Tercera:**

La 3 conclusión tenemos la relación entre el reclutamiento externo y la productividad de los colaboradores, lo que vemos en los graficos nos brindan como respuesta que existe una relación significativa, y esto comprende que en la organizacion existe un adecuado reclutamiento externo para llegar a una buena productividad.

## **RECOMENDACIONES**

Se manifiesta tres sugerencias mediante los siguientes puntos:

1. Según mis objetivos, recomiendo a la CORPAC que mientras exista un proceso de reclutamiento adecuado nos evitaremos problemas posteriores, tanto con el Órgano de Control Interno y con la misma organización, ya que la productividad se verá afectada para cada departamento, debemos así llegar a tener una gestión adecuada y llegar a una posición adecuada en el mercado.
2. También recomendaría que la empresa plante un nuevo proceso interno que no se maneje desde las gerencias para que no exista corrupción y adiestramiento para que un concursante gane el puesto definido.
3. Por ultimo recomendaría darle oportunidad a personal externo con talento y estudios superiores, eficiente en sus labores a participar en un adecuado proceso de reclutamiento sin adulterar dichos procesos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chiavenato, I. (1992). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones*. México D.F: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México D.F: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Coremberg,A.(2004), la medición de la productividad y los factores productivos: bases para futuras investigaciones(para optar el grado de doctorado) Recuperado el 02 de abril de 2017 de : <http://www.depeco.econo.unlp.edu.ar/doctorado/tesis/tesis-coremberg.pdf>
- Castellano, F. (2013). Tesis: *“Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección en una empresa de construcción e ingeniería”*: bases para futuras investigaciones (para optar el título de ingeniero industrial). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
- Cuyanguillo, L. (2013). *El proceso de selección de personal y su impacto en la productividad laboral de la Empresa Karitex de la ciudad de Pelileo (tesis para optar el grado de licenciado)*. Universidad Técnica de Ambato.
- Frederick, H. (1974). *Principios de la administración científica*.(5ta edición) México D.f.
- Freud, S. (2000). *Fundamentos del psicoanálisis*. (2da Edición). Colombia: editorial Edaf. S.A
- Fuentes, S. (2012). *“Satisfacción laboral y su influencia en la productividad”*: bases para futuras investigaciones (para optar el grado de licenciada). Universidad Rafael Landívar
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006) *Metodología de la Investigación*. México D.F: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. Recuperado de 02 de abril de 2017

de: [https://competenciashg.files.wordpress.com/2012/10/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006\\_ocr.pdf](https://competenciashg.files.wordpress.com/2012/10/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf)

Ladino,A y Orosco,D . *“Modelo de reclutamiento y selección de talento humano por competencias para los niveles jerárquicos directivo ejecutivo y profesional de la empresa de telecomunicaciones de Pereira”* base para futuras investigaciones (para optar el grado de maestros en administración estratégica) Recuperado del 12 de abril de 2017 de: [http://datateca.unad.edu.co/contenidos/107044/Modelo\\_de\\_reclutamiento.pdf](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/107044/Modelo_de_reclutamiento.pdf)

Martínez, M. (2009). *Comportamiento humano: Nuevos métodos de investigación*. México: Trillas.

Mazuelos, S. (2013). *“Efectos de la ampliación de un modelo por competencias de selección de personal docente de una institución dedicada a la enseñanza de idioma”*. Base para futuras investigaciones (para optar el título de posgrado). Recuperado del 12 de abril del 2017 de: [file:///C:/Users/griondato/Downloads/MAZUELOS\\_BRAVO\\_SANDRA\\_EFFECTOS\\_IDIOMAS.pdf](file:///C:/Users/griondato/Downloads/MAZUELOS_BRAVO_SANDRA_EFFECTOS_IDIOMAS.pdf)

Navarrete,D.(2015).Modelos de selección y reclutamiento del personal de guardia y su impacto en la productividad de las empresas de seguridad en la ciudad de guayaquil:bases para futuras investigaciones (tesis para obtener el grado de magister) recuperado del 12 de abril del 2017 : <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/8950/1/TESIS%20DIANA%20NAVARETE%2029-07-2015%20final%20M.P.pdf>

Pérez, F. y Hernández, L. (2013): "Educación, conocimientos y perfiles ocupacionales", en PIAAC: Programa Internacional para la Evaluación de las competencias de la población adulta. 2013. Informe español. Análisis secundario. Volumen II. Madrid: Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE), Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Puelles,M y villagaray,O.(2014). Propuesta de mejora de los procesos de producción de concreto para edificaciones en zonas alejadas, plan piloto empresa constructora sondor S.R.L” Base para futuras investigaciones

(para optar la maestría en gerencia de la construcción) Recuperado de:  
<http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/handle/10757/576167>

Rionda, J. (2006). *Cien conceptos básicos previos y propios de la administración científica. (Edición electrónica gratuita).* Guanajuato

Robbins S. y Coulter M. (2006). *Administración.* (8a ed.). México: Pearson Educación

Sierra R. (2001). *Técnicas de Investigación Social Teoría y Ejecución.* España:  
Paraninfo S.A.

Selva, C. (2004). *El capital humano y su contribución al crecimiento económico.*  
Cuenca: Ediciones de la universidad de castilla – La mancha

Nebot, F. (2010). *Guía práctica para directivos y mandos de las empresas.*  
Fundamentación confemental. Madrid

Torres. D. (2013), "Un método para medir la productividad del equipo de pruebas en la estimulación del esfuerzo de pruebas de software" bases para futuras investigaciones (tesis para optar el grado de magister) Recuperado de:  
<http://www.bdigital.unal.edu.co/11458/1/30081835.2013.pdf>

Warren, B. (1990). *Teoría de la administración.* México: Editorial LIMUSA.

# Anexo

# Cuestionario

## Cuestionario de la Variable 1: Proceso de reclutamiento

### PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE CORPAC EN LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO - 2017.

Señor colaborador sírvase responder el siguiente cuestionario en forma anónima

Marcando su respuesta, con 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 =A veces, 4 = Casi Siempre, 5 = Siempre

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	¿Cree usted que su jefe está conforme con su trabajo?					
2	¿Considera que los perfiles del personal actual en su área se ajustan a las necesidades de los puestos de trabajo?					
3	¿Considera usted que el proceso de reclutamiento interno genere menores gastos para la empresa?					
4	¿Usted considera que la política de ascensos de corpac es la adecuada?					
5	¿Usted considera que el personal de Corpac se siente satisfecho por los ascensos que la organización realiza?					
6	¿Usted considera que el proceso de inducción que realiza corpac es el indicado?					
7	¿Cree usted que el proceso de reclutamiento es lo suficiente riguroso para la contratación?					
8	¿Considera usted que el proceso externo permite incorporar trabajadores con mayores nivel de conocimiento?					
9	¿Considera usted que el proceso de reclutamiento encaja con el perfil de conocimientos que requiere el puesto en específico?					
10	¿cree usted que corpac realiza justamente sus convocatorias?					

# Cuestionario

## Cuestionario de la Variable 2: Productividad

PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE CORPAC EN LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO - 2017.

Señor colaborador sírvase responder el siguiente cuestionario en forma anónima

Marcando su respuesta, con 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 =A veces, 4 = Casi Siempre, 5= siempre

### ANEXO 2

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
11	¿Cree usted que las metas a largo plazo son más efectivas?					
12	¿Considera usted que los objetivos están adecuadamente planeados para llegar a las metas de mediano plazo?					
13	¿Considera usted que el personal está comprometido con las metas a corto plazo?					
14	¿Con que frecuencia tiene conocimiento del gasto ejecutado por la empresa?					
15	¿Con que frecuencia participa en la planificación del presupuesto en su empresa?					
16	¿Cree usted que el gasto ejecutado varía en gran medida con el gasto planeado?					
17	¿Con que frecuencia se realiza una evaluación periódica al personal para conocer el nivel de conocimientos alcanzados?					
18	¿En su opinión, en corpac, la evaluación de los trabajadores es la base de su crecimiento en la organización?					
19	¿Se siente conforme con la retroalimentación que desarrollan en las capacitaciones?					
20	¿se siente conforme con el tiempo que se le brinda a las capacitaciones?					

Base de Datos de la Variable 1: Proceso de reclutamiento

Numero	Pregun- ta 1	pregun- ta 2	pregun- ta 3	Pregun- ta 4	Pregun- ta 5	Pregun- ta 6	Pregun- ta 7	Pregun- ta 8	Pregun- ta 9	Pregun- ta 10
1	4	3	5	3	4	5	4	4	3	1
2	3	4	5	3	4	4	3	4	5	2
3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	1
4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2
5	3	3	5	3	4	4	3	4	3	2
6	5	4	5	2	4	5	4	3	3	2
7	4	4	5	2	3	4	4	4	4	2
8	5	4	4	3	4	5	4	4	3	1
9	5	3	5	3	5	5	4	4	4	1
10	4	4	4	2	5	5	4	4	4	1
11	3	5	5	2	4	4	3	3	4	1
12	4	4	5	3	4	5	3	5	4	1
13	5	4	5	2	4	4	3	5	4	1
14	5	4	4	3	4	5	4	4	4	1
15	4	3	5	3	4	4	4	4	4	1
16	5	4	5	3	3	4	4	4	4	1
17	4	4	4	3	4	4	5	5	3	1
18	5	3	4	3	5	4	4	4	4	2
19	4	3	5	2	4	4	4	4	3	2
20	5	4	5	2	4	5	4	4	4	1
21	5	3	4	2	4	4	3	4	4	1
22	4	4	5	3	4	5	4	4	4	1
23	5	4	5	2	4	5	4	3	3	1
24	4	4	5	2	3	4	4	4	4	1
25	5	4	4	3	4	5	4	4	3	1
26	5	3	5	3	5	5	4	4	4	1
27	4	4	4	2	5	5	4	4	4	1
28	4	3	5	3	4	5	4	4	3	1
29	3	4	5	3	4	4	3	4	5	1
30	5	4	5	2	4	5	4	3	3	2
31	4	4	5	2	3	4	4	4	4	2
32	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
34	5	4	5	2	4	5	4	3	3	1
35	4	4	5	2	3	4	4	4	4	1
36	5	4	4	3	4	5	4	4	3	1
37	5	3	5	3	5	5	4	4	4	1
38	4	4	4	2	5	5	4	4	4	1
39	4	3	5	3	4	5	4	4	3	1
40	5	4	5	2	4	5	4	3	3	2
41	4	4	5	2	3	4	4	4	4	2
42	5	4	4	3	4	5	4	4	3	1

43	5	4	5	2	4	5	4	3	3	2
44	4	4	5	2	3	4	4	4	4	2
45	5	4	4	3	4	5	4	4	3	1
46	5	3	5	3	5	5	4	4	4	1
47	4	4	4	2	5	5	4	4	4	1
48	4	3	5	3	4	5	4	4	3	1
49	3	4	5	3	4	4	3	4	5	2
50	5	4	5	3	4	4	4	4	4	1
51	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2
52	3	3	5	3	4	4	3	4	3	2
53	5	4	5	2	4	5	4	3	3	2
54	4	4	4	2	5	5	4	4	4	1
55	4	3	5	3	4	5	4	4	3	1
56	3	4	5	3	4	4	3	4	5	2
57	5	4	5	3	4	4	4	4	4	1
58	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2
59	3	3	5	3	4	4	3	4	3	2
60	5	4	5	2	4	5	4	3	3	2
61	4	4	5	2	3	4	4	4	4	2
62	5	4	4	3	4	5	4	4	3	1
63	5	3	5	3	5	5	4	4	4	1
64	4	4	4	2	5	5	4	4	4	1
65	3	5	5	2	4	4	3	3	4	1
66	4	4	5	3	4	5	3	5	4	1
67	5	4	5	2	4	4	3	5	4	1
68	5	4	4	3	4	5	4	4	4	1
69	4	3	5	3	4	4	4	4	4	1
70	5	4	5	3	3	4	4	4	4	1
71	4	4	4	3	4	4	5	5	3	1
72	5	3	4	3	5	4	4	4	4	2
73	4	3	5	2	4	4	4	4	3	2
74	5	4	5	2	4	5	4	4	4	1
75	5	3	4	2	4	4	3	4	4	1
76	4	4	5	3	4	5	4	4	4	1
77	3	4	4	2	4	5	4	4	3	1
78	4	3	5	2	4	5	4	5	4	1
79	4	4	4	3	5	4	4	5	4	1
80	4	3	5	3	4	5	3	5	4	1
81	4	4	4	3	4	5	4	4	4	2
82	4	3	5	3	4	5	4	4	4	1
83	3	4	4	4	3	4	4	3	3	1
84	4	3	5	3	3	5	4	4	4	1
85	3	4	5	3	4	5	4	4	4	1

86	4	4	5	2	5	5	3	5	4	1
87	5	4	5	3	4	5	5	5	4	1
88	5	4	5	3	4	4	5	5	5	1
89	5	5	4	3	4	5	4	4	4	1
90	4	4	5	3	4	5	4	4	4	1
91	3	5	4	3	5	4	4	4	4	1
92	5	4	5	2	4	5	4	5	4	1
93	4	4	5	3	4	5	5	3	3	1
94	4	4	5	2	4	4	4	4	4	1
95	5	3	4	3	4	4	5	3	4	1
96	4	4	4	3	4	4	5	4	4	1
97	4	4	5	3	4	5	4	4	4	1
98	4	4	5	3	4	5	4	4	4	1
99	5	4	4	3	4	5	4	4	3	1
100	4	3	5	3	4	5	4	4	3	1
101	3	4	5	3	4	4	3	4	5	2
102	5	4	5	3	4	4	4	4	4	1
103	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2
104	3	3	5	3	4	4	3	4	3	2
105	5	4	5	2	4	5	4	3	3	2
106	4	4	5	2	3	4	4	4	4	2
107	5	4	4	3	4	5	4	4	3	1
108	5	3	5	3	5	5	4	4	4	1
109	4	4	4	2	5	5	4	4	4	1
110	3	5	5	2	4	4	3	3	4	1
111	4	4	5	3	4	5	3	5	4	1
112	5	4	5	2	4	4	3	5	4	1
113	5	4	4	3	4	5	4	4	4	1
114	4	3	5	3	4	4	4	4	4	1
115	5	4	5	3	3	4	4	4	4	1
116	4	4	4	3	4	4	5	5	3	1
117	5	3	4	3	5	4	4	4	4	2
118	4	3	5	2	4	4	4	4	3	2
119	5	4	5	2	4	5	4	4	4	1
120	5	3	4	2	4	4	3	4	4	1
121	4	4	5	3	4	5	4	4	4	1
122	3	4	4	2	4	5	4	4	3	1
123	4	3	5	2	4	5	4	5	4	1
124	4	4	4	3	5	4	4	5	4	1
125	4	3	5	3	4	5	3	5	4	1
126	4	4	4	3	4	5	4	4	4	2
127	4	3	5	3	4	5	4	4	4	1
128	3	4	4	4	3	4	4	3	3	1

129	4	3	5	3	3	5	4	4	4	1
130	3	4	5	3	4	5	4	4	4	1
131	4	4	5	2	5	5	3	5	4	1
132	5	4	5	3	4	5	5	5	4	1
133	5	4	5	3	4	4	5	5	5	1
134	5	5	4	3	4	5	4	4	4	1
135	4	4	5	3	4	5	4	4	4	1
136	4	3	5	3	4	5	4	4	3	1
137	3	4	5	3	4	4	3	4	5	2
138	5	4	5	3	4	4	4	4	4	1
139	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2
140	3	3	5	3	4	4	3	4	3	2
141	5	4	5	2	4	5	4	3	3	2
142	4	4	5	2	3	4	4	4	4	2
143	5	4	4	3	4	5	4	4	3	1
144	5	3	5	3	5	5	4	4	4	1
145	4	4	4	2	5	5	4	4	4	1
146	3	5	5	2	4	4	3	3	4	1
147	4	4	5	3	4	5	3	5	4	1
148	5	4	5	2	4	4	3	5	4	1
149	5	4	4	3	4	5	4	4	4	1
150	4	3	5	3	4	4	4	4	4	1
151	5	4	5	3	3	4	4	4	4	1
152	4	4	4	3	4	4	5	5	3	1
153	5	3	4	3	5	4	4	4	4	2
154	4	3	5	2	4	4	4	4	3	2
155	5	4	5	2	4	5	4	4	4	1
156	5	3	4	2	4	4	3	4	4	1
157	4	4	5	3	4	5	4	4	4	1
158	3	4	4	2	4	5	4	4	3	1
159	4	3	5	2	4	5	4	5	4	1
160	4	4	4	3	5	4	4	5	4	1
161	4	3	5	3	4	5	3	5	4	1
162	4	4	4	3	4	5	4	4	4	2
163	4	3	5	3	4	5	4	4	4	1
164	3	4	4	4	3	4	4	3	3	1
165	4	3	5	3	3	5	4	4	4	1
166	3	4	5	3	4	5	4	4	4	1
167	4	4	5	2	5	5	3	5	4	1
168	5	4	5	3	4	5	5	5	4	1
169	5	4	5	2	4	5	4	4	4	1

**Base de Datos de la Variable 2: Productividad**

Numero	Pregunta 1	pregunta 2	pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10
--------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	-------------

1	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5
2	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4
3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5
5	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4
6	4	5	3	3	3	4	4	2	2	4
7	4	5	4	2	4	4	5	3	3	4
8	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3
9	4	5	3	3	4	5	3	3	2	4
10	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4
11	4	5	3	4	3	5	3	4	4	4
12	4	5	3	3	3	4	3	4	4	5
13	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
14	3	5	3	3	4	4	3	4	3	4
15	4	5	3	3	4	4	4	3	2	4
16	4	4	3	4	5	4	4	2	2	4
17	5	4	3	5	5	4	4	2	3	5
18	4	4	3	4	5	4	3	3	4	5
19	4	4	2	4	5	5	4	3	3	5
20	3	5	3	4	4	3	5	3	4	4
21	4	4	4	5	4	3	4	2	3	3
22	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4
23	4	5	3	3	3	4	4	2	2	4
24	4	5	4	2	4	4	5	3	3	4
25	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3
26	4	5	3	3	4	5	3	3	2	4
27	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4
28	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5
29	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4
30	4	5	3	3	3	4	4	2	2	4
31	4	5	4	2	4	4	5	3	3	4
32	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
34	4	5	3	3	3	4	4	2	2	4
35	4	5	4	2	4	4	5	3	3	4
36	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3
37	4	5	3	3	4	5	3	3	2	4
38	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4
39	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5
40	4	5	3	3	3	4	4	2	2	4
41	4	5	4	2	4	4	5	3	3	4
42	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3
43	4	5	3	3	3	4	4	2	2	4

44	4	5	4	2	4	4	5	3	3	4
45	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3
46	4	5	3	3	4	5	3	3	2	4
47	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4
48	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5
49	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4
50	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4
51	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5
52	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4
53	4	5	3	3	3	4	4	2	2	4
54	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4
55	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5
56	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4
57	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4
58	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5
59	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4
60	4	5	3	3	3	4	4	2	2	4
61	4	5	4	2	4	4	5	3	3	4
62	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3
63	4	5	3	3	4	5	3	3	2	4
64	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4
65	4	5	3	4	3	5	3	4	4	4
66	4	5	3	3	3	4	3	4	4	5
67	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
68	3	5	3	3	4	4	3	4	3	4
69	4	5	3	3	4	4	4	3	2	4
70	4	4	3	4	5	4	4	2	2	4
71	5	4	3	5	5	4	4	2	3	5
72	4	4	3	4	5	4	3	3	4	5
73	4	4	2	4	5	5	4	3	3	5
74	3	5	3	4	4	3	5	3	4	4
75	4	4	4	5	4	3	4	2	3	3
76	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4
77	5	4	3	4	3	3	4	3	3	3
78	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
79	4	5	3	5	3	3	5	2	2	4
80	4	5	3	4	4	3	4	2	3	4
81	4	5	4	3	4	3	5	3	2	4
82	5	5	4	3	5	3	5	3	2	5
83	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3
84	4	5	4	2	4	5	3	3	3	3
85	4	5	3	3	3	5	4	4	3	4
86	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4

87	4	5	3	5	3	5	5	3	2	5
88	3	5	3	5	4	4	4	3	3	5
89	4	4	3	4	3	4	4	4	2	5
90	4	5	3	3	3	3	5	4	2	5
91	5	5	3	4	4	3	4	3	2	5
92	4	5	4	5	4	3	3	4	2	5
93	3	5	4	4	4	3	4	4	2	4
94	4	4	3	5	4	3	4	3	2	5
95	3	5	4	4	4	3	4	4	2	4
96	4	5	3	5	3	4	4	4	2	5
97	4	5	3	5	4	4	4	4	3	5
98	4	5	3	5	4	5	4	3	3	3
99	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3
100	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5
101	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4
102	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4
103	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5
104	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4
105	4	5	3	3	3	4	4	2	2	4
106	4	5	4	2	4	4	5	3	3	4
107	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3
108	4	5	3	3	4	5	3	3	2	4
109	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4
110	4	5	3	4	3	5	3	4	4	4
111	4	5	3	3	3	4	3	4	4	5
112	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
113	3	5	3	3	4	4	3	4	3	4
114	4	5	3	3	4	4	4	3	2	4
115	4	4	3	4	5	4	4	2	2	4
116	5	4	3	5	5	4	4	2	3	5
117	4	4	3	4	5	4	3	3	4	5
118	4	4	2	4	5	5	4	3	3	5
119	3	5	3	4	4	3	5	3	4	4
120	4	4	4	5	4	3	4	2	3	3
121	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4
122	5	4	3	4	3	3	4	3	3	3
123	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
124	4	5	3	5	3	3	5	2	2	4
125	4	5	3	4	4	3	4	2	3	4
126	4	5	4	3	4	3	5	3	2	4
127	5	5	4	3	5	3	5	3	2	5
128	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3
129	4	5	4	2	4	5	3	3	3	3

130	4	5	3	3	3	5	4	4	3	4
131	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4
132	4	5	3	5	3	5	5	3	2	5
133	3	5	3	5	4	4	4	3	3	5
134	4	4	3	4	3	4	4	4	2	5
135	4	5	3	3	3	3	5	4	2	5
136	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5
137	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4
138	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4
139	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5
140	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4
141	4	5	3	3	3	4	4	2	2	4
142	4	5	4	2	4	4	5	3	3	4
143	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3
144	4	5	3	3	4	5	3	3	2	4
145	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4
146	4	5	3	4	3	5	3	4	4	4
147	4	5	3	3	3	4	3	4	4	5
148	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
149	3	5	3	3	4	4	3	4	3	4
150	4	5	3	3	4	4	4	3	2	4
151	4	4	3	4	5	4	4	2	2	4
152	5	4	3	5	5	4	4	2	3	5
153	4	4	3	4	5	4	3	3	4	5
154	4	4	2	4	5	5	4	3	3	5
155	3	5	3	4	4	3	5	3	4	4
156	4	4	4	5	4	3	4	2	3	3
157	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4
158	5	4	3	4	3	3	4	3	3	3
159	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
160	4	5	3	5	3	3	5	2	2	4
161	4	5	3	4	4	3	4	2	3	4
162	4	5	4	3	4	3	5	3	2	4
163	5	5	4	3	5	3	5	3	2	5
164	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3
165	4	5	4	2	4	5	3	3	3	3
166	4	5	3	3	3	5	4	4	3	4
167	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4
168	4	5	3	5	3	5	5	3	2	5
169	3	5	3	4	4	3	5	3	4	4

ROCESO DE RECLUTAMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE CORPAC, EN LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO-2017

PROBLEMA		OBJETIVOS		HIPÓTESIS		VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
Problema Principal		Objetivo General		Hipótesis General		Variable 1		
1 )	Que relación existe entre el proceso de reclutamiento y la productividad de los trabajadores de Corpac en la provincia constitucional del Callao-2016	1 )	Determinar la relación que existe entre el proceso de reclutamiento y la productividad de los trabajadores de Corpac en la provincia constitucional del callao-2017	1 )	El proceso de reclutamiento se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de Corpac en la provincia constitucional del Callao-2017	Proceso de Reclutamiento	Índice de validez y seguridad, nivel de gastos , Grado de satisfacción de la política de ascensos	Diseño de estudio: No experimental- Transversal Tipo: Aplicada Nivel: Descriptiva- correlacional Población:  300 trabajadores Muestra: 169 trabajadores  Técnicas e instr. de recolección de datos: <i>Técnica:</i> Encuesta  <i>Instrumento:</i>  <i>Cuestionario</i> de 20 enunciados  <i>Validez:</i>  <i>Por</i> juicio de expertos  Confiability:  Coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach  0.933– proceso de reclutamiento y productividad
Problemas Secundarios		Objetivos Específicos		Hipótesis Específicas		Variable 2		
1 )	¿Cuál es la relación entre el reclutamiento interno y la productividad de los trabajadores de Corpac en la provincia constitucional del Callao-2017?	1 )	Determinar la relación que existe entre el proceso interno y la productividad de los trabajadores de Corpac en la provincia constitucional del callao-2017	1 )	El reclutamiento interno se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de Corpac en la provincia constitucional del Callao-2017	Productividad	Nivel de logro de metas a largo plazo, nivel de logros de meta a mediano plazo, nivel de logros de meta a corto plazo, nivel de gasto ejecutado, nivel de gasto planeado , margen de gasto ejecutado vs planeado, nivel de conocimientos alcanzados, resultado de desempeño laboral, nivel de quejas internas	
2 )	¿Cuál es la relación entre el reclutamiento externo y la productividad de los trabajadores de Corpac en la provincia constitucional del Callao-2017?	2 )	Determinar la relación que existe entre el proceso externo y la productividad de los trabajadores de corpac en la provincia constitucional del callao-2017	2 )	El reclutamiento externo se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de Corpac en la provincia constitucional del Callao-2017			
								Método de análisis de datos: Estadística Descriptiva

Yo, **DR. VÍCTOR DÁVILA ARENAZA**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo Filial - Lima Los Olivos, revisora de la tesis titulada:

**"PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE CORPAC, EN LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO-2017"** de la estudiante **DIANA CAROLINA HEREDIA CAMARENA**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **EL INFORME DE INVESTIGACIÓN** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

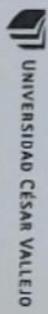
Los Olivos,



**DR. VÍCTOR DÁVILA ARENAZA**

**DNI: 08467692**

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE CORPAC EN LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CAJALLO, 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

HEREDIA CALABRENA, BRUNA CAROLINA

ASESORA:

DR. BLAZ SANCHEZ SEVERINO ANTONIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LEMA: PERÚ

2017



24 %

Resumen de coincidencias

Se están viendo fuentes similares

Ver fuentes en orden alfabético

Coincidencias

- 1 Entregador a Universidad 13 %
- 2 Inguacayti Universidad 10 %
- 3 Entregador a Universidad <1 %
- 4 Entregador a Universidad <1 %
- 5 www.inecovidigital.net <1 %
- 6 Entregador a Universidad <1 %
- 7 workb.com <1 %
- 8 Entregador a UMSAC <1 %



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Diana Carolina Heredia Camarena

D.N.I. : 72182945

Domicilio : AV A con Huandoy /los olivos

Teléfono : Móvil : 987924527

E-mail : diana240595@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales

Escuela :

Carrera : Administración

Título : Proceso de reclutamiento y la productividad de los  
trabajadores de Corpac, en el provincia constitucional del callao-2017

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Heredia Camarena Diana Carolina

Título de la tesis:

Proceso de reclutamiento y la productividad de los trabajadores de Corpac,  
en la provincia constitucional del callao-2017

Año de publicación : 2017

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

/ /



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

HEREDIA CAMARENA DIANA CAROLINA

INFORME TÍTULADO:

“PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE CORPAC, EN LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO - 2017”

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 03 DE JULIO DEL 2017

NOTA O MENCIÓN: 16

  
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN