



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Reclutamiento de Personal y Desempeño en Comercial Tadiz en Piura**  
**2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**Licenciado en Administración**

**AUTORES:**

Benites Macalupu, Maria Gladys (ORCID: 0000-0001-9323-4778)

Hernandez Quevedo, Diego Alonso (ORCID: 0000-0001-7914-9278)

**ASESORA:**

Dra. Palacios de Briceño, Mercedes Reneé (ORCID: 0000-0001-8823-2655)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

PIURA - PERÚ

2022

### Dedicatoria

A la memoria de nuestros padres, quienes fueron muy importantes ya que nos motivaron en nuestra formación universitaria.

A los doctores Freddy William Castillo Palacios y Mercedes Palacios, son los docentes que nos han orientado en todo momento con ejemplo y perseverancia para nuestro logro profesional.

### Agradecimiento

A Dios quien nos guía, es el principal soporte en todos estos años para seguir creciendo.

A nuestra querida amiga Diana Angélica Ruiz Yenque, por su incondicional apoyo.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de Tablas.....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	10
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	10
3.2 Variables y operacionalización.....	10
3.3 Población, muestra y muestreo.....	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	11
3.5 Procedimiento.....	12
3.6 Método de análisis de datos .....	12
3.7 Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS .....	14
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES .....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS .....	34
ANEXOS.....	37

## Índice de Tablas

Tabla 1: Nivel de cumplimiento de los aspectos relacionados al reclutamiento de personal .....	14
Tabla 2: Nivel de desempeño laboral del personal .....	15
Tabla 3: Frecuencia con la que se cumplen los aspectos relacionados al desempeño .....	16
Tabla 4: Relación entre reclutamiento de personal y desempeño académico .	17
Tabla 5: Frecuencia de cumplimiento los aspectos relacionados al reclutamiento del personal. ....	18
Tabla 6: Relación entre la planeación de personal y el desempeño .....	19
Tabla 7: Frecuencia con la que se cumplen los aspectos relacionados al reclutamiento interno.....	20
Tabla 8: Correlación entre el reclutamiento interno y el desempeño .....	21
Tabla 9: Frecuencia con la que se cumplen los aspectos relacionados al reclutamiento externo.....	22
Tabla 10: Correlación entre el reclutamiento externo y el desempeño .....	23
Tabla 11: Características demográficas de la empresa comercial Tadiz-Piura	25

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el reclutamiento del Personal y el desempeño en el comercial Tadiz en Piura, 2021. La metodología de investigación es de tipo aplicada, el diseño es no experimental, de nivel transversal y correlacional, de enfoque mixto. Las técnicas de estudio son la encuesta y la entrevista. El cuestionario se aplicó a los 24 colaboradores; mientras que la guía la entrevista estuvo dirigida al administrador del comercial Tadiz. La muestra fue a 24 personas. Se obtuvo como resultado el 95.9% señala que el colaborador se adapta con facilidad en el trabajo; el 95.8%, la empresa da a conocer los objetivos a lograr. Por lo tanto existe relación entre el reclutamiento de personal y el desempeño en el comercial Tadiz en Piura, 2021. Se concluyó a través de la prueba de Spearman una correlación relativamente alta,  $r=0.725$  y significativa, según se deduce el reclutamiento del personal también evidencia una relación significativa (Sig.<0.05) con cada una de las dimensiones del desempeño. Por lo tanto, contar con un personal idóneo que posea conocimiento, habilidades y actitudes, para que se desenvuelva bien en la empresa, encaminándola a una mayor competitividad.

**Palabras clave:** reclutamiento del personal, desempeño

## **Abstract**

The main objective of this research was to determine the relationship between the recruitment of Personnel and performance in the Tadiz commercial in Piura, 2021. The research methodology is of an applied type, the design is non-experimental, cross-sectional and correlational, of mixed approach. The study techniques are the survey and the interview. The first was applied to the 24 collaborators; while the guide was the interview, the instrument was the questionnaire and the interview guide was directed to the administrator of the Tadiz commercial. The sample was 24 people. As a result, 95.9% indicated that the collaborator adapts easily at work; 95.8%, the company discloses the objectives to be achieved. Therefore, there is a relationship between the recruitment of personnel and job performance in the Tadiz commercial in Piura, 2021. A relatively high correlation,  $r = 0.725$  and significant, was concluded through the Spearman test, as the recruitment of personnel is deduced. It also shows a significant relationship ( $\text{Sig.} < 0.05$ ) with each of the dimensions of performance. Therefore, having a suitable staff that has knowledge, skills and attitudes, so that they can function well in the company, directing it to greater competitiveness.

**Keywords:** Staff recruitment, performance

## I. INTRODUCCIÓN

Las empresas consideran que la gestión del recurso humano tiene en cuenta el reclutamiento de personal, en la organización, los colaboradores tienen ciertas características de acuerdo al perfil del puesto en el que están desempeñando o desenvolviéndose para así cumplir las metas y objetivos.

A nivel internacional con el aporte de Fernández (2019) en Cuba se realizó un estudio sobre la unidad de alimentos en el Municipio del sur, en el que forma parte la empresa alimentaria de Pinar del Río cuyo fin fue el reclutamiento y la selección de personal, se utilizó el análisis documental. Se obtuvo como resultado ciertas carencias al realizar la selección de personal, por ello se propone mejorar la selección de personal y potencializar sus funciones.

En el ámbito nacional, el aporte de Tejada (2020) en la empresa Betoscar Servis E.I.R.L, servicios de reparación y mantenimiento de carros automotrices, el reclutamiento de personal en la organización carece de una planificación de actividades por lo tanto falta un criterio al realizar el reclutamiento externo y en la selección de personal, además carece de un manual de organización de funciones y el reglamento, no aplica técnicas y procedimientos en el reclutamiento de personal calificado, pero el personal desconoce la misión, visión y objetivos que perjudica a la empresa.

Hace mención Faya (2018) que una de las preocupaciones por parte de los empresarios es contar con trabajadores comprometidos para el desarrollo de las metas y objetivos en la organización. Además, se tiene en cuenta que tanto los varones y mujeres deben tener buen desempeño y satisfacción laboral para así obtener buenos resultados. Es indispensable que haya un reclutamiento de personal de acuerdo al perfil solicitado.

En el ámbito local Curo (2020) el aporte de la investigación tiene como finalidad evaluar la relación entre la selección de personal y desempeño laboral en la municipalidad de Sechura en cual el proceso de reclutamiento es determinante en el desempeño laboral es decir a medida que se mejore el proceso se tendrá mejores resultados, para ello se debe de realizar una selección de personal de manera objetiva para obtener excelentes resultados.

El comercial Tadiz en la ciudad de Piura brinda servicios de distribución de ropa a mayoristas y minoristas que tiene 10 años en el mercado, que a partir del año 2019 se ha podido observar que no presenta una adecuada selección con el personal que labora en la empresa, el gerente de la empresa es el señor Segundo Díaz y la persona encargada de la administración es Oswaldo Díaz Estela y desconoce de la industria textil que presenta las siguientes dificultades en la organización, existen causas; deficiencia en cuanto a la planeación de personal, puesto no se determinan las necesidades de la empresa, se desconoce la oferta del mercado laboral. Asimismo, se observó que el reclutamiento interno no cuenta con personal idóneo en el trabajo, ni con las competencias necesarias al puesto de trabajo. Con respecto al reclutamiento externo la empresa no realiza convocatoria externa, es decir el área de recursos humanos no convoca a través de los medios de comunicación solo da a conocer al personal antiguo que requiere de trabajadores para las campañas correspondientes.

Si esta problemática continua la empresa se verá perjudicada mostrando una baja productividad, la alta rotación de personal conlleva a que las personas expertas se retiren y genera gastos pues el personal nuevo debe aprender la operatividad de la empresa.

Frente a esto se formula el problema de investigación; ¿Cómo se relaciona el reclutamiento de personal y el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021?; se plantea las preguntas específicas: (a) ¿Cómo la planeación de personal se relaciona con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021?; (b) ¿De qué manera el reclutamiento interno se relaciona con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021?; (c) ¿De qué manera el reclutamiento externo se relaciona con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021?;

El estudio tiene justificación práctica ya que el reclutamiento de personal y el desempeño de éstos no es el adecuado, lo que repercute en las ventas de la empresa por tal motivo se justifica esta investigación ya que se debe capacitar al personal para que tenga las habilidades en el rubro de ventas.

La justificación económica, la empresa es importante que considere al personal para que se logra revertir los costos de reclutamiento e incrementar las ventas en el beneficio de la organización.

El objetivo general del estudio consiste, evaluar cómo se relaciona el reclutamiento de personal y el desempeño laboral en el comercial Tadiz Piura, 2021. Objetivos específicos; (a) establecer como la planeación de personal se relaciona con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021; (b) comprobar si el reclutamiento interno se relaciona con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura, 2021; (c) determinar de qué manera el reclutamiento externo se relaciona con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021.

Con respecto a la hipótesis general se planteó; el reclutamiento de personal se relaciona con el desempeño de manera significativa en el comercial Tadiz en Piura 2021; se menciona las siguientes hipótesis específicas; (a) la planeación de personal se relaciona significativamente con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021; (b) el reclutamiento interno se relaciona significativamente con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021; (c) el reclutamiento externo se relaciona significativamente con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional se presenta las siguientes investigaciones, según Vargas (2021) en la investigación titulada *Proceso de mejoramiento para mitigar la escasez de personal calificado en los procesos de selección y reclutamiento de personal en la empresa Interllantas Sas para el año 2021, Medellin*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Tuvo como objetivo diseñar una propuesta de mejoramiento para mitigar la escasez de personal calificado en los procesos de selección y reclutamiento, de la empresa. La investigación de tipo descriptivo- analítico, se utilizaron las técnicas de observación, entrevista como instrumento fue la guía de observación y el cuestionario, se concluye es relevante el proceso de selección y reclutamiento de personal de la empresa y así poder evaluar las capacidades, experiencia, conocimiento y lograr con el objetivo que se solicita en el cargo. También es importante considerar los valores fundamentales como es la igualdad, honestidad y humildad.

Coba et al. (2019) presento la tesis titulada *reclutamiento y selección de talento humano basado en competencias para proyectos tecnológicos, caso práctico proyecto CIV*. Tiene como objetivo aplicar una propuesta de selección y del reclutamiento de los integrantes del equipo de trabajo. El tipo de investigación fue diseño descriptivo correlacional, la población y muestra lo conformo los participantes del proyecto de la empresa. Se utilizó la técnica de entrevista y encuesta y como instrumento la guía de entrevista y cuestionario. Se concluye que el proyecto considera las habilidades duras de los colaboradores en cada perfil para así seleccionar un mejor recurso humano, además el reclutamiento y selección de personal debe estar orientado en competencias blandas y duras por ellos los estudiantes tiene en cuenta mejorar las habilidades personales y profesionales y así tener una mejor perspectiva laboral.

Reinoso (2019) la investigación titulada: *Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en la función del desarrollo local*, Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saíz Montes de Oca", Cuba. tuvo como objetivo contar con personal competente para cada puesto en función al logro de objetivos. El nivel de investigación fue teórico- histórico, con la técnica análisis documental. Se concluye que el estudio propuesto sirvió como base en

una propuesta que contribuirá a la selección de personal con las potencialidades y habilidades correspondientes.

Reyes (2016) el estudio titulado: *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018*. Universidad San Carlos de Guatemala, Guatemala. Tuvo como objetivo establecer una relación de la selección de personal y desempeño laboral en la gerencia social, el diseño de investigación es descriptivo, la muestra 120 encuestados, la población colaboradores administrativos, el instrumento que se aplicó fue la entrevista y la encuesta como técnica se utilizó la guía de entrevista y el cuestionario. Resultado, se elaboró un análisis situacional en las etapas del talento humano con el fin de identificar las deficiencias para así plantear progreso, se dio una relación directa entre el talento humano y desempeño laboral. Se concluye, el talento humano es significativo en el desempeño laboral con el personal administrativo.

Romero (2016) en la investigación titulada *Reclutamiento y selección de recurso humano, elementos claves para el éxito de la organización*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. El estudio tuvo como finalidad conocer la relación del proceso de reclutamiento y la selección de personal en el recurso humano, la metodología de investigación fue correlacional con diseño descriptivo de enfoque mixto, la población y muestra la conforma los colaboradores de la empresa. El instrumento que se utilizó fue la entrevista. El resultado permitió aplicar estrategias con técnicas de reclutamiento y desempeño laboral considerando la importancia en el proceso, se organiza a los colaboradores de acuerdo a la planeación que se realiza el recursos humanos de acuerdo a las actividades de colaboradores. Se concluye que el recurso humano permite planificar,organizar el personal, reclutar y seleccionar con el fin de establecer un desarrollo en la empresa, también se aplica técnicas en el proceso de reclutamiento con personal que cumpla con el perfil indicado de acuerdo las necesidades que requiera la organización.

Asimismo, en el ámbito nacional según Pérez (2019) en la investigación titulada: *reclutamiento del personal administrativo y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Alto Amazonas- Yurimaguas, 2019*. Universidad César Vallejo, Tarapoto. Cuyo objetivo fue evaluar la relación entre el reclutamiento y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de

Alto Amazonas. El tipo de investigación fue aplicada, de diseño no experimental. De enfoque cuantitativo. Se utilizaron las técnicas de entrevista y encuesta, como instrumento la guía de entrevista y cuestionario. La población la constituye los colaboradores de la Municipalidad y la muestra la conforman 30 trabajadores. Se concluyó que, existe una relación significativa entre el reclutamiento de personal con el desempeño laboral que dió como resultado un nivel de significancia de coeficiente correlacional 0,948 de Kendall.

Noel (2019) en la investigación titulada : *“Propuesta de un sistema de evaluación de desempeño en una empresa constructora”*. Universidad del Pacífico, Lima. Tuvo como objetivo diseñar e implementar el sistema de evaluación de desempeño para Andina con la finalidad de realizar estrategias que le permitan mejorar el rendimiento de los colaboradores. El tipo de investigación fue aplicada, diseño de investigación no experimental de enfoque cualitativo, se aplicó como instrumento la entrevista y la técnica guía de entrevista. Se concluye que el desempeño laboral permite un crecimiento personal, mejora las funciones laborales, habilidades, destrezas, contribuye a ser eficaz y eficiente de manera competitiva.

Díaz (2018) en la investigación titulada. *Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo, Perú – 2017*. Tuvo como objetivo determinar la influencia de la selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero. El diseño de investigación fue correlacional de enfoque cuantitativo. La población y muestra estuvo conformado por 30 hoteles, se utilizó como técnica de aplicación la encuesta, se aplicó como instrumento el cuestionario. Se concluye que hubo una correlación alta significativa ya que se recomienda que las empresas hoteleras debe reforzar el reclutamiento para lograr buenos resultados en el desempeño.

Por último, en el ámbito local, manifiesta Vilchez (2021) el aporte de la investigación se titula: *“El proceso de reclutamiento del personal administrativo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021”*. Universidad César Vallejo de Piura. Tuvo como objetivo evaluar la relación de proceso de reclutamiento de personal administrativo y el desempeño laboral en la Municipalidad de Castilla. El tipo de investigación fue aplicada, diseño no

experimental de enfoque mixto. La población la conformaron los colaboradores administrativos de la Municipalidad, la muestra la integran 40 trabajadores. Se utilizó como instrumento la guía de entrevista dirigida al jefe de recurso humano y el cuestionario a los trabajadores. Se concluye que existe una correlación positiva de 0.422 entre las dos variables a través de la prueba de Pearson es decir se logra la eficiencia y eficacia en la organización, esto permite mejorar la gestión del proceso de reclutamiento y capacitar al personal.

Las bases teóricas de la variable reclutamiento de personal se tuvo en cuenta el aporte de Barra (2019) indica asimismo el reclutamiento es un proceso por el cual se tiene en cuenta al personal que esta calificado y capaz de asumir un cargo correspondiente a la organización.en el área de talento humano con la finalidad de cubrir un puesto en la empresa. Asimismo el área de talento humano se debe de tener en cuenta el reclutamiento, la selección y la capacitación de personal en el comercial Tadiz.

La selección de personal es la elección del candidato ideal calificado al proceso de reclutamiento que desempeña correctamente el puesto y cubra la vacante disponible durante el proceso de selección

Las dimensiones del reclutamiento comprende: la *planificación del personal* consiste en elaborar planes con el número suficiente de empleados, también ellos deben de buscar ser competitivos y la única forma es el talento humano.

Además la planificación de personal se determina las *necesidades de la empresa* como saber que personal es el que se necesita para ello es primordial realizar el *análisis de puestos* consiste en recopilar y analizar la información de acuerdo a las tareas y requerimientos del personal como es la formación académica, experiencia, habilidades, conocimientos.dicha informacion se registra en la *descripción de puestos que* se refiere a la información obtenida a través del análisis de puestos, se indica las tareas, actividades, responsabilidades,etc.

Una vez planificado los requerimientos de personal (funciones, tareas, responsabilidades y cantidad de personas) se realiza el reclutamiento que es el proceso en cual se tiene una plaza o vacante en la empresa. Puede realizarse el reclutamiento interno o externo de acuerdo a las características del personal que se requiere.

Barra (2019) señala que en el *reclutamiento interno se busca atender los requerimientos de personal con los trabajadores que se encuentran laborando en la empresa*. Tiene como característica que es económico para la organización puesto que solo se publica la vacante dentro de la empresa, se ahorra ciertos costos, pero como desventaja que pueda ocurrir un conflicto ya que hay varios aspirantes, con frecuencia existen fuentes de reclutamiento interno se basa en la antigüedad que es el tiempo de trabajo en cual la persona ha estado realizando su trabajo en la organización, y méritos consiste en que el colaborador ha destacado en el puesto con la formación profesional. Se tiene en cuenta las *técnicas de reclutamiento interno* como; test, pruebas, entrevistas, concursos de mérito.

Según Barra (2019) el *reclutamiento externo* el cual da a conocer la vacante fuera de la empresa a través de universidades, revistas, periódicos, agencias de empleo, internet. También se debe tener en cuenta múltiples factores para la selección de personal. *Las técnicas de reclutamiento externo* viene a ser proceso mediante las empresas aplican al personal que van a contratar aprovechando el desarrollo personal de estas, las técnicas que se realizan son las siguientes; etapa de inducción, entrevistas, exámenes, período de prueba, test psicológicos, policiales. *Las fuentes de reclutamiento externo* tales como; páginas de empleo ejemplo; bumeran, computrabajo, laborum, periódico, redes sociales, agencias de reclutamiento.

Se considera la teoría desempeño de personal, en el cual Villegas (2019) menciona la teoría del cometido adaptivo de Pulakos indica que el desempeño laboral es el comportamiento de las personas relevantes para los objetivos organizacionales teniendo en cuenta los resultados óptimos del trabajo.

Se considera los siguientes tipos de desempeño; *desempeño en la tarea* es esencial en el puesto de trabajo, tiene que ver con las conductas laborales y desempeño de las funciones que están asignadas por la empresa. Es importante especificar las funciones esenciales al personal. Se considera los siguientes indicadores como; responsabilidad según Moya (2019) es una obligación que tiene todo colaborador en su trabajo de acuerdo a las actividades que realice. Manifiesta Quispe (2017) la eficacia viene a ser el logro de objetivos establecidos sin embargo la eficiencia es la cantidad de recursos que tiene la organización para cumplir los objetivos con un menor costo.

El aporte de Delgado (2020) el respeto viene a ser el reconocimiento y aprecio hacia una persona, es importante para lograr una buena interacción social en la empresa.

*Desempeño de contexto* conocida como conducta de ciudadanía organizacional ( CCO) , no forman parte de la descripción formal del cargo, este tipo de desempeño es importante porque forma parte en la consolidación del clima psicológico, social y organizacional. Los indicadores que se toma en cuenta; respeto a los colaboradores, Mateo (2019) es considerar al colaborador en la empresa con un trato amable y cordial. Mateos (2019) la motivación en el trabajo, se refiere a ver la necesidad de impulsar y motivar al trabajador a la búsqueda de satisfacción Según Flores y Gómez (2018) apoyo organizacional es valorar al colaborador en todas las actividades que realiza.

Desempeño adaptivo viene a ser comportamientos requeridos para así afrontar el éxito a los cambios del entorno, se considera los siguientes indicadores; iniciativa del colaborador, adaptación laboral, creatividad laboral.

La iniciativa del colaborador consiste en que el personal tiene metas u objetivos de trabajo para el beneficio de la empresa. La adaptación laboral viene a ser la manera en que se acomoda el colaborador en la organización por lo general esto demora un tiempo que se adecua de acuerdo a sus labores que realice. La Creatividad laboral es la capacidad que tiene la persona en crear alternativas de solución que presenta al resolver sus actividades.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

El aporte de Sampieri (2018) el tipo de investigación fue aplicada porque permite dar solución al problema de estudio con información veraz de datos y se interpreta la información a través de fundamentos científicos.

##### **Diseño de la investigación**

Según Sampieri (2018) indica que el diseño de investigación es no experimental ya que no se manipulan la variable independiente ni dependiente. Según Sampieri (2018) es transversal porque se realiza en un período de tiempo determinado, es decir el estudio de investigación tiene una relación con el problema.

Para el nivel de la investigación fue correlacional, estas investigaciones se realizan para conocer la relación que puede existir entre las variables que, a estudiar, a través de una muestra. Inicialmente se evalúa el grado de cada una de las variables, luego se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones. Este tipo de investigación correlacional se sustenta en hipótesis sometidas a prueba, (Carrasco, 2016).

Asimismo, Sampieri (2018) indicó que fue de enfoque mixto, es decir cualitativo y cuantitativo con el objetivo de mostrar la realidad del estudio e interpretando los datos obtenidos.

#### **3.2 Variables y operacionalización**

Variable 01: Reclutamiento de personal

El aporte de Abril (2018) es un proceso de convocatoria en el cuál la organización atrae candidatos del mercado de talento humano (MTH) que se tiene en cuenta en el proceso de selección y comunicación, la empresa ofrece oportunidades de empleo con la finalidad de atraer candidatos con el perfil requerido es decir con ciertas características a un puesto de trabajo para el proceso de selección.

## Variable 02: Desempeño

El aporte de Villegas (2019) indica que el desempeño es el comportamiento de las personas relevantes para los objetivos organizacionales teniendo en cuenta los resultados óptimos del trabajo.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### 3.3.1 Población

La población la representó los 24 colaboradores del comercial Tadiz en Piura. Con la participación del gerente, administrador y supervisor del área de ventas.

#### 3.3.2 Criterios de selección

Criterios de inclusión lo conforman los colaboradores mujeres y hombres que laboran a partir de los 18 años.

Criterios de exclusión lo conforman las personas que no forman parte de la empresa desde hace tres meses

#### 3.3.3 Muestra

La Muestra que lo conforma 24 colaboradores entre administrativos y obreros. También se tendrá en cuenta al administrador el cual se le realizará la entrevista, se aplicará el cuestionario para a los colaboradores.

#### 3.3.4 Muestreo

Muestreo censal según el aporte de INEI (2017) se tuvo en cuenta toda la población que es manejable es decir todas las unidades de investigación forman parte de la muestra.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas:**

##### **Entrevista**

Según Sampieri (2018) permite conocer de manera directa como se da el proceso de reclutamiento con el gerente del área de recurso humano en el comercial Tadiz.

##### **Encuesta**

Según Sampieri (2018) tiene la finalidad en descubrir el desempeño de los colaboradores en la empresa.

## **Instrumento**

**Cuestionario** Según Sampieri (2018) se debe tener en cuenta la operacionalización de las variables con los indicadores respectivos para poder formular, con responsabilidad, honestidad y confidencialidad y se respetará la información brindada de la empresa. Se aplicó la escala de Likert para tener validez en los resultados, el cuestionario está conformado por 22 preguntas con las variables; reclutamiento de personal y el desempeño en el cual participa el supervisor para evaluar a los trabajadores y colaboradores.

## **Guía de entrevista**

Este instrumento está conformado con preguntas abiertas con dimensiones respectivas, está dirigida al administrador, las cuales van a permitir obtener datos para la investigación.

También se tiene que validar los instrumentos con especialistas en administración quienes validarán el instrumento.

## **3.5 Procedimiento**

A través de la técnica de entrevista, se utilizó la guía de entrevista que está dirigida al administrador del comercial Tadiz que se realizará una previa coordinación para que nos facilite la información, se tendrá que elaborar un análisis detallado descriptivo para poder obtener resultados que beneficien el trabajo de investigación.

También se aplicó el cuestionario dirigido al supervisor y colaboradores que se utilizará herramientas de Google, WhatsApp el cual se realizará una coordinación previa vía telefónica para la aplicación del instrumento que va a permitir recabar información confiable y válida, los datos se procesarán a través del Spss.

## **3.6 Método de análisis de datos**

La investigación tendrá en cuenta el método deductivo de lo general a lo particular, con enfoque mixto es decir cuantitativo y cualitativo, se contrastarán los datos con la hipótesis general a través de la estadística, se tiene en cuenta la correlación de Spearman que servirá para contrastar los resultados.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se cumple los lineamientos y reglamentos dados por la UCV en el respectivo Código de Ética en Investigación, además del uso apropiado de normas APA, la investigación será favorable para realizar un aporte a la comunidad en especial para la empresa comercial Tadiz lo cual ha brindado ayuda necesaria y desinteresada para poder realizar el estudio, logrando un bien común para ambos, fue beneficioso para el investigador. Asimismo, se considera los siguientes valores:

Beneficencia, la investigación será favorable para realizar un aporte a la comunidad en especial para la empresa comercial Tadiz lo cual ha brindado ayuda necesaria y desinteresada para poder realizar el estudio, logrando un bien común para ambos, fue beneficioso para el investigador.

Justicia, la tesis de estudio permite respetar el contenido de las fuentes evitando el plagio, el investigador será beneficiado pues es justo dar a conocer las fallas que tiene el empresario para así realizar las mejoras respectivas.

Autonomía, el investigador ha tomado la decisión voluntaria en realizar el trabajo es decir no ha sido cohesionado ni incentivado económicamente por tal motivo el empresario ha dado el consentimiento de informarle todo lo que sucedió.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Informe de aplicación del cuestionario

El cuestionario se aplicó con 24 preguntas para analizar el reclutamiento de personal, planeación de personal tiene 5 ítems, el reclutamiento interno y externo tiene 4 ítems, también se analizó el desempeño que se consideró el desempeño de las tareas tiene 5 ítems, desempeño del contexto tiene 3 ítems, desempeño adaptivo tiene 3 ítems. En el comercial Tadiz que permitió recoger la información estadística para así comprobar o contrastar las hipótesis y así saber si existe una relación de significancia.

#### 4.1.1 Relación de la planeación de personal con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura, 2021.

Tabla 1

*Frecuencia con la que se cumplen los aspectos relacionados con la planeación del personal.*

Aspectos (n=24)	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. La empresa realiza el pronóstico de los requerimientos de personal	0	0,0	1	4,2	6	25,0	5	20,8	12	50,0	24	100,0
2. El personal cuenta con experiencia laboral de acuerdo al puesto de trabajo.	0	0,0	0	0,0	2	8,3	6	25,0	16	66,7	24	100,0
3. Las pruebas de conocimientos y habilidades fueron pertinentes del puesto de trabajo.	0	0,0	0	0,0	3	12,5	6	25,0	15	62,5	24	100,0
4. Conoce las tareas y responsabilidades del puesto de trabajo.	0	0,0	0	0,0	1	4,2	7	29,2	16	66,7	24	100,0
5. Conoce y actúa de acuerdo a las normas de la empresa	0	0,0	0	0,0	1	4,2	5	20,8	18	75,0	24	100,0

Nota: Cuestionario aplicado al personal

### Interpretación

La tabla 1 detalla la frecuencia con la que la empresa cumple con los diferentes aspectos del reclutamiento del personal; en relación a la planeación

de personal, el 70.8% considera que la empresa siempre o casi siempre realiza el pronóstico de los requerimientos de personal, a diferencia del 29.2% considera que dicho pronóstico solo se realiza a veces o casi nunca. El estudio también reporta que el 91.7% refiere el personal casi siempre o siempre cuenta con experiencia laboral de acuerdo al puesto de trabajo, mientras que el 8.3% cree que solo a veces el personal cumple con dicho requisito. El estudio reporta asimismo que el 87.5% de los investigados considera que casi siempre o siempre, las pruebas de conocimientos y habilidades fueron pertinentes del puesto de trabajo, en cambio, el 12.5%, considera que eso solo se cumple a veces. El estudio también reporta que el 95.9% de los investigados, casi siempre o siempre conoce las tareas y responsabilidades del puesto de trabajo y conoce y actúa de acuerdo a las normas de la empresa; solo un trabajador, considera que estos dos últimos aspectos se cumplen a veces.

### Contrastación de la hipótesis específica 1:

H1 La relación de la planeación de personal es significativa con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021

Tabla 2

*Relación entre la planeación de personal y el desempeño*

	Spearman	Desempeño	Desempeño de la tarea	Desempeño del contexto	Desempeño adaptativo
Planeación de personal	R	,628**	,639**	,609**	,629**
	Sig. (bilateral)	,001	,001	,002	,001
	N	24	24	24	24

Nota: Cuestionario aplicado al personal

\*\* : Prueba altamente significativa

La tabla 2 da cuenta de la correlación entre la planeación de personal y el desempeño; se observa que hay una correlación ligeramente alta,  $r=0.628$ , que resultó ser significativa, según se deduce de la significancia de la prueba,  $\text{Sig.}=0.001$ , que resultó ser inferior a 0.05. La planeación de personal también evidencia relación significativa ( $\text{Sig.} < 0.05$ ) con el desempeño de la tarea, con el desempeño del contexto y con el desempeño adaptativo. Estos resultados conducen a aceptar la hipótesis de investigación de que la relación de la

planeación de personal es significativa con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021. La correlación positiva confirma la relación positiva que existe entre la planeación de personal y el desempeño, de manera que en la medida que mejora dicha planeación, mejora el desempeño.

#### 4.1.2 Relación de reclutamiento interno con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura, 2021

Tabla 3

*Frecuencia con la que se cumplen los aspectos relacionados al reclutamiento interno.*

Aspectos (n=24)	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
6. Conoce acerca de la descripción de su puesto	0	0,0	0	0,0	2	8,3	7	29,2	15	62,5	24	100.0
7. Existe línea de carrera en la empresa.	0	0,0	3	12,5	4	16,7	2	8,3	15	62,5	24	100.0
8. Cómo considera usted el reclutamiento interno que se lleva a cabo en la empresa.	0	0,0	2	8,7	0	0,0	10	43,5	11	47,8	24	100.0
9. Se siente identificado (a) con la empresa	0	0,0	0	0,0	2	8,3	6	25,0	16	66,7	24	100.0

Nota: Cuestionario aplicado al personal

En cuanto al reclutamiento interno, la tabla 3 muestra que el 91.7% de los investigados considera que casi siempre o siempre conoce la descripción de su puesto, mientras que el 70.8% refiere que existe una línea de carrera en la empresa, el 91.3% está de acuerdo con el reclutamiento se lleva a cabo en la empresa y el 91.7% se siente identificado con la empresa. En este caso, el 8.3%, 29.2%, 8.7% y 8.2%, consideran que dichos aspectos solo se cumplen a veces o nunca.

## Contrastación de la hipótesis específica 2:

H1: El reclutamiento interno se relaciona significativamente con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021

Tabla 4

*Correlación entre el reclutamiento interno y el desempeño*

Spearman		Desempeño	Desempeño	Desempeño	Desempeño
		Desempeño	de la tarea	contexto	adaptativo
Reclutamiento interno	R	,640**	,475*	,642**	,618**
	Sig. (bilateral)	,001	,019	,001	,001
	N	24	24	24	24

Nota: Cuestionario aplicado al personal

\*\* : Prueba altamente significativa

El análisis de correlación reflejado en la tabla 4 deja en evidencia que el reclutamiento interno evidencia una correlación relativamente alta,  $r=0.640$  y significativa con el desempeño, según se deduce de la significancia de dicha correlación,  $\text{Sig.}=0.01$ , que resultó ser inferior a  $0.05$ ; dicho reclutamiento también evidencia relación significativa ( $\text{Sig.}<0.05$ ) con las dimensiones del desempeño: desempeño de la tarea, desempeño del contexto y desempeño adaptativo. Estos resultados conducen a aceptar la hipótesis de que el reclutamiento interno se relaciona significativamente con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021. El signo positivo de la correlación confirma la relación positiva entre dicho reclutamiento y el desempeño, de manera que una mejora en el reclutamiento conduce a una mejora en el desempeño.

### 4.1.3 Relación entre el reclutamiento externo y el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021.

Tabla 5

*Frecuencia con la que se cumplen los aspectos relacionados al reclutamiento externo*

Aspectos (n=24)	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
10. Usted se informa de la convocatoria externa a través de los medios de comunicación	0	0,0	0	0,0	4	16,7	7	29,2	13	54,2	24	100,0
11. La empresa utiliza recomendaciones de instituciones de prestigio	2	8,3	1	4,2	2	8,3	5	20,8	14	58,3	24	100,0
12. Se entera usted a través de las redes sociales sobre las plazas de trabajo	0	0,0	2	8,3	2	8,3	8	33,3	12	50,0	24	100,0
13. Conoce los resultados de su evaluación de desempeño	0	0,0	3	12,5	3	12,5	2	8,3	16	66,7	24	100,0

Nota: Cuestionario aplicado al personal

Con respecto al reclutamiento externo, la tabla 5 da cuenta que el 83.4% casi siempre o siempre se informa de la convocatoria externa a través de los medios de comunicación, mientras que el 79.1% considera que la empresa utiliza recomendaciones de instituciones de prestigio para la captación del personal; luego se encontró que el 83.3%, se entera de las plazas de trabajo a través de las redes sociales y el 75% conoce los resultados de la evaluación de su desempeño; en este caso, el 16.6%, 20.9%, 16.7% y 25%, consideran que dichos aspectos se cumplen con muy poca frecuencia.

### Contrastación de la hipótesis específica 3:

H 1: El reclutamiento externo se relaciona significativamente con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021.

Tabla 6

*Correlación entre el reclutamiento externo y el desempeño*

	Spearman	Desempeño	Desempeño	Desempeñc	Desempeño
		Desempeño	de la tarea	de contexto	adaptativo
Reclutamiento externo	R	,582**	,553**	,587**	,566**
	Sig. (bilateral)	,003	,005	,003	,004
	N	24	24	24	24

Nota: Cuestionario aplicado al personal

\*\* : Prueba altamente significativa

La tabla 6 da cuenta que la correlación entre el reclutamiento externo y el desempeño,  $r=0.582$ , está en un nivel medio, pero resultó ser significativa, según se deduce de la significancia de dicha correlación,  $\text{Sig.}=0.003$ , que resultó ser inferior a 0.05. Dicho reclutamiento también evidencia relación significativa ( $\text{Sig.}<0.05$ ) con el desempeño de la tarea, desempeño del contexto y con el desempeño adaptativo. Estos resultados conducen a aceptar la hipótesis de que el reclutamiento externo se relaciona significativamente con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021. La correlación positiva confirma la relación entre dicho reclutamiento y el desempeño que cualquier mejora en uno de estos aspectos, se traduce en una mejora en el otro.

#### 4.1.4 Relación entre el reclutamiento de personal y desempeño en el comercial Tadiz Piura, 2021

Tabla 7

*Nivel de cumplimiento de los aspectos relacionados al reclutamiento de personal*

Variable/Indicadores (n=24)	Muy deficiente		Bajo		Regular		Bueno		Muy bueno		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Reclutamiento de personal	0	0,0	0	0,0	1	4,2	7	29,2	16	66,7	24	100.0
Planeación de personal	0	0,0	0	0,0	15	62,5	9	37,5	0	0,0	24	100.0
Reclutamiento interno	0	0,0	0	0,0	3	12,5	7	29,2	14	58,3	24	100.0
Reclutamiento externo	0	0,0	0	0,0	6	25,0	3	12,5	15	62,5	24	100.0

Nota: Cuestionario aplicado al personal

#### **Interpretación:**

Los resultados de la tabla 7 indican que en general, la empresa comercial Tadiz de Piura, cumple con realizar un muy buen reclutamiento de personal, según se deduce de la opinión del 66.7% de los investigados; este reclutamiento se explica sobre todo por el reclutamiento interno y externo, que son calificados también en un nivel muy bueno; el aspecto menos valorado de dicho reclutamiento es la planeación de personal, que solo es calificada como buena por el 37.5%, mientras que la mayoría, 62.5%, solo lo califica como regular. También se debe señalar que hay una cifra importante de personal, 12.5% y 25%, que consideran al reclutamiento interno y externo de manera regular.

Tabla 8

*Nivel de desempeño*

Variable/Indicadores (n=24)	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Desempeño laboral	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	12,5	21	87,5	24	100.0
Desempeño de la tarea	0	0,0	0	0,0	8	33,3	16	66,7	0	0,0	24	100.0
Desempeño del contexto	0	0,0	0	0,0	1	4,2	12	50,0	11	45,8	24	100.0
Desempeño adaptativo	0	0,0	0	0,0	3	12,5	10	41,7	11	45,8	24	100.0

Nota: Cuestionario aplicado al personal

Interpretación

La tabla 8 deja en evidencia que en general, el nivel de desempeño es muy bueno, según se deduce de las respuestas del 87.5%; el resto, 12.5%, califica a su desempeño como bueno. Dicho nivel se explica por el desempeño del contexto y por el desempeño adaptativo, que son calificados como muy buenos por el 45.8%; otro 50% y 41.7%, califican a dichos desempeños como buenos, mientras que el 4.2% y 12.5%, solo los considera como regulares. En cuanto al desempeño de la tarea, el estudio indica que el 66.7%, lo considera bueno y el resto como regular, convirtiéndose en la dimensión menos valorada del desempeño.

Tabla 9

*Frecuencia con la que se cumplen los aspectos relacionados al desempeño.*

Aspectos (n=24)	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Desempeño de la tarea</b>												
1. Asume con responsabilidades el puesto de trabajo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	20,8	19	79,2	24	100,0
2. Siempre cumple con las metas del puesto de trabajo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	29,2	17	70,8	24	100,0
3. La empresa da a conocer los objetivos y metas.	0	0,0	0	0,0	1	4,2	2	8,3	21	87,5	24	100,0
4. Desarrollas tus actividades aprovechado al máximo tus asignaciones	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	25,0	18	75,0	24	100,0
5. Existe un respeto entre colaboradores hacia el gerente de la empresa.	0	0,0	0	0,0	1	4,2	4	16,7	19	79,2	24	100,0
<b>Desempeño de contexto</b>												
6. Muestra respeto a sus colaboradores de la empresa	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	16,7	20	83,3	24	100,0
7. Usted se auto motiva en el trabajo y a la par se siente motivado por tu empleador.	0	0,0	0	0,0	3	12,5	4	16,7	17	70,8	24	100,0
8. Realiza apoyo adicional cuando el administrador le solicita.	0	0,0	0	0,0	2	8,3	9	37,5	13	54,2	24	100,0
<b>Desempeño adaptativo</b>												
9. Muestran iniciativa en la empresa al realizar actividades de trabajo.	0	0,0	0	0,0	2	8,3	5	20,8	17	70,8	24	100,0
10. Como colaborador se adapta con facilidad en el trabajo ante los cambios que realiza la empresa	0	0,0	0	0,0	1	4,2	7	29,2	16	66,7	24	100,0
11. Utilizan ideas creativas para dar solución a las dificultades de la empresa	1	4,2	0	0,0	0	0,0	9	37,5	14	58,3	24	100,0

Nota: Cuestionario aplicado al personal

### Interpretación

En cuanto al desempeño de contexto, los resultados en la tabla 9 del estudio indican que todo el personal considera que hay respeto a los colaboradores de la empresa, mientras que el 87.5%, cree que se auto motiva en el trabajo y a la par se siente motivado por tu empleador; una cifra similar, 91.7% refiere que realiza apoyo adicional cuando el administrador le solicita. En ese caso, solo el 12.5% y 8.5% considera que los dos últimos aspectos solo se realizan a veces.

Con relación al desempeño adaptativo, los resultados del estudio indican que el 91.6% del personal, casi siempre o siempre muestra iniciativa en la empresa al realizar actividades de trabajo, en tanto, el 95.9% señala que, como colaborador se adapta con facilidad en el trabajo ante los cambios que realiza la empresa; también se encontró que el 95.8% utiliza ideas creativas para dar solución a las dificultades de la empresa. Sólo el 8.4%, 4.1% y 4.2%, consideran que dichos aspectos se cumplen a veces o nunca.

La tabla 9 da cuenta de la percepción del personal por el cumplimiento de cada uno de los aspectos relacionados al desempeño. En cuanto al desempeño de la tarea, los resultados muestran que todo el personal, casi siempre asume con responsabilidades el puesto de trabajo y cumple con las metas del puesto de trabajo; el 95.8%, señala que la empresa da a conocer los objetivos y metas a lograr, el 100% refiere que desarrolla sus actividades aprovechando al máximo sus asignaciones.

### Contrastación de la hipótesis general

**H1:** El reclutamiento de personal y el desempeño se relaciona de manera significativa en el comercial Tadiz en Piura 2021

Tabla 10

*Relación entre el reclutamiento de personal y el desempeño.*

Spearman		Desempeño	Desempeño	Desempeño	Desempeño
		Desempeño	de la tarea	ño de contexto	Desempeño adaptativo
Reclutamiento de personal	R	,725**	,622**	,725**	,722**
	Sig. (bilateral)	,000	,001	,000	,000
	N	24	24	24	24

Nota: Cuestionario aplicado al personal

\*\* : Prueba altamente significativa

Interpretación:

Los resultados de la correlación entre el reclutamiento del personal y el desempeño se muestran en la tabla 10; se observa que existe una correlación relativamente alta,  $r=0.725$  y significativa, según se deduce de la significancia de la prueba,  $\text{Sig.}=0.000$ , que resultó ser inferior a 0.05; el reclutamiento del

personal también evidencia una relación significativa ( $\text{Sig.} < 0.05$ ) con cada una de las dimensiones del desempeño. Estos resultados conducen a aceptar la hipótesis de investigación el reclutamiento de personal se relaciona con el desempeño de manera significativa en el comercial Tadiz en Piura 2021.

El signo positivo de la correlación confirma la relación positiva que existe entre ambos aspectos, de manera que al mejorar la forma como se realiza el reclutamiento del personal, mejora el desempeño y todos sus aspectos, vale decir, el desempeño de la tarea, el desempeño del contexto y el desempeño adaptativo.

Tabla 11

*Características demográficas de la empresa comercial Tadiz-Piura*

		Nº	%
Edad	20-25	1	4,2%
	26-31	4	16,7%
	32-37	9	37,5%
	38-43	4	16,7%
	44-49	6	25,0%
	Total	24	100,0%
Sexo	Femenino	1	4,2%
	Masculino	23	95,8%
	Total	24	100,0%
Ocupación	Estudiante	2	8,3%
	Estudio técnico	1	4,2%
	Estudio universitario	6	25,0%
	Trabajador	15	62,5%
	Total	24	100,0%
Estado civil	Casada (o)	21	87,5%
	Divorciada(o)	1	4,2%
	Soltera (o)	2	8,3%
	Total	24	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado al personal

La tabla 11 muestra la distribución de las características demográficas de los participantes investigados; se observa que las edades son bastante variables; hay un trabajador de 20 a 25 años, 16.7% con edades de 26 a 31 años, 37.5% con edades de 32 a 37 años, 16.7% que tienen de 38 a 43 años y 25% con edades de 44 a 49 años. En cuanto al sexo, la mayoría, 95.8%, son de sexo masculino. El estudio también revela que la mayoría de los investigados, 62.5%, trabajan, mientras que el 8.3%, aún se encuentra estudiando; otro 4.2% tiene estudios técnicos y el 25% estudios universitarios. En relación al estado civil, predominan los casados, con un 87.5%; solo hay un divorciado y dos solteros.

## **4.2 Informe de aplicación de la guía de entrevista**

En la guía de entrevista aplicada al administrador del comercial Tadiz el Lic. Segundo Oswaldo Díaz Estela que brindó la información importante de la institución, a la vez es el encargado de administrar el negocio.

Con respecto al objetivo específico 1, establecer la planeación de personal se relaciona con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura, 2021. La persona del área de recurso humano viene realizando el reclutamiento del personal según el desempeño de los trabajadores. Se viene realizando una planeación a corto plazo con los colaboradores considerando el desempeño en el trabajo.

Con respecto al objetivo específico 2, comprobar si el reclutamiento interno se relaciona con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura, 2021. En realidad, el personal que lleva tiempo trabajando en la empresa realiza un buen desempeño en el comercial Tadiz es decir siempre realizan mejoras en el reclutamiento interno que conduce a una mejora en el desempeño laboral.

Con respecto al objetivo específico 3, determinar de qué manera el reclutamiento externo se relaciona con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021. Se realiza a través de los medios de comunicación, por medio de recomendaciones de instituciones para seleccionar al personal, por medio de las redes sociales.

Con el objetivo general, evaluar cómo se relaciona el reclutamiento de personal y el desempeño en el comercial Tadiz Piura, 2021, se observó que el área de recursos humanos recluta al personal de manera empírica y estudiantes universitarios. Por lo general a veces son recomendados por amigos, se tiene en cuenta las pruebas de conocimientos y habilidades que fueron pertinentes al puesto de trabajo.

## V. DISCUSIÓN

*Con respecto al objetivo 1, establecer como la planeación de personal se relaciona con el desempeño en el comercial Tadiz Piura 2021.* En el estudio realizado acerca del reclutamiento de personal y el desempeño laboral que a través de aportes de investigación a nivel internacional permite discutir los objetivos específicos.

Por otra parte, se presentan investigaciones que existe similitud en referencia al objetivo 1, según Reinoso (2019) manifiesta que el talento humano es indispensable tener en cuenta la planeación de personal en la organización que considera a colaboradores competentes con habilidades y potencialidades a los puestos correspondientes de acuerdo a los objetivos de la empresa y al desempeño de su labor. Además de su aporte de Reyes (2018) en la misma línea en la empresa es importante realizar un análisis en el área de talento humano que se debe identificar las deficiencias para realizar las mejoras respectivas en la planeación de personal de esta manera la empresa debe disponer de personal adecuado para el trabajo que cumpla con las responsabilidades y sean capaces en desempeñar su trabajo esto requiere de un trabajo en equipo.

En el presente estudio se obtuvo que el personal encuestado indicó que la planeación de personal siempre realiza un pronóstico acerca del requerimiento del personal asimismo cuenta con experiencia laboral lo que significa que si realizan sus responsabilidades de acuerdo al puesto de trabajo. Lo mencionado anteriormente, se deduce que la hipótesis específica<sup>1</sup>, el resultado es con un coeficiente correlacional ligeramente alto de  $r=0.628$  y la significancia bilateral es 0.001 es menor que 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. En consecuencia, la relación de la planeación de personal es significativa con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021. Esto indica que el reclutamiento de personal que se realiza en la empresa capta o selecciona al personal adecuado y cuando se realiza las evaluaciones pertinentes se obtiene que el colaborador cumple con el perfil solicitado.

*Respecto al objetivo 2, comprobar si el reclutamiento interno se relaciona con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura, 2021.* En el ámbito nacional según Pérez (2019) es indispensable que se realice el reclutamiento interno en la empresa ya que se aprovecha el talento humano de los colaboradores y así brindarles la oportunidad de ascender. Se establece una relación significativa entre el reclutamiento interno y el desempeño laboral, se considera la confianza y solidez en la selección del personal idóneo con las habilidades, capacidades y actitudes del perfil del puesto además se tiene en cuenta el cumplimiento de objetivos del colaborador.

Según Vargas (2021) en la investigación a nivel internacional realizada en la ciudad de Colombia, es relevante los procesos de reclutamiento de personal ya que se debe tener en cuenta los lineamientos para así evaluar las capacidades, conocimientos y experiencia que se requiere en el cargo asignado y ver el desempeño del personal de acuerdo a los objetivos planteados en el área del talento humano. Asimismo al realizar la contratación de personal es necesario considerar los valores principales tales como; la igualdad, el respeto y la honestidad lo que permite una selección de personal con lineamientos respectivos.

Finalmente en la investigación se analizó los resultados de los encuestados en el que 91.7% del personal conoce la descripción y funciones del puesto es decir el colaborador conoce los objetivos y metas de la empresa. En cuanto a la hipótesis específica 2, el estudio realizado a través de la prueba de Spearman se demostró la correlación positiva relativamente alta,  $r=0.640$  se comprueba que el reclutamiento interno tiene una relación con el desempeño laboral con una significancia de 0.01 lo que significa que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis de que el reclutamiento interno se relaciona significativamente con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021.

*Respecto al objetivo 3, determinar de qué manera el reclutamiento externo se relaciona con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021.*

En el ámbito internacional y nacional presenta una similitud con los aportes de Romero (2016) en el estudio de reclutamiento y selección de personal se considera una relación del reclutamiento externo y la selección de personal es decir la empresa escoge entre candidatos capaces y preparados para los cargos que se requiera en el puesto o vacante en la organización buscando incrementar el nivel de eficiencia en la organización. Para ello es imprescindible aplicar técnicas en el proceso de reclutamiento externo con personal que cumpla con el perfil indicado de acuerdo las necesidades que requiera la organización.

El aporte de Coba (2019) en la investigación de la propuesta de reclutamiento y selección de personal en el proyecto tecnológico se toma en cuenta habilidades que destacan en cada perfil para mejorar la selección en el talento humano, es indispensable que en el reclutamiento externo y la selección de personal se enfoque en las habilidades duras y blandas para así lograr mejores habilidades personales y profesionales con un crecimiento en la perspectiva laboral. Es necesario realizar un seguimiento al proceso de selección y en la ejecución para tener en cuenta los resultados con sus mejoras.

Los resultados que se obtuvieron en el comercial Tadiz con respecto al reclutamiento externo de personal dió muy buen resultado en un 66.7%, de los encuestados, también cuenta con un personal calificado en un nivel muy bueno. En cuanto a la hipótesis específica 3, se obtuvo una correlación positiva a nivel medio de  $r=0.582$  entre el reclutamiento externo y el desempeño con una significancia de 0.003. Es decir el reclutamiento también se evidencia con el desempeño del contexto, adaptativo. Por lo tanto, se acepta la hipótesis que el reclutamiento externo se relaciona significativamente con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021 es decir que cualquier mejora en un aspecto se traduce en la otra.

*Respecto al objetivo general: Evaluar cómo se relaciona el reclutamiento de personal y el desempeño en el comercial Tadiz en Piura, 2021.*

En el nivel local Vílchez (2021) en el proceso de reclutamiento del personal administrativo con el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Castilla 2021, se comprobó por medio de la prueba Spearman la correlación positiva moderada de 0.422. Se deduce que el reclutamiento de personal tiene una relación significativa con el desempeño laboral. Es decir, se logró una eficiencia y eficacia en la organización.

Con el aporte de Díaz y Vílchez (2018) la selección de personal influye en el desempeño laboral en el área operativa del sector hotelero que se tiene en cuenta el cumplimiento de las responsabilidades y el conocimiento de los colaboradores en el hotel además desarrollan actividades diferentes de su rutina y existe tolerancia ante situaciones difíciles. Asimismo, realizan de manera estratégica los procedimientos de reclutamiento para seleccionar un personal eficiente y de calidad.

De acuerdo a la hipótesis general, en la investigación se determinó que existe una correlación relativamente alta,  $r= 0.725$  entre el reclutamiento de personal y el desempeño, es decir existe una relación significativa en cada una de sus dimensiones del desempeño por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación que se relaciona el reclutamiento de personal con el desempeño laboral.

Asimismo, existe una relación positiva entre ambas variables, de esa manera al realizar la mejora en el reclutamiento de personal entonces mejora el desempeño laboral.

## VI. CONCLUSIONES

1. La planeación de personal tuvo una correlación positiva ligeramente alta de 0.628 y la significancia bilateral de 0.001 en el desempeño laboral lo que demostró que hay una relación significativa de la planeación de personal y el desempeño laboral. Por lo que se debe planificar los requerimientos de personal para así contar con personal idóneo que tenga habilidades, actitudes, para que se desenvuelva bien en la empresa, tener colaboradores competentes y realicen un buen desempeño laboral. Esa planificación debe realizarse considerando la cantidad de personas requeridas y el momento en que se le necesita.
2. El reclutamiento interno, el personal conoce a la empresa y se identifica con ella por lo tanto existe un buen reclutamiento interno con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021 a través de la prueba de Spearman se demostró la correlación positiva alta de 0.640 se comprobó que el reclutamiento interno tiene una significancia de 0.01. Por ello, el reclutamiento se relaciona significativamente con el desempeño. Por lo que el personal que cuenta en la empresa cumple con las características solicitadas para lograr la eficiencia y eficacia en la organización.
3. El reclutamiento externo es el llamamiento de personal en la empresa de acuerdo al perfil solicitado con habilidades, conocimientos y aptitudes. El reclutamiento externo con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021, se demostró a través de la prueba de Spearman una correlación positiva de nivel medio de 0.582 con una significancia de 0.003. Por lo tanto, el reclutamiento externo se relaciona con el desempeño, es decir cualquier mejora que se realice en el reclutamiento se verá reflejado con un personal competente. Dado que el reclutamiento externo lo conforma un personal renovado con nuevas expectativas en el desempeño para el cumplimiento de objetivos.

4. Se demostró que existe una relación entre el reclutamiento de personal con el desempeño de manera significativa en el comercial Tadiz en Piura 2021, se comprobó que a través de la prueba de Spearman se determinó una correlación relativamente alta de 0.725. Por lo tanto, el reclutamiento de personal se relaciona de manera significativa ente con el desempeño.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Realizar correctamente la función de la planeación con el fin de contar en número los requerimientos necesarios. Contar con el gráfico de reposición o de sucesión de personal donde se especifican las características del ocupante del puesto y el perfil solicitado.
2. Realizar capacitaciones continuas al personal para mejorar el desempeño, además se debe de motivar al personal en la empresa Tadiz. La técnica de capacitación del experto, sirve como motivación al personal pues los compañeros de trabajo entienden más rápido el método o el tema de capacitación además en un futuro también desean convertirse en expertos de esta manera contribuye a que los colaboradores tengan un buen desenvolvimiento en el desempeño laboral.
3. En cuanto al reclutamiento externo y la selección de personal se debe tener en cuenta al personal con habilidades, capacidades, conocimientos de acuerdo al perfil que se requiera en el área correspondiente, para ello se debe actualizar el MOF ( manual de organización de funciones) para así contar con el perfil del puesto de trabajo y poder realizar la convocatoria externa.
4. Dada la relación que existe entre el reclutamiento de personal y el desempeño en comercial Tadiz, es importante aprovechar las oportunidades que existen en el mercado laboral pues de las diferentes instituciones educativas superiores egresan jóvenes altamente calificados.

## REFERENCIAS

- Abril, M. (2018). *Diseño de Procesos de Gestión del Talento Humano*. España: Universidad Técnica de Abanto .
- Ayala, G. (2020). *Capacitación en la administración I*. México: Lik soluciones educativas.  
<https://books.google.com.pe/books?id=VV07EAAAQBAJ&pg=PA55&dq=que+es+creatividad++segun+autores+de+administraci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiDn6Dew6nzAhVhrJUCHYKMDP4Q6AF6BAgFEAl#v=onepage&q=que%20es%20creatividad%20%20segun%20autores%20de%20administraci%C>
- Barra, s. y. (2019). *Operaciones administrativas de recurso humano*. México: Mc Graw Hill Education.  
<https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448196252.pdf>
- Coba, P. I. (2019). Reclutamiento y selección de talento humano basado en competencias para proyectos tecnológicos, caso práctico proyecto CIV. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnología de Información* , 1-17.  
<https://www.proquest.com/docview/2350123209/fulltextPDF/1FDFFE2BFCC14C32PQ/1?accountid=37408>
- Curo, J. (2020). *Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47013?show=full>
- Delgado, I (2020) *respeto como valor*  
<https://www.significados.com/respeto/>
- Díaz, E. y. (2018). *Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo, Perú-2017*. [ tesis de pregrado, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional USMP  
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4548>
- Faya, A. C. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una Universidad Peruana. *Apuntes Universitarios*, 8(3), 1-1  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467657107003>

- Fernández, R. y. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *COODES : Cooperativa y desarrollo*, 7(2), 225-242. <http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/241>
- Flores y Gomèz (2018) *Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú.  
(Tesis de licenciatura; Universidad Peruana de Ciencias y Aplicadas)  
<https://doi.org/10.19083/tesis/624929> Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
- Mateos (2019) Atención al cliente y calidad en el servicio.  
<https://elibro.net/es/ereader/ipae/124251?page=6>
- Moya, A. (2019) La responsabilidad de los administradores de empresas insolventes. 11ª. Ed. <https://elibro.net/es/ereader/ipae/58381?page=21>
- Noel, G. F. (2019). *Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño en una empresa constructora*. Repositorio Institucional UPA:
- Pérez, E. y. (2019). *Reclutamiento y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV. [www.ucv.edu.pe](http://www.ucv.edu.pe)
- Quispe, H. (2017). *Relación de la gestión empresarial con la productividad laboral en las empresas de calzado, Cajamarca 2017*. <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11350/Quispe%20Mosquera%20De%20Polo%20Hilda%20Esther.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reinoso, O. y. (2019). *Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local*. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2019000200225&script=sci\\_arttext&lng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2019000200225&script=sci_arttext&lng=en)
- Sampieri, H. y. (2018). *Metodología de la investigación : Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill.
- Tejada, J. R. (2020). La incorporación de personas y el desempeño laboral en Cajamarca. *Balances*, 8(11), 1-8. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/195/178>

- Vargas, Y. (2021). *Propuesta de mejoramiento para mitigar la escasez de personal calificado en los procesos*. [Tesis de pregrado, Universidad Abierta y a distancia de Colombia] Repositorio Institucional UNAD <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/41005/etalerob.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Vilchez, E. (2021). *El proceso de reclutamiento del personal administrativo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Castilla*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV [www.ucv.edu.pe](http://www.ucv.edu.pe)
- Villegas, J. (2019). *Teorías del desempeño laboral*. Quito. [https://www.academia.edu/40516021/Teor%C3%ADas\\_del\\_desempe%C3%B1o\\_laboral](https://www.academia.edu/40516021/Teor%C3%ADas_del_desempe%C3%B1o_laboral)

# **ANEXOS**

## ANEXO 1: Matriz de Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Reclutamiento de Personal</b>	El aporte de Barra (2019). indica asimismo el reclutamiento es un proceso por el cual se tiene en cuenta al personal que esta calificado y capaz de asumir un cargo correspondiente a la organización.	Se medirá a través de un cuestionario que permitirá recoger información de las dimensiones de Planeación de personal, reclutamiento interno y reclutamiento externo, para que la empresa pueda reclutar personal de manera eficiente	Planeación de personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Determinación de las necesidades de la empresa en el personal</li> <li>▪ Análisis de puestos</li> <li>▪ Descripción de puestos</li> </ul>	Ordinal
			Reclutamiento Interno	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Técnicas de Reclutamiento Interno</li> <li>▪ Fuentes de Reclutamiento Interno</li> </ul>	Ordinal
			Reclutamiento Externo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Técnicas de Reclutamiento Externo</li> <li>▪ Fuentes de Reclutamiento Externo</li> </ul>	Ordinal

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN OPERACIONAL	DIEMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Desempeño Laboral</b>	El aporte de Villegas (2019) indica que el desempeño laboral es el comportamiento de las personas relevantes para los objetivos organizacionales teniendo en cuenta los resultados óptimos del trabajo.	Se medirá a través de un cuestionario que permitirá recoger información de las dimensiones del desempeño laboral; Desempeño en la tarea, Desempeño del contexto y Desempeño adaptivo	Desempeño en la Tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responsabilidad</li> <li>▪ Eficacia</li> <li>▪ Eficiencia</li> <li>▪ Respeto al gerente</li> </ul>	Ordinal
			Desempeño del contexto	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Respeto a los colaboradores</li> <li>▪ Motivación en el trabajo.</li> <li>▪ Apoyo organizacional</li> </ul>	Ordinal
			Desempeño adaptivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Iniciativa del colaborador</li> <li>▪ Adaptación laboral</li> <li>▪ Creatividad.</li> </ul>	Ordinal

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: El reclutamiento de personal y el desempeño en comercial Tadiz Piura 2021.

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables e indicadores		Metodología
			Variable 1 : Reclutamiento de personal		
¿Cómo se relaciona el reclutamiento de personal y el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021.	Evaluar cómo se relaciona el reclutamiento de personal y el desempeño en el comercial Tadiz Piura, 2021.	La relación entre el reclutamiento de personal y el desempeño es significativa en el comercial Tadiz en Piura 2021.	Dimensiones	Indicadores	Tipo: Aplicada
			Planificación de personal	Determinación de necesidades en la empresa, ofrecimiento del mercado en talento humano, análisis y descripción de puestos	Nivel : Descriptivo y correlacional
			Reclutamiento Interno	Fuentes de reclutamiento interno , Técnicas de reclutamiento interno	Diseño: No experimental y transversal. Enfoque : mixto
			Reclutamiento Externo	Fuentes de reclutamiento externo , Técnicas de reclutamiento externo	Población: 24 colaboradores Técnico: encuesta y entrevista Escala ordinal

Problema Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas	Variables e indicadores		Metodología
			Variable 2: Desempeño laboral		
¿Cómo la planeación de personal se relaciona con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021?	Establecer como la planeación de personal se relaciona con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021	La relación de la planeación de personal y el desempeño es significativa en el comercial Tadiz en Piura 2021.	Desempeño de las tareas	Responsabilidad en el trabajo, eficiencia, respeto al gerente	Instrumentos : Cuestionario y guía de entrevista
¿De qué manera el reclutamiento interno se relaciona con el desempeño laboral en el comercial Tadiz en Piura 2021?	Comprobar si el reclutamiento interno se relaciona con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021.	El reclutamiento interno se relaciona significativamente con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021	Desempeño contextual	Respeto a los colaboradores, aporte laboral, motivación en el trabajo.	
¿De qué manera el reclutamiento externo se relaciona con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021?	Determinar de qué manera el reclutamiento externo se relaciona con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021	El reclutamiento externo se relaciona significativamente con el desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021	Desempeño de adaptivo	Creatividad laboral , Adaptación laboral, aprendizaje continuo	

### Anexo 3: Carta de autorización de la empresa

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

19 noviembre 2021

Señores: Dr. Freddy William Castillo Pataci09  
Escuela Profesional De Administración De Empresas  
Universidad César Vallejo – Campus Piura

A través del presente Segundo Oswaldo Díaz Estela identificado(a) con DNI N° 45326774 representante de la empresa/institución comercial IADIZ con el cargo de administrador, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) Diego Alonso Hernández Quevedo  
b) María Gladys Benites Macalupu

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada.....

b) sí  no

c) Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación

sí  no

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

  
.....  
Firma y Sello

Nombre y Apellidos.....

Cargo.....

## Anexo 4: Cuestionario dirigido a colaboradores



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

N° \_\_\_\_\_

### Encuesta a los colaboradores del Comercial Tadiz

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación "RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL Y SU DESEMPEÑO EN EL COMERCIAL TADIZ EN PIURA 2021".

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias

Escala de medición consta :

(5) SIEMPRE - (4) CASI SIEMPRE- (3) ALGUNAS VECES - (2) CASI NUNCA - (1) NUNCA

### DATOS ESPECÍFICOS

ITEMS		S	CS	AV	CN	N
		5	4	3	2	1
N° de ítems	Variable : Reclutamiento de Personal					
	Dimensión : Planeación de Personal					
1	La empresa realiza el pronóstico de los requerimientos de personal.					
2	El personal cuenta con experiencia laboral de acuerdo al puesto de trabajo.					
3	Las pruebas de conocimientos y habilidades fueron pertinentes del puesto de trabajo.					
4	Conoce las tareas y responsabilidades del puesto de trabajo.					
5	Conoce y actúa de acuerdo a las normas de la empresa.					

ITEMS		S	CS	AV	CN	N
		5	4	3	2	1
	<b>Dimensión : Reclutamiento interno</b>					
6	Conoce acerca de la descripción de su puesto.					
7	Existe línea de carrera en la empresa.					
8	Cómo considera usted el reclutamiento interno que se lleva a cabo en la empresa.					
9	Se siente identificado (a) con la empresa.					
	<b>Dimensión : Reclutamiento Externo</b>					
10	Usted se informó de la convocatoria externa a través de los medios de comunicación.					
11	La empresa utiliza recomendaciones de instituciones de prestigio					
12	Se enteró usted a través de las redes sociales sobre las plazas de trabajo					
13	Conoce los resultados de evaluación de su desempeño.					
	<b>Variable : Desempeño laboral</b>					
	<b>Dimensión : Desempeño de la tarea</b>					
14	Asume con responsabilidades el puesto de trabajo.					
15	Siempre cumple con las metas del puesto de trabajo.					
16	La empresa da a conocer los objetivos y metas.					
17	Desarrollas tus actividades aprovechado al máximo tus asignaciones					
18	Existe un respeto entre colaboradores hacia el gerente de la empresa.					
	<b>Dimensión : Desempeño del contexto</b>					
19	Muestra respeto a sus colaboradores de la empresa					
20	Usted se automotiva en el trabajo y a la par se siente motivado por tu empleador.					
21	Realiza apoyo adicional cuando el administrador le solicita.					
	<b>Dimensión : Desempeño adaptivo</b>					
22	Muestran iniciativa en la empresa al realizar actividades de trabajo.					
23	Como colaborador se adapta con facilidad en el trabajo ante los cambios que realiza la empresa.					
24	Utilizan ideas creativas para dar solución a las dificultades de la empresa					
<b>Datos Personales</b>						
Edad:		Estado Civil:				
Sexo:		Ocupación:				
Fecha:						

## Anexo 5: Guía de entrevista

 <b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</b>	
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN	
Guía de entrevista aplicada al administrador de la empresa Tadiz en el 2021	
N° de ítems	Ítems
1	¿El área del talento humano realiza una evaluación de las necesidades de los puestos en la empresa?
2	¿La empresa cuenta con una persona encargada para el reclutamiento del personal?
3	¿La empresa cuenta con un personal que realiza la descripción de puestos de acuerdo a las necesidades que necesita?
4	¿La empresa realiza evaluaciones en el desempeño del personal?
5	¿La empresa realiza capacitaciones, talleres para mejorar el desempeño del colaborador?
6	¿Considera las fuentes de reclutamiento interno que utiliza la empresa?
7	¿Cuenta con un personal idóneo en la empresa?
8	¿La empresa considera los archivos del colaborador en forma digital?
9	¿La empresa aplica técnicas de reclutamiento externo?
10	¿La empresa aplica técnicas de reclutamiento externo en base a los expedientes que presenta los candidatos?
11	¿La empresa utiliza las técnicas de reclutamiento externo en las redes sociales?
11	La empresa considera las fuentes de reclutamiento externo a través de las páginas de empleo.
12	¿Usted conoce si el personal realiza las actividades con responsabilidad en la empresa?
13	¿El personal realiza las actividades de forma eficaz en la empresa?
14	¿Usted evalúa al personal que cumple con objetivos y metas trazadas por la empresa?
15	¿Usted supervisa al personal si desarrolla a tiempo las actividades y funciones que asigna la empresa?
16	¿Usted observa al personal si realmente le demuestran respeto?
17	¿Usted observa si hay respeto a los colaboradores de la empresa?
18	¿Usted motiva al personal que labora en la empresa?
19	¿Observa usted si realmente existe un apoyo organizacional entre los colaboradores?
20	¿Usted observa a los colaboradores si demuestran iniciativa en las actividades que realiza la empresa?
21	¿Usted observa si los colaboradores se adaptan ante los cambios que realiza la empresa?
22	¿La empresa fomenta la creatividad en el trabajo?

Anexo 6: Matriz de instrumento del Cuestionario

Variables	Dimensiones	Indicadores		Instrumento : cuestionario de encuesta	
				N° de ítems	Ítems
<b>X :</b> <b>Reclutamiento de personal</b>	<b>X1:</b> <b>Planeación de personal</b>	X1.1	Determinación de las necesidades de la empresa en el personal.	1	Usted cree que la empresa realiza un pronóstico de los requerimientos de personal
		X1.2	Análisis de puestos.	2	Usted cuenta con experiencia laboral de acuerdo a su puesto de trabajo
		X1.3	Descripción de puestos.	3	Como estuvo la prueba de conocimientos y habilidades requeridos por el puesto de trabajo
	<b>X2</b> <b>Reclutamiento interno</b>	X2.1	Técnicas de reclutamiento interno.	4	Conoce acerca de la descripción de su puesto
				5	Existe línea de carrera en la empresa
		X2.2	Fuentes de reclutamiento interno.	6	Como considera usted el reclutamiento interno que se lleva a cabo en la empresa
				7	Se siente identificada con la empresa
	X3.1	Técnicas de reclutamiento externo.	8	Usted se informó de la convocatoria interna a través del administrador	

	<b>X3 : Reclutamiento Externo</b>			9	La empresa utiliza recomendaciones de instituciones de prestigios
				10	Se enteró usted a través de las redes sociales sobre las plazas de trabajo.
		X3.2	Fuentes de reclutamiento externo.	11	Cómo calificaría el desempeño laboral en la empresa.
<b>Y: Desempeño laboral</b>	<b>Y1: Desempeño en la tarea.</b>	Y1.1	Responsabilidad	12	La empresa te asigna responsabilidades respecto al puesto de trabajo
		Y1.2	Eficacia	13	Realiza las actividades de forma eficaz en la empresa.
		Y1.3	Eficiencia	14	La empresa da a conocer los objetivos y metas.
				15	Se desarrolla a tiempo las actividades y funciones que la empresa te asigna.
		Y1.4	Respeto al gerente	16	Existe un respeto entre colaboradores hacia el gerente de la empresa.
	<b>Y2: Desempeño del contexto</b>	Y2.1	Respeto a los colaboradores.	17	Muestra respeto a los colaboradores de la empresa
		Y2.2	Motivación en el trabajo.	18	Realiza actividades de motivación en la empresa
		Y2.3	Apoyo organizacional.	19	Realiza apoyo organizacional adicional cuando el administrador le indica.
	<b>Y3: Desempeño adaptivo</b>	Y3.1	Iniciativa del colaborador	20	Muestran iniciativa en la empresa al realizar actividades de trabajo.
		Y3.2	Adaptación laboral	21	Como colaborador se adapta con facilidad en el trabajo ante los cambios que realiza la empresa.
		Y3.3	Creatividad	22	Utilizan ideas creativas para dar solución a las dificultades de la empresa.

Anexo 6: Matriz de instrumento de la guía de entrevista

Variables	Dimensiones	Indicadores		Instrumento: Guía de entrevista.	
				N° de ítems	Ítems
<b>X :</b> <b>Reclutamiento de personal</b>	<b>X1:</b> <b>Planeación de personal</b>	X1.1	Determinación de las necesidades de la empresa en el personal.	1	¿El área del talento humano realiza una evaluación de las necesidades de los puestos en la empresa?
		X1.2	Análisis de puestos.	2	¿La empresa cuenta con una persona encargada para el reclutamiento del personal?
		X1.3	Descripción de puestos.	3	¿La empresa cuenta con un personal que realiza la descripción de puestos de acuerdo a las necesidades que necesita?
	<b>X2 :</b> <b>Reclutamiento interno</b>	X2.1	Técnicas de reclutamiento interno.	4	¿La empresa realiza evaluaciones en el desempeño del personal?
				5	¿La empresa realiza capacitaciones, talleres para mejorar el desempeño del colaborador?
		X2.2	Fuentes de reclutamiento interno.	6	¿Considera las fuentes de reclutamiento interno que utiliza la empresa?
				7	¿Cuenta con un personal idóneo en la empresa?
				8	¿La empresa considera los archivos del colaborador en forma digital?
	<b>X3 :</b> <b>Reclutamiento Externo</b>	X3.1	Técnicas de reclutamiento externo.	9	¿La empresa aplica técnicas de reclutamiento externo?
				10	¿La empresa aplica técnicas de reclutamiento externo en base a los expedientes que presenta los candidatos?

				11	¿La empresa utiliza las técnicas de reclutamiento externo en las redes sociales?
		X3.2	Fuentes de reclutamiento externo.	11	La empresa considera las fuentes de reclutamiento externo a través de las páginas de empleo.
<b>Y: Desempeño laboral</b>	<b>Y1: Desempeño en la tarea.</b>	Y1.1	Responsabilidad	12	¿Usted conoce si el personal realiza las actividades con responsabilidad en la empresa?
		Y1.2	Eficacia	13	¿El personal realiza las actividades de forma eficaz en la empresa?
		Y1.3	Eficiencia	14	¿Usted evalúa al personal que cumple con objetivos y metas trazadas por la empresa?
				15	¿Usted supervisa al personal si desarrolla a tiempo las actividades y funciones que asigna la empresa?
	Y1.4	Respeto al gerente	16	¿Usted observa al personal si realmente le demuestran respeto?	
	<b>Y2: Desempeño del contexto</b>	Y2.1	Respeto a los colaboradores.	17	¿Usted observa si hay respeto a los colaboradores de la empresa?
		Y2.2	Motivación en el trabajo.	18	¿Usted motiva al personal que labora en la empresa?
		Y2.3	Apoyo organizacional.	19	¿Observa usted si realmente existe un apoyo organizacional entre los colaboradores?
	<b>Y3: Desempeño adaptivo</b>	Y3.1	Iniciativa del colaborador	20	¿Usted observa a los colaboradores si demuestran iniciativa en las actividades que realiza la empresa?
		Y3.2	Adaptación laboral	21	¿Usted observa si los colaboradores se adaptan ante los cambios que realiza la empresa?
Y3.3		Creatividad	22	¿La empresa fomenta la creatividad en el trabajo?	

## ANEXO 7: VALIDACIONES



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mercedes René Palacios de Briceño, con DNI N° 02845588 Doctora en Ciencias Administrativas con N° ANR: A1629092, de profesión Licenciada en Administración desempeñándome actualmente como docente en la Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Reclutamiento de Personal y desempeño cuestionario dirigido a colaboradores del comercial Tadziz en Piura, 2021.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 20 días del mes de diciembre del Dos mil veintiuno.

Dra. : Mercedes René Palacios de Briceño  
DNI : 02845588  
Especialidad : Lic. en administración  
E-mail : mrpalaciosd@ucvvirtual.edu.pe

“Reclutamiento de personal y su desempeño en el comercial Tadiz en Piura, 2021”

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO.**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				96	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				97	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				97	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				97	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en																				97	



## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos Antonio Angulo Corcuera, identificado con DNI N° 06437510, Magister en Administración de Negocios, de profesión Licenciado en Administración, desempeñándome actualmente como docente a tiempo completo en la universidad César Vallejo de Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos Cuestionarios:

*“El reclutamiento de personal y el desempeño en Comercial Tadiz Piura 2021”.*

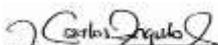
Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

Reclutamiento de Personal y desempeño. Cuestionario dirigido a colaboradores de Comercial Tadiz Piura 2021.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

Desempeño. Cuestionario dirigido a colaboradores de Comercial Tadiz Piura 2021.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 17 días del mes de diciembre del Dos mil Veintiuno.

Mgtr. : Carlos Angulo Corcuera  
DNI : 06437510  
Especialidad : GTH – Marketing - Finanzas  
E-mail : angulo@ucvvirtual.edu.pe



MBA. Carlos Angulo Corcuera  
Magister en Administración de Negocios  
Licenciado en Administración  
CLAD. N° 134183



## “El Reclutamiento de personal y el desempeño en Comercial Tadiz Piura 2021”

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				96	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				97	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			95		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				96	





## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, José Martín Lazo Sánchez, con DNI N° 02778943, Magister en Administración con mención en Gerencia Empresarial, Licenciado en Ciencias Administrativas, Registro Único Colegiatura N° 23792, desempeñándome actualmente como Docente de la Escuela de Administración UCV Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos Cuestionarios:

*"El reclutamiento de personal y el desempeño en Comercial Tadz Piura 2021"*.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

Reclutamiento de Personal, Cuestionario dirigido a colaboradores de Comercial Tadz Piura 2021.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓



**“El Reclutamiento de personal y el desempeño en Comercial Tadiz Piura 2021”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			95		
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95		
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			95		
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			95		
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			95		
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las																			95		



## I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE :	<b>María Gladys Benites Macalupú Diego Alonso Hernández Quevedo</b>
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	<b>Reclutamiento de personal y su desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021</b>
1.3. ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN :	<b>TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ADMINISTRADOR</b>
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	<b>Cuestionario de reclutamiento de personal</b>
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	<b><i>KR-20 kuder Richardson</i> ( )</b>
	<b><i>Alfa de Cronbach.</i> ( X )</b>
1.6. FECHA DE APLICACIÓN :	<b>12-01-2022</b>
1.7. MUESTRA APLICADA :	<b>24</b>

## II. CONFIABILIDAD

<b>ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:</b>	<b>0.875</b>
---	--------------

## III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

<p>Ítems evaluados: 13</p> <p>Ítems eliminados: 0</p> <p>La confiabilidad del instrumento se determinó usando el índice de consistencia y coherencia interna, Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.875, cae en un rango de confiabilidad alto, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento para evaluar el reclutamiento de personal</p>
---



Docente : MSc. Lemin Abanto Cerna  
Lic. ESTADÍSTICA  
COESPE 506

## I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE :	<b>María Gladys Benites Macalupú Diego Alonso Hernández Quevedo</b>
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	<b>Reclutamiento de personal y su desempeño en el comercial Tadiz en Piura 2021</b>
1.3. ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN :	<b>TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ADMINISTRADOR</b>
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	<b>Cuestionario de desempeño laboral</b>
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	<b><i>KR-20 kuder Richardson</i> ( )</b>
	<b><i>Alfa de Cronbach.</i> ( X )</b>
1.6. FECHA DE APLICACIÓN :	<b>12-01-2022</b>
1.7. MUESTRA APLICADA :	<b>24</b>

## II. CONFIABILIDAD

<b>ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:</b>	<b>0.867</b>
---	--------------

## III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

<p>Ítems evaluados: 11</p> <p>Ítems eliminados: 0</p> <p>La confiabilidad del instrumento se determinó usando el índice de consistencia y coherencia interna, Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.867, cae en un rango de confiabilidad alto, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento para evaluar el desempeño laboral</p>
---



Docente : MSc. Lemin Abanto Cerna  
Lic. ESTADÍSTICA  
COESPE 506