



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Impacto del reclutamiento de talento humano en la gestión
administrativa del Instituto de Investigación Nutricional, en la
Sede Gardenias 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Carrasco Maza, Katherin Fiorela (ORCID: 0000-0002-5464-7630)

ASESORA:

Dra. África Del Valle Calanchez De Bracho (ORCID:0000-0002-9246-9927)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2022

DEDICATORIA

Mi tesis está dedicada con todo amor a mi papá Fernando, quién partió el 2021 de una manera repentina, sé que de donde esté me ha dado fuerza y motivación para realizar este arduo trabajo, a mi madre Consuelo quién no dudaba en apoyarme las veces que tenía percances en mi paso por la universidad, y también pero no menos importante a Miguel, mi enamorado y amigo quién guió mis ideas y se amaneció conmigo confiando en mi capacidad, esto es por ustedes y espero seguir contando con su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme llegar a este momento, cuando comencé este gran paso veía muy de lejos el día de la sustentación, hoy puedo decir que estoy muy orgullosa de haberlo logrado.

Agradezco también a mi asesora, la Dra. África Calanchez, quién nos brindó las herramientas necesarias para tener una buena investigación, siempre con mucha paciencia y muchas ganas de apoyar a todos sus alumnos.

Y para finalizar agradezco al Director General Homero Miranda, quién me dio la facilidad y acceso de poder realizar mi investigación en la empresa dirigida por él.

Todos estos apoyos han permitido la culminación exitosa de esta tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE DE CONTENIDO	IV
ÍNDICE DE FIGURAS	V
ÍNDICE DE TABLAS	VI
Resumen	VII
Abstract	VIII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y Operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
VIII. REFERENCIAS	42
ANEXOS	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Pirámide de las necesidades	11
Figura 2. Fases del proceso de selección	13
Figura 3. Fases del proceso administrativo	17
Figura 4. Clasificación en la escala de Likert	21
Figura 5. Validadores del instrumento	22
Figura 6. Índice de fiabilidad V1-V2	22
Figura 7. Resultados de la dimensión motivación	25
Figura 8. Resultados de la dimensión necesidad de superación	26
Figura 9. Resultados de la dimensión teoría clásica	27
Figura 10. Resultados de la dimensión teoría científica	28
Figura 11. Resultados de la dimensión teoría de la burocracia	29
Figura 12. Resultados de la dimensión teoría de las relaciones humanas	30
Figura 13. Resultados de la dimensión teoría del comportamiento	31

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dimensión motivación	25
Tabla 2. Dimensión necesidad de superación	26
Tabla 3. Dimensión teoría clásica	27
Tabla 4. Dimensión teoría científica	28
Tabla 5. Dimensión teoría de la burocracia	29
Tabla 6. Dimensión teoría de las relaciones humanas	30
Tabla 7. Dimensión teoría del comportamiento	31
Tabla 8. Prueba de normalidad	32
Tabla 9. Correlación – Prueba de hipótesis	32
Tabla 10. Comprobación de objetivo específico 1. Procedimiento de selección	33
Tabla 11. Comprobación de objetivo específico 2. Incorporación de trabajadores	34
Tabla 12. Comprobación de objetivo específico 3. Captación laboral	35

Resumen

El presente estudio de Investigación tuvo como objetivo establecer el impacto del reclutamiento de talento humano en la gestión administrativa del Instituto de Investigación Nutricional, en la Sede Gardenias 2022. La metodología fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental: transversal, descriptivo, correlacional.

Esta investigación tuvo como población a 31 trabajadores del Instituto de Investigación Nutricional, utilizando a la encuesta como instrumento de recolección de datos, el cual fue analizado con el sistema estadístico SPSS 26, arrojando que existe según el coeficiente de Spearman, la variable reclutamiento de talento humano y gestión administrativa tienen un nivel de correlación positiva-perfecta.

Por lo tanto, se puede llegar a la conclusión que el reclutamiento de talento humano y la gestión administrativa, son dos áreas que siempre estarán enlazadas ya que una depende de su buen funcionamiento y selección para obtener buenos resultados.

Palabras clave: gestión administrativa, recursos humanos, talento humano.

Abstract

The objective of this research study was to establish the impact of the recruitment of human talent in the administrative management of the Nutritional Research Institute, at the Gardenias 2022 Headquarters. The methodology was of an applied type, quantitative approach, with a non-experimental design: cross-sectional, descriptive, correlational.

This research had 31 workers from the Nutritional Research Institute as a population, using the survey as a data collection instrument, which was analyzed with the SPSS 26 statistical system, showing that according to the Spearman coefficient, the talent recruitment variable Human resources and administrative management have a positive-perfect correlation level.

Therefore, it can be concluded that the recruitment of human talent and administrative management are two areas that will always be linked, since one depends on their proper functioning and selection to obtain good results.

Keywords: administrative management, human resources, human talent.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las empresas se enfrentan a diversas situaciones, una de ellas es el reclutamiento de talento humano, según Frías et al.(2017) este proceso es el primer eslabón de una cadena de procesos orientados a cubrir una vacante. El área de recursos humanos necesita tener una sucesión de estrategias, así como también irse actualizando periódicamente en conocimientos, porque no sabemos con qué desafíos podemos encontrarnos en el día a día. La persona elegida debe compartir los mismos objetivos de la empresa para así poder llegar a la meta en común.

Con relación a la gestión administrativa, según Batet et al. (2020) es el desempeño de actividades grupales que ayuda de manera positiva a optimizar los recursos de la empresa para obtener resultados y efectuar con los objetivos administrativos a corto y largo plazo. Mientras que para Quiroa et al. (2020), en la gestión administrativa se utilizan técnicas y procedimientos para ofrecer eficiencia. Por consiguiente, el reclutamiento del personal y la gestión administrativa es la relación de actividades que permitirá evitar problemas, buscando el bienestar de la empresa u organización.

A nivel internacional, según Boix et al.(2020) en su estudio realizado en Italia se pudo constatar que las empresas usan sistemas de acceso que da prioridad al reclutamiento basado en la carrera de estudio. El proceso de reclutamiento se basa no solamente en conocer el perfil del candidato, sino evaluando la relación internacional que ha tenido en otras culturas para poder determinar el nivel de conocimiento en distintos mercados, por ejemplo, según estudios en México es muy común este proceso y se ve reflejado en la empresa automotriz aeroespacial, retail. Por consiguiente, las demás empresas internacionales se guiarán en este proceso de selección para encontrar una buena cartera de profesionales.

A nivel nacional, Naumov et al. (2018) menciona que, el manejo del capital humano es esencial para el correcto funcionamiento de una organización. Por su parte, Amo et al. (2019) indica que uno de los retos más grandes es la captación

de personal, seguida de su preparación. Dueñas et al. (2016) nos muestra que existen técnicas para la correcta selección del personal, mientras que Fernández et al. (2017) manifiesta que, los continuos cambios técnicos han obligado que todos estemos en constante formación, ampliando conocimientos y actitudes, así mismo, Grados et al. (2017) expresa la importancia de las modalidades de reclutamiento de personal, como el outsourcing, donde se puede realizar con estudiantes con las capacidades para comenzar sus prácticas profesionales. De igual manera, según Ferro et al. (2020) el reclutamiento de talento humano es el proceso de diferentes etapas que deben pasar los postulantes a la vacante en cuestión,

Mientras que, en países emergentes como la economía peruana, el procedimiento de reclutamiento de recursos humanos en algunas empresas utiliza el esquema de outsourcing, tal como lo indicó Grados, este proceso implica dividir las tareas dentro de un área específica para aumentar la producción dentro de una empresa, el empleado se especializa en un objetivo, las tareas van desde lo más sencillo hasta lo más complejo.

En el Instituto de Investigación Nutricional, en la Sede Gardenias, el cual es una entidad sin fines de lucro, fundada en 1971 con la primera sede en el distrito de La Molina, en el momento actual presenta algunas fallas durante el procedimiento de reclutamiento de personal porque luego de haber seleccionado al personal para ocupar el área disponible, en algunos casos las gestiones administrativas se han vuelto de un proceso sencillo a un proceso conflictivo y difícil, puesto que el personal en el área, no se encuentra enfocado o preparado para las tareas mismas del puesto al que pertenece, esto trae como consecuencia una demora en los procesos, generando incomodidad en los mismos, por esta razón, es importante que se considere y corrobore los estudios profesionales, aptitudes y actitudes que podamos encontrar en los candidatos, para evitar que en el momento que ya se encuentre laborando, las funciones le sean desconocidas o difíciles de manejar.

En esta investigación el planteamiento general del problema es el siguiente: ¿Cuál es el impacto del reclutamiento de talento humano en la gestión administrativa en el Instituto de Investigación Nutricional, en la Sede Gardenias?

Y como problemas específicos: ¿Cuál es el impacto del procedimiento de selección en la gestión administrativa del Instituto de Investigación Nutricional, en la Sede Gardenias? ¿Cuál es el impacto de la incorporación de trabajadores en la gestión administrativa del Instituto de Investigación Nutricional, en la Sede Gardenias? ¿Cuál es el impacto de la captación laboral en la gestión administrativa del Instituto de Investigación Nutricional, en la Sede Gardenias?

En la justificación de la investigación, empezaremos por la justificación de conveniencia, este estudio sirve para generar un adecuado procedimiento de recopilación y selección de talento humano para una mejora gestión administrativa; ahora, en la justificación práctica, nos ayudará a resolver una incertidumbre respecto a la elección del talento humano; en el aspecto metodológico, esta investigación será útil en la recolección de datos mediante la realización de encuestas; en el aspecto social, servirá a la sociedad para poder identificar y aplicar un correcto proceso de reclutamiento en las empresas.

Finalmente, en el valor teórico, podremos analizar la relación y el efecto que tienen las variables en estudio, para que con estos nuevos resultados se pueda tener conocimiento de lo importante que es contar con una buena selección de personal.

Con lo antes descrito, nos lleva a plantear como objetivo general: establecer el impacto del reclutamiento de talento humano en la gestión administrativa del Instituto de Investigación Nutricional, en la Sede Gardenias 2022, por lo tanto, los objetivos específicos serían los siguientes, el primero determinar el impacto del procedimiento de selección en la gestión administrativa del Instituto de Investigación Nutricional, en la Sede Gardenias 2022, el segundo objetivo, fijar el impacto de la incorporación de trabajadores en la gestión administrativa del Instituto de Investigación Nutricional, en la Sede Gardenias 2022 y el tercer objetivo es obtener el impacto sobre la captación laboral en la gestión administrativa del Instituto de Investigación Nutricional, en la Sede Gardenias 2022.

Nuestra hipótesis general existe impacto significativo del reclutamiento de talento humano en la gestión administrativa del Instituto de Investigación

Nutricional, en la Sede Gardenias, como primer hipótesis específica se identifica si el proceso de selección impacta significativamente y de manera positiva en la gestión administrativa del Instituto de Investigación nutricional, en la Sede Gardenias, el segunda hipótesis específica, la incorporación de trabajadores impacta significativamente y de manera positiva en la gestión administrativa del Instituto de Investigación Nutricional, en la Sede Gardenias y la última hipótesis específica, la captación laboral impacta significativamente y de manera positiva en la gestión administrativa del Instituto de Investigación Nutricional, en la Sede Gardenias.

II. MARCO TEÓRICO

En esta parte del proyecto de investigación se comenzó hablando de los antecedentes.

En la tesis de Cancinos (2018) titulada: “Selección de personal y desempeño laboral (Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur)”, cuyo objetivo fue: Indicar la validez del procedimiento de reclutamiento de talento humano en empresas privadas en Bucaramanga, con un diseño descriptivo que nos ayude a identificar si se ha empleado un proceso correcto en la selección de personal, en aspectos como desempeño, compromiso, planificación, eficiencia, beneficios y problemas; por intermedio de la categorización inductiva y deductiva de los datos obtenidos, buscando el propósito de establecer las categorías más recurrente. Mientras que, la metodología utilizada fue de tipo estadística descriptiva. Los resultados muestran que el 50%, es decir, la mitad de la población tasada tiene conocimientos y aplicación de normas y leyes dentro de la empresa, el 28% se preocupa más en su imagen personal, el 50% es responsable a la hora de entregar o presentar informes, y el 58% es admirable en la presencia a su trabajo, evitando faltar por motivos innecesarios, como también se encontró que el 28% no cuenta con iniciativa a nivel personal en las actividades de rutina, el 19% necesita aumentar sus capacidades a la hora de tomar decisiones, el 22% no cuenta con la habilidad de negociación. Concluyendo identificamos que durante el procedimiento de selección de talento humano se vincula de forma formidable con el procedimiento de la evaluación

del desempeño, puesto que las debilidades y fortalezas inversas en la selección de personal son evidenciables en los niveles de desempeño. Durante el procedimiento de Selección de talento humano existe certidumbre de 71.15% lo que se le estima como idóneo.

Por otro lado, la tesis de Quiroga y Villacres (2021) titulada: “La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil”, cuyo objetivo fue, formar la repercusión de la Gestión Administrativa no proyectada, en el desempeño del personal de la cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil, para esta investigación el tipo de metodología que aplicó fue, Balanced Scorecard o también cuadro de mando integral. Los resultados indican que la dirección administrativa y operativa de la cantera Rigot S.A. es moderadamente considerable en contraste a la eficiencia, por lo tanto, se llegó a la conclusión que se debe disminuir el nivel de ausentismo, de tal manera que se generó un aumento del 100% en el tercer periodo, evidenciando la incidencia no organizada y planificada de la gestión administrativa, en el desempeño del personal.

Asimismo, en el artículo de Martínez y Vargas (2019) titulado: “Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local”, cuyo objetivo fue crear un sistema para el procedimiento de reclutamiento de talento humano en la fábrica "La Época", de la Unidad de Alimentos de Consolación del Sur, que favorezca la atracción de colaboradores eficientes a cargo del desarrollo local, utilizando la metodología de tipo teórico. Se obtiene como resultado que hay un mínimo de peligro de optar por candidatos no aptos para el puesto que se promete, o simplemente no se adaptan a la cultura organizacional con respecto a los valores y la ideología empresarial. Concluyendo así que el estudio realizado permite indicar la presencia de instrucciones que respaldan la investigación y su jerarquía en el argumento empresarial, máxime si la gestión de este procedimiento se efectúa en entidades que compiten por la realización de proyectos de desarrollo locales.

De la misma manera, en el artículo de Castro (2020) titulado: “Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario”, que tenía como objetivo trazar un piloto de Gestión de recursos humanos con la intención de tener una

mejora en el desempeño profesional de los trabajadores en el establecimiento financiero. Se empleó la metodología deductiva. En efecto, los resultados arrojaron largos periodos de trabajo y bajo salario, además de la recurrente rotación de colaboradores, lo que trae como consecuencia que los colaboradores no se sientan comprometidos con el Banco Solidario. Dando como conclusiones que la proposición presentada en este artículo sigue al objetivo planteado, y se dirige a comunicar de forma correcta el talento humano, con la elaboración de tácticas para cada componente que constituye el modelo, naturalmente la institución financiera podrá optimizar el desempeño laboral.

Esto representa una opción para el progreso del talento humano, que proporciona la mejora de la gestión institucional, generando mejor ambiente laboral, disminución de rotación de los oficinistas dentro de las áreas de trabajo, retribución justa con un plan de trabajo de acuerdo a lo que indica el código de trabajo ecuatoriano, como también, accede a que la entidad financiera goce de la optimización de los recursos a través de la eficiencia y eficacia del recurso humano, agrandando la producción obteniendo que sus resultados sean insuperables.

En la tesis de Torre (2018) titulada: “Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de la Victoria, 2018”, que se planteó como objetivo, generar un procedimiento de selección de recursos humanos con el objetivo de optimizar el desempeño laboral en la Municipalidad de La Victoria, 2018, usando como metodología un diseño no experimental-transaccional correlacional causal, Dando como resultado que no hay un procedimiento fijo y organizado para la elección de candidatos a laborar en las diferentes áreas y sedes de la municipalidad, por lo que la información que más resaltó fue que el 53% de los entrevistados revelan que no se les proporciona información en caso de existir personal nuevo, ni como tampoco qué trabajos van a realizar. Se ha alcanzado la solución de efectuar un piloto de elección de trabajadores para optimizar el desempeño en la municipalidad. Llegando a la conclusión que desarrollan con deficiencia su trabajo, causando una imagen errónea institucional al instante de facilitar los servicios a los

participantes, del mismo modo, reduciendo la productividad para los jefes de área.

Además, en la tesis de Huamani y Álvarez (2018), titulada: “Gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018”, teniendo como objetivo, establecer la dependencia de la gestión de talento humano y la parte administrativa en la Unidad de la Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018. El tipo de metodología usada es no experimental. Como resultado obtenemos que con vínculo a la variable gestión de recursos humanos y la dimensión con el control en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa, presenta una correlación de 0.882 que corresponde al nivel de correlación positiva alta, aprobando la hipótesis planteada. Se concluye determinando la relación directa, así como la gestión de talento humano y la parte administrativa, según lo perciben los personales de la UGEL La Joya, 2018, con una cifra de correlación de Pearson $r = 0,408$, que pertenece a un nivel de correlación moderada.

También en la tesis de Huamani y Manrique (2019), titulada: “Procesos administrativos y desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de seguridad ciudadana y vial de la municipalidad de Villa El Salvador 2019” cuyo objetivo fue establecer la correlación que hay en los procedimientos administrativos y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Vial de la Municipalidad de Villa El Salvador. En esta investigación se utilizó la metodología de encuestas. Los resultados fueron que entre las variables de selección, talento humano y calidad de trabajo marcan que mediante el coeficiente de Spearman se alcanzó un total del 0.640, asimismo. La selección de talento humano y trabajo en grupo consiguió un valor de 0.613, por ende, muestra que si hay una relación positiva considerable. Obteniendo como conclusión que existe relación positiva moderada entre los procedimientos administrativos y el desempeño en la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Vial de la Municipalidad de Villa El Salvador- 2019 con un coeficiente de correlación Rho Spearman 0,641 y un valor $p = 0.000$ menor al nivel de significancia de 0.05. En resumen, la relación es positiva, moderada, lo que señala que se encontrará

en constante actualización, existieron mejoras de capacidades en lo que respecta al aspecto laboral.

Mientras que en la tesis de Guevara y Villanueva (2019) titulada: "Selección del personal y desempeño laboral en la empresa tiendas exclusivas S.R.L. en la ciudad de Cajamarca, 2019." Teniendo como objetivo identificar la correlación del procedimiento de selección del talento humano y el desempeño de la empresa Tiendas Exclusiva S.R.L. en Cajamarca, 2019, usando la metodología de tipo no experimental. Los resultados determinaron que hay una relación estrecha entre el procedimiento de selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores, tanto que el procedimiento de elección se considera eficiente en un 71.15% y el desempeño de los colaboradores se encuentra dentro del rango aceptado. Se concluye que la selección de personal no está vincula de manera demostrativa en sus dimensiones pertinentes, ni en el desempeño, en Tiendas Exclusiva S.R.L. en el departamento de Cajamarca, 2019.

Adicionalmente, Tejada en su tesis (2019) titulada: "Gestión administrativa y el comportamiento organizacional en la empresa SCI en el área de Contact Center de lince – 2017". Con el objetivo de establecer la correlación de la gestión administrativa y el comportamiento organizacional en el Contact Center de la empresa SCI del distrito de Lince - 2019. Usando como metodología de tipo no experimental. Los resultados obtenidos demuestran que, si existe una correlación moderada, basándose en la planificación para la empresa SCI, lo que indica el lugar a querer llegar, basándose en las destrezas y los programas. Se obtiene como conclusión que si hay relación alta entre el área administrativa y la conducta organizacional en la empresa Servicios, Cobranzas e Inversiones – 2017, con una Rho de Spearman de 0.683 a un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05. Lo que se puede entender que para la empresa es considerablemente relevante tener no solo una organización en cuanto, a los recursos, objetivos y proyección de manera eficaz para la empresa, sino también de quienes la están componiendo.

Finalmente, en la tesis de Menacho (2018) titulada: "Gestión del recurso humano y área administrativa en la tesorería del Ministerio de salud, Lima, 2018, cuyo objetivo fue establecer la relación que existe entre el recurso humano y la gestión

administrativa en la tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018. La metodología de la investigación es tipo básica. Dando como resultados, el 80.77% de los encuestados indicaron que el área de recurso humano en contraste del área de tesorería está a un nivel medio; mientras que el 19.23% considera que está a un nivel alto. Como conclusiones se obtuvo que luego de los estudios realizados mediante encuestas, se obtiene que la variable de recursos humanos está relacionada el área administrativa.

Con respecto a la variable “Reclutamiento de talento humano”, se presentaron las siguientes teorías que la fundamentan, la teoría X, sustentada por McGregor (1957), donde enfatiza más a la motivación, mientras que la teoría Y enfocada más en la necesidad de superación de los colaboradores, según McGregor, estos deben ser considerados como personas que también sienten y piensan y no ser vistos como objetos que hacen una tarea laboral por exigencias.

La primera dimensión de esta teoría X, la motivación, que se entiende como algo interior que activa y dirige el comportamiento de cada persona. Es un concepto muy extenso que es dividido en 3 ramas, *motivación extrínseca*, *motivación intrínseca* y *la orientación motivacional* (Napolitano, 2018).

Dentro de la motivación extrínseca, definida por Peiró (2021) aquella que la persona no puede controlar y son basadas en recompensas negativas como recompensas positivas, pero que se manifiestan fuera del control de la persona que efectúa estas acciones. Mientras que para Rovira (2017) la motivación extrínseca, lo define como algo fuera de control para la persona que las realiza, indica también que estas se encuentran vinculados a factores externos que no son controlados por el individuo. Se consideran así todos aquellos premios o recompensas. En contraste con esta idea, en un artículo de Asana (2021), también menciona que este tipo de motivación es estimulada por premios y añade que estas pueden ser beneficiosos al equipo laboral, potenciándolo y haciéndolo trabajar de manera eficiente.

Por el contrario, la segunda dimensión es la motivación intrínseca, la cual es definida por Gamboa (2017), como aquella que viene del interior de cada uno, que motiva a ejecutar cosas que verdaderamente te gustan, no necesitan de un

incentivo externo para ejecutar una actividad, se puede entender que está relacionado con la creatividad y la necesidad. En efecto, Sáez (2017) tiene un concepto muy parecido, el cual indica que la motivación intrínseca es aquella que nos lleva a realizar cosas simplemente por el gusto de realizarlas. Se sabe bien que todo mecanismo de trabajo se basa en ser productivos para obtener un mayor beneficio.

Mientras que la orientación motivacional para Fernández y Topa (2019), ayuda a pronosticar de gran manera las conductas de la ciudadanía, de manera concreta la orientación de aprendizaje se ve relacionada, de manera directa y de manera estadística, con las conductas organizacionales, la relación de estas dos variables no se ve afectada por las dificultades que pueda presentar. Así mismo, Fernández, Salinero y Topa (2019) pueden ver a la orientación motivacional como un predictor de rendimiento, por ejemplo, la conducta de un trabajador puede mostrarnos su rendimiento laboral, este criterio es muy importante porque nos puede seguir de guía para predecir la conducta laboral.

Como también, en un artículo de la Universidad UNADE (2021), la dimensión de esta teoría Y, es la necesidad de superación, la cual puede ser definida como un proceso en el que el individuo decide cambiar algunos aspectos de su vida, esta necesidad siempre será inclinado a algo positivo, es una necesidad que nos influye a crecer más allá de lo que siempre hemos sido, alcanzando así nuestras metas, objetivos o incluso también nuestros sueños.

Por otra parte, la teoría Y, sustentada también por Maslow (1937), es de la personalidad propuesta, la cual se basa en el deseo de superación personal que tiene cada persona, la cual se encuentra enlazada con sus necesidades y el logro de la satisfacción una vez realizadas.

Para Maslow esta teoría fue dividida en 2, uno de manera biológica, las necesidades que todos tenemos, conocidas como necesidades fisiológicas y el otro las necesidades que nacen por parte de un deseo, conocida también como necesidades psicológicas.

Por lo tanto, la primera dimensión de la teoría Y, son las necesidades fisiológicas para la Editorial Grudemi (2021), son aquellas necesidades consideradas

básicas y obligatorias por decirlo de alguna manera que ayudan a la sobrevivencia de los individuos, refiriendo a todas las cosas indispensables que el hombre requiere para vivir, muchas de estas necesidades fisiológicas deben cumplirse para que la vida del hombre no se vea afectada o vulnerable. En tanto según Sigelman (2018), indica que la primera necesidad de la pirámide de Maslow son las necesidades básicas que pueden ser entendidas como, alimento, agua, respiración, abrigo y ropa. Maslow estuvo más concentrado en saber que le hace feliz a la gente y como lograrlo.

Para el equipo Editorial Etece (2021), estas necesidades no pueden ser reemplazadas, cuando no están satisfechas es imposible avanzar en la pirámide de necesidades, es por ello que frente a este primer escalón nos vemos muy vulnerables.

Por consiguiente, en un artículo de la UNADE (2020), las necesidades fisiológicas, son el escalón más básico, son consideradas muy importantes para la supervivencia, estas necesidades hacen real la existencia del cuerpo y el equilibrio, todo esto se ve reflejado en la pirámide de Maslow presentada a continuación

Figura 1

Pirámide de las necesidades



Nota. La figura 1 representa la pirámide de las necesidades, según Maslow.

Por otra parte, Bispo (2022) habla de la segunda dimensión, que son las necesidades psicológicas, mencionando que el hombre es un ser que debe cubrir muchas necesidades, ya que al cubrir una, rápidamente aparece otra necesidad.

En el caso de Pascual (2019) menciona que las necesidades psicológicas se encuentran divididas en 3 partes: La primera es la competencia, interpretada como la necesidad de sentirse eficiente. En segundo lugar, la autonomía, que es la sensación de libre albedrío, también conocido como libertad, y por último punto, la relación con los demás, es la manera de interacción que se tiene con otros individuos.

Así pues, Picardi (2019), la fuerza laboral y la gestión del talento es muy cambiante día a día lo que lo vuelve más importante que nunca.

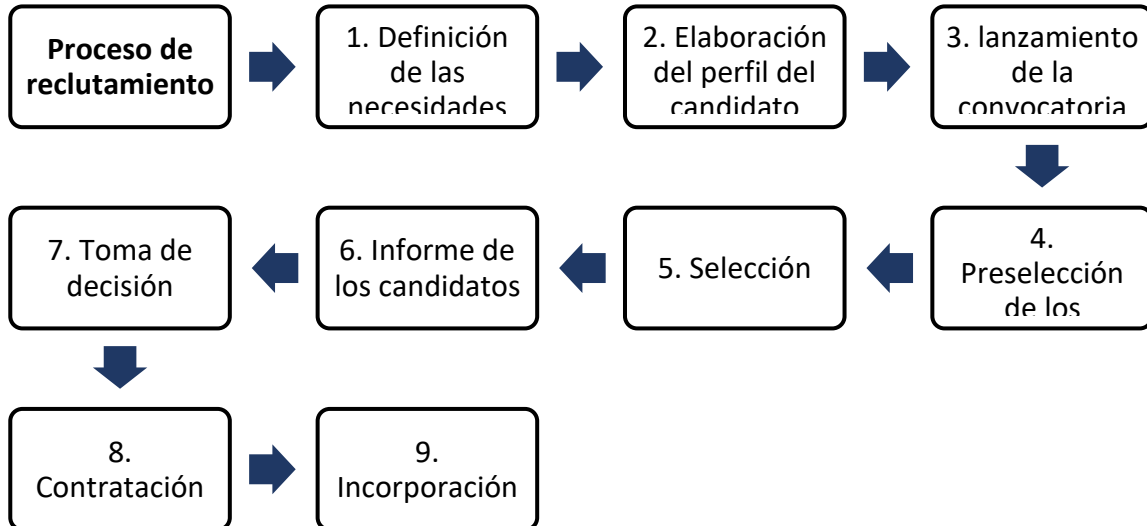
Según Taylor (2021), es necesario empezar a introducir este tema para poder desarrollar un mejor pensamiento acerca del reclutamiento de personal, esta también es una oportunidad de debate sobre que exactamente constituye talento humano. Hay diferentes perspectivas al respecto.

De otra manera, en el artículo de Business & Law School (2015) para lograr un buen reclutamiento de personal, es necesario ser muy cuidadosos con este proceso, cada persona tendrá objetivos a los cuales deberá adaptarse para cumplirlos, este proceso es básicamente como un rompecabezas, debes encontrar las piezas que calcen a la perfección.

El procedimiento de reclutamiento de talento humano tiene diversas fases, las cuales son:

Figura 2

Fases del proceso de selección



Nota. La figura 2, representa las fases del proceso de selección según Chiavenato.

Dentro de la definición de las necesidades del personal, esta primera fase se da cuando la empresa aclara las necesidades y si verdaderamente requiere contratar a un nuevo trabajador para cubrir estas necesidades.

En segundo lugar, se tiene la elaboración del perfil del candidato, una vez ya tomada la decisión de cubrir una necesidad, se realiza un listado de las funciones y competencias que este candidato debe cubrir.

Como tercer paso, el lanzamiento de la convocatoria, en esta fase la empresa busca a su nuevo candidato con la ayuda de diversos medios, desde los cuales pueden ser periódicos o aplicaciones de trabajo.

Con respecto a la cuarta fase del proceso, la preselección de los candidatos, una vez recibido el Curriculum Vitae de los diversos candidatos, se escogerá de manera rápida, el que más cubra las necesidades del puesto. En cuanto a la quinta fase, la cual es la selección, se procede con la entrevista a todos los candidatos seleccionados, donde en algunas ocasiones incluyen algunas pruebas de selección.

Así pues, el sexto paso es la referencia de los postulantes, con los datos obtenidos en la fase anterior se pone a discusión los aspectos buenos y malos de cada candidato

Por otro lado, la séptima fase es la toma de decisión, en esta parte se selecciona al candidato que cuente con el mejor perfil profesional.

Finalmente, la novena fase es la contratación, se invita al participante a una reunión donde se le indica las condiciones de su contrato, indicando funciones, horario, sueldo, etc. En muchos casos se menciona un tiempo de prueba, posterior a ello se procede con la firma y por último es la incorporación, se le indica al empleado las normas y el funcionamiento de la empresa, de ser posible un encargado del área de recursos humanos, lo guiará en un pequeño recorrido para conocer más a fondo.

En cuanto a la fundamentación teórica de la variable “reclutamiento de talento humano”, Carvajal (2016), hace énfasis en el proceso a la hora de realizar el reclutamiento, se considera como el grupo que toma la decisión de quien ingresa o no al equipo de trabajo. Por otra parte, Alles (2019), indica que el recurso humano es de dotes, de conocimientos y competencias, que harán que una persona resalte entre tantas, haciéndose candidato a desarrollarse responsablemente en un puesto de trabajo. En esa misma línea, Amo, (2019) menciona que el peor reto para un profesional es la captación, selección e incorporación de este.

Por último, Jiménez (2021), mencionó que el reclutamiento de talento humano engloba el procedimiento de elegir, contratar, emplear y capacitar al personal, también incluye en su definición al conjunto de estrategias y procesos que usa una organización para conseguir candidatos

Así pues, según Gómez (2018), la fundamentación de la variable gestión administrativa, se basa en la teoría clásica, científica, teoría de la burocracia, teoría de las relaciones humanas y la teoría del comportamiento organizacional.

En un artículo científico, publicado por la Universidad de Villanova (2022) La teoría clásica, de quien su representante es Henri Fayol indica que esta teoría

busca optimizar la eficiencia de una organización mediante procesos y funciones que se deben ir implementando para lograr los resultados esperados, esta teoría aboga por una concentración en el trabajo, liderazgo y la toma de decisiones y también en aprovechar el máximo de las ganancias.

De igual forma, para Brigido (2016), las teorías de la administración están unidas por dos conceptos en común, la eficiencia y la eficacia o en algunos casos conocido también como el rendimiento, la teoría clásica, por ejemplo, es diferente porque se concentra en el comportamiento de la organización.

Mientras que en un artículo de UKEssays (2018), la teoría científica, de la cual el representante es Frederick Taylor, reconocido también como el padre de la administración, define a esta como la técnica que basada en métodos y leyes científicas con el objetivo de obtener mejor aprovechamiento de la jornada laboral, impidiendo pérdida de tiempo y dinero en el procedimiento de producción. También menciona que, la teoría científica establece que las tareas deben estar identificadas para que cada trabajador sepa qué hacer y qué procedimientos seguir para lograrlo.

En relación con la teoría de la burocracia, para Anjali (2019), esta teoría fue introducida por Max Weber, la burocracia hace referencia a tener el control sobre un grupo en específico, mediante el conocimiento y el poder, se basa en: a) crear un sistema jerárquico dentro de la empresa y b) tener claro los conceptos de procedimientos, métodos y reglas para llevar a cabo las tareas.

En cuanto a la teoría de las relaciones humanas, según Gordon (2022), se centra en las necesidades por cada individuo, este sistema debe administrarse para satisfacer las necesidades laborales, se debe poner mucho cuidado en cómo se interactúa en grupos. Los principales contribuyentes de esta teoría son Elton Mayo y Mary Parker Follet.

Por consiguiente, para Alles (2018) la teoría del comportamiento desarrolla un estilo más dinámico y abierto, considerado democrático, mediante el cual administrar es para generar oportunidades, resolver conflictos y generar interacciones, esta es considerada la disciplina que hace frente al

comportamiento, como su mismo nombre lo dice, los colaboradores dentro de una empresa u organización.

La gestión administrativa, según Cipriano (2015), administración se deriva del latín ad lo que representa dirección, mientras que minister representa subordinación u obediencia, por ende, se puede traducir como algo que debe hacerse con órdenes o bajo el mando de alguien. Así mismo, Blandez (2016), menciona que se le asigna el nombre de proceso o gestión administrativos, ya que dentro de la organización u empresa existen una serie de actividades consecutivas significativas para lograr los objetivos en común.

En efecto, la gestión administrativa, según López (2019), se atribuye a diversas técnicas y procedimientos para tener un uso más eficaz de los recursos humanos como materiales que tiene una empresa u organización. Es un flujo de actividades, una tras otra, que se desarrollan en una organización, esta presenta diferentes fases que procederemos a llamarlas dimensiones, las cuales son planificación, organización, dirección y control.

La primera fase es la Planificación, para comenzar un proceso, primero es necesario tener claro a donde se desea llegar, para así poder fijar el curso de a donde se quiere llegar, establecer principios y verificar cuáles serán los recursos por emplear.

La planificación tiene 4 pasos: a) investigar el entorno y la competencia, es necesario para saber a qué se está enfrentando como organización. B) investigación interna, se requiere conocer a fondo los recursos a usar, las metas, etc. c) planeamiento de estrategias, políticas y propósitos, se requiere tener en consideración las estrategias a usar para tener un resultado eficaz. D) trabajos elaborados en corto, mediano y largo plazo, para lo cual es necesario tener un rumbo y que todas las opciones de planificación sean pequeñas, medianas o largas.

Con respecto a la Organización, luego de tener los objetivos claros, se debe realizar la siguiente pregunta ¿Cuál será la repartición del trabajo? ¿Cuáles son las competencias con las que cuenta cada persona? La organización es una serie de reglas y comportamientos que deben ser cumplidos por todos aquellos

que formen parte de la organización. El propósito es coordinar todos los recursos que esta tenga para lograr una meta en común.

En cuanto a la dirección, la persona que se encargue de dirigir la organización debe tener 2 características básicas, la armonía y el equilibrio, no necesariamente una sola persona puede estar a cargo, la dirección es la fase encargada de dirigir el proyecto, guiándolos o encaminándolos.

Con relación al Control, esta es la última fase de la gestión administrativa, esta fase ayudará a revisar el avance mediante indicadores o resultados, así tendremos una idea de hasta dónde hemos llegado en la gestión administrativa. Además, en esta fase se logró identificar si ha habido errores a lo largo de la gestión, detectando vacíos en algunas de las fases anteriores

Figura 3

Fases del proceso administrativo



Nota. La figura 3, representa las fases del proceso administrativo, según Chiavenato.

Por lo tanto, para Brewer (2020), regular o uniformizar los procesos de la administración es una idea un tanto imposible, la diversidad con la que ésta se define, lo hace difícil, por ello debe adaptarse al entorno y sus necesidades.

Así también, se puede indicar que el proceso administrativo es indispensable en las diferentes organizaciones y empresas, ya que se basa en la ejecución de las tareas previamente organizadas, buscando una meta en común.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo.

El enfoque cuantitativo, según Rus (2021), es aquella investigación que usa métodos estadísticos, es la única que puede concluir con resultados extrapolables, la finalidad de este enfoque es obtener resultados que sean utilizados y sirvan de manera correcta para la población en estudio.

Por ejemplo, para Cruz (2018), quién citó a Hernández y Cols (2003) indican que el enfoque cualitativo es la muestra de un grupo más pequeño de la población que nos interesa, con la que se realizará la recolección de datos, que está delimitada con mucha precisión.

Respecto al tipo de investigación fue de tipo aplicada, que según Lozada (2014), es un tipo de problema que busca solucionar un problema en especial que afecte a la sociedad, este es un tipo de investigación que analiza más a fondo en búsqueda de posibles soluciones, para posterior a ello ser aplicados.

Diseño no experimental: transversal, descriptivo, correlacional

Por lo tanto, para Riosco (2020), una investigación de diseño descriptivo correlacional es aquella que relaciona el grado de causa entre dos variables o más, se basa porque primero identifica las variables, las mide y luego se estima la correlación entre ellas.

Nivel: Descriptivo correlacional

Así mismo, Bilbao y Escobar (2020), mencionan que el tipo de investigación descriptivo se basa en evaluar dos variables, comparándolas entre sí, buscando medir el grado de interacción entre ambas.

Método: Hipotético deductivo

Para Westewicher (2020), el método hipotético deductivo consiste en obtener una conclusión con base en una idea, es decir, son afirmaciones usando la lógica para llegar a tener un resultado.

3.2. Variables y Operacionalización

Con respecto a la variable dependiente, la gestión administrativa, para Deusto (2021), esta es el área de una empresa que se vincula con el talento humano, trabaja y se encarga de sacar el potencial de manera correcta para que se consigan los objetivos trazados.

La importancia de esta área es tener claro que el buen uso hará que la empresa sea eficiente en cuanto a procesos utilizando sus recursos de manera eficaz.

Tal como para Sarmiento, Medina y Gutiérrez (2020), la definición operacional es el supuesto valor que se le otorga a la variable dentro de la investigación

Con referencia a la definición operacional de la variable gestión administrativa, se utilizó como instrumento de recolección de datos, la encuesta con una escala de Likert. Así pues, las dimensiones que se emplearon fueron los siguientes: teoría clásica, teoría científica, teoría de la burocracia, teoría de las relaciones humanas y la teoría del comportamiento.

Por otro lado, según Cravino (2021), los indicadores son instrumentos que tienen evidencia de una condición, y debe ser probado y de una fuente muy segura, ya que según su validez dependerá la relación que tendrá con los aspectos teóricos y empíricos.

Obteniendo, así como indicadores, la optimización de eficiencia, el uso de técnicas basadas en leyes, tener el control de un grupo específico, satisfacer las necesidades laborales y tener un estilo democrático.

En cuanto, el reclutamiento de talento humano, considerado como la variable dependiente, según Rico (2019), es la sucesión de actividades que se efectúan para cubrir una necesidad, buscando al candidato que más se asemeje a cubrir las expectativas del puesto laboral, con el paso del tiempo este proceso se ha

convertido extenso, tedioso y con diferentes metodologías, lo cual nos ayuda de cierta manera a elegir al mejor candidato, se debe tener una buena estructura de este proceso.

De la misma manera, según Caldero, Naranjo y Álvarez (2010), citados por Mojica (2018), consideran que el tema de gestión humana se encuentra enlazado con elementos como estrategia, conocimiento, cultura, innovación, calidad y producción, donde una vez conocido estos conceptos, se comienza a dar un rol más importante a las estrategias que se usen para llegar al objetivo en común.

Dicho así, las dimensiones que se utilizaron con esta variable son: la motivación y la necesidad de superación.

En suma, a esto, los indicadores empleados en la encuesta son: motivación extrínseca, basada en recompensas, motivación intrínseca relacionada con la necesidad, orientación motivacional referida a la conducta del trabajador, necesidades fisiológicas y por último las necesidades psicológicas.

3.3. Población, muestra y muestreo

En un artículo de la Universidad de Málaga, Arteaga (2017), define a la población como el conjunto de personas, es decir, un grupo, se debe mencionar toda información que se considere importante como la cantidad de participantes en la población y algunas características de este.

De tal forma que, en esta investigación se consideró como población todos los trabajadores del Instituto de Investigación Nutricional, en específico de la Sede Gardenias, ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho con 31 trabajadores.

Para Galeano (2020), la muestra se basa en el diseño o la estructura que puede tener una investigación, el diseño de una muestra parte desde el perfil y la composición de los grupos

La investigación tomó de muestra a 31 trabajadores de la Sede Gardenias en el Instituto de Investigación Nutricional.

Muestreo, no probabilístico, intencional o de conveniencia

En esa misma línea, según Gómez (2018), es aquella técnica que facilita obtener resultados estadísticos, mediante una muestra, en la cual podremos analizar la población y su comportamiento; sin embargo, se debe tener en cuenta que siempre existirá un margen de error.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica elegida en esta investigación fue la encuesta, en el cual se utilizó la escala e Likert.

Según Marín (2015), es un procedimiento mediante el cual se resuelve un cuestionario previamente formulado, este proceso puede ser de manera presencial como también de manera virtual.

De hecho, para Galán (2009), el cuestionario son una serie de preguntas cuidadosamente elaboradas para obtener la información esperada y alcanzar el objetivo a tratar, si en caso la formulación de preguntas se encuentre mal elaborada, nos arrojará información incompleta, la cual será obsoleta, es por ello que se debe tener mucho cuidado al momento de formular o plantear las preguntas para nuestro cuestionario.

Figura 4

Clasificación en la escala de Likert

Puntuación	Denominación	Inicial
1	Nunca	N
2	Casi Nunca	CN
3	A veces	AV
4	Casi Siempre	CS
5	Siempre	S

Nota. La figura 4 representa la clasificación empleada en el cuestionario.

Para Rus (2021), la escala de Likert es usada considerablemente en diferentes análisis de mercado puesto que toma valores desde el 1 al 10; sin embargo, estos valores dependerán de lo que queremos saber, dando paso al análisis cuantitativo.

La validación y fiabilidad son instrumentos que nos pueden informar sobre los resultados que se han obtenido luego de realizar un proceso de medición.

Según Cañadas (2018), la validación es un instrumento con un proceso que depende de las diferentes fuentes de información y evidencias, mientras que la fiabilidad es aquello que produce resultados con bases previamente evaluadas, por ello debemos asegurarnos de que los datos sean correctos.

De tal manera que las validaciones fueron realizar por 3 expertos, 2 de ellos fueron internos y 1 de ellos externo, dando así la conformidad de que nuestro instrumento es correcto para ser utilizado.

Figura 5

Validadores del instrumento

<i>Validadores</i>	<i>Calificación</i>
Dra. África del Valle Calanchez Urribarri	Validado
Dr. Kerwin José Chávez Vera	Validado
Dr. Mirko Merino Núñez	Validado

Nota. La figura 5 representa los 3 expertos que validaron el cuestionario

Figura 6

Índice de fiabilidad V1 – V2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,794	10
,633	10

Nota. La figura 6 es el procesamiento del SPSS 26

3.5. Procedimientos

Como primer paso de esta investigación se procedió a elaborar una encuesta con las preguntas exactas de lo que deseamos resolver, posterior a ello esta encuesta fue enviada a toda nuestra población, en este caso los trabajadores del Instituto de Investigación Nutricional, Sede Gardenias, la encuesta fue enviada a cada trabajador mediante un enlace vía correo ejecutar la encuesta mediante internet, una vez recibidos los 31 cuestionarios ya completos, se recolectó la información y se procedió con el análisis de la misma.

Esto se pudo dar por finalizado gracias a sistemas de Software que hizo más fácil la interpretación de resultados.

3.6. Método de análisis de datos

En esta investigación el método de análisis fue de método descriptivo e inferencial, apoyándose en gráficos.

De tal manera, se sometió los datos a la realización de operaciones, con la función de obtener conclusiones que nos permita llegar a nuestros objetivos, una vez que se tienen los datos se cargan a un sistema SPS para saber los resultados obtenidos. El sistema SPS, tiene una interpretación muy sencilla, lo que hace que sea más fácil de usar por cualquier profesional, dentro de las funciones que realiza este programa, se encuentran las tabulaciones y las frecuencias.

Agregando a lo anterior, Martins & Pañella (2012), citados por Arguedas (2018), resalta que la glosa de resultados reside en introducir algunas conclusiones sobre la información recogida, dependiendo de ítems como: medición de variables, formulación de hipótesis y el interés del investigador.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación se usaron aspectos éticos tales como: Honestidad, este es un valor referido siempre emplear la legalidad y no poner en duda una idea, también se incluyó la veracidad, este valor es importante en un cuestionario de manera que nos ayudará a tener datos reales, por otro lado, el compromiso ha sido considerado, puesto que al momento de haber recibido el cuestionario,

automáticamente están comprometiéndose a realizar su correcto llenado, utilizando los aspectos éticos ya mencionados y por último la discreción, ningún dato recibido por parte de los entrevistados en el cuestionario será revelado.

Así mismo, esta investigación se basó en el formato APA y el código de ética de la UCV, según la resolución de consejo Universitario N.º 0126-217/UCV, presentada en mayo del 2017, donde se explica a detalle desde el artículo 1 hasta el artículo 22 del mismo.

En un artículo de la Vicerrectoría de la Investigación científica y tecnológica (2017), se deja en claro que la ética es una rama más que se debe tener presente en toda investigación, puesto que dará a conocer nuestra moral y principios que tengan que observarse en el campo.

IV. RESULTADOS

Estadística Descriptivo

Variable 1 - Reclutamiento de personal

Tabla 1

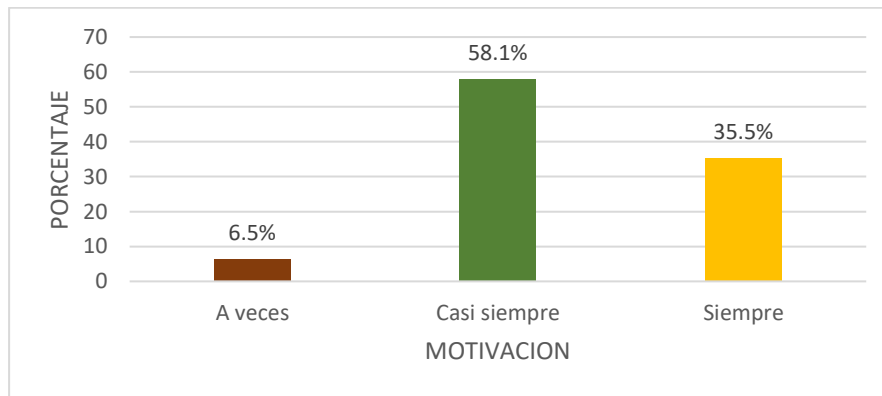
Dimensión Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	6,5	6,5	6,5
	Casi siempre	18	58,1	58,1	64,5
	Siempre	11	35,5	35,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Nota. Recopilación obtenida del sistema SPSS 26.

Figura 7

Resultados de la dimensión motivación



Nota. Este gráfico muestra los datos analizados en el programa SPSS 26

Interpretación:

En la tabla y figura sobre la motivación, se puede observar que el 6.5% del total de los encuestados consideró que la motivación es un elemento poco importante al momento de trabajar en el Instituto de Investigación Nutricional, el cual se ve reflejado en su jornada laboral, mientras que, por el contrario, el 58.1% manifestó que la motivación es un elemento que casi siempre es importante, así mismo el 35.5% restante percibió que siempre es importante contar con motivación laboral

Tabla 2

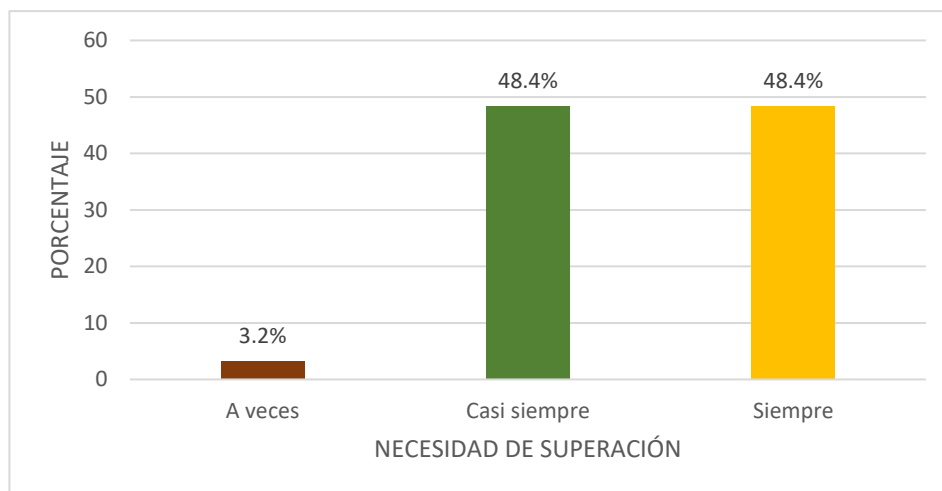
Dimensión Necesidad de superación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	18	58,1	58,1	58,1
	Siempre	13	41,9	41,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Nota. Recopilación obtenida del sistema SPSS 26.

Figura 8

Resultados de la dimensión necesidad de superación



Nota. Este gráfico muestra los datos analizados en el programa SPSS 26

Interpretación:

En la tabla se puede observar que solo el 3.2% de los encuestados arrojó que el Instituto de Investigación Nutricional no cumple con la satisfacción de sus necesidades, muy por el contrario el 48.4% manifestó que casi siempre el Instituto satisface sus necesidades, de igual modo el 48.4% concluyó también que en su centro de trabajo siempre se busca la satisfacción de sus necesidades, esto nos da como resultado que el Instituto de Investigación Nutricional está en la constante búsqueda de la satisfacción de su personal, lo cual se puede ver reflejado en las respuestas obtenidas en las encuestas.

Variable 2: Gestión Administrativa

Tabla 3

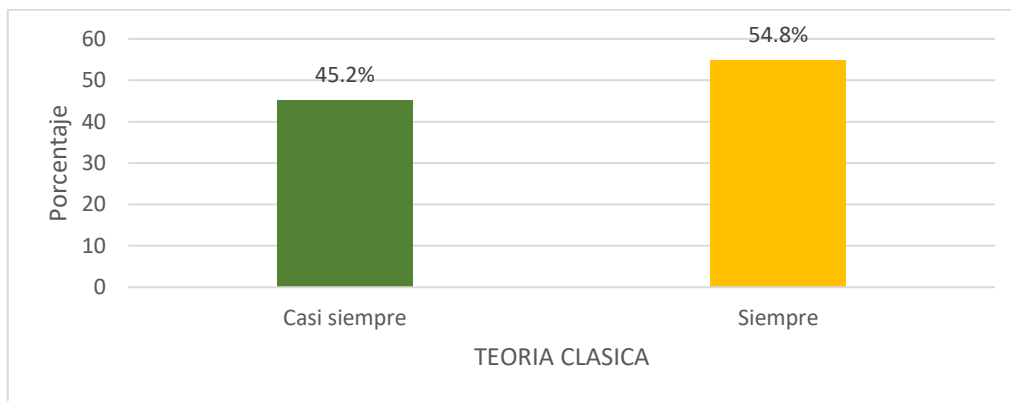
Dimensión Teoría Clásica.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	14	45,2	45,2	45,2
	Siempre	17	54,8	54,8	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Nota. Recopilación obtenida del sistema SPSS 26.

Figura 9

Resultados de la dimensión, teoría clásica



Nota. Este gráfico muestra los datos analizados en el programa SPSS 26

Interpretación:

En la figura se puede interpretar que solo el 9.7% de los encuestados en el Instituto de Investigación Nutricional se considera eficiente y que optimiza de manera correcta sus recursos, mientras que el 32.3% casi siempre se representa como un personal eficiente, aparte de ello el 58.1% restante concluyó que siempre es eficiente en su ámbito laboral durante su periodo de trabajo en el Instituto de Investigación Nutricional, cabe mencionar que un personal que se considera eficiente, se desenvolverá mejor en su área de trabajo, ya que se sentirá cómodo y seguro de que su trabajo ayuda satisfactoriamente a la organización a la que pertenecen.

Tabla 4

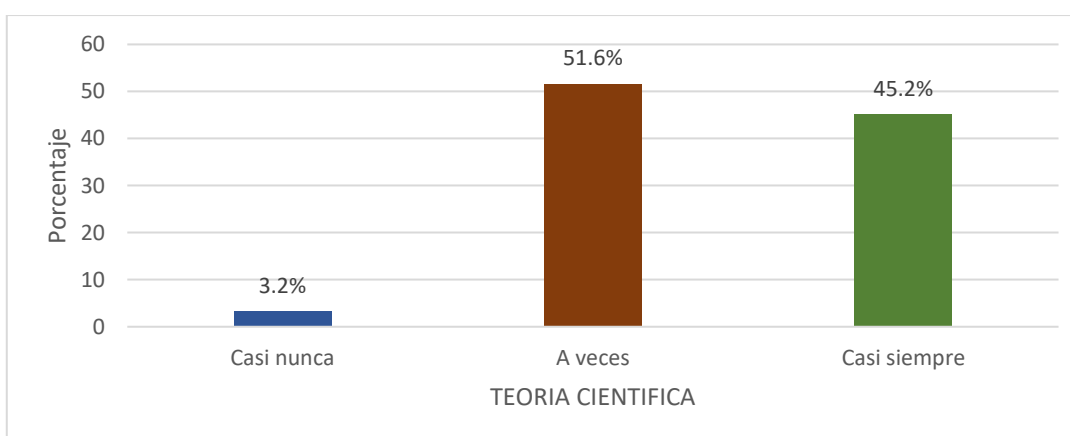
Dimensión Teoría Científica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,2	3,2	3,2
	A veces	16	51,6	51,6	54,8
	Casi siempre	14	45,2	45,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Nota. Recopilación obtenida del sistema SPSS 26.

Figura 10

Resultados de la dimensión, teoría científica



Nota. Este gráfico muestra los datos analizados en el programa SPSS 26

Interpretación:

En estos resultados podemos interpretar que el 48.4% está de acuerdo que el Instituto de investigación Nutricional a veces utiliza técnicas en la gestión administrativa incluso el otro 48.4% consideró también que casi siempre se usan técnicas, muy por el contrario, solo el 3.2% está seguro de que siempre se usan técnicas durante la gestión administrativa, los cuales se verán reflejados en los procesos administrativos y la pulcritud que estos pueden tener.

Tabla 5

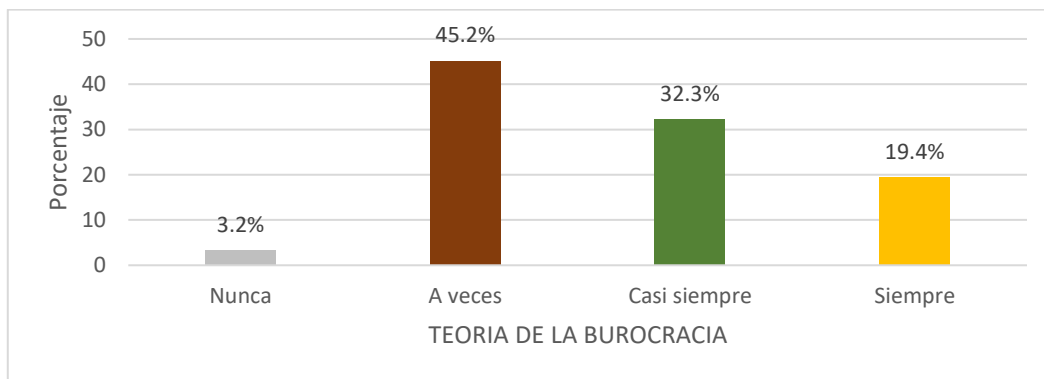
Dimensión Teoría de la burocracia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,2	3,2	3,2
	A veces	14	45,2	45,2	48,4
	Casi siempre	10	32,3	32,3	80,6
	Siempre	6	19,4	19,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Nota. Recopilación obtenida del sistema SPSS 26.

Figura 11

Resultados de la dimensión, teoría de la burocracia



Nota. Este gráfico muestra los datos analizados en el programa SPSS 26

Interpretación:

En estas tablas se puede indicar que el 3.2% nunca estuvo a cargo de un grupo y que considera que las tareas asignadas en el Instituto de Investigación Nutricional no son equitativas, por lo que el 6.5% arrojó que casi nunca está a cargo o es líder en un grupo de trabajo y del mismo modo mencionó que las tareas casi nunca son equitativas, así mismo el 41.9% mencionó que a veces se ha encontrado a cargo de un grupo, de igual forma consideran que a veces las actividades son equitativas, por lo tanto, para el 29% de los encuestados las tareas casi siempre han sido equitativas y casi siempre estuvieron a cargo de un grupo, mientras tanto el 19.4% restante siempre estuvo a cargo de un grupo y siempre creyó que las tareas se han realizado de manera equitativa.

Tabla 6

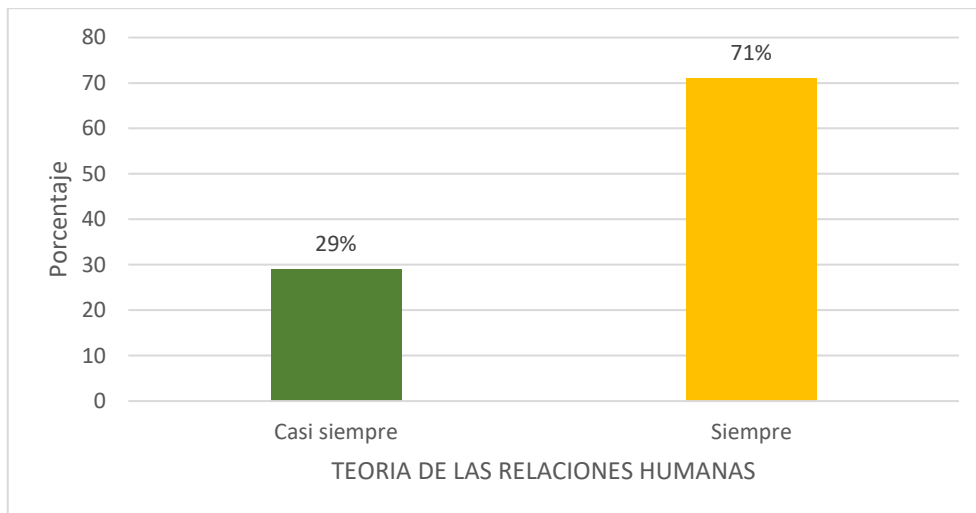
Dimensión Teoría de las relaciones humanas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	9	29,0	29,0	29,0
	Siempre	22	71,0	71,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Nota. Recopilación obtenida del sistema SPSS 26.

Figura 12

Resultados de la dimensión, teoría de las relaciones humanas



Nota. Este gráfico muestra los datos analizados en el programa SPSS 26

Interpretación:

En estos resultados, el 29% casi siempre considera que el Instituto de Investigación Nutricional satisface sus necesidades como también fomenta la integración en ellos; sin embargo, el 71% del restante de los encuestados manifestó que siempre se ha fomentado la integración y siempre se ha buscado la satisfacción de necesidades de su personal.

Tabla 7

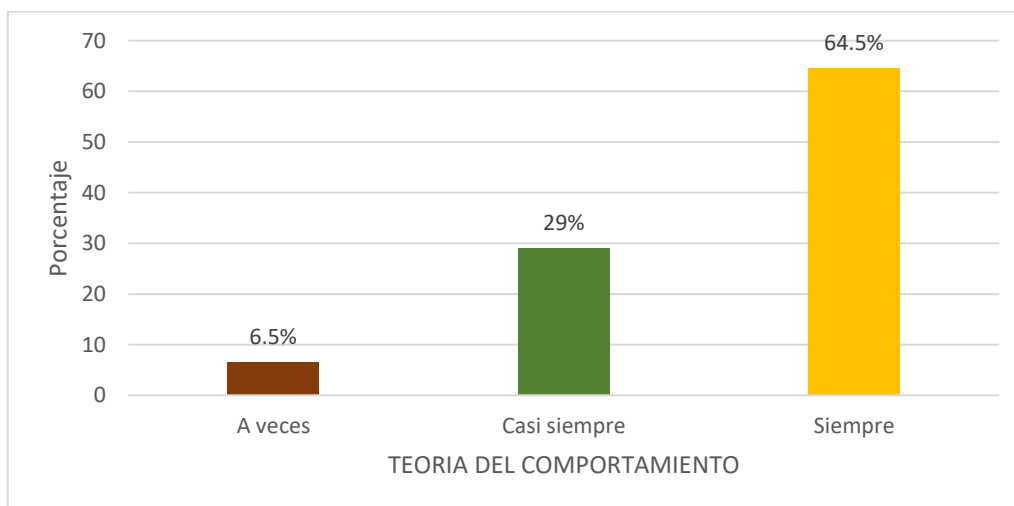
Dimensión Teoría del comportamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	6,5	6,5	6,5
	Casi siempre	9	29,0	29,0	35,5
	Siempre	20	64,5	64,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Nota. Recopilación obtenida del sistema SPSS 26

Figura 13

Resultados de la dimensión, teoría del comportamiento



Nota. Este gráfico muestra los datos analizados en el programa SPSS 26

Interpretación:

En la siguiente tabla se puede observar que solo el 16.1% a veces participó en los procesos que realizó el Instituto de Investigación Nutricional como también consideró que solo a veces es democrático, mientras que el 35.5% arrojó que el Instituto de Investigación Nutricional casi siempre es democrático en sus procesos, por lo cual el 48.8% siempre ha participado de los procesos de selección internos que el Instituto ha realizado a través del tiempo, como también lo consideró democrático siempre.

Estadístico de prueba

Tabla 8

Prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
RECLUTAMIENTO	,629	31	,000
GESTION ADMINISTRATIVA	,629	31	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Recopilación obtenida del sistema SPSS 26.

Si p-valor <0,05 se rechaza la H₀

Si P-valor > 0,05 se acepta la H₀ y se rechaza la H_a

Análisis

Según los resultados obtenidos en la prueba de Shapiro Wilk, podemos observar que el resultado del análisis fue de 0.000; lo cual nos indica que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que hay una asociación significativa entre las variables.

Tabla 9

Correlación – Prueba de hipótesis

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA	RECLUTAMIENTO DE TALENTO HUMANO
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	31
	RECLUTAMIENTO DE TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	,963**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	31

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

Nota. Recopilación obtenida del sistema SPSS 26

Análisis:

Según el coeficiente de Spearman, la variable reclutamiento de talento humano y gestión administrativa tienen un nivel de correlación positiva-perfecta.

Tabla 10

Comprobación de objetivo específico 1, Procedimiento de selección

				GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN
Rho Spearman	de	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coefficiente correlación	de 1,000	,821**
			Sig. (bilateral)	.	,000
			N	31	31
		PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN	Coefficiente correlación	de ,821**	1,000
			Sig. (bilateral)		.

				,000	
			N	31	31

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

Nota. Resultados obtenidos del sistema estadístico SPSS

Análisis

Como podemos ver en el gráfico, según el programa estadístico SPSS, el Rho de Spearman o coeficiente de correlación nos da un resultado de 0,821 para la variable procedimiento de selección.

Tabla 11

Comprobación de objetivo específico 2. Incorporación de trabajadores

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA			GESTIÓN ADMINISTRATIVA	INCORPORACIÓN DE TRABAJADORES
Rho Spearman	de	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	de	1,000	,811**
			Sig. (bilateral)		.	,000
			N		31	31
		INCORPORACIÓN DE TRABAJADORES	Coeficiente de correlación	de	,811**	1,000
			Sig. (bilateral)		,000	.
			N		31	31

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

Nota. Resultados obtenidos del sistema SPSS

Análisis.

Como podemos ver en el gráfico, según el programa estadístico SPSS, el Rho de Spearman o coeficiente de correlación nos da un resultado de 0,811 para la variable incorporación de trabajadores.

Tabla 12

Comprobación de Objetivo específico 3. Captación laboral

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA			CAPTACIÓN LABORAL	
Rho Spearman	de	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coefficiente correlación	de	1,000	,508**
			Sig. (bilateral)		.	,004
			N		31	31
		CAPTACIÓN LABORAL	Coefficiente correlación	de	,508**	1,000
			Sig. (bilateral)		,004	.
			N		31	31

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

Nota. Resultados obtenidos del sistema SPSS

Análisis

Como podemos ver en el gráfico, según el programa estadístico SPSS, el Rho de Spearman o coeficiente de correlación nos da un resultado de 0,508 para la variable en estudio captación laboral.

V. DISCUSIÓN

Con respecto a la discusión del presente estudio de investigación, se observaron y analizaron los resultados en relación con el objetivo general, donde se buscó establecer el impacto del reclutamiento del talento humano en la gestión administrativa del Instituto de Investigación Nutricional en la sede Gardenias 2022 el cual se determinó una relación positiva entre la variable dependiente (gestión administrativa) con la variable independiente (reclutamiento del talento humano). En consecuencia, se obtuvo el coeficiente Rho de Spearman con un valor de 1 lo cual quiere decir que existe una correlación positiva perfecta. Por ende, se aceptó la hipótesis de la investigación. Así mismo, se puede corroborar que la gestión administrativa está explicada por el reclutamiento del talento humano.

En cuanto a los objetivos específicos, en primer lugar, el primero consiste en determinar el impacto del procedimiento de selección en la gestión administrativa del Instituto de Investigación Nutricional en la Sede Gardenias 2022. Basándose en la prueba estadística que realizamos para encontrar el coeficiente de correlación o Rho de Spearman, nos da un resultado de 0,821 podemos concluir que prevalece una correlación positiva muy fuerte con la variable dependiente gestión administrativa Mientras tanto en la tesis de Cancinos (2018) titulada. “Selección de personal y desempeño laboral, a realizarse en Ingeniero Azucarero de la Costa Sur”, cuyo fue, indicar la validez del procedimiento de selección de talento humano en empresas privadas en Bucaramanga, quién obtuvo como resultados que el 50% de su población entrevistada, es decir la mitad tiene conocimientos y aplicación de normas y leyes dentro de la empresa; el 28% se preocupa más en su imagen personal, el 50% es responsable a la hora de entregar o presentar informes, y un 58% es admirable en su trabajo, evitando faltar por motivos innecesarios como también se encontró que un 19% de la población entrevistada necesita aumentar sus capacidades al momento de tomar decisiones, por lo tanto, se concluyó que durante el procedimiento de talento humano se vincula de forma formidable con el procedimiento de la gestión administrativa.

A continuación, para el segundo objetivo específico del presente estudio, consiste en determinar el impacto de la incorporación de trabajadores en la gestión administrativa del Instituto de Investigación Nutricional en la Sede Gardenias 2022. Para esto, también se realizó la prueba estadística que realizamos a través del programa SPSS para encontrar el coeficiente de correlación o Rho de Spearman, podemos observar un resultado de 0,811 por lo que podemos concluir que existe una correlación positiva muy fuerte con la variable dependiente gestión administrativa. En contraste, en la tesis de Huamani y Álvarez (2018), titulada: “Gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018”, teniendo como objetivo, establecer la dependencia de la gestión de talento humano y la parte administrativa en la Unidad de la Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018, obtuvo como resultado que con vínculo a la variable gestión de talento humano y la dimensión con el control en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa, presenta una correlación de 0.882 que corresponde al nivel de correlación positiva alta, aprobando la hipótesis planteada. Se concluye determinando la relación directa, así como la gestión de talento humano y la parte administrativa, según lo perciben los personales de la UGEL La Joya, 2018, con una cifra de correlación de Pearson $r = 0,408$, que pertenece a un nivel de correlación moderada

Finalmente, para el tercer objetivo específico, se buscó determinar el impacto sobre la captación laboral en la gestión administrativa del Instituto de Investigación Nutricional en la Sede Gardenias 2022. Así mismo, se realizó la prueba estadística a través del programa SPSS para encontrar el coeficiente de correlación o Rho de Spearman, podemos observar un resultado de 0,508 por lo que podemos concluir que existe una correlación positiva considerable con la variable dependiente gestión administrativa. En contraste, Finalmente, en la tesis de Menacho (2018) titulada: “Gestión del recurso humano y área administrativa en la tesorería del Ministerio de salud, Lima, 2018, cuyo objetivo fue establecer la relación que existe entre el recurso humano y la gestión administrativa en la tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018. Dando como resultados, el 80.77%

de los encuestados indicaron que el área de recurso humano en contraste del área de tesorería está a un nivel medio; mientras que el 19.23% considera que está a un nivel alto. Como conclusiones se obtuvo que luego de los estudios realizados mediante encuestas, se obtiene que la variable de recursos humanos está relacionada el área administrativa.

VI. CONCLUSIONES

Luego de haber realizado este proyecto de investigación se puede llegar a la siguiente conclusión:

- 1) Objetivo general, se estableció que existe un impacto del reclutamiento de talento humano en la gestión administrativa del Instituto de Investigación Nutricional en la Sede Gardenias 2022. Por ende, el reclutamiento de talento humano es el proceso base para una buena gestión administrativa
- 2) Objetivo específico 1, se determinó que existe impacto del procedimiento de selección en la gestión administrativa del Instituto de Investigación Nutricional, en la sede Gardenias 2022, evidenciando un coeficiente de correlación o también conocido como Rho de Spearman, que dio como resultado de 0,821 lo que se puede interpretar con la presencia de una correlación positiva muy fuerte con la variable dependiente gestión administrativa.
- 3) Objetivo específico 2, consistió en fijar el impacto de la incorporación de trabajadores en la gestión administrativa del Instituto de Investigación Nutricional, en la sede Gardenias 2022, demostrada con el coeficiente de correlación o Rho de Spearman, del cual se obtuvo un resultado de 0,811 por lo cual se concluyó que existe una correlación positiva muy fuerte con la variable dependiente gestión administrativa.
- 4) Objetivo específico 3, se basó en obtener el impacto del reclutamiento de talento humano en la gestión administrativa del Instituto de Investigación Nutricional, en la sede Gardenias 2022, para ello se realizó la prueba estadística correspondiente buscando obtener el coeficiente de correlación o Rho de Spearman, el cual dio un resultado de 0,508 lo cual se interpreta como una correlación positiva, la cual existe con la variable de gestión administrativa.

VII. RECOMENDACIONES

Una vez detalladas las variables gestión administrativa y reclutamiento humano, se presentan a continuación recomendaciones para que se implementen como un plan de mejora en las empresas

Recomendación 1:

Primero se debe identificar y tener claro la vacante que se desea cubrir en la organización y cuáles son las necesidades y fortalezas que se requieren en esa área, puesto que, si tenemos ubicado estos puntos, el proceso de reclutamiento de talento humano, será más fácil y eficiente y se verá reflejado en los buenos resultados que arrojará la organización.

Recomendación 2:

Como segunda recomendación, una vez pasado el primer filtro del proceso del reclutamiento de talento humano, se debe realizar las entrevistas a todos los postulantes al puesto en vacancia e ir seleccionando de manera muy minuciosa el personal que más se adecue al puesto, dejando como preseleccionados a cierto grupo de candidatos, para después elegir al postulante correcto.

Recomendación 3:

Es recomendable que la empresa tenga diferentes métodos de entrevista considerando métodos dinámicos, estructurados, virtuales y presenciales. Por ejemplo muchas empresas hoy en día optan por procesos psicológicos, los cuales muchos de ellos pueden revisarles en las diferentes páginas web, esto no nos da un buen resultado, ya que, el entrevistado revisa previamente estos sites y no nos da una respuesta sincera; sin embargo, al rotar siempre de metodologías de entrevista la respuesta que el entrevistado nos brinde siempre serán espontáneas y sinceras, que es lo que se espera, no obstante este problema se repite con los otros métodos de procesos de reclutamiento de personal.

Recomendación 4:

Los métodos que usa el Instituto de Investigación Nutricional para el reclutamiento de talento humano son buenos, sin embargo, es recomendable reforzarlos con entrevistas a profundidad para los candidatos con la finalidad de disminuir errores y hacer eficiente el proceso de selección. Otra opción podría ser poner a prueba al personal preseleccionado por un periodo de tiempo, puede ser un mes o tres meses, esperando que el candidato se adapte al puesto y se desenvuelva en su área.

Recomendación 5:

Se recomienda también fortalecer más las inducciones que realiza la empresa al personal nuevo, presentando al resto de colaboradores, como también las áreas de trabajo y áreas comunes dentro de la empresa u organización. Muchas veces las empresas cometen el error, de esperar que el candidato se incorpore por su cuenta a su puesto de trabajo, compañeros, tareas; sin embargo, no está de más en apoyar integrando al candidato en actividades sencillas como realizar una reunión para presentar a los nuevos candidatos, realizar almuerzos donde se puedan dialogar más allá de temas laborales. Obteniendo que el personal nuevo se sienta en confianza.

Recomendación 6:

Debido a la relación que existe entre el reclutamiento de talento humano y la gestión administrativa, el encargado de recursos humanos debe poner atención en el desempeño de los integrantes de la organización, también se debe controlar el uso eficiente de recursos y vigilar con el cumplimiento de las reglas y procedimientos internos, puesto que si uno de los dos falla en su proceso, el resultado será diferente a lo esperado.

VIII. REFERENCIAS

- Guevara R. y Villanueva, L. (2019) *selección del personal y desempeño laboral en la empresa tiendas exclusiva s.r.l. en la ciudad de Cajamarca*, <https://acortar.link/r9nNH3>
- Frías P. (2017) “Selección de personas” <https://n9.cl/8oh32>
- Batet P. (2020) “Gestión administrativa, para principiantes”
- Ferro J. (2020) “Manual operativo de recursos humanos, reclutamiento, selección y orientación laboral – RRHH 2.0 y Organizaciones 2.0” <https://n9.cl/buze5>
- Rus E. (2021) “Variable nominal y ordinal. Economipedia.com” <https://n9.cl/v9hk9>
- Boix A. (2020) “El acceso al empleo público en España: estudio comparado y propuestas de mejora” <https://onx.la/92477>
- Naumov S. (2018) “Gestión e innovación total del capital humano” <https://acortar.link/vnxDtb>
- Sigelman C.(2018) “Life Span Human development” <https://n9.cl/ys1u7>
- Chávez L. (2018) “La gestión del talento humano como estrategia empresarial Human Talent Management as a business strategy”. <https://acortar.link/nQOHjm>
- Napolitano G. 2018 “Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble” <https://onx.la/88587>
- García Y. y Ahumada V. (2017) “Diseño de ambientes de enseñanza-aprendizaje: Consideraciones con base en la PNL y los estilos de aprendizaje” <https://onx.la/bab99>
- Editorial Grudemi (2021) “Necesidades fisiológicas, recuperado de Enciclopedia Económica” (<http://enciclopediaeconomica.com/necesidades-fisiologicas/>).
- Bispo E.(2022) “Marketing y Branding: el arte de desarrollar y gestionar marcas” <https://onx.la/7b2f0>
- Villanova University (2022) “What is classical Management Theory?” <https://n9.cl/d14ld>

- Cañadas I. (2018) "Análisis de datos en investigación, primeros pasos" <https://n9.cl/1c0gn>
- UKEssays. (November 2018) "Classical management, theory and scientific management" <https://onx.la/3e062>
- Anjali M (2019) "JMax Weber Bureaucracy Theory" . <https://onx.la/95f28>
- Gordon, J. (2022) "The business profesor- Human Relations Theory of management explained "What is the Human relations theory of management" <https://n9.cl/xewrg>
- Taylor S. (2021) "Resourcing and talent management, the theory and practice of recruiting and developing a workforce" 8th Edition <https://n9.cl/sfave>
- Picardi C. (2019) "Recruitment and selection, strategies for workforce planning & assessment. <https://n9.cl/dxr0b>
- Alles M. (2018) "Comportamiento Organizacional (nueva edición): Como lograr un cambio" <https://onx.la/b7ac3>
- Brewer A. (2020) "Principios del procedimiento administrativo en América Latina" <https://n9.cl/srcct>
- López F. (2019) "Etapas del proceso administrativo" <https://onx.la/59ec4>
- Pascual M. (2019) "Necesidades Psicológicas básicas" <https://onx.la/19849>
- Applied Research: Definition M <https://www.iedunote.com/applied-research>
- Galeano M. (2020) "Diseño de proyectos en la investigación cualitativa" <https://onx.la/cce66>
- Marín E (2015) "UF2123 Realización de encuestas" <https://onx.la/2c725>
- Bilbao J, Escobar H. (2020) "Investigación y educación superior" <https://acortar.link/oU4Zz5>
- Amo A. (2019), "Reclutamiento y selección de personal" <https://acortar.link/KYUKDF>
- Jiménez L. (2021) "Dirección y comercialización" <https://n9.cl/y053d>
- Cruz I. (2018) "El uso y los significados de la NTICS en la sociedad informatizada" <https://n9.cl/dg8c7>
- Hernández R, Coello S. (2020) "El proceso de investigación científica" <https://n9.cl/fchua7>

- Arguedas J. (2017) *“Manual para la elaboración de plan de tesis y tesis universitaria”* <https://n9.cl/u464>
- Mojica F. (2018) *“Los retos del talento humano en el posconflicto”* <https://n9.cl/qu5ra>
- Brígido A. (2016) *Sociología de la educación. Temas y perspectivas fundamentales* <https://n9.cl/dw3fg>
- Sarmiento J. Rojas M, Medina O. Gutiérrez J. (2020) *“Caracterización de la gerencia de proyectos de construcción en la ciudad de Tunja 2020”* <https://n9.cl/djjwh>
- Cravino Ana (2021) *“investigación y tesis en disciplinas proyectuales: una orientación metodológica”* <https://n9.cl/42lb3>
- Vicerrectoría de la investigación científica y tecnológica (2017) *“Código de ética de investigación científica y tecnológica”* <https://n9.cl/zjt4fl>
- Sánchez P. (2016) *“Investigación y recogida de información de mercados”* <https://n9.cl/swovp>
- Quiroa M. (2020) *“Gestión Administrativa – Economipedia”* <https://n9.cl/tl9p7>

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Dimensión	Indicador
Reclutamiento de talento humano	Es el primer eslabón de una serie de procesos orientados a cubrir una vacante.	Motivación	Motivación extrínseca, basada en recompensas
			Motivación Intrínseca, relacionado con la necesidad
			Orientación motivacional, conducta del trabajador
		Necesidad de superación	Necesidades Fisiológicas
			Necesidades psicológicas
Gestión administrativa	Es el desempeño de actividades grupales que ayudan de manera positiva a optimizar los recursos de la empresa para obtener resultados.	Teoría Clásica	Optimizar eficiencia de una organización
		Teoría científica	Técnica basada en leyes
		Teoría de la burocracia	Tener el control de un grupo específico.
		Teoría de las relaciones humanas	Satisfacer necesidades laborales
		Teoría del comportamiento.	Estilo democrático

ANEXO 3: CARTA DE AUTORIZACIÓN

Señores
**Escuela de
Administración**
Universidad
César Vallejo –
Campus
Presente. -

**Asunto: Autorización para trabajo de
Investigación**

Estimados Señores,

A través del presente, Julio Homero Miranda Coll Cárdenas, identificado con DNI N° 10218761, representante del Instituto de Investigación Nutricional, con el cargo de director general, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

- **Carrasco Maza, Katherin Fiorela**

Está autorizada para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada: "Impacto del reclutamiento de Talento Humano en la gestión administrativa del Instituto de Investigación Nutricional, en la Sede Gardenias 2022".

 Sí No

- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo.

 Sí No

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

Atentamente,



**Julio Homero
Miranda Coll
Cárdenas**
Director General



ANEXO 4: CUESTIONARIOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE: IMPACTO DEL RECLUTAMIENTO DE TALENTO HUMANO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN NUTRICIONAL, EN LA SEDE GARDENIAS 2022-

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores del Instituto de Investigación Nutricional, con la finalidad de conocer su percepción respecto al reclutamiento de talento humano y la gestión administrativa.

Según la situación actual que presenta la empresa, marque con una "x" la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	(N) Nunca	(CN) Casi nunca	(AV) A veces	(CS) Casi siempre	(S) Siempre

Variable: Reclutamiento de personal		Escala de valoración				
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
		N	CS	AV	CS	S
Motivación	Motivación Extrínseca, basada en recompensas					
	1	El instituto de investigación nutricional, le ha dado algún tipo de recompensa por su esfuerzo laboral				
	2	Su jornada laboral se ve reflejada en su sueldo salarial				
	Motivación Intrínseca, relacionada con la necesidad					

	3	Se siente motivado para realizar sus labores en el Instituto de Investigación Nutricional					
	4	La motivación es un factor importante para realizar sus labores					
	Orientación motivacional, conducta del trabajador						
	5	Está a gusto en su área de trabajo					
	6	Se desarrollaría mejor en otra área de trabajo					
Necesidad de superación	Necesidades psicológicas, necesidades básicas						
	7	El instituto de investigación cumple con todas las expectativas para satisfacer sus necesidades					
	8	Actualmente, se siente autorrealizado en su ambiente laboral					
	Necesidades fisiológicas, necesidades reales						
	9	Cumple con el tiempo necesario para satisfacer sus necesidades fisiológicas					
	10	Siente seguridad trabajando en el Instituto de Investigación Nutricional					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE: IMPACTO DEL RECLUTAMIENTO DE TALENTO HUMANO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN NUTRICIONAL, EN LA SEDE GARDENIAS 2022-

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores del Instituto de Investigación Nutricional, con la finalidad de conocer su percepción respecto al reclutamiento de talento humano y la gestión administrativa.

Según la situación actual que presenta la empresa, marque con una "x" la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	(N) Nunca	(CS) Casi nunca	(AV) A veces	(CS) Casi siempre	(S) Siempre

Variable: Gestión administrativa		Escala de valoración				
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
		N	CS	AV	CS	S
Teoría clásica	Optimizar eficiencia en la organización					
	1	En el Instituto de Investigación Nutricional se usan los recursos para optimizar la eficiencia				
	2	Se considera eficiente en la organización				
Teoría científica	Técnica basada en leyes					
	3	El Instituto de Investigación usa técnicas en la gestión administrativa				
	4	La gestión administrativa desarrollada en el Instituto de investigación presenta errores				

Teoría de la burocracia	Tener el control de un grupo específico				
	5	En algún momento usted estuvo a cargo de un grupo			
	6	Existe equidad de tareas, en las áreas laborales			
Teoría de las relaciones humanas	Satisfacer las necesidades laborales				
	7	En el Instituto de Investigación Nutricional se satisfacen las necesidades del trabajador			
	8	El Instituto de Investigación fomenta la integración			
Teoría del comportamiento	Estilo democrático				
	9	El Instituto de Investigación Nutricional es democrático en sus procesos			
	10	Ha participado en procesos de selección realizados por el Instituto de Investigación Nutricional			

ANEXO 5: VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Impacto del Reclutamiento de Talento Humano en la Gestión Administrativa del Instituto de Investigación Nutricional, en la Sede Gardenias 2022.

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:	Chávez Vera Kerwin José
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Especialidad:	Administración
Instrumento de evaluación:	Cuestionario de la variable: Reclutamiento de Talento Humano
Autor (s) del instrumento (s):	Carrasco Maza katherin Fiorela

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					24	20
		44				


(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado. PROMEDIO DE VALORACIÓN.

44

Lugar y fecha LIMA, 30/06/2



 Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador®



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Impacto del Reclutamiento de Talento Humano en la Gestión Administrativa del Instituto de Investigación Nutricional, en la Sede Gardenias 2022.

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Chávez Vera Kerwin José
Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
Especialidad: Administración
Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: Gestión Administrativa
Autor (s) del instrumento (s): Katherin Fiorela Carrasco Maza

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X

SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
--------------------	---	--	--	--	---	--

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					24	20
		44				


(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado. PROMEDIO DE

44

 VALORACIÓN.



Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador®

Lugar y fecha LIMA, 30/06/2022

Observación:

VALIDACIÓN 2:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Impacto del Reclutamiento de Talento Humano en la Gestión Administrativa del Instituto de Investigación Nutricional, en la Sede Gardenias 2022.

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Africa del Valle Calanchez Urribarri
Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Especialidad: Licenciada en Administración, Doctora en Ciencias.
Docente investigador Concytec
Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: Reclutamiento de Talento Humano
Autor (s) del instrumento (s): Carrasco Maza katherin Fiorela

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X

SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					28	15
		43				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

43



Dra. África Calanchez Uribarri
CE. 000573626
Docente investigadora

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

Lugar y fecha LIMA, 30/06/2022



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Impacto del Reclutamiento de Talento Humano en la Gestión Administrativa del Instituto de Investigación Nutricional, en la Sede Gardenias 2022.

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:	Africa del Valle Calanchez Urribarri
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Especialidad:	Licenciada en Administración, Doctora en Ciencias. Docente investigador Concytec
Instrumento de evaluación:	Cuestionario de la variable: Gestión Administrativa
Autor (s) del instrumento (s):	Katherin Fiorela Carrasco Maza

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	

SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					28	15
		43				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser
aplicado. PROMEDIO DE
VALORACIÓN.

43

Lugar y fecha LIMA, 30/05/2022


Dra. África Calanchez Urribar
 CE. 000573626
 Docente investigadora

Observación: _____



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Impacto del Reclutamiento de Talento Humano en la Gestión Administrativa del Instituto de Investigación Nutricional, en la Sede Gardenias 2022.

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:	Dr. Merino Núñez, Mirko
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Especialidad:	Gestión – marketing
Instrumento de evaluación:	Cuestionario de la variable: Reclutamiento de Talento Humano
Autor (s) del instrumento (s):	Carrasco Maza katherin Fiorela

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan					X
	relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					24	20
						44

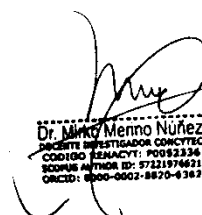
(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

44

PROMEDIO DE VALORACIÓN.



Dr. Marco Menno Nuñez
 DIRECTE INVESTIGADOR CONCYTEC
 CODIGO RENACRYT: P0052236
 SCOPUS AUTHOR ID: 57221976621
 ORCID: 0000-0002-8070-9382

Lugar y fecha LIMA,

27/06/2022

Observación:



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Impacto del Reclutamiento de Talento Humano en la Gestión Administrativa del Instituto de Investigación Nutricional, en la Sede Gardenias 2022.

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Merino Núñez, Mirko
Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
Especialidad: Gestión – marketing
Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: Gestión Administrativa
Autor (s) del instrumento (s): Katherin Fiorela Carrasco Maza

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					24	20
						44

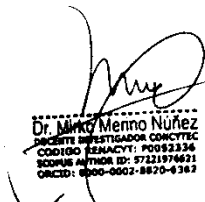
(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

44



Dr. Minko Menno Nuñez
 INVESTIGADOR CONCYTEC
 CODIGO RENACYT: P0092334
 SCOPUS AUTHOR ID: 97221974621
 ORCID: 0000-0002-8870-4362

Lugar y fecha LIMA, 27/06/2022

Observación: _____