

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**“Proceso de reclutamiento y su relación con la productividad
en la municipalidad provincial de San Martín año 2021.”**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en
Administración con Mención en Gestión Empresarial

Autor:

Magaly Cubas Guevara

Asesor:

Mtro. José Joel Cruz Tarrillo

Tarapoto, mayo 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

José Joel Cruz Tarrillo, de la Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN AÑO 2021.**” constituye la memoria que presenta el (la) / los Bachiller(es) (Magaly Cuabas Guevara) para obtener el título de Profesional de Administración, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 14 días del mes de mayo del año 2021.



Mtro. José Joel Cruz Tarrillo
ESPECIALISTA EN MARKETING E INVESTIGACION

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el Campus Universitario Milton Afonso, Distrito de Morales, Tarapoto, San Martín a los 14 días, del mes de Mayo del año 2021, siendo las 10:30 a.m, se reunieron en el salón de grados y títulos de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dr. Mario Manuel Siles Nates, y los demás miembros siguientes Mtro. David Troya Palomino, secretario, Mtra. Kelita Guillen Lopez Mtro. Robin Alexander Diaz Saavedra, vocales; y Mtro. Jose Joel Cruz Tarrillo, asesor; con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de tesis titulada:

"Proceso de reclutamiento y su relación con la productividad en la Municipalidad Provincial de San Martín año 2021"

Presentada por el/los Bachiller/es:

Magaly Cubas Guevara

Conducente a obtención del Título Profesional de:

Lic. Administración – Mención Gestión Empresarial

El señor presidente inicio el acto académico, invitando al/los candidato/s hacer uso del tiempo requerido para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente del Jurado invitó a los miembros del mismo a realizar las preguntas y cuestionamientos correspondientes, los cuales fueron absueltos por el (los) candidato (s). En seguida, el jurado procedió a las deliberaciones respectivas, luego se registró en el acta el dictamen siguiente:

Bachiller:Magaly Cubas Guevara

.....Aprobado.....por...Unanimidad

Con el mérito académico adicional de Bueno (14)

Bachiller:

.....por.....

Con el mérito académico adicional de.....

El presidente del Jurado solicito al/los candidatos/s ponerse de pie. Luego el secretario realizo la lectura del acta con el resultado final del acto académico, procediéndose inmediatamente a registrar las firmas respectivas.

.....
Presidente

.....
Secretario

.....
Asesor

.....
Vocal

.....
Vocal

.....
Candidato

.....
Candidato

Esta sustentación fue realizada de manera virtual u online sincrónica, conforme al Reglamento General de Grados y Títulos.

Dedicatoria

Al amor de mi vida por el apoyo
en la elaboración de mi investigación.

Agradecimiento

A Dios por el cuidado que me da a cada instante.

A la universidad Peruana Unión por permitir realizarme profesionalmente.

A mis padres y hermano por su apoyo permanente durante toda la vida

Índice general

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	v
Índice general	vi
Índice de tablas	viii
Índice de anexos	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Capítulo I El problema	12
1.1 Planteamiento del problema	12
1.2 Formulación del problema de investigación	14
1.2.1. <i>Problema general</i>	14
1.2.2 <i>Problemas específicos</i>	14
1.3 Justificación	14
1.4 Objetivos de la investigación	15
1.4.1. <i>Objetivo General</i>	15
1.4.2. <i>Objetivos Específicos</i>	15
Capítulo II Marco Teórico	16
2.1 Presuposición filosófica	16
2.2 Antecedentes de la investigación	17
2.6. Definición de términos	35
2.7. Hipótesis de la investigación	36
2.7.1. <i>Hipótesis general</i>	36
2.7.2. <i>Hipótesis específicos</i>	36
Capítulo III Materiales y Métodos	37
3.1 Diseño y tipo de investigación	37

3.2	VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	38
3.3	Operacionalización de las variables	38
3.4	Delimitación geográfica y temporal	39
3.5	Participantes	39
3.6	Criterios de inclusión y exclusión	40
3.7	Instrumentos	41
3.7	Proceso de recolección de datos	42
3.8	Procedimiento de análisis de datos	42
	Capítulo IV Resultados y Discusión	44
	Capítulo V Conclusiones y Recomendaciones	53
5.2	Conclusiones	53
5.2	Recomendaciones	54
	Referencias	55
	Anexos:	60
	Instrumentos de recolección de datos	
	Matriz de consistencia	
	Validez de los instrumentos	
	Carta de aceptación	

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable proceso de reclutamiento	38
Tabla 2 Operacionalización de la variable productividad	39
Tabla 3 Proceso de reclutamiento	44
Tabla 4 Dimensiones e indicadores del proceso del reclutamiento	45
Tabla 5 Productividad laboral	46
Tabla 6 Dimensiones e indicadores de la productividad laboral	46
Tabla 7 Prueba de normalidad	47
Tabla 8 Relación entre el proceso de reclutamiento y la productividad laboral	48
Tabla 9 Relación de la gestión interna de reclutamiento con la productividad laboral	48
Tabla 10 Relación de la gestión externa de reclutamiento con la productividad laboral	49
Tabla 11 Relación de la inducción en el reclutamiento con la productividad laboral	50

Índice de anexos

Anexo 1 Instrumento de recolección de datos	65
Anexo 2 Matriz de consistencia	67

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación del proceso de reclutamiento con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín; por lo que, se ha optado por una investigación de tipo correlación, de diseño no experimental. Estudio que además ha tomado como muestra a 108 trabajadores comprometidos con aportar a la investigación, quienes además han sido encuestados a través de un cuestionario de preguntas. En el trabajo se llegó a las siguientes conclusiones: existe relación entre el proceso de reclutamiento y la productividad laboral, la cual ha sido corroborada por el coeficiente de correlación –Rho de Spearman– de 0,833 y contrastada por un grado de significancia de 0,000. Existe relación entre la gestión interna de reclutamiento con la productividad laboral, la cual ha sido corroborada por el coeficiente de correlación –Rho de Spearman– de 0,825 y contrastada por un grado de significancia de 0,000. Existe relación entre la gestión externa de reclutamiento con la productividad laboral, la cual ha sido corroborada por el coeficiente de correlación –Rho de Spearman– de 0,832 y contrastada por un grado de significancia de 0,000. Existe relación entre la inducción de reclutamiento con la productividad laboral, la cual ha sido corroborada por el coeficiente de correlación –Rho de Spearman– de 0,821 y contrastada por un grado de significancia de 0,000.

Palabras claves: Reclutamiento; Productividad; Gestión pública.

Abstract

The present research aimed to determine the relationship between the recruitment process and labor productivity in the Provincial Municipality of San Martín; Therefore, he has opted for a correlation research, of a non-experimental design. Study that has also taken as a sample 108 workers committed to contributing to the research, who have also been surveyed through a questionnaire of questions. The work reached the following conclusions: there is a relationship between the recruitment process and labor productivity, which has been corroborated by the correlation coefficient –Rho of Spearman– of 0.833 and contrasted by a significance level of 0.000. There is a relationship between internal recruitment management and labor productivity, which has been corroborated by the correlation coefficient –Rho of Spearman– of 0.825 and contrasted by a degree of significance of 0.000. There is a relationship between external recruitment management and labor productivity, which has been corroborated by the correlation coefficient –Rho of Spearman– of 0.832 and contrasted by a degree of significance of 0.000. There is a relationship between induction and labor productivity, which has been corroborated by the correlation coefficient –Rho of Spearman– of 0.821 and contrasted by a degree of significance of 0.000.

Keywords: Recruitment; Productivity; Public Management.

Capítulo I

El problema

1.1 Planteamiento del problema

A nivel internacional, se ha observado cambios vertiginosos, donde la innovación, y el aprendizaje son factores continuos y vitales, es importante que las instituciones sean inteligentes, ágiles y flexibles de esa forma se podrá mantener la competitividad, además aprovechar las diversas capacidades y potencialidades de la fuerza laboral, por ello, es indispensable reclutar o seleccionar personal con amplias capacidades y conocimientos, quienes puedan conformar el grupo de personas que funcionen de forma sinérgica e inteligentemente, es decir contar con un grupo de personas extraordinarias que produzcan resultados extraordinarios (Chávez, 2016). Según un estudio se evidenció dos países que sufren de escasez de talento especializado, siendo Colombia y México los países que tienen mayor dificultad para encontrar personal, puesto que son pocos los candidatos que guardan los perfiles, cualidades y habilidades que un empleador solicita (Santana, 2019).

Al respecto, Karina Pérez, directora asociada de Robert Half en Chile, afirmó que: estamos frente a un escenario que requiere que las empresas agilicen sus procesos de reclutamiento, porque de lo contrario terminan perdiendo a profesionales talentosos que ante excesivas demoras optan por aceptar otras ofertas laborales. Si esto sucede, los costos para las compañías son variados, como recarga de los equipos, menor productividad e impactos negativos para la moral de los equipos (Half, 2019, párr. 4).

Ante lo descrito, es innegable que para una entidad los procesos de reclutamiento y selección de personal son de gran importancia, pues contribuye en la efectividad de las actividades y en el cumplimiento de objetivos.

A nivel nacional, se ha observado en el Perú el proceso de reclutamiento y selección de personal es una de las técnicas empleadas en los departamentos de recursos humanos para

captar trabajadores, muchas instituciones siguen una serie de pasos y etapas mediante las cuales les permita obtener un mejor control sobre el reclutamiento y selección, a pesar de ello existen instituciones que no realizan el adecuado proceso, ya que los recursos humanos se dejan guiar por los gerentes y funcionarios de alto cargos, quienes brindan un puesto laboral a personas con quienes tienen una relación de amistad o familiaridad, representando un grave problema para el sector público, ya que se introducen en puestos importantes y de gran responsabilidad a personas incapaces de tomar decisiones, profesionales escasos de experiencia y de limitados conocimientos, quienes al final no cumplen sus funciones de forma eficiente ni contribuyen al logro de los objetivos institucionales. (Pérez, 2015). Asimismo, Cruzado (2016) evidenció que en nuestro país las entidades públicas reclutan gran cantidad de postulantes para ocupar un puesto de trabajo, sin embargo, “para seleccionar a uno de todos ellos es necesario recurrir a ciertos procesos, que determinen la calidad de los candidatos y la capacidad para poder cubrir satisfactoriamente dicha plaza” (p. 23).

A nivel local, la Municipalidad Provincial de San Martín, no es ajena a la problemática, que vienen enfrentando las instituciones a nivel nacional sobre el proceso de reclutamiento y productividad, en este contexto la Municipalidad objeto de estudio, ha presentado una serie de falencias en el desempeño del personal contratado, ello ha sido constatado mediante la observación, pues en su mayoría, los colaboradores no cumplen con las funciones que les corresponde en su área de trabajo, además les dificulta adaptarse al entorno de trabajo, en parte se debe a la falta de control en los procesos de reclutamiento, ello ha generado cierto desequilibrio en el nivel de productividad. Es así que el presente estudio busca conocer y mejorar la problemática que enfrenta la Municipalidad Provincial de San Martín y establecer la relación que existe entre el proceso de reclutamiento y la productividad laboral.

1.2 Formulación del problema de investigación

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el proceso de reclutamiento y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020?

1.2.2 Problemas específicas

¿Cuál es la relación de la gestión interna de reclutamiento con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020?

¿Cuál es la relación de la gestión externa de reclutamiento con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020?

¿Cuál es la relación de la inducción en el reclutamiento con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020?

1.3 Justificación

Relevancia social: La investigación pretenderá resolver la problemática presentada en el distrito de Tarapoto, en cuanto a los procesos de reclutamiento y productividad, de tal modo que también permitirá a la institución implementar nuevas metodologías para mejorar el desempeño de sus actividades.

Relevancia teórica: Esta investigación cuenta con una amplia base teórica, de tal modo que la información fue recolectada de diferentes fuentes de información tanto virtual como física, ya que los datos obtenidos fueron necesarios para entender a más profundidad el proceso del reclutamiento y productividad.

Relevancia metodológica: La investigación utilizará adecuadamente los procedimientos, instrumentos y técnicas de recolección de datos, los cuales permitirán que la investigación sea desarrollada correctamente para la obtención de buenos resultados, de tal modo que sirvan como guía de futuras investigaciones, por lo tanto, se ha tomado ha Rupay y

Sandoval (2018) para el instrumento de reclutamiento y a Ramírez y Rivera (2018) para el instrumento de productividad laboral.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el proceso de reclutamiento y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020.

1.4.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación entre la gestión interna de reclutamiento y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020.

Determinar la relación entre la gestión externa de reclutamiento y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020.

Determinar la relación entre la inducción en el reclutamiento y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1 Presuposición filosófica

La sierva del Señor nos aconseja que, para alcanzar el éxito, primero debemos contarle nuestros planes a Dios, después dejar que se cumplan de acuerdo a su voluntad.

De White (1940) aporta “Dios ha confiado a los hombres talentos: un intelecto donde se originan las ideas, un corazón para que sea el asiento de su trono, los afectos para que se fluyan como bendiciones para otros, una conciencia para que convenza el pecado. Cada uno ha recibido algo del maestro, y cada uno debe hacer su parte para satisfacer las necesidades de la obra de Dios” (p.74). El consejo que recibimos es que en nuestra remuneración que se debe ganar debe ser de acuerdo al rendimiento y la disponibilidad de tiempo que brindamos al trabajo y la capacidad que tenemos para hacer crecer a la empresa.

De White (1909) menciona “El Señor desea tener hombres inteligentes conectados con su carga, hombres calificados para ocupar diversas posiciones de confianza en nuestras asociaciones e instituciones. Se necesita especialmente administradores consagrados, personas que mezclen los principios de la verdad con cada transacción comercial. Los que se encargan de los asuntos financieros no deben asumir otras responsabilidades, obligaciones que serían incapaces de atender” (p.234).

De White (1979) menciona “Quienes realmente sienten interés en la causa de Dios y están dispuestos averiguar algo para su adelantamiento, encontrarán que es una inversión infalible y segura. Algunos tendrán cien veces tanto en esta vida y en el mundo venidero la vida eterna. Pero no todos recibirán cien veces tanto en esta vida, porque no podrán soportar, si se les confiara mucho, llegarían a ser mayordomos imprudentes” (p.246).

2.2 Antecedentes de investigación

2.2.1 Antecedentes internacionales

García (2016), en su trabajo de investigación denominado: Procesos de reclutamiento y las redes sociales. (Artículo científico) Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. México. Tuvo como propósito analizar el proceso de reclutamiento y las redes sociales, el tipo de investigación fue documental transversal con un enfoque descriptivo y de corte empírico, no se aplicó una muestra por ser una investigación documental. Concluyó que: muchas de las empresas públicas no cuentan con las técnicas y herramientas necesarias para ejercer una adecuada selección de personal, e incluso los trabajadores del área de recursos humanos carecen de conocimientos en cuanto a los procesos de reclutamiento, debido a que no cuentan con las capacitaciones pertinentes para ejercer sus funciones, asimismo por el inadecuado uso de las redes sociales muchas instituciones no cuentan con una adecuada difusión de información respecto al reclutamiento y la productividad laboral.

Espinoza (2017), en su investigación titulada: Propuesta de mejoramiento en el proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa pública metropolitana de rastro Quito Emraq-EP. (Tesis de pregrado) Universidad Central del Ecuador. Tuvo como objetivo analizar las variables antes mencionadas en el tema, el tipo de investigación fue descriptiva con un diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 93 personas quienes fueron evaluadas mediante una encuesta y un cuestionario. La investigación concluyó que, la empresa Emraq-EP no cuenta con un relevante subsistema de administración de talento humano, en lo que su planificación de selección y reclutamiento de personal es ejercida de manera inapropiada, asimismo dicha empresa descuida el desarrollo y formación de su capital humano; sin embargo, el desconocimiento de los reglamentos y normas ha

permitido que los colaboradores tengan una comunicación informal donde asumen labores que no les corresponden.

Landázuri (2018), en su tesis titulada: Factores del ambiente laboral que inciden en la productividad laboral en el departamento de justicia y vigilancia, Municipio de Guayaquil. (Tesis de pregrado) Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador. Tuvo como finalidad determinar los factores del ambiente laboral que inciden en la productividad laboral, el tipo de estudio fue cuantitativo con un diseño no experimental, de tal modo que la muestra tomada fue de 160 trabajadores, quienes fueron evaluados mediante la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Concluyó que: el 95% de los trabajadores son productivos y se sienten satisfechos en el ambiente laboral en el que operan, de modo que el 5% no cuentan con una buena productividad laboral y su nivel de satisfacción es bajo, debido a la falta de motivación de parte de sus líderes; sin embargo se analizaron a seis constructos fundamentales los cuales fueron: puesto de trabajo, ambiente de trabajo, dirección de la unidad, interacción de los compañeros, coordinación y comunicación, en donde uno de ellos tuvo un impacto significativo para los trabajadores del 80% que principalmente fue el del puesto de trabajo, debido a que el personal tienen el sentido de pertenencia positivo hacia la institución.

2.2. Antecedentes Nacionales:

Sánchez (2015), en su tesis titulada: Mejora de la productividad laboral del personal de las Municipalidades del distrito de Virú mediante la propuesta de un programa motivacional. (Tesis de pregrado) Universidad Nacional de Trujillo. Perú. Tuvo como propósito proponer un programa motivacional para mejorar la productividad laboral, el tipo de investigación fue descriptiva con un diseño no experimental, que incluyó como población

a 102 personas, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. El estudio concluyó que: los trabajadores de las municipalidades del distrito de Virú no se encuentran motivados respecto a las aspiraciones personales, seguridad laboral y al ambiente laboral, debido al mal funcionamiento de los cargos administrativos, e incluso por la falta de capacitaciones y talleres educativos. Dichos colaboradores cuentan con un nivel de 48% de productividad laboral, esto indica que las actividades y operaciones de la institución no están desarrollándose adecuadamente, además el personal no dispone un tiempo establecido para cumplir con sus funciones ordenadamente; sin embargo mediante la implementación de programas educativos se mejorará la productividad de las municipalidades de Virú, obteniendo la rentabilidad anhelada.

Yupanqui (2016), en su trabajo de investigación denominada: Proceso de reclutamiento, selección de personal y el desempeño laboral del personal de la I.EP., Virgen de la Asunción del distrito del Porvenir 2015. (Tesis de pregrado) Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Tuvo como finalidad proponer un proceso de reclutamiento y de selección de personal, el tipo de estudio fue descriptiva con un diseño no experimental, de tal modo que se tomó como muestra a 36 personas, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. El estudio concluyó que: la institución Virgen de la Asunción no cuenta con áreas específicas para el adecuado funcionamiento de sus actividades y operaciones, e incluso los colaboradores no están generando una buena productividad laboral, debido a la inapropiada administración de la institución, asimismo su personal administrativo no posee capacidades relevantes en cuanto a la visión y misión de la institución, del mismo modo los docentes no se sienten identificados con la misma, ya que su promedio de identificación fue percibida como regular con un 58,3%, lo cual indica que está por debajo de lo esperado e incluso el desempeño laboral de los colaboradores en general fue identificada

como inadecuada, ya que la institución no toma sus medidas necesarias para solucionar los problemas presentados.

Cruzado (2017), en su investigación denominado: Relación de la administración del tiempo y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Mancos -Año 2017. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Tuvo como propósito determinar la relación entre la administración del tiempo y la productividad laboral, el tipo de estudio fue descriptiva con un diseño no experimental, que incluyó como población de estudio a 45 trabajadores quienes fueron evaluadas mediante la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. El estudio concluyó que: la municipalidad conlleva una productividad significativa y positiva por parte de los colaboradores administrativos, de tal modo que esto fue percibido por los propios colaboradores que formaron parte de la muestra de estudio, asimismo los procesos administrativos que ejerce el personal no son los indicados para el cumplimiento de los objetivos, ya que para esto es necesario plantear alternativas de mejoras como talleres de capacitación en las labores y tareas que realizan el personal administrativos, con la intención de obtener una productividad apropiada dentro de la municipalidad.

2.3. Antecedentes locales

Arévalo y Valdez (2016), en su tesis denominada: Comunicación interna y productividad laboral en las empresas de Tarapoto. (Tesis de pregrado) Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú. Tuvo como finalidad determinar la relación de la comunicación interna con la productividad laboral, el tipo de investigación fue descriptivo-correlacional con un diseño no experimental, se tomó como muestra a 50 colaboradores, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. El estudio concluyó que: existe una relación significativa entre la comunicación interna y la productividad laboral, ya que si los gerentes o líderes de la institución ponen interés en el desempeño de los trabajadores

dichas actividades se desarrollarían de una buena manera; sin embargo, en muchas empresas públicas de la ciudad de Tarapoto no cuentan con una productividad laboral adecuada, debido a la falta de capacitaciones y al inapropiado funcionamiento de las labores gerenciales.

2. 4. Proceso de reclutamiento

Un proceso de reclutamiento eficiente es un modelo de abastecimiento específico de la organización que tiene como objetivo encontrar el personal adecuado para el trabajo correcto en el momento correcto. Es un enfoque paso a paso para atraer personas con talento que puedan ayudar a que la empresa crezca. Según Martínez (2013), sostiene que el reclutamiento “es un proceso de encontrar y atraer los recursos potenciales para llenar los puestos vacantes en una organización” (p. 52). Es decir, se obtiene los candidatos con las habilidades y actitudes necesarias para lograr los objetivos de una organización.

Asimismo, Vértice (2007), en la gestión de recursos humanos, el reclutamiento “es el proceso de encontrar y contratar al candidato mejor y más calificado para un puesto de trabajo, de manera oportuna y rentable” (p. 146). También se puede definir como el proceso de búsqueda de posibles empleados y de estimularlos y alentarlos a solicitar puestos de trabajo en una organización.

De acuerdo con Mondy y Noe (2005), consideran que el reclutamiento “es el proceso de analizar los requisitos del trabajo y luego encontrar los posibles candidatos que luego son alentados y estimulados para solicitar el trabajo en la organización” (p. 123). En otras palabras, el reclutamiento es una operación importante en gestión de recursos humanos, diseñada para maximizar la fortaleza de los empleados con el fin de cumplir con las metas y objetivos estratégicos de la empresa.

En resumen, comprendemos que el proceso de reclutamiento fue diseñado para encontrar el candidato ideal para ocupar una vacante. El proceso comienza cuando se realiza

una solicitud de personal y termina cuando una persona de una lista de candidatos es escogida.

2.4.1 Objetivos de reclutamiento y selección

Según Chiavenato (2000) el objetivo principal del reclutamiento es contratar al candidato más calificado para ocupar un puesto disponible. Entre los objetivos adicionales incluyen:

- ✓ Crear un gran grupo de candidatos para asegurar que la organización pueda contratar al mejor empleado.
- ✓ Encontrar personas que encajen con la cultura de la empresa y contribuyan a los objetivos de la organización.
- ✓ Reducir la probabilidad de que un candidato se vaya después de un breve tiempo.
- ✓ Cumplir con la diversidad y los compromisos sociales de la organización, basados únicamente en sus méritos y la forma en que encajan con los valores, objetivos y cultura de la empresa.
- ✓ Mejorar la reputación de la empresa a través de prácticas de contratación justas, imparciales y efectivas.
- ✓ Acelerar el futuro proceso de reclutamiento y reducir los costos al reunir un gran grupo de candidatos talentosos.
- ✓ Evaluar la efectividad de diferentes técnicas y fuentes de reclutamiento y abastecimiento para solicitantes de empleo. (p. 163)

Más allá de los objetivos principales del proceso general, cada paso de reclutamiento tiene sus propios objetivos, por lo que el proceso general puede llevar tanto tiempo.

2.4.2. Importancia del reclutamiento

Podemos decir, que el reclutamiento es una de las actividades más fundamentales del equipo de recursos humanos, por lo que es importante para poder hacer un reclutamiento y una selección de personal eficiente con anterioridad ya se debe de tener a la mano, el perfil del puesto y la descripción del mismo; y a estas dos categorías le llamamos: Análisis de Puestos.

Si el proceso de reclutamiento es eficiente, entonces

- ✓ La organización consigue empleados más felices y productivos.
- ✓ La tasa de deserción se reduce.
- ✓ Construye un buen ambiente laboral con buenas relaciones con los empleados.
- ✓ Resulta en el crecimiento general de la organización. (Barquero, 2006, p. 52)

2.4.3. Factores que afectan el reclutamiento

En cuanto a Flores (2016) menciona que existen factores internos y externos que influyen en el proceso de reclutamiento. En este capítulo, discutiremos estos factores en detalle.

Factores internos. Las organizaciones tienen control sobre los factores internos que afectan sus funciones de reclutamiento. Los factores internos son:

- ✓ **Tamaño de la organización.** El tamaño de la organización es uno de los factores más importantes que afectan el proceso de reclutamiento. Para expandir el negocio, la planificación de reclutamiento es obligatoria para contratar más recursos, que se encargarán de las operaciones futuras.

- ✓ **Política de reclutamiento.** La política de reclutamiento de una organización, es decir, la contratación de fuentes de organización interna o externa también es un factor que afecta el proceso de reclutamiento. Especifica los objetivos del reclutamiento y proporciona un marco para la implementación de programas de reclutamiento.
- ✓ **Imagen de la organización.** Las organizaciones que tienen una buena imagen positiva en el mercado pueden atraer fácilmente recursos competentes. Mantener buenas relaciones públicas, proporcionar servicios públicos, etc., definitivamente ayuda a una organización a mejorar su reputación en el mercado y, por lo tanto, atraer los mejores recursos posibles.
- ✓ **Imagen de trabajo.** Al igual que la imagen de la organización, la imagen de un trabajo desempeña un papel fundamental en el reclutamiento. Se considera que los trabajos que tienen una imagen positiva en términos de mejor remuneración, promociones, reconocimiento, buen ambiente laboral con oportunidades de desarrollo profesional son las características para atraer candidatos calificados. (p.131)

Factores externos. Asimismo, Flores (2016), considera que los factores externos son aquellos que no pueden ser controlados por una organización. Los factores externos que afectan el proceso de reclutamiento incluyen los siguientes:

- ✓ **Factores demográficos:** los factores demográficos están relacionados con los atributos de los empleados potenciales, como su edad, religión, nivel de alfabetización, género, ocupación, situación económica, etc.
- ✓ **Mercado laboral:** el mercado laboral controla la demanda y la oferta de mano de obra. Por ejemplo, si la oferta de personas que tienen una habilidad específica es menor que la demanda, entonces la contratación necesitará más esfuerzos.

- ✓ **Tasa de desempleo:** si la tasa de desempleo es alta en un área específica, la contratación de recursos será simple y más fácil, ya que el número de solicitantes es muy alto. Por el contrario, si la tasa de desempleo es baja, entonces el reclutamiento tiende a ser muy difícil debido a la menor cantidad de recursos.
- ✓ **Leyes laborales:** las leyes laborales reflejan el entorno social y político de un mercado, creado por los gobiernos centrales y estatales. Estas leyes dictan la compensación, el entorno laboral, las normas de seguridad y salud, etc., para diferentes tipos de empleos. A medida que cambia el gobierno, las leyes también cambian.
- ✓ **Competidores:** cuando las organizaciones de la misma industria compiten por los recursos mejor calificados, es necesario analizar la competencia y ofrecer los paquetes de recursos que son mejores en términos de estándares de la industria.

2.4.4. Ventajas de los procesos de reclutamiento de personal interno y externo

Sin embargo, Pacheco (2017), considera que estos beneficios sólo se lograrán si el proceso de reclutamiento de personas se realiza de la manera correcta, entre las ventajas del reclutamiento tenemos:

- ✓ Todo el potencial de los empleados de la compañía se aprovecha.
- ✓ Es un incentivo para permanecer en la empresa.
- ✓ No es necesario integrar al nuevo empleado.
- ✓ Puesto que los candidatos son bien conocidos, la selección suele ser bastante eficaz.
- ✓ Es un proceso de reclutamiento y selección de personas mucho más barato.
- ✓ Nuevos talentos, habilidades y experiencias se introducen en la empresa.
- ✓ Más creatividad e innovación.
- ✓ Aumento del capital intelectual humano de la empresa.

- ✓ Renovación de la cultura organizacional. (párr. 4)

2.4.5. Fases del proceso de reclutamiento

En Chiavenato (2000) se encontró que las fases del proceso de reclutamiento son:

- ✓ Personas que la organización requiere. Es el perfil que la organización necesita que presente el candidato, para poder cumplir con los requisitos que el puesto requiere.
- ✓ Lo que el mercado de recursos humanos puede ofrecerle. El departamento de reclutamiento y selección de personal, se encargará de buscar en el mercado de recursos humanos, los candidatos más idóneos que cumplan o se acerquen al perfil solicitado por la organización.
- ✓ Técnicas de reclutamiento por aplicar. El departamento de recursos humanos aplicará las técnicas que considere adecuadas, para lograr encontrar candidatos que cumplan con las expectativas de la organización.

2.4.6. Evaluación del proceso de reclutamiento

De acuerdo a Castaño, López, & Prieto (2011), el proceso de reclutamiento se centra en los siguientes componentes.

Planificación del proceso de reclutamiento

- ✓ Determinar la persona responsable de la realización
- ✓ Establecer etapas y plazos del proceso
- ✓ Precisar la información que se va proporcionar en cada momento del proceso
- ✓ Fijar el número de candidatos potencialmente válido
- ✓ Estipular las fechas y momentos adecuados para establecer los contactos

Etapas de proceso

- ✓ Elección de fuentes
- ✓ Difusión de información
- ✓ Contactos preliminares
- ✓ Confirmación de candidatura
- ✓ Preselección
- ✓ Presentación de la lista de candidatos

Método habitual de la localización - atracción

- ✓ Comunicación interna
- ✓ Servicios públicos de empleo:
- ✓ Uso de publicidad

Por otro lado, se identifica la teoría validada por Rupay y Sandoval (2018), quienes consideran que el proceso de reclutamiento es una herramienta de gestión utilizada para “atraer al mayor número de personas candidatas a la organización. Se realiza a través de un proceso que divulga sus solicitudes al mercado laboral” (p. 21); por lo que, los autores determinan que dicho proceso debe ser evaluado a través de tres (3) dimensiones, tales como:

La gestión interna del reclutamiento, la cual comprende la identificación de una vacante disponible en la organización, para ser llenada o mediante la reubicación de un trabajador, siendo esta a través de un concurso que le permite su ascenso, traslado o transferencia a otro puesto de la misma línea o puesto superior. (Rupay y Sandoval, 2018). Dado ello, el reclutamiento interno debe ser evaluado bajo 3 indicadores, tales como:

- Claridad en el proceso interno.
- Cumplimiento de los estándares de promoción interna
- Estrategias para el reclutamiento interno

Así mismo, comprende la gestión externa del reclutamiento, procedimiento que opera con postulantes que no pertenecen a la entidad; por lo que, se aplican técnicas de reclutamiento, para la divulgación de información del puesto ofertado y el perfil del postulante para ocuparlo. (Rupay y Sandoval, 2018). Dado ello, el reclutamiento interno debe ser evaluado bajo 3 indicadores, tales como:

- Claridad en el proceso externo
- Eficiencia del reclutamiento externo
- Requerimientos específicos del puesto ofertado.

Y, por último, la inducción en el reclutamiento, comprende hablar sobre temas básicos de la empresa, como: horarios laborales y las prestaciones, organización del departamento y empresa, presentar al nuevo empleado con sus nuevos colegas y familiarizarlo con su centro de trabajo. (Rupay y Sandoval, 2018). Dado ello, el reclutamiento interno debe ser evaluado bajo 3 indicadores, tales como:

- Divulgación de información del puesto
- Predeterminación del proceso de inducción
- Eficiencia del proceso de inducción

2.5. Productividad laboral

La productividad laboral de cada trabajador es muy importante que sea conocido por la empresa debido a que mediante su nivel de productividad se podrá lograr las metas

trazadas en un tiempo determinado; para ello se investigará mediante teorías para el debido análisis de dichas variables.

La productividad laboral según Chiavenato (2007), define que:

La productividad de un puesto, es el comportamiento de la persona que lo ocupa. Esta productividad es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionando que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción de que estas dependen del afán personal determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo esté dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo beneficio. (p. 243)

Si bien esta definición es interesante porque manifiesta que la productividad laboral es el rendimiento de una persona dentro de su puesto de trabajo del cual influye innumerables factores que intervienen en su servicio eficiente, en su puesto dentro de la organización, la eficacia del trabajador es muy importante ya que depende de los factores que condicionan el desempeño y por ende contribuye en los resultados conseguidos en conjunto en beneficio de la organización.

La productividad se refiere a la capacidad que posee una persona para ejecutar sus actividades, en pocas palabras es la relación existente entre la cantidad de productos producidos y los bienes usados para obtener el efecto final. Álvarez, García, y Ramírez (2012) “la productividad se refiere básicamente a la cantidad de productos producidas por la unidad de trabajo” (p. 20). La productividad es la relación existente entre el resultado obtenido de una determinada actividad y el uso de recursos por una sola o grupo de personas.

De acuerdo con Carro y González (2012), sostiene que mediante “la productividad se logra incrementar la producción por ende la rentabilidad, por ello es importante que los colaboradores se sientan satisfechos y sobre todo se encuentren preparados profesionalmente” (p. 98).

2.5.1. Importancia de la productividad

La forma de medida de la productividad laboral en el recurso humano es importante ya que busca la ocupación del trabajador de acuerdo a ciertos parámetros en las diferentes tareas que realiza dentro de la empresa. “Así mismo una alta productividad significa incremento de ingresos y rentabilidad, a su vez permite obtener una alta participación en el mercado” (Krugman, Wells, y Graddy, 2015, p. 191). La productividad es importante para las instituciones y empresas, pues permite el crecimiento económico, además contribuye a que este puede desarrollarse y posicionarse en el mercado. La productividad es importante en el cumplimiento de las metas nacionales, comerciales o personales. Los principales beneficios de un mayor incremento de la productividad son, en gran parte, del dominio público: es posible producir más en el futuro, usando los mismos o menores recursos, y el nivel de vida puede elevarse.

2.5.2. Factores que influyen en la productividad laboral

Por su parte Fietman citado por Gutiérrez (2010) nos indica que los diversos factores relevantes que afectan a la productividad laboral en la empresa se determinan por los siguientes:

- Recursos Humanos. Es considerado como un principal factor relevante del nivel de producción, debido a su gran aporte y que este conduce a los diversos factores.
- Maquinaria y Equipo. La prioridad es considerar de cómo se encuentran las maquinarias, de qué calidad son y el correcto uso del equipo.
- Organización del trabajo. En este factor se involucra la estructura de la organización y el rediseño de los puestos de trabajo, que se determinan de acuerdo a la maquinaria, equipo y trabajo. (p. 65)

2.5.3. Tipos de productividad

Uriarte (2019), menciona que existen tres tipos de productividad laboral, siendo los siguientes:

1. *Productividad laboral*. También es denominada productividad por horas trabajadas, esta establece un parámetro en la que tiene ver con el aumento o la disminución del rendimiento en pro de la obtención del producto final.

2. *Productividad total de los factores (PTF)*. Este tipo está asociada a la medición de la tecnología y la eficiencia técnica en relación a las variaciones de interanuales o ritmo de crecimiento.

3. *Productividad marginal*. Esta trata de la variación experimentada en la producción de un bien, pues indica que la productividad marginal de un factor disminuye a medida que más cosas se agreguen al proceso.

2.5.4. Evaluación de la productividad

La productividad se ha evaluado en base a la teoría planteada por Cequea, Rodríguez, & Nuñez (2011), quienes tomaron las dimensiones e indicadores de Quijano (2006), para medir la variable, estas se dividen en factores grupales, institucionales e individuales, cada uno comprende una serie de indicadores que se señalan a continuación:

Factores individuales: es la persona con necesidades individuales, con un propósito, que involucra todos los procesos psicológicos que se dan en la interioridad del individuo, producto de su historia, sus necesidades y expectativas. Los procesos individuales tienen inherencia en el bienestar, la satisfacción, la motivación para el trabajo y la vinculación a la organización y en su actitud hacia el aprendizaje y el cambio.

- **Nivel de motivación:** se refiere a la energía y el esfuerzo puestos para satisfacer un deseo o meta. El empeño puesto en la consecución del objetivo

dependerá de la intensidad y del tiempo en que se manifiesten las necesidades en los individuos. Por su parte, los trabajadores buscarán satisfacerlas, y, por otro lado, los gerentes tendrán como objetivo motivar a la gente e inducirlos a comportarse de la forma que las organizaciones desean.

- **Competencias:** son aquellas características intrínsecas de las personas o conjunto de aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos responsables de producir un rendimiento eficiente en el trabajo y en consecuencia alcanzar los objetivos de la organización.

- **Nivel de identificación y compromiso:** es el grado de identificación e involucramiento que tienen los individuos con la organización, también podemos decir que son lazos o vínculos emocionales, afectivos y de lealtad que desarrollan las personas con la organización, que se manifiesta cuando las personas se identifican con la misma, o cuando hay congruencia entre los objetivos de la organización y los objetivos individuales.

- **Nivel de satisfacción:** es la actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Dichas actitudes pueden estar referidas hacia el trabajo en general o hacia áreas específicas del mismo.

Factores grupales: es la actuación de las personas cuando se asocian con otros, para satisfacer necesidades comunes, involucra los procesos psicosociales que se dan en las personas, al interactuar entre ellas. Los procesos psicosociales tienen vinculación con el desempeño grupal o colectivo y el comportamiento humano en la organización, tales como el clima organizacional, el liderazgo y la cultura corporativa.

- **Cohesión:** el conjunto de fuerzas que llevan a los individuos a permanecer en grupo y es importante porque se ha descubierto que está relacionado

con la productividad de los grupos y equipos de trabajo. Además, es un vehículo excelente para el proceso de toma de decisiones

- **Participación:** la participación de los trabajadores está relacionada con su intervención en la toma de decisiones, y los mecanismos de la organización para incorporar las percepciones y sugerencias, lo cual incrementa la satisfacción del personal y su productividad. Es decir, las personas en la organización se sienten integradas a los procesos de toma de decisiones de la organización.

- **Manejo de conflictos:** los conflictos son un proceso que se manifiesta cuando un individuo o un grupo perciben diferencias o divergencias entre sus intereses individuales o grupales y los intereses de otros individuos o grupos, relacionadas con las tareas o con las relaciones socio-afectivas. Es decir, es la capacidad del personal para manejar los conflictos que se presenten.

Factores institucionales: es la intervención institucional en el rendimiento del personal.

- **Capacidad de liderazgo:** el poder es una forma de influir en las demás personas, en su comportamiento, valores, sentimientos, entre otros.

- **Ambiente laboral:** es el entorno donde el personal desarrolla sus funciones.

- **Cultura organizacional:** es el conjunto de patrones de conductas adquiridas en la organización, que son características de sus miembros. Incluye los principios, políticas, procedimientos, valores, esquemas de autoridad y responsabilidad, actitud frente a los cambios tecnológicos, entre otras.

Por otro lado, se identifica la teoría validada por Ramírez y Rivera (2018), quienes establecen que la productividad laboral “es la relación existente entre el resultado obtenido de una determinada actividad y el uso de recursos por una sola o grupo de personas” (p. 13); dado ello, los autores proponen la evaluación de la productividad laboral en entidades públicas a través de tres (3) dimensiones, relacionada con la verificación de la disposición, la verificación del equipo y la verificación de los procedimientos, las que a su vez serán evaluadas a través de un cuestionario, formulada a partir de los indicadores que conforman cada dimensión.

En cuanto a la verificación de la disposición, se analiza la disponibilidad de los trabajadores para desarrollar sus actividades requeridas, teniendo en cuenta la utilización de los materiales necesarios y siguiendo los procedimientos estipulados en la institución (Ramírez y Rivera, 2018), dimensión que será evaluada a través de 4 indicadores, tales como:

- Accesibilidad a los materiales
- Aplicación del proceso estipulado
- Uso de materiales de apoyo
- Disponibilidad del personal.

Asimismo, la **verificación del equipo**, comprende el análisis de las capacidades y habilidades del personal en cuanto a la utilización y manejo de los equipos instalados en su puesto de trabajo, el cual permite el desarrollo eficiente de sus tareas, (Ramírez y Rivera, (2018), dimensión que será evaluada a través de 3 indicadores, tales como:

- El manejo de los equipos
- Programación de los procedimientos
- Mantenimiento de los equipos

Al mismo tiempo, **la verificación de los procedimientos** comprende el análisis de la capacidad del personal para desarrollar de la mejor manera su trabajo, demostrando ser innovador y creativo para simplificar o modificar los procesos, Ramírez y Rivera (2018), dimensión que será evaluada a través de 3 indicadores, tales como:

- Optimización del proceso
- Simplificar elementos de trabajo
- Tomar medida
- Calidad de trabajo

2.6. Definición de términos

Capital humano. Es el valor dado a las habilidades, destrezas y capacidades de los colaboradores que ejercen sus funciones en una determinada empresa. (Arévalo & Valdez, 2016)

Desempeño laboral. Es aquel rendimiento laboral que muestran los trabajadores en el momento de realizar sus funciones. (Cruzado, 2017)

Puesto de trabajo. Es aquel sector de una determinada empresa en la que el personal desempeña sus labores y tareas encomendadas. (Espinoza, 2017)

Productividad laboral. Es aquella que se establece en un parámetro de horas determinadas (Cantidad de productividad por hora trabajada). (García, 2016)

Productividad de procesos. Es el uso más idóneo de todo tipo de recursos: físicos, tecnológicos, herramientas de gestión y del talento humano. (Landázuri, 2018)

Productividad del conocimiento. Las empresas deben tener conocimientos precisos, de calidad y actualizados. (Sánchez, 2015)

Reclutamiento de personal. Es el conjunto de procedimientos que permiten atraer personas calificadas y capaces de ocupar puestos dentro de la empresa que está solicitando. (García, 2016)

2.7. Hipótesis de la investigación

2.7.1. Hipótesis General

El proceso de reclutamiento se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020.

2.7.2. Hipótesis Específicas

- ✓ La gestión interna de reclutamiento se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020.
- ✓ La gestión externa de reclutamiento se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020.
- ✓ La inducción en el reclutamiento se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020.

Capítulo III

Materiales y Métodos

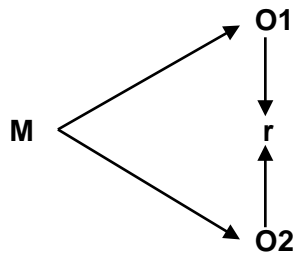
3.1 Diseño y tipo de investigación

El presente estudio es de tipo básica, pues como establece el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica – CONCYTEC (2018) se busca la generación de conocimiento sobre una problemática prevista respecto a las variables de estudio.

La presente investigación es de nivel correlacional, pues como lo explican Hernández, Fernández, y Baptista (2014), se pretendió analizar el grado de relación que existe entre las variables teniendo en cuenta el procesamiento estadístico.

La presente investigación se guio bajo un diseño no experimental, puesto que, las variables fueron analizadas en su estado natural sin el control ni la manipulación de las mismas, e incluso se analizaron en un tiempo establecido y en una única vez. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014)

Esquema del diseño:



Donde:

M: trabajadores que representan a la muestra de estudio

O1: proceso de reclutamiento

O2: productividad laboral

r: Relación O1 y O2

3.2 Variables de la investigación

3.2.1. Definición conceptual de las variables

Proceso de reclutamiento. Martínez (2013), sostiene que el reclutamiento “es un proceso de encontrar y atraer los recursos potenciales para llenar los puestos vacantes en una organización” (p. 52).

Productividad laboral. Chiavenato (2007), define que la productividad de un puesto, es el comportamiento de la persona que lo ocupa. Esta productividad es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionando que influyen mucho en él

3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1
Operacionalización de la variable proceso de reclutamiento

Variable I	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Proceso de Reclutamiento	La presente variable se evaluará en base a la encuesta, la cual estará elaborada en función a las Dimensiones e indicadores. (Rupay y Sandoval, 2018)	Gestión interna de reclutamiento	Claridad en el proceso interno.	Ordinal
			Cumplimiento de los estándares de promoción interna	
			Estrategias para el reclutamiento interno	
		Gestión externa de reclutamiento	Claridad en el proceso externo	
			Eficiencia del reclutamiento externo	
			Requerimientos específicos del puesto ofertado	
		Inducción en el reclutamiento	Divulgación de información del puesto	
			Predeterminación del proceso de inducción	

Tabla 2
Operacionalización de la variable productividad

Variable II	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Productividad	La presente variable se evaluará en base a la encuesta, la cual estará elaborada en función a las dimensiones e indicadores. (Ramírez y Rivera, 2018)	Verificación de la disposición	Accesibilidad a los materiales	Ordinal
			Aplicación del proceso estipulado	
			Uso de materiales de apoyo	
			Disponibilidad del personal	
		Verificación del equipo	El manejo de los equipos	
			Programación de los procedimientos	
			Mantenimiento de los equipos	
		Verificación de los procedimientos	Optimización del proceso	
			Simplificar elementos de trabajo	
			Tomar medida	
			Calidad de trabajo	

3.4 Delimitación geográfica y temporal

La presente investigación se realizó en la Municipalidad Provincial de San Martín, provincia de San Martín- Departamento de San Martín, en el periodo 2020.

3.5 Participantes

3.5.1. Características de los participantes

Definición de la población. Se contó con una población de 499 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Definición de la muestra. Al ser el total de la población un número grande se ha empleado la siguiente formula:

Datos:

(Z) Nivel de confianza: 1.96 =95%

(p) Probabilidad: 50%= 0.5

(q) (1 - p) = 0.5

(d) Margen de error: 5% = 0.05

(N) Población: 499

Fórmula:

$$n = \frac{NZ^2 p q}{(N - 1)d^2 + Z^2 p q}$$
$$n = \frac{499 (1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(499 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$
$$n = \frac{479.2396}{2.21}$$
$$n = 217$$

Tras aplicar la formula se obtuvo una muestra conformada por 217 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín; sin embargo, debido a la situación de emergencia en la que se encuentra nuestro país se ha podido contar con la colaboración de 108 trabajadores, pues en gran medida el personal ha dejado de laborar por estar en edad de riesgo y lamentablemente algunos se han enfermados por Covid-19.

3.6. Criterios de inclusión y exclusión

3.6.1 Criterios de inclusión

- Todos los trabajadores de la municipalidad.

3.6.2 Criterios de exclusión

- Trabajadores que no desearon participar del estudio.

- Trabajadores en edad de riesgo.
- Trabajadores enfermos por Covid-19.

3.7 Instrumentos

En la presente investigación se utilizó el cuestionario de preguntas como instrumento de recolección, para la variable Proceso de reclutamiento se ha tomado la teoría Rupay y Sandoval (2018), el cual estuvo conformada por 9 ítems, contó con una serie de preguntas dirigidas a los 108 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín. Además, este instrumento tomó en cuenta una escala, es decir la cual estuvo constituida por cinco (5) opciones de respuesta (1= Nunca; 2= Casi Nunca; 3= A veces; 4 =Casi Siempre; 5= Siempre).

Por otro lado, para la segunda variable Productividad laboral se ha tomado la teoría de Ramírez y Rivera (2018), el cual estuvo conformada por 11 ítems y asimismo se utilizó la misma escala Likert, es decir la cual estuvo constituida por cinco (5) opciones de respuesta (1=totalmente en desacuerdo; 2=en desacuerdo; 3=indeciso; 4=de acuerdo; 5=totalmente de acuerdo).

En el presente estudio se empleó como técnica de recolección de datos la encuesta. Primeramente, se procedió a la ejecución oportuna de la recolección de datos, además de formalizar el consentimiento informado a los encuestados, los instrumentos fueron validados para su correcta aplicación, asimismo, se obtuvo el permiso a la Municipalidad Provincial de San Martín para el ingreso y se coordinó el día y la hora para realizar las encuestas a los trabajadores, se optó por codificación de las encuestas aplicada a una sola persona, que pueda facilitar el procesamiento, de tal modo que las preguntas estuvieron formuladas correctamente, con la intención de que los trabajadores puedan responder de manera clara y concisa.

Tras la validación de los instrumentos por el juicio de expertos se aplicó el cuestionario a la muestra de estudio para conocer su percepción sobre los procesos de reclutamiento y los niveles de productividad.

3.7 Proceso de recolección de datos

Los instrumentos fueron validados de acuerdo al juicio de 3 profesionales expertos en el tema, quienes posteriormente dieron su visto bueno a las preguntas creadas, de tal modo que para la confiabilidad de los instrumentos se aplicó el programa SPSS versión 24, mediante la utilización de la fórmula estadístico Alfa de Cronbach quien realizó la confiabilidad de dichos instrumentos. Estadística que arrojó lo siguientes resultados:

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	108	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	108	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Reclutamiento	,951	9
Productividad laboral	,957	11

3.8 Procedimiento de análisis de datos

Una vez aplicada la encuesta se procedió a utilizar el programa Microsoft Excel para la tabulación de los instrumentos, de tal modo que posteriormente fueron analizados y presentados en tablas para una mejor presentación de la información y para el adecuado ordenamiento del estudio.

Respecto a los resultados inferenciales, fue necesario utilizar el programa estadístico SPSS versión 24, la cual permitió analizar la correlación de las variables, que, de acuerdo a la prueba de normalidad, se decidió calcular la correlación con el estadístico Rho de Spearman, teniendo en cuenta el nivel de medición de las variables (correlacional) establecida por Hernández, Fernández, y Baptista (2014):

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

+0.10 = Correlación positiva muy débil.

+0.25 = Correlación positiva débil.

+0.50 = Correlación positiva media.

+0.75 = Correlación positiva considerable.

+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.

+1.00 = Correlación positiva perfecta

Capítulo IV

Resultados y Discusión

En el presente capítulo se analizaron los resultados obtenidos después de haber procesado la información, se inició haciendo un análisis descriptivo del perfil sociodemográfico de los colaboradores, información importante que nos permitió conocer mejor a nuestros colaboradores, asimismo se analizaron las variables y dimensiones, para finalmente realizar un análisis estadístico inferencial a fin de dar respuesta a los objetivos planteados en esta investigación.

4.1 Resultados

4.1.1. Resultados descriptivos

Tabla 3

Proceso de reclutamiento

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	26	24.1%
Regular	51	47.2%
Eficiente	31	28.7%
Total	108	100.0%

Fuente: encuesta a los trabajadores.

En la tabla 3 se observa que el proceso de reclutamiento tuvo un comportamiento regular (47.2%), con tendencia a ser eficiente (28.7%), lo que significa que los aspectos débiles del proceso pueden mejorarse, ya que existen falencias que generan un índice de deficiencia de 24.1%, no obstante, al poner mayor énfasis en estos factores, se logrará un mejor proceso de reclutamiento.

Tabla 4

Dimensiones e indicadores del proceso del reclutamiento

	N		CN		AV		CS		S	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Gestión interna de reclutamiento										
Claridad en el proceso interno.	7	6%	37	34%	38	35%	14	13%	12	11%
Cumplimiento de los estándares de promoción interna	7	6%	44	41%	34	31%	9	8%	14	13%
Estrategias para el reclutamiento interno	10	9%	37	34%	37	34%	11	10%	13	12%
Gestión externa de reclutamiento										
Claridad en el proceso externo	7	6%	40	37%	42	39%	15	14%	4	4%
Eficiencia del reclutamiento externo	8	7%	38	35%	43	40%	10	9%	9	8%
Requerimientos específicos del puesto ofertado	4	4%	44	41%	35	32%	8	7%	17	16%
Inducción										
Divulgación de información del puesto	13	12%	32	30%	39	36%	10	9%	14	13%
Predeterminación del proceso de inducción	8	7%	40	37%	38	35%	11	10%	11	10%
Eficiencia del proceso de inducción	10	9%	36	33%	36	33%	11	10%	15	14%

Fuente: encuesta a los trabajadores.

En la presente tabla se observa que la actual gestión interna de reclutamiento, ha manifestado un comportamiento regular, pues el 35% de los encuestados considera que solo “a veces” existe claridad en el proceso interno, asimismo el 41% señala que casi nunca se cumplen con los estándares de promoción interna, pocas veces se establece estrategias para una gestión interna de reclutamiento optimo (34%). Por otro lado, la gestión externa de reclutamiento también ha manifestado un comportamiento regular, pues se evidencia que no existe total claridad en el proceso externo (39%), lo mismo sucede con la eficiencia en el reclutamiento externo (40%), sumado a ello el área de recursos humanos casi nunca (41%) contrata personal nuevo de acuerdo a los requerimientos de la organización. Finalmente, el proceso de inducción también tuvo un resultado regular, pues el 36% considera que solo “a veces” se realiza la divulgación de información del puesto, el 37% afirma que casi nunca el

área de RR. HH tiene un plan de inducción establecido, y el 33% señala que pocas veces el programa de inducción contribuye a la adaptación al puesto de trabajo.

Tabla 5

Productividad laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	23.1%
Medio	53	49.1%
Alto	30	27.8%
Total	108	100.0%

Fuente: encuesta a los trabajadores.

Tal y como se observa en la tabla 5, la productividad laboral arrojó un resultado regular, pues alcanzó un índice medio de 49.1%, con tendencia a ser alto (27.8%), sin embargo, existen indicadores que deben optimizarse pues estas falencias han generado un índice bajo de 23.1%, lo que significa que si se espera incrementar el nivel de productividad es importante prestar atención a los factores débiles y reforzarlas.

Tabla 6

Dimensiones e indicadores de la productividad laboral

	N		CN		AV		CS		S		
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
Verificación de la disposición											
Accesibilidad a los materiales	12	11%	35	32%	40	37%	13	12%	8	7%	
Aplicación del proceso estipulado	10	9%	35	32%	39	36%	15	14%	9	8%	
Uso de materiales de apoyo	5	5%	48	44%	32	30%	12	11%	11	10%	
Disponibilidad del personal	8	7%	36	33%	42	39%	11	10%	11	10%	
Verificación del equipo											
El manejo de los equipos	11	10%	44	41%	30	28%	10	9%	13	12%	
Programación de los procedimientos	7	6%	45	42%	32	30%	12	11%	12	11%	
Mantenimiento de los equipos	5	5%	46	43%	31	29%	18	17%	8	7%	
Verificación de los procedimientos											
Optimización del proceso	9	8%	31	29%	45	42%	14	13%	9	8%	
Simplificar elementos de trabajo	7	6%	41	38%	36	33%	13	12%	11	10%	
Tomar medida	11	10%	30	28%	53	49%	7	6%	7	6%	
Calidad de trabajo	7	6%	39	36%	39	36%	12	11%	11	10%	

Fuente: encuesta a los trabajadores.

En cuanto a la dimensión verificación de la disposición, el 37% de los encuestados consideran que solo “a veces” hay accesibilidad a los materiales, el 36% afirma que el

personal pocas veces cumple con los procedimientos establecidos por la institución, el 44% afirma que casi nunca se hace uso de materiales de apoyo, y el 39% considera que el colaborador muestra poca disponibilidad para las actividades a desarrollarse, por otro lado la verificación del equipo, ha obtenido un resultado regular, pues el 43% señala que casi nunca se realiza el mantenimiento correspondiente a las máquinas empleadas, lo mismo sucede con la programación de los procedimientos 42%, y el 41% manifiesta que casi nunca el colaborador utiliza adecuadamente los equipos. Finalmente, la verificación de los procedimientos obtuvo un resultado similar a las anteriores, pues solo a veces se observa que el colaborador toma medidas frente a las actividades que realiza (49%), del mismo modo pocas veces se optimizan los procesos (42%), además casi nunca 38%, el colaborador simplifica los elementos en sus actividades, por último, los trabajos desarrollados carecen de calidad 36%.

4.1.1. Resultado inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 7
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Proceso de reclutamiento	.212	108	.000
Gestión interna de reclutamiento	.188	108	.000
Gestión externa de reclutamiento	.177	108	.000
Inducción	.181	108	.000
Productividad laboral	.224	108	.000

En la presente tabla se evidencia que los datos de la muestra no se redistribuyen de forma normal, pues al ser analizado por el estadístico Kolmogorov – smirnov, se identificó que no se está cumpliendo con el supuesto de normalidad, siendo este corroborado por el índice de significancia de 0.000 obtenido, tanto para la variable proceso de reclutamiento

como para la productividad laboral, el cual a su vez es menor que el parámetro ($\alpha=0.05$), por lo que el nivel de correlación debe realizarse mediante el estadístico Rho de Spearman.

Relación del reclutamiento con la productividad

Tabla 8

Relación entre el proceso de reclutamiento y la productividad laboral

			Proceso de reclutamiento	Productividad laboral
Rho de Spearman	Proceso de reclutamiento	Coefficiente de correlación	1.000	,833**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	108	108
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,833**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	108	108

En la tabla 8, se observa el cálculo de relación estadística, la misma que arrojó un coeficiente de correlación de 0,833 la cual representa un índice alto, al mismo tiempo se identifica una significancia (bilateral) de 0,000 que al ser menor al p-valor esperado (0,05) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual establece que, existe relación entre el proceso de reclutamiento y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020.

Relación de la gestión interna del reclutamiento con la productividad laboral

Tabla 9

Relación de la gestión interna de reclutamiento con la productividad laboral

			Gestión interna de reclutamiento	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión interna de reclutamiento	Coefficiente de correlación	1.000	,825**
		Sig. (bilateral)		.000
	N	108	108	
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,825**	1.000
Sig. (bilateral)		.000		
		N	108	108

De la misma forma, en la tabla 9 se observa un coeficiente de correlación de 0,825 a través del estadístico Rho de Spearman, en la misma tabla se evidencia una significancia (bilateral) 0,000 que respecto a la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula al ser menor que 0,05 y por el contrario se acepta la hipótesis alterna, la cual determina que, existe relación entre la gestión interna de reclutamiento con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020.

Relación de la gestión externa de reclutamiento con la productividad laboral

Tabla 10

Relación de la gestión externa de reclutamiento con la productividad laboral

			Gestión externa de reclutamiento	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión externa de reclutamiento	Coefficiente de correlación	1.000	,832**
		Sig. (bilateral)		.000
	N	108	108	
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,832**	1.000
Sig. (bilateral)		.000		
		N	108	108

En la tabla 10, se evidencia el cálculo de la relación estadística a través del Rho de Spearman, la cual arroja un coeficiente de correlación de 0,832 siendo esta positiva y alta, al mismo tiempo se evidencia una significancia (bilateral) de 0,000 que al ser menor al margen de error esperado (0,05) se rechaza la hipótesis nula y se da paso a la aceptación de la

hipótesis alterna, la cual determina que, existe relación entre la gestión externa de reclutamiento con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020

Relación de la inducción en el reclutamiento con la productividad laboral

Tabla 11

Relación de la inducción en el reclutamiento con la productividad laboral

			Inducción	Productividad laboral
Rho de Spearman	Inducción	Coefficiente de correlación	1.000	,821**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	108	108
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,821**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	108	108

Por último, en la tabla 11 se observa un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,821 y un grado de significancia (bilateral) de 0,000 que al ser menor al valor esperado (0,05) se rechaza la hipótesis nula, por lo que, se acepta la hipótesis alterna, la cual determina que, existe relación entre la inducción en el reclutamiento con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020.

4.2 Discusión

El proceso de reclutamiento representa la vía más clara para encontrar profesionales competentes y de calidad, teniendo en cuenta las necesidades de la institución y las metas que desea alcanzar, a una persona idónea que se ajuste a la organización tanto en papel como en la práctica.

Desde nuestra realidad el proceso de reclutamiento tuvo un comportamiento regular (47.2%), pues se ha evidenciado una serie de falencias que no le han permitido alcanzar un resultado eficiente, ello debido a que la gestión interna de reclutamiento ha presentado deficiencia, pues los procedimientos para la gestión interna de reclutamiento no son muy claros y pocas veces cumple con los estándares de promoción, sumado a ello el área de recursos humanos difícilmente establece estrategias para un reclutamiento óptimo, en cuanto a la gestión externa de reclutamiento se observó que los procedimientos son poco claros, asimismo el personal nuevo que ingresa pocas veces cumple el perfil que el puesto demanda, por tanto se asume que la institución contrata personal nuevo sin considerar los requerimientos de la organización. Por su parte García (2016), determinó en su trabajo que muchas de las empresas públicas no cuentan con las técnicas y herramientas necesarias para ejercer una adecuada selección de personal, e incluso los trabajadores del área de recursos humanos carecen de conocimientos en cuanto a los procesos de reclutamiento, debido a que no cuentan con las capacitaciones pertinentes para ejercer sus funciones, asimismo por el inadecuado uso de las redes sociales muchas instituciones no cuentan con una adecuada difusión de información respecto al reclutamiento y la productividad laboral. Claramente se evidencia similitud en los resultados, asumiendo que el inadecuado proceso de reclutamiento genera un desbalance organizacional, ya que este impide el desarrollo profesional de los colaboradores, como también impide el cumplimiento de objetivos y metas institucionales. Asimismo, resultados similares se evidencia en a investigación de Espinoza (2017) pues

explica que la empresa pública metropolitana de rastro Quito Emraq-EP ejerce de manera inapropiada la planificación de selección y reclutamiento de personal lo cual ha generado que se contrate personas inexpertas y con dificultades para adaptarse con facilidad al trabajo.

Por otro lado, la productividad de los trabajadores se encuentra a un nivel bajo, debido a las dificultades que tienen para contar con los recursos necesarios para trabajar, al mismo tiempo, ponen en evidencia que las malas condiciones de su ambiente de trabajo dificulta el desarrollo de sus actividades laborales. Situación que se asemeja a los resultados de Arévalo y Valdez (2016) pues expone que la productividad no muestra índices adecuados debido a la falta de capacitaciones y al inapropiado funcionamiento de las labores gerenciales. Del mismo modo, Sánchez (2015) explica a través de su investigación que es indispensable implementar propuestas de mejora ante las dificultades en la productividad de los trabajadores, precisando la factibilidad de proponer un programa motivacional para mejorar las deficiencias encontradas.

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

5.2 Conclusiones

1. Se determinó que, existe relación significativa entre estas dos variables el proceso de reclutamiento y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020, la cual ha sido corroborada por el coeficiente de correlación –Rho de Spearman– de 0,833 y contrastada por un grado de significancia de 0,000.
2. Asimismo, se determinó que, existe relación significativa entre la gestión interna de reclutamiento con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020, la cual ha sido corroborada por el coeficiente de correlación –Rho de Spearman– de 0,825 y contrastada por un grado de significancia de 0,000.
3. Además, se determinó que, existe relación significativa entre la gestión externa de reclutamiento con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020, la cual ha sido corroborada por el coeficiente de correlación – Rho de Spearman– de 0,832 y contrastada por un grado de significancia de 0,000.
4. Por último, se determinó que, existe relación significativa entre la inducción con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020, la cual ha sido corroborada por el coeficiente de correlación –Rho de Spearman– de 0,821 y contrastada por un grado de significancia de 0,000.

5.2 Recomendaciones

1. Se recomienda al gerente de recursos humanos, fortalecer el proceso de reclutamiento utilizando los medios de comunicación virtuales, dado que hoy en día, la web es gran aliado para llegar a más personas en menor tiempo.
2. Asimismo, se recomienda aplicar un modelo de gestión de talento humano que permita agilizar los procesos de reclutamiento y selección de personal, al igual que permita reducir los costos que implica el desarrollo de dichos procesos.
3. Además, se recomienda realizar estudios de la demanda laboral de tal forma se pueda realizar un reclutamiento selección de profesionales con perfiles que se ajusten a las funciones y responsabilidades que demande el puesto de trabajo.
4. Por último, Se recomienda también, optar por cursos de capacitación dirigidos a los trabajadores encargados de la gestión del talento humanos, de tal forma que se fortalezca el desarrollo de competencias.

Referencias

- Álvarez, C., García, J. M., & Ramírez, E. (2012). *Productividad y Desarrollo*. México: Instituto Tecnológico de Sonora. ISBN: 978-607-609-018-3.
- Arévalo, L., & Valdez, h. (2016). *Comunicación interna y productividad laboral en las empresas de Tarapoto*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Obtenido de <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/CIENTIFI-K/article/view/2126/1786>
- Barquero, A. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.
- Carro, R., & González, D. (2012). Productividad y competitividad. *Recurso de Aprendizaje*, pp. 1 -16.
- Castaño, M., López, G. y Prieto, J. (2011). *Guía Técnica y de buenas prácticas en reclutamiento y selección de personal*. España: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid <https://copsctenerife.es/wp-content/uploads/2015/08/guiatecnicabuenaspracticassRRHH.pdf>
<://www.copmadrid.org/webcopm/recursos/guiatecnicabuenaspracticass.pdf>
- Cequea, M., Rodríguez, C., & Nuñez, B. (2011). *La productividad desde una perspectiva humana: dimensiones y factores* (Vol. 7). Barcelona, España. Obtenido de [chromeextension://cbnaodkpfinfijpblikofhlhlcickei/src/pdfviewer/web/viewer.html?file=http s://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf](chromeextension://cbnaodkpfinfijpblikofhlhlcickei/src/pdfviewer/web/viewer.html?file=http%3A%2F%2Fwww.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf)
- Chávez, F. (2016). Reclutamiento y selección por competencias en el área de Call Centers Bilingües. Universidad Dr. José Matías Delgado. Antiguo Cuscatlán, El Salvador. Obtenido de: <http://201.131.110.78/jspui/bitstream/10972/3105/1/0002441-ADTESSR.pdf>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Santafé de Bogotá, Colombia: McGRAW-Hill Interamericana, S. A. ISBN: 958-41-0037-8.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los Investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento RENACYT*. Lima, Perú: CONCYTEC. Obtenido de https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Cruzado, M. (2017). *Relación de la administración del tiempo y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Mancos -Año 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de chromeextension://cbnaodkpfinfipjblkofhhlhcickei/src/pdfviewer/web/viewer.html?file=http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11955/cruzado_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cruzado, S. (2016). Mejora del proceso de reclutamiento y selección para incrementar el desempeño del personal técnico en la empresa Hatun Fish S.R.L. *Revista Ingnosis*.2 (1) pp. 117-135. Doi: <https://doi.org/10.18050/ingnosis.v2i1.1978>

De White, E. (1909). *Testimonios para la iglesia -T7*. Florida, USA: Gema Editores.

De White, E. (1940). *Administración eficaz*. Florida, USA: Asociación casa Editora Sudamericana.

De White, E. (1979). *Consejos sobre mayordomía cristiana*. Florida, USA: Asociación Casa Editora Sudamericana.

- Espinoza, C. (2017). *Propuesta de mejoramiento en el proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa pública metropolitana de rastro quito Emraq-Ep*. Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador. Obtenido de <chromeextension://cbnaodkpfinfipjblfikofhlhlcickei/src/pdfviewer/web/viewer.html?file=http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14536/1/T-UCE-0003-AP008-2018.pdf>
- Flores, R. (2016). *Administración de Recursos Humanos*. México: Digital UNID.
- Ganga, F., & Sánchez, R. (2 de agosto de 2008). Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile. *Scielo*, 14(2). Obtenido de Scielo: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000200005
- García, P. (2016). Procesos de reclutamiento y las redes sociales. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6(12), pp.1-17. Obtenido de <file:///C:/Users/HP2019/Downloads/Dialnet-ProcesosDeReclutamientoYLasRedesSociales-5523889.pdf>
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad Total y Productividad* (Tercera ed.). México: McGRAW-HILL.
- Half, R. (2019). Estudio revela los principales problemas de los procesos de reclutamiento en Chile. Obtenido de elEconomistaAmérica.com: <https://www.eleconomistaamerica.pe/empresas-eAm-chile/noticias/9940245/06/19/Estudio-revela-los-principales-problemas-de-los-procesos-de-reclutamiento-en-Chile.html>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta ed.). México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. ISBN: 978-1-45622396-0.

- Krugman, P., Wells, R., & Graddy, K. (2015). *Fundamentos de Economía* (Tercera ed.). Barcelona, España: Reverte S.A. ISBN 978-84-291-2646-4.
- Landázuri, D. (2018). *Factores del ambiente laboral que inciden en la productividad laboral en el departamento de justicia y vigilancia, Municipio de Guayaquil*. Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <chromeextension://cbnaodkpfinfiiipjblikofhhlhcickei/src/pdfviewer/web/viewer.html?file=http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10419/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-467.pdf>
- Martínez, L. A. (2013). Como hacer un Proceso de reclutamiento y de selección de personal efectivo. *Escuela de Organización Industrial*, pp. 1 - 15.
- Mondy, W., & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación. ISBN: 978-9702-606-41-3.
- Pacheco, J. (2017). Los procesos de reclutamiento y selección de personal aportan más talentos a la empresa. *HEFLO*, pp. 1 - 25.
- Pérez, O. (10 de Setiembre de 2015). *6 errores comunes en el proceso de reclutamiento y selección de personal*. Obtenido de <https://blog.peoplenext.com.mx/6-errorescomunes-en-el-proceso-de-reclutamiento-y-seleccion-de-personal>
- Ramírez, G. y Rivera, J. C. (2018). *Gestión logística y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, año 2018*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú. Obtenido de http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5764/Guillermo_tesis_maestria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rupay, S. Y y Sandoval, L. A. (2018). *Influencia de la gestión de reclutamiento y selección en la rotación de los trabajadores operativos de la empresa PICORP S.A.C., Lima, 2018*.

Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2928/TESIS_%20RUPAY%20ASENCIOS%20SANDY%20Y%20SANDOVAL%20SIQUEROS%20LUIS.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Sánchez, B. (2015). *Mejora de la productividad laboral del personal de las Municipalidades del Distrito de Virú mediante la propuesta de un programa motivacional*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Obtenido de chromeextension://cbnaodkpfinfipjblfikofhlhlcickei/src/pdfviewer/web/viewer.html?file=http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1959/sanchezqui%C3%B1ones_briggitt.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Santana, C. (27 de 2 de 2019). *¿Cuáles son los problemas más comunes en Recursos Humanos?* Obtenido de blog_acsendo: https://blog.acsendo.com/problemas-de-recursos-humanos/#Conseguir_al_talento_adecuado

Uriarte, J. (14 de agosto de 2019). *Productividad*. Obtenido de Caracteristicas.co: <https://www.caracteristicas.co/productividad/>

Vértice. (2007). *Selección de personal*. España: Editorial Vértice.

Yupanqui, M. (2016). *Proceso de reclutamiento, selección de personal y el desempeño laboral del personal de la I.EP., Virgen de la Asunción del distrito del Porvenir 2015*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Obtenido de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8119/yupanqui%20hermenegildo_marcos.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos:

A continuación, mencionaré el orden de los anexos:

Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos.

Anexo 2: Matriz de consistencia

Anexo 1 Instrumento de recolección de datos

Proceso de reclutamiento

A continuación, se presente una serie de afirmaciones, ante las cuales Ud. deberá de responder marcando la casilla que crea más conveniente:

Nota: Usted tiene 5 opciones de respuesta, marque la opción que más se acerca a su percepción, para lo cual tome en cuenta el siguiente cuadro:

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

Evaluación del Reclutamiento									
Gestión interna de reclutamiento					ESCALA				
1	¿Considera Ud. que los procedimientos para la gestión interna de reclutamiento son claros?				1	2	3	4	5
2	¿Considera Ud. que en la empresa el proceso de gestión interna de reclutamiento cumple con los estándares de promoción interna?				1	2	3	4	5
3	¿El área de RRHH en la empresa establece estrategias para una gestión interna de reclutamiento óptimo?				1	2	3	4	5
Gestión externa de reclutamiento					ES CA LA				
4	¿Se observa en el área de RRHH procedimientos para la gestión externa de reclutamiento es claro?				1	2	3	4	5
5	¿Se evidencia que en el proceso de gestión externa de reclutamiento ingresa personal nuevo y adecuado para el puesto ofertado?				1	2	3	4	5
6	¿Considera Ud. que el área de RRHH contrata personal nuevo de acuerdo a los requerimientos de la organización?				1	2	3	4	5
Inducción					ES CA LA				
7	¿Considera Ud. que el proceso de inducción a los empleados nuevos se realiza satisfactoriamente en la empresa?				1	2	3	4	5
8	¿El área de RRHH de la empresa tiene un plan de inducción establecido?				1	2	3	4	5

9	¿Usted siente que el programa de inducción de la empresa le ayudo a adaptarse en el puesto de trabajo y en la organización?	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---	---

Productividad laboral

A continuación, se presente una serie de afirmaciones, ante las cuales Ud. deberá de responder marcando la casilla que crea más conveniente:

Nota: Usted tiene 5 opciones de respuesta, marque la opción que más se acerca a su percepción, para lo cual tome en cuenta el siguiente cuadro:

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) No de acuerdo, ni en desacuerdo
- (4) De acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo

Evaluación de la Productividad Laboral						
Verificación de la disposición						ESCALA
1	¿Considera que el trabajador tiene el conocimiento sobre la ubicación de los materiales?	1	2	3	4	5
2	¿El trabajador cumple con los procedimientos establecidos por la institución?	1	2	3	4	5
3	¿Se observa que el personal realiza uso adecuado y pertinente de los materiales que tiene a su disposición?	1	2	3	4	5
4	¿Se observa que el colaborador demuestra disponibilidad para las actividades a realizar en la institución?	1	2	3	4	5
Verificación del equipo						E SCALA
5	¿El colaborador utiliza adecuadamente los equipos, destinándolo a la función para la cual fue creada?	1	2	3	4	5
6	¿Se observa que el colaborador programa las actividades que desarrollará en su labor diaria?	1	2	3	4	5
7	¿Se observe que el colaborador toma interés en realizar los mantenimientos correspondientes a las máquinas utilizadas?	1	2	3	4	5
Verificación de los procedimientos						E SCALA
8	¿Considera que el colaborador busca mejoras en los procesos, con la finalidad de obtener mejores resultados?	1	2	3	4	5
9	¿El colaborador simplifica los elementos que emplea en sus actividades, ya sea utilizando otros métodos o materiales más completos?	1	2	3	4	5

10	¿Se observa que el colaborador toma medidas frente a las actividades que realiza, tomando iniciativa en el desarrollo de estas?	1	2	3	4	5
11	¿Los trabajos desarrollados por el colaborador son de calidad, y productivas para la institución?	1	2	3	4	5

Anexo 2 Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLÓGIA
<p>Problema general. ¿Cuál es la relación entre el proceso de reclutamiento y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020?</p> <p>Problemas específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación de la gestión interna de reclutamiento con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020? • ¿Cuál es la relación de la gestión externa de reclutamiento con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020? • ¿Cuál es la relación de la inducción en el reclutamiento con la productividad laboral en la 	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el proceso de reclutamiento y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación de la gestión interna de reclutamiento con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020. • Determinar la relación de la gestión externa de reclutamiento con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020. • Determinar la relación de la inducción en el reclutamiento con la productividad laboral en la 	<p style="text-align: center;">Hipótesis principal</p> <p>H_i: Existe relación entre el proceso de reclutamiento y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020.</p> <p>H_o: No existe relación entre el proceso de reclutamiento y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020.</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis derivadas</p> <p>H₁: Existe relación entre la gestión interna de reclutamiento con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020</p> <p>H₂: Existe relación entre la gestión externa de reclutamiento con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020</p> <p>H₃: Existe relación entre la inducción en el reclutamiento con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020</p>	<p>Variable Independiente: Proceso de reclutamiento</p> <p>Variable Dependiente: Productividad laboral</p>	<p>Tipo de estudio: Básica</p> <p>Nivel de estudio: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Población: Se contará con una población de 499 trabajadores.</p> <p>Muestra: estará conformada por 108 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín.</p> <p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: se utilizará el</p>

Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020?	Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020.			cuestionario de preguntas.
---	---	--	--	----------------------------

Anexo 3: Validez de los instrumentos

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad Determinar la relación entre el proceso de reclutamiento y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020., quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento: **Proceso de reclutamiento y productividad laboral.**

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N° 02 Fecha actual: 04/11/2020

Nombres y Apellidos del Juez: Mg. Amado Arce Cobefias

DNI: 10818457

Institución donde labora: Universidad Peruana Union

Años de experiencia profesional o científica: 10 años



Firma del Juez.

LISTA DE EVALUACIÓN DE PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL
(Versión 1.1)
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

Dimensión	N°	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PROCESO DE RECLUTAMIENTO											
Gestión interna de reclutamiento	1	Los procedimientos para la gestión interna de reclutamiento son adecuados.	X		X		X		X		
	2	El proceso de gestión interna de reclutamiento cumple con los estándares de promoción interna.	X		X		X		X		
	3	El área de RR.HH. en la empresa establece estrategias para una gestión interna de reclutamiento adecuado.	X		X		X		X		
Gestión externa de reclutamiento	4	El área de RR.HH. desarrolla procedimientos para la gestión externa de reclutamiento adecuado.	X		X		X		X		
	5	El proceso de gestión externa de reclutamiento ingresa personal nuevo y adecuado para el puesto ofertado.	X		X		X		X		
	6	El área de RR.HH. contrata personal nuevo de acuerdo a los requerimientos de la organización.	X		X		X		X		
Inducción	7	El proceso de inducción a los empleados nuevos se realiza adecuadamente.	X		X		X		X		
	8	El área de RR.HH. de la empresa tiene un plan de inducción adecuado.	X		X		X		X		
	9	El programa de inducción le ayuda a adaptarse fácilmente a su puesto de trabajo.	X		X		X		X		
PRODUCTIVIDAD LABORAL											
Verificación de la disposición	10	El colaborador demuestra tener conocimiento sobre la ubicación de los materiales.	X		X		X		X		
	11	El colaborador cumple con los procedimientos establecidos por la institución.	X		X		X		X		
	12	El colaborador hace uso adecuado y pertinente de los materiales.	X		X		X		X		
	13	El colaborador demuestra disponibilidad para las actividades a realizar en la institución.	X		X		X		X		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² El ítem tiene relación con el constructo.

³ Existe en el ítem alguna palabra que no es usual en nuestro contexto.

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques).

Dimensión	N°	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRODUCTIVIDAD LABORAL											
Verificación del equipo	14	El colaborador utiliza adecuadamente los equipos, destinándolos a la función para la cual fue creada.	X		X		X		X		
	15	El colaborador programa las actividades que desarrollara en su labor diaria.	X		X		X		X		
	16	El colaborador toma interés en realizar los mantenimientos correspondientes al equipamiento utilizado.	X		X		X		X		
Verificación de los procedimientos	17	El colaborador busca mejoras en los procesos que desarrolla en su puesto.	X		X		X		X		
	18	El colaborador simplifica los elementos que emplea en sus actividades.	X		X		X		X		
	19	El colaborador toma medidas correctivas frente a las actividades dificultosas.	X		X		X		X		
	20	Los trabajos desarrollados por el colaborador son de calidad.	X		X		X		X		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² El ítem tiene relación con el constructo.

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto.

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques).

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....



Firma del Juez

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad Determinar la relación entre el proceso de reclutamiento y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020., quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento: **Proceso de reclutamiento y productividad laboral.**

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N° 01 Fecha actual:03/11/2020

Nombres y Apellidos del Juez: Mg. Carlos Alberto Vásquez Villanueva

DNI: 00238680

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica:24 años



Firma del Juez.

LISTA DE EVALUACIÓN DE PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL
(Versión 1.1)
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

dimensión	N°	Ítem	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PROCESO DE RECLUTAMIENTO											
Gestión interna de reclutamiento	1	Los procedimientos para la gestión interna de reclutamiento son adecuados.	X		X		X		X		
	2	El proceso de gestión interna de reclutamiento cumple con los estándares de promoción interna.	X		X		X		X		
	3	El área de RR.HH. en la empresa establece estrategias para una gestión interna de reclutamiento adecuado.	X		X		X		X		
Gestión externa de reclutamiento	4	El área de RR.HH. desarrolla procedimientos para la gestión externa de reclutamiento adecuado.	X		X		X		X		
	5	El proceso de gestión externa de reclutamiento ingresa personal nuevo y adecuado para el puesto ofertado.	X		X		X		X		
	6	El área de RR.HH. contrata personal nuevo de acuerdo a los requerimientos de la organización.	X		X		X		X		
Inducción	7	El proceso de inducción a los empleados nuevos se realiza adecuadamente.	X		X		X		X		
	8	El área de RR.HH. de la empresa tiene un plan de inducción adecuado.	X		X		X		X		
	9	El programa de inducción le ayuda a adaptarse fácilmente a su puesto de trabajo.	X		X		X		X		
PRODUCTIVIDAD LABORAL											
Verificación de la disposición	10	El colaborador demuestra tener conocimiento sobre la ubicación de los materiales.	X		X		X		X		
	11	El colaborador cumple con los procedimientos establecidos por la institución.	X		X		X		X		
	12	El colaborador hace uso adecuado y pertinente de los materiales.	X		X		X		X		
	13	El colaborador demuestra disponibilidad para las actividades a realizar en la institución.	X		X		X		X		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² El ítem tiene relación con el constructo

³ Existe en el ítem alguna palabra que no es usual en nuestro contexto.

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

dimensión	N°	Ítem	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
... PRODUCTIVIDAD LABORAL											
Verificación del equipo	14	El colaborador utiliza adecuadamente los equipos, destinándolos a la función para la cual fue creada.	X		X		X		X		
	15	El colaborador programa las actividades que desarrollara en su labor diaria.	X		X		X		X		
	16	El colaborador toma interés en realizar los mantenimientos correspondientes al equipamiento utilizado.	X		X		X		X		
Verificación de los procedimientos	17	El colaborador busca mejoras en los procesos que desarrolla en su puesto.	X		X		X		X		
	18	El colaborador simplifica los elementos que emplea en sus actividades.	X		X		X		X		
	19	El colaborador toma medidas correctivas frente a las actividades dificultosas.	X		X		X		X		
	20	Los trabajos desarrollados por el colaborador son de calidad.	X		X		X		X		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² El ítem tiene relación con el constructo

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....



Firma del Juez

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad Determinar la relación entre el proceso de reclutamiento y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2020., quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento: **Proceso de reclutamiento y productividad laboral.**

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N° 03 Fecha actual: 16/11/2020

Nombres y Apellidos del Juez: Mg. David Troya Palomino

DNI: 49746997

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 15 años



Firma del Juez.

LISTA DE EVALUACIÓN DE PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL
(Versión 1.1)
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

Dimensión	N°	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PROCESO DE RECLUTAMIENTO											
Gestión interna de reclutamiento	1	Los procedimientos para la gestión interna de reclutamiento son adecuados.	X		X		X		X		
	2	El proceso de gestión interna de reclutamiento cumple con los estándares de promoción interna.	X		X		X		X		
	3	El área de RR.HH. en la empresa establece estrategias para una gestión interna de reclutamiento adecuado.	X		X		X		X		
Gestión externa de reclutamiento	4	El área de RR.HH. desarrolla procedimientos para la gestión externa de reclutamiento adecuado.	X		X		X		X		
	5	El proceso de gestión externa de reclutamiento ingresa personal nuevo y adecuado para el puesto ofertado.	X		X		X		X		
	6	El área de RR.HH. contrata personal nuevo de acuerdo a los requerimientos de la organización.	X		X		X		X		
Inducción	7	El proceso de inducción a los empleados nuevos se realiza adecuadamente.	X		X		X		X		
	8	El área de RR.HH. de la empresa tiene un plan de inducción adecuado.	X		X		X		X		
	9	El programa de inducción le ayuda a adaptarse fácilmente a su puesto de trabajo.	X		X		X		X		
PRODUCTIVIDAD LABORAL											
Verificación de la disposición	10	El colaborador demuestra tener conocimiento sobre la ubicación de los materiales.	X		X		X		X		
	11	El colaborador cumple con los procedimientos establecidos por la institución.	X		X		X		X		
	12	El colaborador hace uso adecuado y pertinente de los materiales.	X		X		X		X		
	13	El colaborador demuestra disponibilidad para las actividades a realizar en la institución.	X		X		X		X		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² El ítem tiene relación con el constructo.

³ Existe en el ítem alguna palabra que no es usual en nuestro contexto.

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques).

Dimensión	N°	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRODUCTIVIDAD LABORAL											
Verificación del equipo	14	El colaborador utiliza adecuadamente los equipos, destinándolos a la función para la cual fue creada.	X		X		X		X		
	15	El colaborador programa las actividades que desarrollara en su labor diaria.	X		X		X		X		
	16	El colaborador toma interés en realizar los mantenimientos correspondientes al equipamiento utilizado.	X		X		X		X		
Verificación de los procedimientos	17	El colaborador busca mejoras en los procesos que desarrolla en su puesto.	X		X		X		X		
	18	El colaborador simplifica los elementos que emplea en sus actividades.	X		X		X		X		
	19	El colaborador toma medidas correctivas frente a las actividades dificultosas.	X		X		X		X		
	20	Los trabajos desarrollados por el colaborador son de calidad.	X		X		X		X		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² El ítem tiene relación con el constructo.

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto.

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques).

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....



Firma del Juez

Anexo 4: Carta de aceptación de la institución

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE SAN MARTÍN**

DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES™
AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD

INFORME N°962-2020-OP-GA-MPSM


A : MG. VICTOR HUGO SANCHEZ REATEGUI
GERENTE DE ADMINISTRACION

ASUNTO : AUTORIZACION PARA INVESTIGACION DE TESIS

FECHA : Tarapoto, 14 de setiembre del 2020.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y en atención al documento de la referencia, autorizar a la egresada de la Carrera Profesional de Administración – Mención – Gestión Empresarial Bach. Magaly Cubas Guevara el ingreso al Edificio municipal para su investigación de tesis titulada "Proceso de Reclutamiento y su Relación con su Productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín", con la finalidad de realizar encuestas a los usuarios y trabajadores de nuestra institución pública.

Es cuanto informo a Usted, para los fines del caso.



2020-09-14 10:00:00
C:\Programas\Microsoft Office\Word\Wordpad.docx
10/14/2020