

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS

**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**



TESIS

“Reclutamiento y productividad del personal en una empresa distribuidora de productos
de primera necesidad en la ciudad de Lima 2022”

AUTORAS:

Bach. Rubio Sanchez, Maribel &

Bach. Vargas De La Cruz, Gladis Roxana

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

ASESOR:

Mg. Hermoza Ochante, Rubén Edgar

ID ORCID: 0000-0003-4769-0101

DNI: 42037740

LIMA - PERÚ

2023

INFORME DE SIMILITUD – TURNITIN

INFORME DE SIMILITUD N°116-2023-UPCI-FCEYN-REHO-TT

A : **MG. HERMOZA OCHANTE RUBÉN EDGAR**
Decano (e) de la Facultad de Ciencias Empresariales y de Negocios

DE : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**
Docente Operador del Programa Turnitin

ASUNTO : Informe de evaluación de Similitud de Tesis:
BACHILLER RUBIO SANCHEZ, MARIBEL
BACHILLER VARGAS DE LA CRUZ, GLADIS ROXANA

FECHA : Lima, 1 de diciembre de 2023.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático **Turnitin** (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado la Tesis titulada: **“RECLUTAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE PRODUCTOS DE PRIMERA NECESIDAD EN LA CIUDAD DE LIMA 2022”**, presentado por las Bachilleres **RUBIO SANCHEZ, MARIBEL** y **VARGAS DE LA CRUZ, GLADIS ROXANA**.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que la Tesis en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 25%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, las Bachilleres en mención **PUEDEN CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,


.....
MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR
Universidad Peruana de Ciencias e Informática
Docente Operador del Programa Turnitin

Adjunto:

**Recibo digital turnitin*

**Resultado de similitud*

DEDICATORIA

*Dedicado a nuestro guía supremo por sus bendiciones e inspiraciones que nos orientan
a ser mejores personas y profesionales.*

AGRADECIMIENTO

A Dios por sus bendiciones de vida.

A nuestras familias por compartir experiencia y formar nuestro carácter.

A nuestros maestros de la UPCI por brindarnos sus conocimientos.

PRESENTACIÓN

Tenemos a bien, presentar el trabajo de titulación vinculado a una de las labores más importantes del profesional en administración, los recursos humanos, para los jurados, docentes y compañeros, la tesis se titula “*Sistema de reclutamiento y productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022*”; que desarrolla la problemática de la productividad en este tipo de empresas, asociado al sistema de reclutamiento que se desarrolla en la organización.

El trabajo consta de todos los elementos metodológicos necesarios para su aprobación, así como, todos los requerimientos estructurales y de redacción para su publicación en el repositorio de la Universidad.

Bach. Rubio Sanchez, Maribel & Bach. Vargas De La Cruz, Gladis Roxana

ÍNDICE

INFORME DE SIMILITUD – TURNITIN	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
PRESENTACIÓN	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	i
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad problemática.....	1
1.2. Planteamiento del problema	3
1.2.1. Problema General	3
1.2.2. Problemas Específicos.....	3
1.3. Hipótesis de la investigación.....	3
1.3.1. Hipótesis General	3
1.3.2. Hipótesis Específicas.....	4
1.4. Objetivos de la Investigación	4
1.4.1. Objetivo General	4
1.4.2. Objetivos Específicos	4
1.5. Variables, dimensiones e indicadores	5
1.6. Justificación del estudio	6
1.7. Antecedentes nacionales e internacionales.....	7
1.8. Marco Teórico	10
1.8.1. Sistema de reclutamiento	10
1.8.2. Productividad	11
1.9. Definición de términos básicos	13

II. MÉTODO	16
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
2.2. Población y Muestra.....	17
2.2.1. Población.....	17
2.2.2. Muestra.....	17
2.3. Técnicas para la recolección de datos	18
2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos	18
2.5. Procesamiento y análisis de datos	20
2.6. Aspectos éticos.....	20
III. RESULTADOS	21
3.1. Resultados descriptivos	21
3.1.1. Variable: Sistema de reclutamiento.....	21
3.1.2. Variable: Productividad.....	33
3.2. Prueba de normalidad.....	45
3.3. Contrastación de las Hipótesis	47
IV. DISCUSIÓN	50
V. CONCLUSIONES	51
VI. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
ANEXOS	55
Anexo 1. Matriz de Consistencia.....	55
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	57
Anexo 3. Base de datos.....	59
Anexo 4. Evidencia de similitud digital	64
Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio	67
Anexo 6. Formatos de validación de instrumento	69

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Dimensiones e indicadores de sistema de reclutamiento.....</i>	5
<i>Tabla 2. Dimensiones e indicadores de productividad.....</i>	6
<i>Tabla 3. Análisis alfa de confiabilidad del cuestionario.....</i>	18
<i>Tabla 4. Detalle del análisis de confiabilidad</i>	19
<i>Tabla 5. Resultados a P1. ¿En los diseños de los perfiles se detallan adecuadamente las habilidades relacionados a la competencia personal?</i>	21
<i>Tabla 6. Resultados a P2. ¿Los perfiles de puestos exponen satisfactoriamente las características de los conocimientos generales y específicos?</i>	22
<i>Tabla 7. Resultados a P3. ¿Los perfiles de puestos muestran efectivamente la integración de aptitudes profesionales transversales para la actividad?</i>	23
<i>Tabla 8. Resultados a P4. ¿Los perfiles de puestos detallan claramente la integración de competencias técnicas profesionales para la actividad?</i>	24
<i>Tabla 9. Resultados a P5. ¿En los procesos de reclutamiento se priorizan los talentos humanos que ya conocen y pertenecen a la organización?.....</i>	25
<i>Tabla 10. Resultados a P6. ¿Los resultados de personal interno reclutado a ascensos laborales fueron propicios para la empresa?</i>	26
<i>Tabla 11. Resultados a P7. ¿En los procesos de reclutamiento de nuevos talentos, generalmente se busca la atracción de talentos externos?.....</i>	27
<i>Tabla 12. Resultados a P8. ¿Los resultados de personal externo reclutado a cargos de decisión fueron satisfactorios para la empresa?.....</i>	28
<i>Tabla 13. Resultados a P9. ¿Cuándo ingresó a la empresa tuvo un adecuado proceso de socialización para su puesto?</i>	29
<i>Tabla 14. Resultados a P10. ¿El resultado de la socialización inicial que tuvo con sus compañeros generó las condiciones para un clima laboral efectivo?</i>	30

<i>Tabla 15. Resultados a P11. ¿Se cumplió satisfactoriamente con el programa de inducción cuando ingresó a la empresa?</i>	<i>31</i>
<i>Tabla 16. Resultados a P12. ¿Considera que los elementos del programa de inducción son apropiados para un nuevo colaborador?.....</i>	<i>32</i>
<i>Tabla 17. Resultados a P13. ¿Se realizan eficientemente los procesos de registro y control de recursos en la empresa?.....</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 18. Resultados a P14. ¿Considera que se administra efectivamente la distribución interna de recursos para la producción?</i>	<i>34</i>
<i>Tabla 19. Resultados a P15. ¿Le parece adecuado la capacidad de la línea de producción en la que trabaja en relación a la cantidad de producto final?.....</i>	<i>35</i>
<i>Tabla 20. Resultados a P16. ¿Se han presentado paralizaciones en la producción por problemas de maquinaria en la línea de producción?.....</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 21. Resultados a P17. ¿Se cumple favorablemente con la asignación de tareas sobre su puesto de acuerdo con el cronograma de producción?</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 22. Resultados a P18. ¿Se siente satisfecho con la producción que logra en su puesto de trabajo para la empresa?.....</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 23. Resultados a P19. ¿Considera que individualmente el personal cumple con su meta de productividad diaria?.....</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 24. Resultados a P20. ¿Considera que grupalmente los equipos de trabajo de las líneas de producción cumplen sus metas de productividad?.....</i>	<i>40</i>
<i>Tabla 25. Resultados a P21. ¿Consideran que la calidad de productos que ofrece la organización es satisfactoria para los clientes?.....</i>	<i>41</i>
<i>Tabla 26. Resultados a P22. ¿Le parece adecuado la calidad del servicio que ofrece la organización a sus clientes?</i>	<i>42</i>
<i>Tabla 27. Resultados a P23. ¿Los métodos de trabajo adoptados por la empresa facilitan el cumplimiento de las metas organizacionales?.....</i>	<i>43</i>

<i>Tabla 28. Resultados a P24. ¿Los turnos de trabajo que se administran en la empresa están orientados al cumplimiento de la meta de productividad?</i>	<i>44</i>
<i>Tabla 29. Prueba de normalidad</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 30. Correlación general.....</i>	<i>48</i>
<i>Tabla 31. Correlación específica 1</i>	<i>49</i>
<i>Tabla 32. Correlación específica 2</i>	<i>49</i>
<i>Tabla 33. Correlación específica 3</i>	<i>49</i>

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>figura 1. Resultados a P1. ¿En los diseños de los perfiles se detallan adecuadamente las habilidades relacionados a la competencia personal?</i>	21
<i>figura 2. Resultados a P2. ¿Los perfiles de puestos exponen satisfactoriamente las características de los conocimientos generales y específicos?</i>	22
<i>Figura 3. Resultados a P3. ¿Los perfiles de puestos muestran efectivamente la integración de aptitudes profesionales transversales para la actividad?</i>	23
<i>Figura 4. Resultados a P4. ¿Los perfiles de puestos detallan claramente la integración de competencias técnicas profesionales para la actividad?</i>	24
<i>Figura 5. Resultados a P5. ¿En los procesos de reclutamiento se priorizan los talentos humanos que ya conocen y pertenecen a la organización?.....</i>	25
<i>Figura 6. Resultados a P6. ¿Los resultados de personal interno reclutado a ascensos laborales fueron propicios para la empresa?</i>	26
<i>Figura 7. Resultados a P7. ¿En los procesos de reclutamiento de nuevos talentos, generalmente se busca la atracción de talentos externos?</i>	27
<i>Figura 8. Resultados a P8. ¿Los resultados de personal externo reclutado a cargos de decisión fueron satisfactorios para la empresa?.....</i>	28
<i>Figura 9. Resultados a P9. ¿Cuándo ingresó a la empresa tuvo un adecuado proceso de socialización para su puesto?</i>	29
<i>Figura 10. Resultados a P10. ¿El resultado de la socialización inicial que tuvo con sus compañeros generó las condiciones para un clima laboral efectivo?</i>	30
<i>Figura 11. Resultados a P11. ¿Se cumplió satisfactoriamente con el programa de inducción cuando ingresó a la empresa?</i>	31
<i>Figura 12. Resultados a P12. ¿Considera que los elementos del programa de inducción son apropiados para un nuevo colaborador?.....</i>	32

<i>Figura 13. Resultados a P13. ¿Se realizan eficientemente los procesos de registro y control de recursos en la empresa?.....</i>	<i>33</i>
<i>Figura 14. Resultados a P14. ¿Considera que se administra efectivamente la distribución interna de recursos para la producción?</i>	<i>34</i>
<i>Figura 15. Resultados a P15. ¿Le parece adecuado la capacidad de la línea de producción en la que trabaja en relación a la cantidad de producto final?.....</i>	<i>35</i>
<i>Figura 16. Resultados a P16. ¿Se han presentado paralizaciones en la producción por problemas de maquinaria en la línea de producción?.....</i>	<i>36</i>
<i>Figura 17. Resultados a P17. ¿Se cumple favorablemente con la asignación de tareas sobre su puesto de acuerdo con el cronograma de producción?</i>	<i>37</i>
<i>Figura 18. Resultados a P18. ¿Se siente satisfecho con la producción que logra en su puesto de trabajo para la empresa?.....</i>	<i>38</i>
<i>Figura 19. Resultados a P19. ¿Considera que individualmente el personal cumple con su meta de productividad diaria?.....</i>	<i>39</i>
<i>Figura 20. Resultados a P20. ¿Considera que grupalmente los equipos de trabajo de las líneas de producción cumplen sus metas de productividad?.....</i>	<i>40</i>
<i>Figura 21. Resultados a P21. ¿Consideran que la calidad de productos que ofrece la organización es satisfactoria para los clientes?</i>	<i>41</i>
<i>Figura 22. Resultados a P22. ¿Le parece adecuado la calidad del servicio que ofrece la organización a sus clientes?</i>	<i>42</i>
<i>Figura 23. Resultados a P23. ¿Los métodos de trabajo adoptados por la empresa facilitan el cumplimiento de las metas organizacionales?.....</i>	<i>43</i>
<i>Figura 24. Resultados a P24. ¿Los turnos de trabajo que se administran en la empresa están orientados al cumplimiento de la meta de productividad?</i>	<i>44</i>
<i>Figura 25. Normalidad para sistema de reclutamiento.....</i>	<i>45</i>
<i>Figura 26. Normalidad para productividad</i>	<i>46</i>
<i>Figura 27. Diagrama de cajas de sistema de reclutamiento</i>	<i>46</i>

<i>Figura 28. Diagrama de cajas de productividad.....</i>	<i>47</i>
<i>Figura 29. Modelo estadístico de la correlación.....</i>	<i>48</i>

RESUMEN

Como propósito inicial se tuvo “Determinar en qué medida el sistema de reclutamiento se relaciona con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022”, aplicando el método con enfoque cuantitativo, aplicado no experimental, con una muestra de 123 colaboradores, aplicando el cuestionario como instrumento.

La contrastación se realizó con la prueba de Pearson, obteniendo correlaciones favorables para la hipótesis general de 0.672 con sig. 000, mientras que en los casos de las hipótesis específicas fueron de 0.564, 0.543 y 0.521 respectivamente, aceptando todas las hipótesis de la investigación.

Llegando a la conclusión de que el sistema de reclutamiento se relaciona con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022 a nivel moderado alto.

Palabras clave: Sistema de reclutamiento, Productividad.

ABSTRACT

The initial purpose was to "Determine to what extent the recruitment system is related to productivity in a mass consumption product distribution company in the city of Lima in the year 2022", applying the method with a quantitative, non-experimental approach., with a sample of 123 collaborators, applying the questionnaire as an instrument.

The contrast was carried out with the Pearson test, obtaining favorable correlations for the general hypothesis of 0.672 with sig. 000, while in the cases of the specific hypotheses they were 0.564, 0.543 and 0.521 respectively, accepting all the research hypotheses.

Reaching the conclusion that the recruitment system is related to productivity in a mass consumption products distribution company in the city of Lima in the year 2022 at a moderate-high level.

Keywords: Recruitment system, Productivity.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Las empresas del sector industrial, de consumo masivo, se caracterizan por operar en un mercado muy competitivo, con alta demanda, produciendo productos que consumen todos los estratos sociales, estas empresas aplican las mejores tecnologías para su producción, así como, las técnicas más actuales de marketing y finanzas. En ese sentido, deben contar entre sus filas a los talentos mejor capacitados y dispuestos a lograr los objetivos organizacionales.

Como señalan Werther, Davis & Guzmán (2014) el capital intelectual “se refiere a la suma de todos los conocimientos que poseen los empleados y que le dan una ventaja competitiva a la organización” (p. 4). En ese marco, Chiavenato (2009) explica que “las personas son el elemento vital de las empresas, introducen la inteligencia a los negocios y la racionalidad a las decisiones” (p. 34).

Sin embargo, muchas organizaciones aún hoy, tienen problemas en el proceso de integrar personas a su organización, se observan limitaciones en el reclutamiento de personal y selección del personal que debe unirse a la forma de trabajo, políticas y clima organizacional de las empresas, en ese marco se encuentra la organización que analiza este trabajo, una empresa de consumo masivo.

En la empresa se observa personal con baja motivación y falta de compromiso, generando alta rotación del personal, causadas por inasistencias, falta de conocimiento en aspectos esenciales, reducidos niveles de experiencia que está ocasionando dificultades con la productividad esperada a nivel personal, grupal y organizacional.

Los elevados niveles de rotación de personal incrementan los costos asociados a la socialización e inducción de nuevos colaboradores, observando que el área de personal se deba enfocar mucho en el reclutamiento de nuevos talentos, así como, en la inducción y acompañamiento de su proceso formativo en la empresa, para elevar la productividad en tiempos menores, sin embargo, no se están logrando los objetivos.

La selección de personal es muy importante dentro de la empresa, que debe contar con los colaboradores con mejor desempeño y conocimiento de la organización, en cada área que se encuentren, coordinando que el personal participe continuamente en las capacitaciones, se ejecuta la búsqueda de un personal más capacitado, un personal más desarrollado que ya tenga muchos más conocimientos.

Para mejorar esta situación, se plantea la presente investigación, para finalmente dar solución a la problemática y mejorar los niveles de productividad en la empresa.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Problema General

¿En qué medida el sistema de reclutamiento se relaciona con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

- 1) ¿En qué medida el diseño de los perfiles de puestos se relaciona con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022?
- 2) ¿En qué medida los procesos de reclutamiento interno y externo se relacionan con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022?
- 3) ¿En qué medida el proceso de inducción y acompañamiento se relaciona con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022?

1.3. Hipótesis de la investigación

1.3.1. Hipótesis General

El sistema de reclutamiento se relaciona directa y significativamente con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022.

1.3.2. Hipótesis Específicas

- 1) El diseño de los perfiles de puestos se relaciona directa y significativamente con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022.
- 2) Los Procesos de reclutamiento interno y externo se relacionan directa y significativamente con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022.
- 3) El proceso de inducción y acompañamiento se relaciona directa y significativamente con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022.

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar en qué medida el sistema de reclutamiento se relaciona con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022.

1.4.2. Objetivos Específicos

- 1) Determinar en qué medida el diseño de los perfiles de puestos se relaciona con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022.

- 2) Determinar en qué medida los procesos de reclutamiento interno y externo se relacionan con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022.
- 3) Determinar en qué medida el proceso de inducción y acompañamiento se relaciona con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022.

1.5. Variables, dimensiones e indicadores

Se muestran en las siguientes tablas de operacionalización

Tabla 1. Dimensiones e indicadores de sistema de reclutamiento

Variable	Dimensiones	Indicadores
Sistema de reclutamiento	1. Diseño de los perfiles de puestos.	Competencias personales
		Competencias profesionales
	2. Procesos de reclutamiento interno y externo.	Reclutamiento interno
		Reclutamiento externo
	3. Proceso de inducción y acompañamiento.	Socialización del personal
		Programa de inducción

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Tabla 2. Dimensiones e indicadores de productividad

Variable	Dimensiones	Indicadores
Productividad	1. Productividad de procesos.	Control de recursos productivos
		Capacidad de maquinaria
	2. Productividad del personal.	Producción de los RR. HH
		Cumplimiento de metas laborales
	3. Efectividad general.	Calidad organizacional
		Métodos de producción

Fuente: Elaboración propia, 2022.

1.6. Justificación del estudio

El trabajo se justifica en el escenario teórico por la consulta y selección del material teórico indispensable para el desarrollo de la temática vinculada al sistema de reclutamiento de personal y la productividad. En el escenario práctico, es importante para la comprensión de la problemática y la generación a posteriori de las alternativas de solución más viables para la productividad en la empresa, además, en el escenario Metodológico, se justifica por el respeto del método científico y la generación del instrumento de recojo de datos adaptado a las características de la empresa.

1.7. Antecedentes nacionales e internacionales

Carbajal (2019) en su tesis “Optimización del reclutamiento y productividad de la empresa Favinnell SAC, San Martín de Porres 2019” expuso como objetivo general “determinar la optimización del reclutamiento y la productividad de la empresa Favinnell SAC” realizando su estudio aplicado, con una población de 80 elementos, sobre ellos aplicó la técnica de la encuesta, cuyo cuestionario tuvo una fiabilidad de Cronbach de 0.670, obteniendo resultados de correlación aceptables, concluyendo que “existe una relación relevante de la optimización del reclutamiento y la productividad de la empresa Favinnell SAC”.

Mauri & Salvatierra (2019) en su tesis “Propuesta de un sistema de reclutamiento y selección de personal que contribuya con la productividad laboral de la empresa NG Servicios S.A.C., 2019” presentaron como objetivo general “Proponer un sistema de reclutamiento y selección de personal que contribuya con la productividad laboral en la empresa NG Servicios S.A.C, en el año 2019”, en el desarrollo del trabajo de campo aplicaron encuestas y entrevistas, obteniendo como resultado que los procesos se realizan de forma clara, con evaluación útiles y precisas sobre el personal, concluyendo que el reclutamiento “es la parte fundamental para captar recurso humano para la organización en el momento que resulte la necesidad de tener personal adicional y que su finalidad es suministrar candidatos potenciales para que se acoplen a la organización”.

Carpio (2022) expuso su tesis “La gestión del talento humano y su relación con la productividad de los trabajadores de la Zofra Tacna de la ciudad de Tacna en el año 2020” proponiendo como objetivo “determinar la relación de la gestión del

talento humano y la productividad de los trabajadores de la Zofra Tacna de la ciudad de Tacna en el año 2020”, el trabajo presentado fue básica, con diseño no experimental correlacional, analizando una muestra de 152 participantes, cuyo resultado se expuso con el coeficiente Rho de Spearman, con significancia menor a 0.05, concluyendo que “al reclutamiento de personal, cultura organizacional, desarrollo de personas e higiene laboral, se relaciona con la productividad laboral”.

Espinoza (2022) presentó su tesis “Análisis en los procesos de selección del personal en las pequeñas empresas del sector comercial de Guayaquil del año 2021”, proponiendo como objetivo “Analizar el proceso de selección del personal en las pequeñas empresas del sector comercial de Guayaquil”, ejecutando su trabajo con el método hipotético – deductivo, aplicando encuesta sobre una muestra de 348 participantes, concluyendo que “se identifica que el proceso de selección suele ser de forma básica, debido a que se limitan únicamente a una selección tradicional por medio de entrevistas y realizan pocas veces evaluaciones de desempeño”.

Hanze (2020) en su tesis “El reclutamiento a través de redes sociales como nueva tendencia en la selección de personal y su aplicación en la empresa Tata Consultancy Services Ecuador”, presentó como objetivo “Determinar cómo influye la utilización del reclutamiento a través de redes sociales en los procesos de selección de una empresa de tecnología en el Ecuador”. El método aplicado fue de enfoque cualitativo con entrevistas, concluyendo que “durante el año en cuestión, todos los procesos de selección ejecutados incluyeron reclutamiento a través de redes sociales”, además, agrega que “el reclutamiento a través de redes sociales genera un valor agregado como herramienta dentro del proceso de selección en la actualidad,

considerando las respuestas de los miembros del equipo sobre su utilidad y percepción frente al reclutamiento tradicional en su experiencia previa”.

Ramírez (2019) presentó su trabajo de investigación “Reclutamiento y selección 2.0. Análisis e interpretación de especialistas en el tema” cuyo objetivo fue “Detallar la evolución de la Gestión en Personal a través del tiempo. Diversas maneras de reclutar y seleccionar personas” luego del análisis concluye que “estas nuevas formas aún están en una etapa experimental y no se puede analizar su eficacia en la aplicación; sin embargo, son la punta pie inicial para mejorar la cultura organizacional y el bienestar de las personas y de la organización”.

1.8. Marco Teórico

1.8.1. Sistema de reclutamiento

Según Werther y Davis (2008) “El sistema de reclutamiento de personal es un proceso que comprende la identificación de necesidades de personal, la búsqueda, la selección y la incorporación de nuevos empleados a la organización.” (p. 234)

Por su parte, Snell et al (2016) explica que “El sistema de reclutamiento de personal debe adaptarse a las nuevas tendencias del mercado laboral, como la diversidad, la inclusión y la demanda de habilidades digitales.” (p. 352)

Chiavenato (1990) señala que es "un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización". Básicamente es un sistema de información, mediante el cual divulga y ofrece al Mercado de recursos humanos oportunidades de empleo que pretende llenar.

González (2001) indica que es "un proceso selectivo que permite encontrar más y mejores candidatos; la capacidad de la empresa para atraer buenos candidatos depende de la reputación de la empresa, el atractivo de su ubicación, el tipo de trabajo que ofrece, y por otro lado Permite contar con una reserva de candidatos a empleo; sin el reclutamiento no habría candidatos a ocupar las vacantes existentes en la empresa".

Prieto (2012) expone que es "el proceso de identificar y contactar capacitados para cubrir las vacantes que surjan en la organización".

Ahora bien se puede decir que el reclutamiento es una variedad de procesos donde la cual se da el contacto y capacitación de personas calificados que estén al alcance o expectativas de una organización, pues este proceso empieza con búsqueda de encontrar más o mejores candidatos pues todo ello termina cuando el candidato recibe la solicitudes de empleo pues para ello el candidato tiene que contar con todos los atributos que la permitan ser seleccionado como un personal calificado e idóneo a cualquier tipo de organización y es importante señalar que la capacidad en estos casos es muy relevante ya que eso conlleva que el personal sea calificado en una organización y finalmente podemos decir que el reclutamiento es Un proceso donde se solicita todo aquel empleado que cubra las necesidades que la organización requiera en ese instante ; para que a partir de la recolección de todos esos posibles candidatos, seguidamente se pueda seleccionar al más competente de ellos.

1.8.2. Productividad

La productividad se define como la relación entre los outputs o productos generados y los inputs o recursos utilizados en el proceso productivo (Drucker, 1957). En el ámbito industrial, se suele medir en términos de unidades producidas por hora, por trabajador o por máquina. Sin embargo, la productividad no se limita únicamente a la cantidad de productos, sino que también debe considerar la calidad del producto final, el uso eficiente de los recursos y la satisfacción del cliente (Slavin & Zeleny, 1976).

Del mismo modo Drucker (1957) explica que “La productividad es la capacidad de producir más con menos.” (p. 13), concordando con lo señalado por

Stevenson (2009) “La productividad es la relación entre la producción de salida y la cantidad de recursos utilizados para obtener esa producción.” (p. 12).

(Heizer, 2011) expone sobre la productividad en la creación de bienes o servicios, la cual es medida en forma global por todas las áreas que intervienen en la empresa, tales como la contabilidad, la ingeniería, los recursos humanos, la administración, la producción, entre otras, y como se interrelacionan los profesionales de cada área. A eso se le llama “Operaciones Globales”, las cuales determinarán el impacto del producto o servicio que se ofrece al público.

La productividad industrial se puede analizar desde diferentes dimensiones, cada una de las cuales aporta información valiosa para comprender el desempeño de la empresa. Algunas de las dimensiones más relevantes son: Productividad total de los factores (PTF): Mide la eficiencia con la que la empresa utiliza todos sus recursos, incluyendo mano de obra, capital, energía y materiales. Se calcula como la relación entre el output total y la suma de los inputs utilizados. Productividad laboral: Mide la eficiencia de los trabajadores en la realización de sus tareas. Se calcula como la cantidad de productos o servicios producidos por hora trabajada. Productividad de la maquinaria: Mide la eficiencia con la que se utilizan las máquinas y equipos en el proceso productivo. Se calcula como la cantidad de productos o servicios producidos por hora de máquina. Productividad por unidad de área: Mide la eficiencia con la que se utiliza el espacio físico en el proceso productivo. Se calcula como la cantidad de productos o servicios producidos por unidad de superficie.

1.9. Definición de términos básicos

1) Administración de recursos humanos

“Es el proceso administrativo orientado al crecimiento, desarrollo y conservación de los esfuerzos, experiencias, conocimientos y habilidades de todos los que forman parte de la organización” (Chávez, 2015, p. 13).

2) Capacitación

“Conjunto de actividades enfocadas a generar o incrementar conocimientos y mejorar las aptitudes de los trabajadores”. (Chávez, 2015, p. 23).

3) Capital humano

“Es la riqueza que tiene una empresa en relación con la cualificación del personal que trabaja en ella. Representa el valor de los empleados en todos sus niveles”. (Ruiz, Gago, García & López, 2013, p. 1)

4) Departamento de recursos humanos

“Es el encargado de la gestión y administración del personal de la empresa”. (Iglesias, Tejedo & Meseguer, 2013, p. 10).

5) Eficiencia

“La eficiencia es la capacidad de realizar una tarea con el mínimo uso de recursos”. Drucker, Peter F. (1957)

6) Gestión del Talento Humano

“La gestión del talento humano es el proceso de atraer, desarrollar, retener y motivar a los empleados de una organización para alcanzar sus objetivos estratégicos”. Werther, Howard H. y Davis, Keith (2008)

7) Inducción de personal

“Etapa en la que se da a conocer al nuevo empleado la información respecto a la empresa y el puesto”. (Chávez, 2015, p. 84).

8) Motivación intrínseca

“Es provista por el propio trabajador. Surge por razones internas. Tiene que ver más con la persona que con el trabajo, resultado de los propios valores, normas personales de desempeño y de intereses propios en la calidad”. (Chávez, 2015, p. 100).

9) Motivación Laboral

“La motivación laboral es el conjunto de factores que impulsan a los empleados a realizar su trabajo de manera efectiva y comprometida”. (Murphy, William T. y Athanassiou, Nicholas 2011, p. 218).

10) Organigrama

“Es la representación gráfica del sistema de organización. Consiste en un esquema donde se representan todos los puestos de la compañía unidos entre sí por líneas, exponiendo los niveles, línea de autoridad y responsabilidad”. (Chávez, 2015, p. 103).

11) Percepciones no salariales

“Serían las indemnizaciones o pagos a cuenta por los gastos en la actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos”. (Iglesias, Tejedo & Meseguer, 2013, p. 199).

12) Productividad

“Se determina a partir de la relación entre las unidades de productos o servicios que la organización pone a disposición de sus clientes en cierto tiempo”. (Chávez, 2015, p. 121).

13) Productividad Laboral

“La productividad laboral es la cantidad de productos o servicios generados por un trabajador en un período determinado de tiempo”. Stevenson, William J. (2009).

14) Reclutamiento de personal

“Es la primera fase de la selección que está encaminada a proveer recurso humano a la organización, se realiza a partir de la requisición de personal”. (Chávez, 2015, p. 123).

15) Remuneración

“Retribución que el trabajador obtiene a cambio de los servicios que presta al empresario”. (Iglesias, Tejedo & Meseguer, 2013, p. 105).

16) Retribución en especie

“Bienes, derechos o servicios susceptibles de valoración económica”. (Iglesias, Tejedo & Meseguer, 2013, p. 199).

17) Selección de Personal

“La selección de personal es el proceso de evaluar a los candidatos para determinar si poseen las habilidades, conocimientos y experiencia necesarios para un puesto específico”. (Mondy, Robert W. y Noe, Robert M. (2013) (p. 325).

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Como indica Vara (2015) se trata de una investigación aplicada si se trata de buscar la solución al problema de la empresa. En ese aspecto, el trabajo busca generar las alternativas de solución a la problemática de la productividad.

En cuanto al diseño Kaseng (2017) indica que si participan personas en la muestra por condición ética debe ser una investigación no experimental, cuyos datos particularmente en este trabajo serán de corte transversal, por recolectarlos en un corte del tiempo con la encuesta.

2.2. Población y Muestra

2.2.1. Población

Como población son considerados todos los colaboradores de la empresa de distribución de productos de consumo masivo, cuya suma es de 300 trabajadores, sin embargo, los vinculados al tema de investigación son **180 trabajadores** de las áreas de contabilidad, administración, tecnología, logística, mantenimiento y producción (Unidad de análisis, para fórmula).

2.2.2. Muestra

Se calculó aplicando la fórmula general expuesta por Del Cid, Mendez y Sandoval (2011) que contempla las probabilidades de participación o no de los elementos, así como el nivel de confianza y error, del siguiente modo:

$$n = \frac{(p.q)Z^2.N}{(EE)^2 (N - 1) + (p.q)Z^2}$$

$$n = \frac{(0.50 * 0.50) * 1.96^2 * 180}{(0.05)^2 (180 - 1) + (0.50 * 0.50) * 1.96^2} \quad \mathbf{n = 123 \text{ colaboradores}}$$

Organizados de la siguiente manera:

Areas	Cantidad
Area contable	17
Area administrativa	21
Area de tecnologia	10
Area logistica	22
Area de mantenimiento	12
Area de produccion	41
Total	123

2.3. Técnicas para la recolección de datos

Arias (2012) expone en relación a la encuesta, como “una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema particular”. (p. 72). En este trabajo fue coherente la aplicación de encuestas a los participantes de la muestra.

2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos

La validez del instrumento (cuestionario) se realizó por el criterio de expertos, con las validaciones respectivas, anexadas al trabajo, al respecto se sustenta en lo señalado por Hernández, Fernández & Baptista (2014) que “La validez se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p. 200).

En relación a la confiabilidad, Hernández et al (2014) explican que “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200), para ello se utilizó la prueba de alfa:

Tabla 3. Análisis alfa de confiabilidad del cuestionario

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.803	24

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

El detalle del análisis se muestra a continuación:

Tabla 4. Detalle del análisis de confiabilidad

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1. ¿En los diseños de los perfiles se detallan adecuadamente las habilidades relacionados a la competencia personal?	,799
P2. ¿Los perfiles de puestos exponen satisfactoriamente las características de los conocimientos generales y específicos?	,795
P3. ¿Los perfiles de puestos muestran efectivamente la integración de aptitudes profesionales transversales para la actividad?	,793
P4. ¿Los perfiles de puestos detallan claramente la integración de competencias técnicas profesionales para la actividad?	,792
P5. ¿En los procesos de reclutamiento se priorizan los talentos humanos que ya conocen y pertenecen a la organización?	,800
P6. ¿Los resultados de personal interno reclutado a ascensos laborales fueron propicios para la empresa?	,791
P7. ¿En los procesos de reclutamiento de nuevos talentos, generalmente se busca la atracción de talentos externos?	,796
P8. ¿Los resultados de personal externo reclutado a cargos de decisión fueron satisfactorios para la empresa?	,792
P9. ¿Cuándo ingresó a la empresa tuvo un adecuado proceso de socialización para su puesto?	,796
P10. ¿El resultado de la socialización inicial que tuvo con sus compañeros generó las condiciones para un clima laboral efectivo?	,792
P11. ¿Se cumplió satisfactoriamente con el programa de inducción cuando ingresó a la empresa?	,793
P12. ¿Considera que los elementos del programa de inducción son apropiados para un nuevo colaborador?	,796
P13. ¿Se realizan eficientemente los procesos de registro y control de recursos en la empresa?	,797
P14. ¿Considera que se administra efectivamente la distribución interna de recursos para la producción?	,797
P15. ¿Le parece adecuado la capacidad de la línea de producción en la que trabaja en relación a la cantidad de producto final?	,796
P16. ¿Se han presentado paralizaciones en la producción por problemas de maquinaria en la línea de producción?	,800
P17. ¿Se cumple favorablemente con la asignación de tareas sobre su puesto de acuerdo con el cronograma de producción?	,795

P18. ¿Se siente satisfecho con la producción que logra en su puesto de trabajo para la empresa?	,797
P19. ¿Considera que individualmente el personal cumple con su meta de productividad diaria?	,796
P20. ¿Considera que grupalmente los equipos de trabajo de las líneas de producción cumplen sus metas de productividad?	,793
P21. ¿Consideran que la calidad de productos que ofrece la organización es satisfactoria para los clientes?	,798
P22. ¿Le parece adecuado la calidad del servicio que ofrece la organización a sus clientes?	,797
P23. ¿Los métodos de trabajo adoptados por la empresa facilitan el cumplimiento de las metas organizacionales?	,801
P24. ¿Los turnos de trabajo que se administran en la empresa están orientados al cumplimiento de la meta de productividad?	,793

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

2.5. Procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de los datos se realizó con apoyo del software especializado SPSS, V.26, que sirvió para la generación y caracterización de la base de datos, sobre el cual se realizó el análisis de datos respectivo a nivel descriptivo e inferencial probando las hipótesis de la tesis.

2.6. Aspectos éticos

Se cumplió con el comportamiento responsable y ético en la investigación, con el consentimiento de los participantes, garantizando la seguridad de sus datos, evitando la sugestión y el respeto de la propiedad intelectual.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

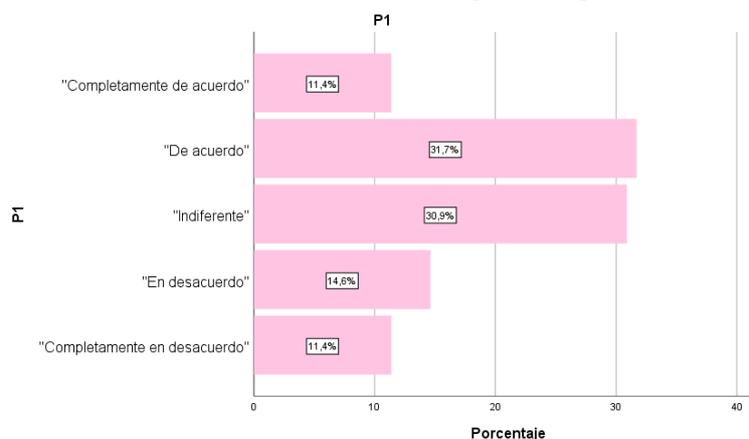
3.1.1. Variable: Sistema de reclutamiento

Tabla 5. Resultados a P1. ¿En los diseños de los perfiles se detallan adecuadamente las habilidades relacionados a la competencia personal?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Completamente en desacuerdo"	14	11,4	11,4
	"En desacuerdo"	18	14,6	26,0
	"Indiferente"	38	30,9	56,9
	"De acuerdo"	39	31,7	88,6
	"Completamente de acuerdo"	14	11,4	100,0
	Total	123	100,0	

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

figura 1. Resultados a P1. ¿En los diseños de los perfiles se detallan adecuadamente las habilidades relacionados a la competencia personal?



Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

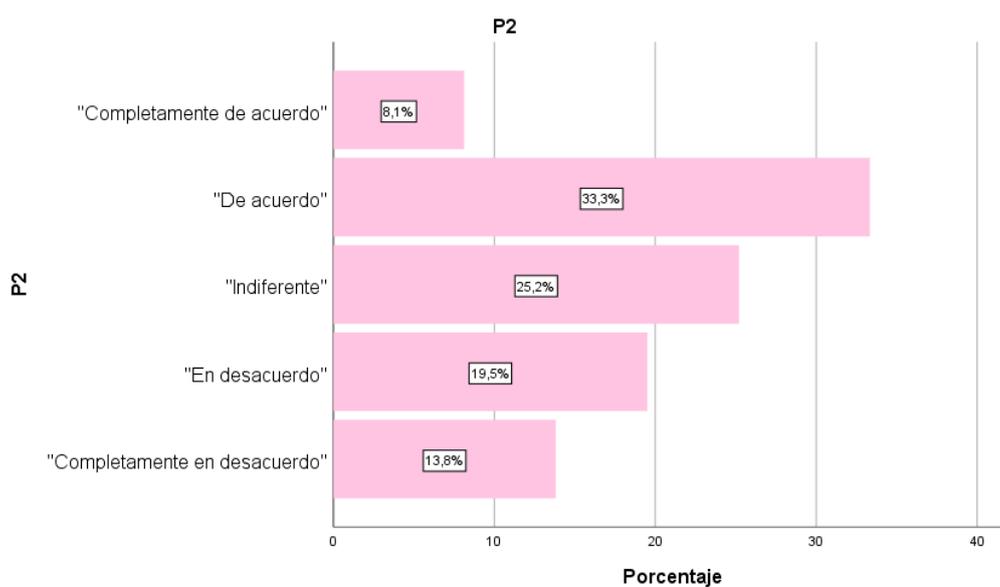
Observamos en relación a si en los diseños de los perfiles se detallan adecuadamente las habilidades relacionados a la competencia personal, el 11.4% señaló completamente en desacuerdo, el 14.6% en desacuerdo, el 30.9% marcó indiferente, en otro sentido, el 31.7% marcó de acuerdo y el 11.4% completamente de acuerdo.

Tabla 6. Resultados a P2. ¿Los perfiles de puestos exponen satisfactoriamente las características de los conocimientos generales y específicos?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Completamente en desacuerdo"	17	13,8	13,8
	"En desacuerdo"	24	19,5	33,3
	"Indiferente"	31	25,2	58,5
	"De acuerdo"	41	33,3	91,9
	"Completamente de acuerdo"	10	8,1	100,0
	Total	123	100,0	

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

figura 2. Resultados a P2. ¿Los perfiles de puestos exponen satisfactoriamente las características de los conocimientos generales y específicos?



Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

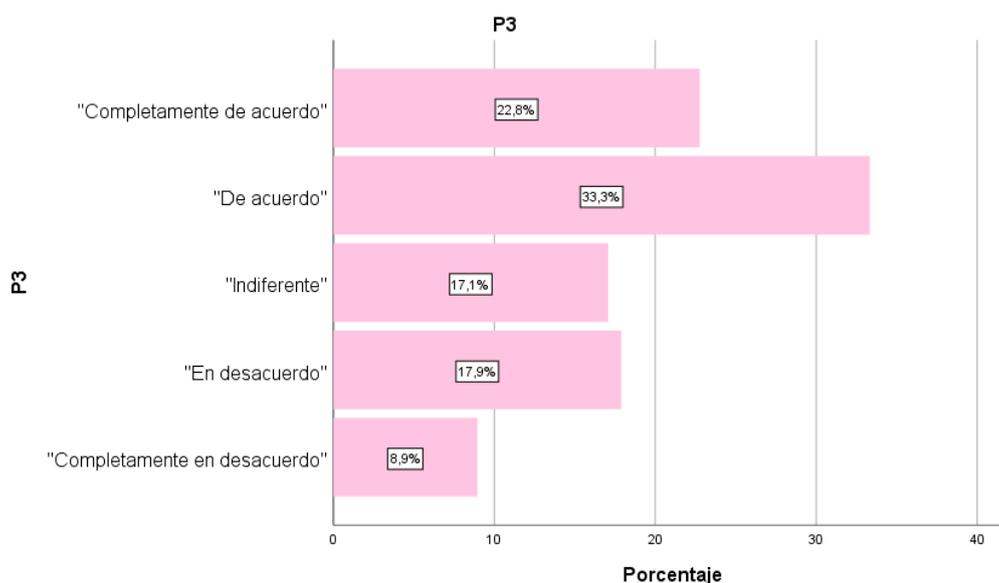
Observamos en relación a si los perfiles de puestos exponen satisfactoriamente las características de los conocimientos generales y específicos, el 13.8% señaló completamente en desacuerdo, el 19.5% en desacuerdo, el 25.2% marcó indiferente, en otro sentido, el 33.3% marcó de acuerdo y el 8.1% completamente de acuerdo.

Tabla 7. Resultados a P3. ¿Los perfiles de puestos muestran efectivamente la integración de aptitudes profesionales transversales para la actividad?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Completamente en desacuerdo"	11	8,9	8,9
	"En desacuerdo"	22	17,9	26,8
	"Indiferente"	21	17,1	43,9
	"De acuerdo"	41	33,3	77,2
	"Completamente de acuerdo"	28	22,8	100,0
	Total	123	100,0	

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Figura 3. Resultados a P3. ¿Los perfiles de puestos muestran efectivamente la integración de aptitudes profesionales transversales para la actividad?



Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

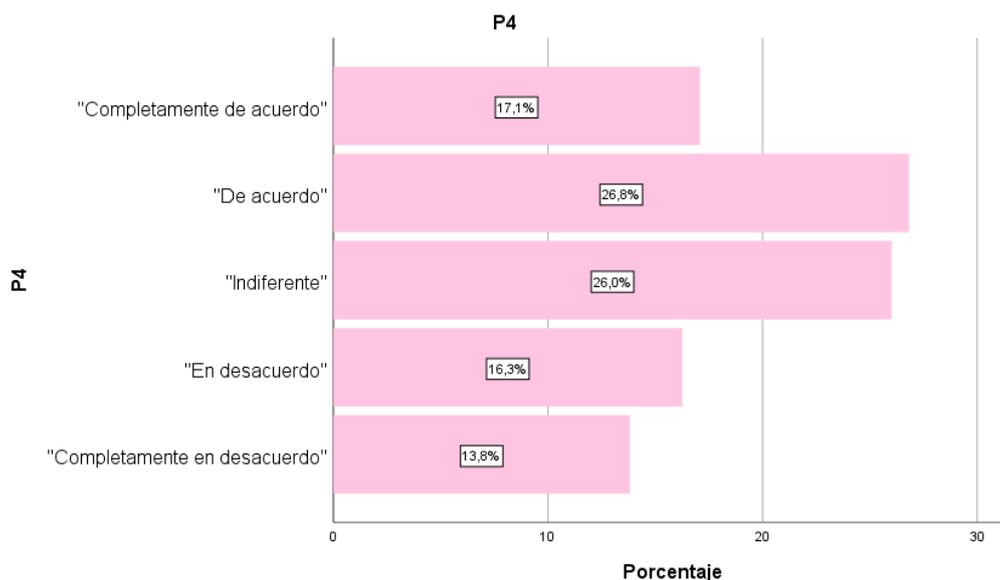
Observamos en relación a si los perfiles de puestos muestran efectivamente la integración de aptitudes profesionales transversales para la actividad, el 8.9% señaló completamente en desacuerdo, el 17.9% en desacuerdo, el 17.1% marcó indiferente, en otro sentido, el 33.3% marcó de acuerdo y el 22.8% completamente de acuerdo.

Tabla 8. Resultados a P4. ¿Los perfiles de puestos detallan claramente la integración de competencias técnicas profesionales para la actividad?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Completamente en desacuerdo"	17	13,8	13,8
	"En desacuerdo"	20	16,3	30,1
	"Indiferente"	32	26,0	56,1
	"De acuerdo"	33	26,8	82,9
	"Completamente de acuerdo"	21	17,1	100,0
	Total	123	100,0	

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Figura 4. Resultados a P4. ¿Los perfiles de puestos detallan claramente la integración de competencias técnicas profesionales para la actividad?



Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

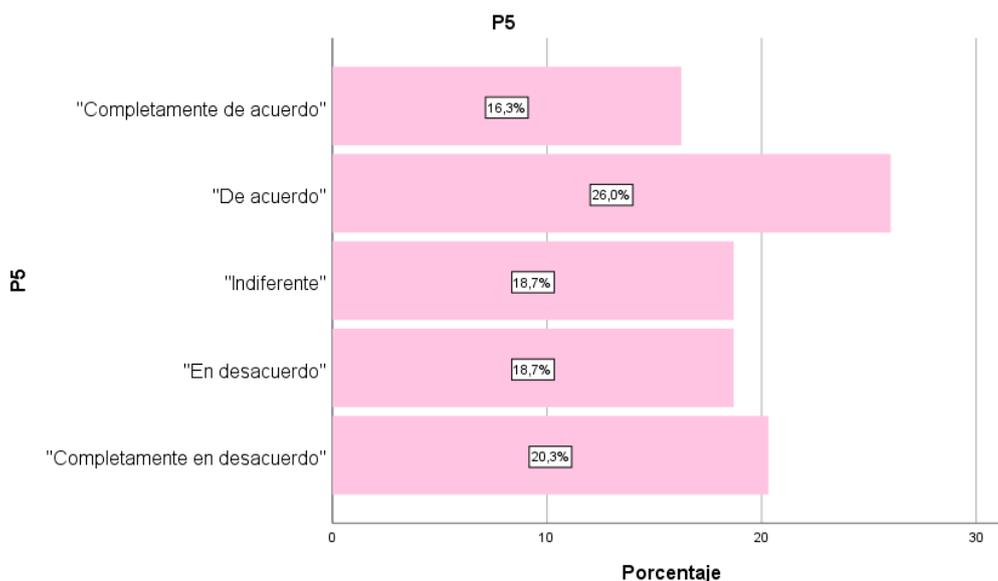
Observamos en relación a si los perfiles de puestos detallan claramente la integración de competencias técnicas profesionales para la actividad, el 13.8% señaló completamente en desacuerdo, el 16.3% en desacuerdo, el 26% marcó indiferente, en otro sentido, el 26.8% marcó de acuerdo y el 17.1% completamente de acuerdo.

Tabla 9. Resultados a P5. ¿En los procesos de reclutamiento se priorizan los talentos humanos que ya conocen y pertenecen a la organización?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Completamente en desacuerdo"	25	20,3	20,3
	"En desacuerdo"	23	18,7	39,0
	"Indiferente"	23	18,7	57,7
	"De acuerdo"	32	26,0	83,7
	"Completamente de acuerdo"	20	16,3	100,0
	Total	123	100,0	

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Figura 5. Resultados a P5. ¿En los procesos de reclutamiento se priorizan los talentos humanos que ya conocen y pertenecen a la organización?



Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

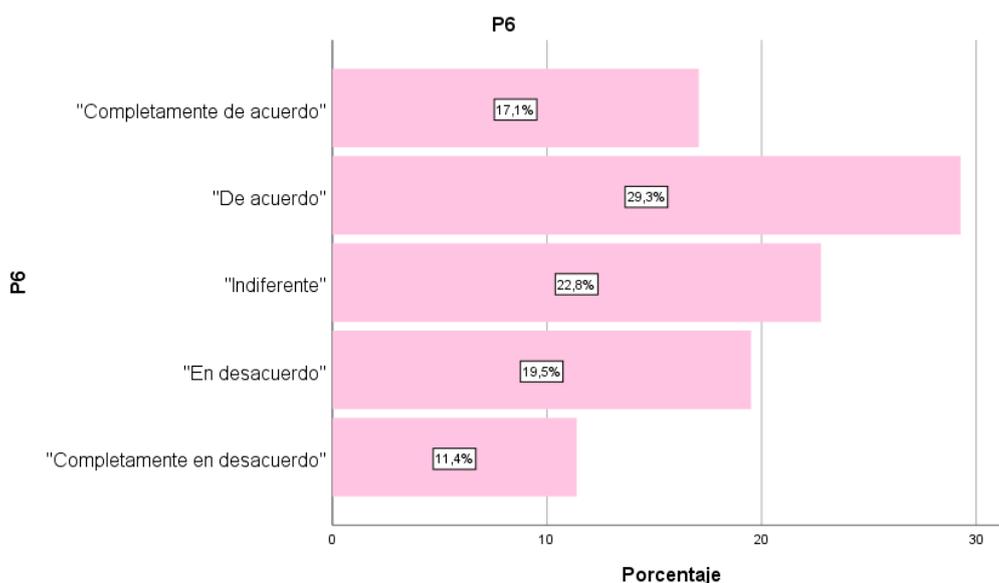
Observamos en relación a si en los procesos de reclutamiento se priorizan los talentos humanos que ya conocen y pertenecen a la organización, el 20.3% señaló completamente en desacuerdo, el 18.7% en desacuerdo, el 18.7% marcó indiferente, en otro sentido, el 26% marcó de acuerdo y el 16.3% completamente de acuerdo.

Tabla 10. Resultados a P6. ¿Los resultados de personal interno reclutado a ascensos laborales fueron propicios para la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Completamente en desacuerdo"	14	11,4	11,4
	"En desacuerdo"	24	19,5	30,9
	"Indiferente"	28	22,8	53,7
	"De acuerdo"	36	29,3	82,9
	"Completamente de acuerdo"	21	17,1	100,0
	Total	123	100,0	

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Figura 6. Resultados a P6. ¿Los resultados de personal interno reclutado a ascensos laborales fueron propicios para la empresa?



Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

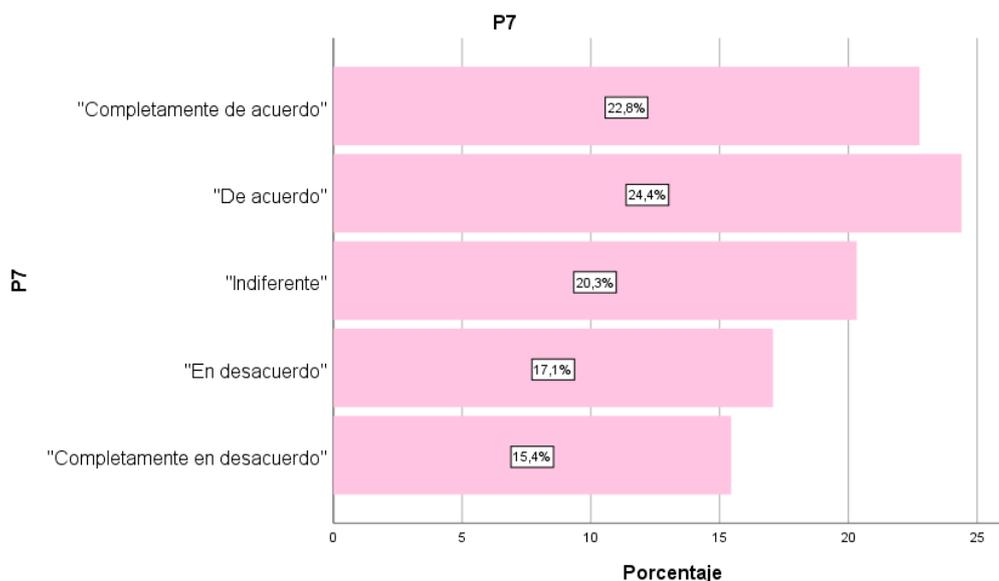
Observamos en relación a si los resultados de personal interno reclutado a ascensos laborales fueron propicios para la empresa, el 11.4% señaló completamente en desacuerdo, el 19.5% en desacuerdo, el 22.8% marcó indiferente, en otro sentido, el 29.3% marcó de acuerdo y el 17.1% completamente de acuerdo.

Tabla 11. Resultados a P7. ¿En los procesos de reclutamiento de nuevos talentos, generalmente se busca la atracción de talentos externos?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Completamente en desacuerdo"	19	15,4	15,4
	"En desacuerdo"	21	17,1	32,5
	"Indiferente"	25	20,3	52,8
	"De acuerdo"	30	24,4	77,2
	"Completamente de acuerdo"	28	22,8	100,0
Total		123	100,0	

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Figura 7. Resultados a P7. ¿En los procesos de reclutamiento de nuevos talentos, generalmente se busca la atracción de talentos externos?



Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

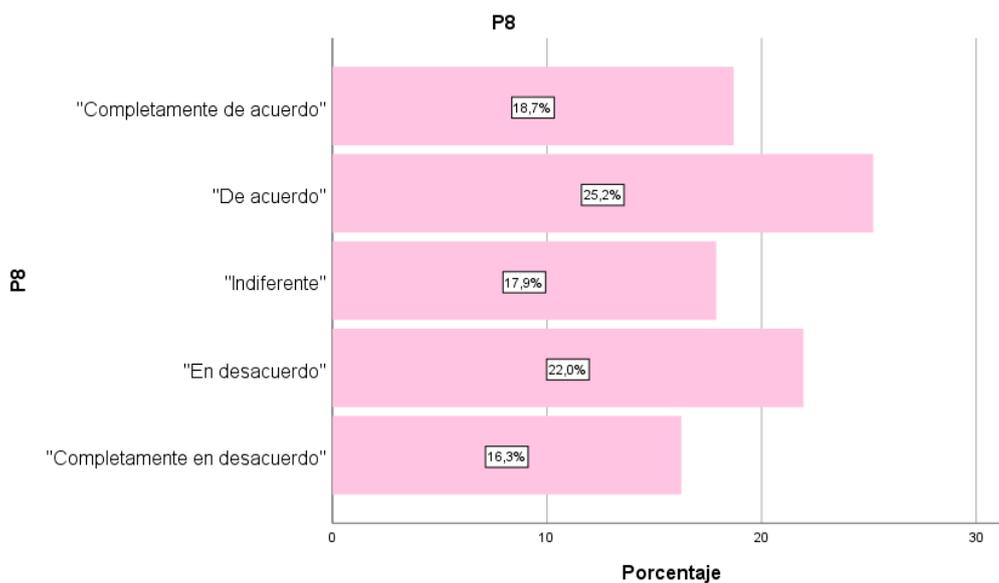
Observamos en relación a si en los procesos de reclutamiento de nuevos talentos, generalmente se busca la atracción de talentos externos el 15.4% señaló completamente en desacuerdo, el 17.1% en desacuerdo, el 20.3% marcó indiferente, en otro sentido, el 24.4% marcó de acuerdo y el 22.8% completamente de acuerdo.

Tabla 12. Resultados a P8. ¿Los resultados de personal externo reclutado a cargos de decisión fueron satisfactorios para la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Completamente en desacuerdo"	20	16,3	16,3
	"En desacuerdo"	27	22,0	38,2
	"Indiferente"	22	17,9	56,1
	"De acuerdo"	31	25,2	81,3
	"Completamente de acuerdo"	23	18,7	100,0
	Total	123	100,0	

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Figura 8. Resultados a P8. ¿Los resultados de personal externo reclutado a cargos de decisión fueron satisfactorios para la empresa?



Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

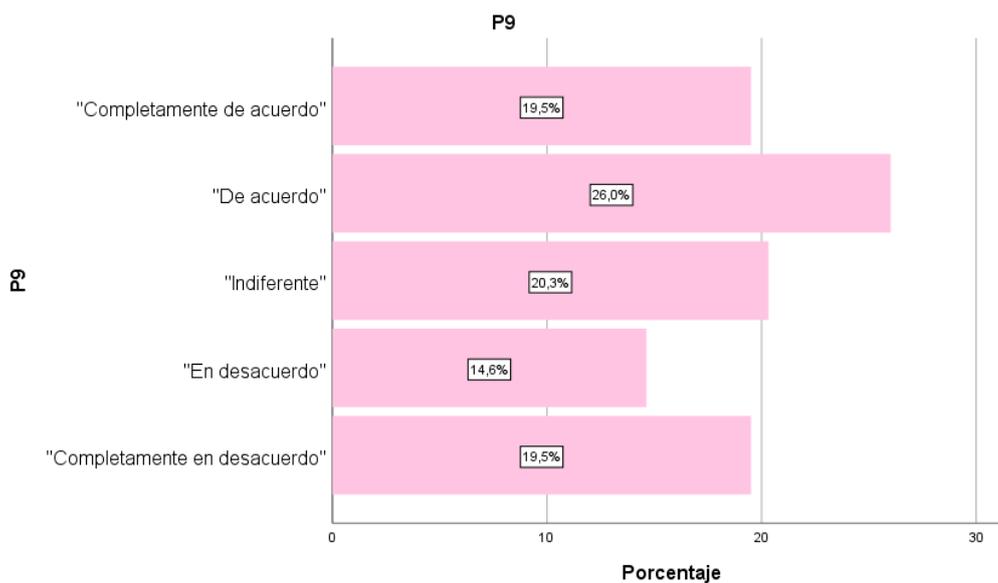
Observamos en relación a si los resultados de personal externo reclutado a cargos de decisión fueron satisfactorios para la empresa, el 16.3% señaló completamente en desacuerdo, el 22% en desacuerdo, el 17.9% marcó indiferente, en otro sentido, el 25.2% marcó de acuerdo y el 18.7% completamente de acuerdo.

Tabla 13. Resultados a P9. ¿Cuándo ingresó a la empresa tuvo un adecuado proceso de socialización para su puesto?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Completamente en desacuerdo"	24	19,5	19,5
	"En desacuerdo"	18	14,6	34,1
	"Indiferente"	25	20,3	54,5
	"De acuerdo"	32	26,0	80,5
	"Completamente de acuerdo"	24	19,5	100,0
	Total	123	100,0	

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Figura 9. Resultados a P9. ¿Cuándo ingresó a la empresa tuvo un adecuado proceso de socialización para su puesto?



Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

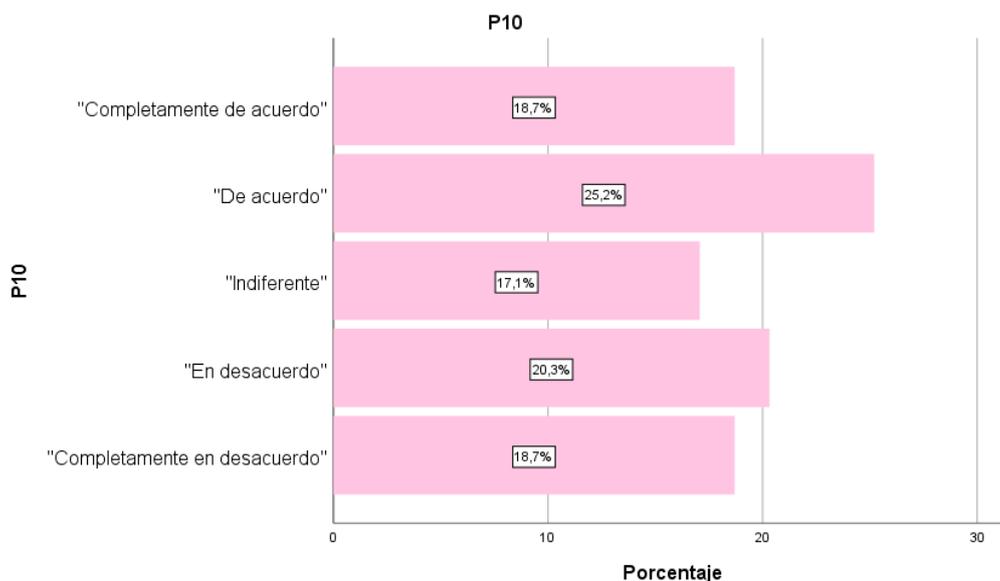
Observamos en relación a si cuándo ingresó a la empresa tuvo un adecuado proceso de socialización para su puesto, el 19.5% señaló completamente en desacuerdo, el 14.6% en desacuerdo, el 20.3% marcó indiferente, en otro sentido, el 26% marcó de acuerdo y el 19.5% completamente de acuerdo.

Tabla 14. Resultados a P10. ¿El resultado de la socialización inicial que tuvo con sus compañeros generó las condiciones para un clima laboral efectivo?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Completamente en desacuerdo"	23	18,7	18,7
	"En desacuerdo"	25	20,3	39,0
	"Indiferente"	21	17,1	56,1
	"De acuerdo"	31	25,2	81,3
	"Completamente de acuerdo"	23	18,7	100,0
Total		123	100,0	

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Figura 10. Resultados a P10. ¿El resultado de la socialización inicial que tuvo con sus compañeros generó las condiciones para un clima laboral efectivo?



Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

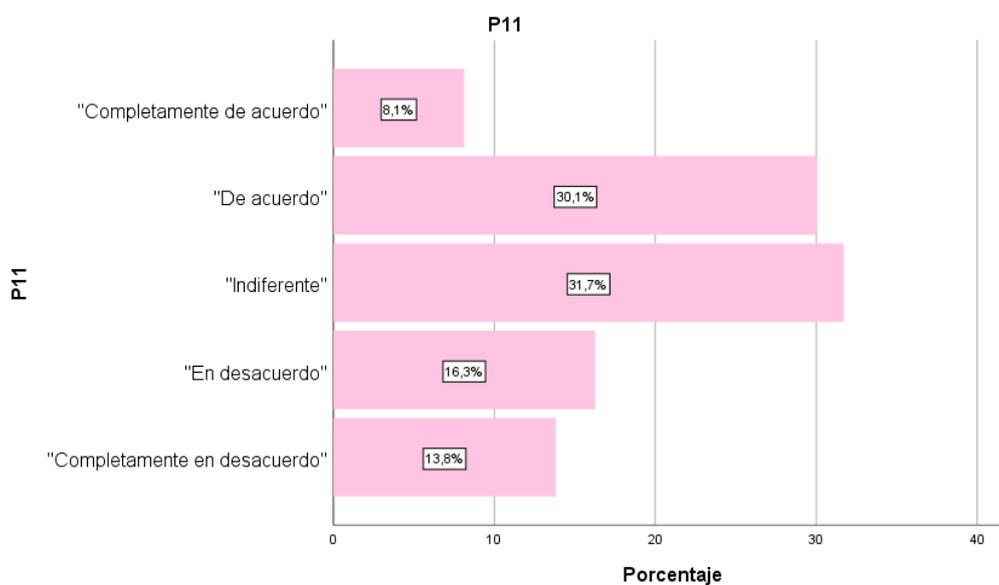
Observamos en relación a si el resultado de la socialización inicial que tuvo con sus compañeros generó las condiciones para un clima laboral efectivo, el 18.7% señaló completamente en desacuerdo, el 20.3% en desacuerdo, el 17.1% marcó indiferente, en otro sentido, el 25.2% marcó de acuerdo y el 18.7% completamente de acuerdo.

Tabla 15. Resultados a P11. ¿Se cumplió satisfactoriamente con el programa de inducción cuando ingresó a la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Completamente en desacuerdo"	17	13,8	13,8
	"En desacuerdo"	20	16,3	30,1
	"Indiferente"	39	31,7	61,8
	"De acuerdo"	37	30,1	91,9
	"Completamente de acuerdo"	10	8,1	100,0
	Total	123	100,0	

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Figura 11. Resultados a P11. ¿Se cumplió satisfactoriamente con el programa de inducción cuando ingresó a la empresa?



Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

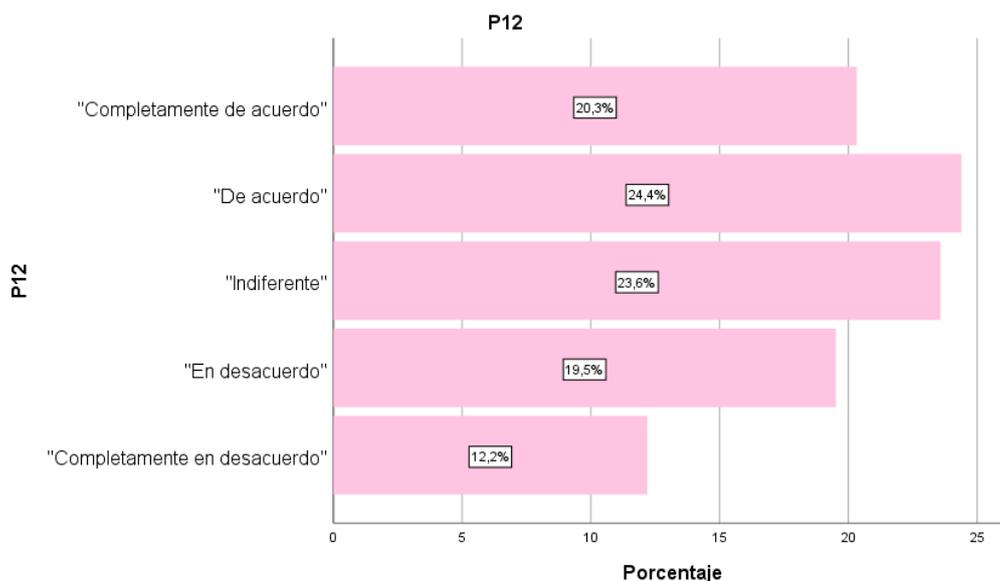
Observamos en relación a si se cumplió satisfactoriamente con el programa de inducción cuando ingresó a la empresa, el 13.8% señaló completamente en desacuerdo, el 16.3% en desacuerdo, el 31.7% marcó indiferente, en otro sentido, el 30.1% marcó de acuerdo y el 8.1% completamente de acuerdo.

Tabla 16. Resultados a P12. ¿Considera que los elementos del programa de inducción son apropiados para un nuevo colaborador?

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido "Completamente en desacuerdo"	15	12,2	12,2
"En desacuerdo"	24	19,5	31,7
"Indiferente"	29	23,6	55,3
"De acuerdo"	30	24,4	79,7
"Completamente de acuerdo"	25	20,3	100,0
Total	123	100,0	

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Figura 12. Resultados a P12. ¿Considera que los elementos del programa de inducción son apropiados para un nuevo colaborador?



Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Observamos en relación a si considera que los elementos del programa de inducción son apropiados para un nuevo colaborador, el 12.2% señaló completamente en desacuerdo, el 19.5% en desacuerdo, el 23.6% marcó indiferente, en otro sentido, el 24.4% marcó de acuerdo y el 20.3% completamente de acuerdo.

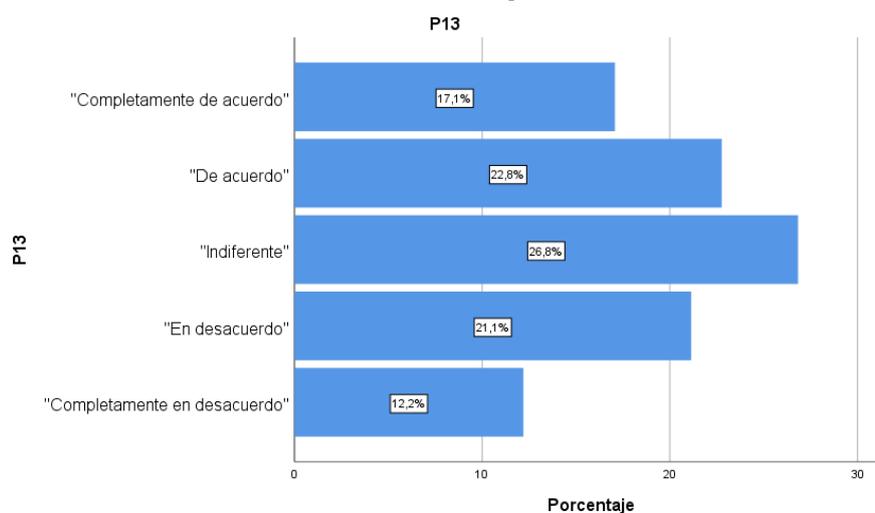
3.1.2. Variable: Productividad

Tabla 17. Resultados a P13. ¿Se realizan eficientemente los procesos de registro y control de recursos en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Completamente en desacuerdo"	15	12,2	12,2
	"En desacuerdo"	26	21,1	33,3
	"Indiferente"	33	26,8	60,2
	"De acuerdo"	28	22,8	82,9
	"Completamente de acuerdo"	21	17,1	100,0
	Total	123	100,0	

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Figura 13. Resultados a P13. ¿Se realizan eficientemente los procesos de registro y control de recursos en la empresa?



Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

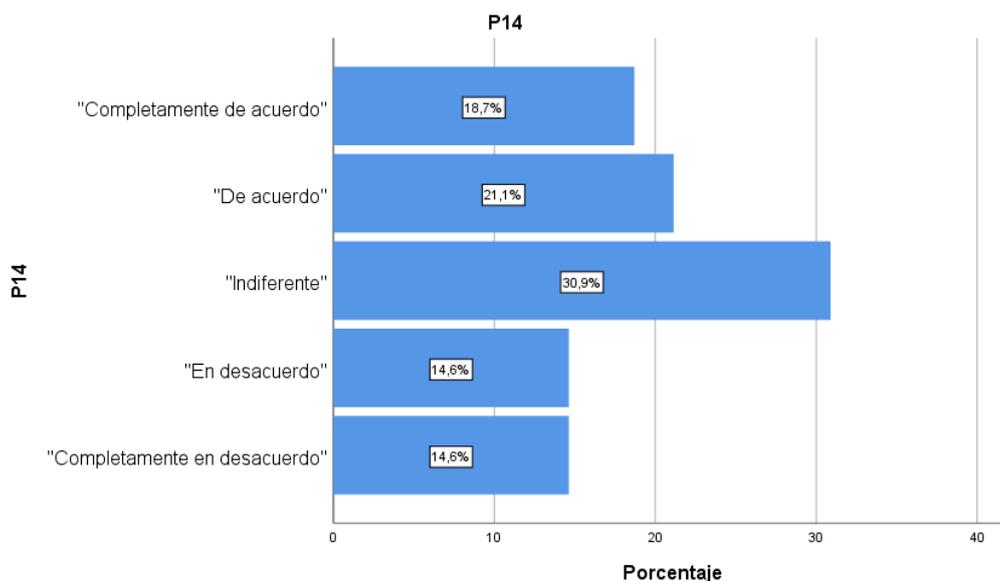
Observamos en relación a si se realizan eficientemente los procesos de registro y control de recursos en la empresa, el 12.2% señaló completamente en desacuerdo, el 21.1% en desacuerdo, el 26.8% marcó indiferente, en otro sentido, el 22.8% marcó de acuerdo y el 17.1% completamente de acuerdo.

Tabla 18. Resultados a P14. ¿Considera que se administra efectivamente la distribución interna de recursos para la producción?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Completamente en desacuerdo"	18	14,6	14,6
	"En desacuerdo"	18	14,6	29,3
	"Indiferente"	38	30,9	60,2
	"De acuerdo"	26	21,1	81,3
	"Completamente de acuerdo"	23	18,7	100,0
	Total	123	100,0	

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Figura 14. Resultados a P14. ¿Considera que se administra efectivamente la distribución interna de recursos para la producción?



Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

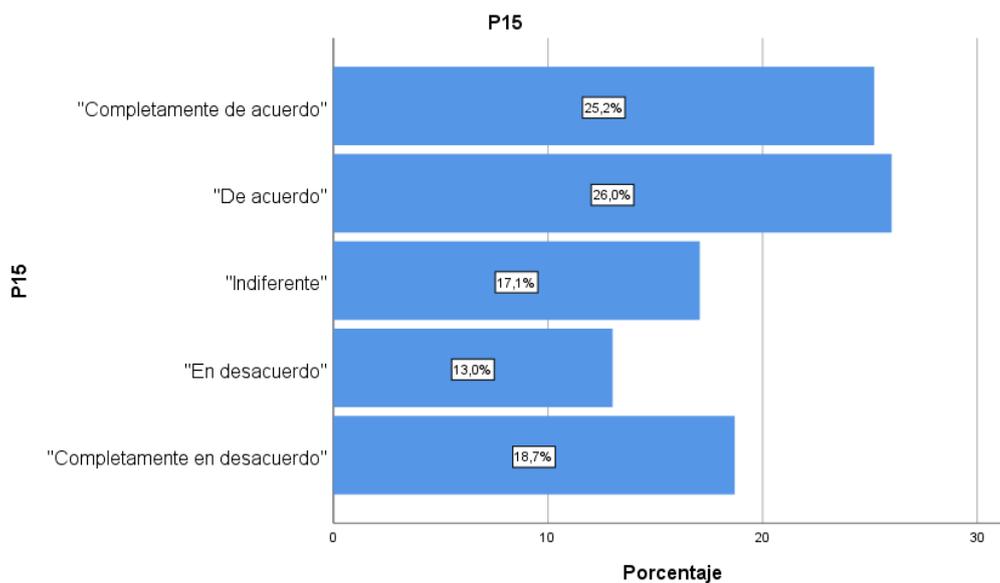
Observamos en relación a si considera que se administra efectivamente la distribución interna de recursos para la producción, el 14.6% señaló completamente en desacuerdo, el 14.6% en desacuerdo, el 30.9% marcó indiferente, en otro sentido, el 21.1% marcó de acuerdo y el 18.7% completamente de acuerdo.

Tabla 19. Resultados a P15. ¿Le parece adecuado la capacidad de la línea de producción en la que trabaja en relación a la cantidad de producto final?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Completamente en desacuerdo"	23	18,7	18,7
	"En desacuerdo"	16	13,0	31,7
	"Indiferente"	21	17,1	48,8
	"De acuerdo"	32	26,0	74,8
	"Completamente de acuerdo"	31	25,2	100,0
	Total	123	100,0	

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Figura 15. Resultados a P15. ¿Le parece adecuado la capacidad de la línea de producción en la que trabaja en relación a la cantidad de producto final?



Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

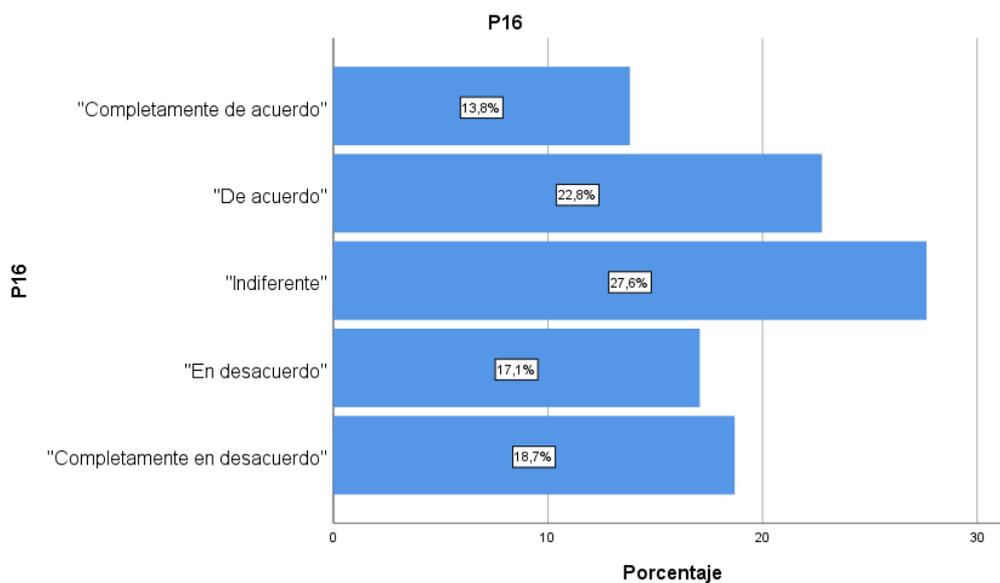
Observamos en relación a si le parece adecuado la capacidad de la línea de producción en la que trabaja en relación a la cantidad de producto final, el 18.7% señaló completamente en desacuerdo, el 13% en desacuerdo, el 17.1% marcó indiferente, en otro sentido, el 26% marcó de acuerdo y el 25.2% completamente de acuerdo.

Tabla 20. Resultados a P16. ¿Se han presentado paralizaciones en la producción por problemas de maquinaria en la línea de producción?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Completamente en desacuerdo"	23	18,7	18,7
	"En desacuerdo"	21	17,1	35,8
	"Indiferente"	34	27,6	63,4
	"De acuerdo"	28	22,8	86,2
	"Completamente de acuerdo"	17	13,8	100,0
	Total	123	100,0	

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Figura 16. Resultados a P16. ¿Se han presentado paralizaciones en la producción por problemas de maquinaria en la línea de producción?



Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

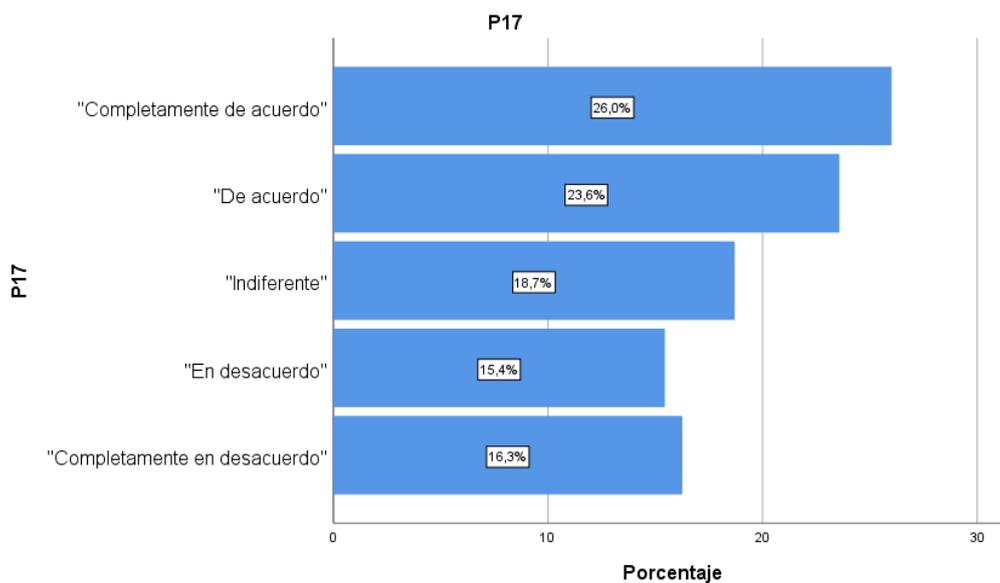
Observamos en relación a si se han presentado paralizaciones en la producción por problemas de maquinaria en la línea de producción, el 18.7% señaló completamente en desacuerdo, el 17.1% en desacuerdo, el 27.6% marcó indiferente, en otro sentido, el 22.8% marcó de acuerdo y el 13.8% completamente de acuerdo.

Tabla 21. Resultados a P17. ¿Se cumple favorablemente con la asignación de tareas sobre su puesto de acuerdo con el cronograma de producción?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Completamente en desacuerdo"	20	16,3	16,3
	"En desacuerdo"	19	15,4	31,7
	"Indiferente"	23	18,7	50,4
	"De acuerdo"	29	23,6	74,0
	"Completamente de acuerdo"	32	26,0	100,0
Total		123	100,0	

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Figura 17. Resultados a P17. ¿Se cumple favorablemente con la asignación de tareas sobre su puesto de acuerdo con el cronograma de producción?



Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

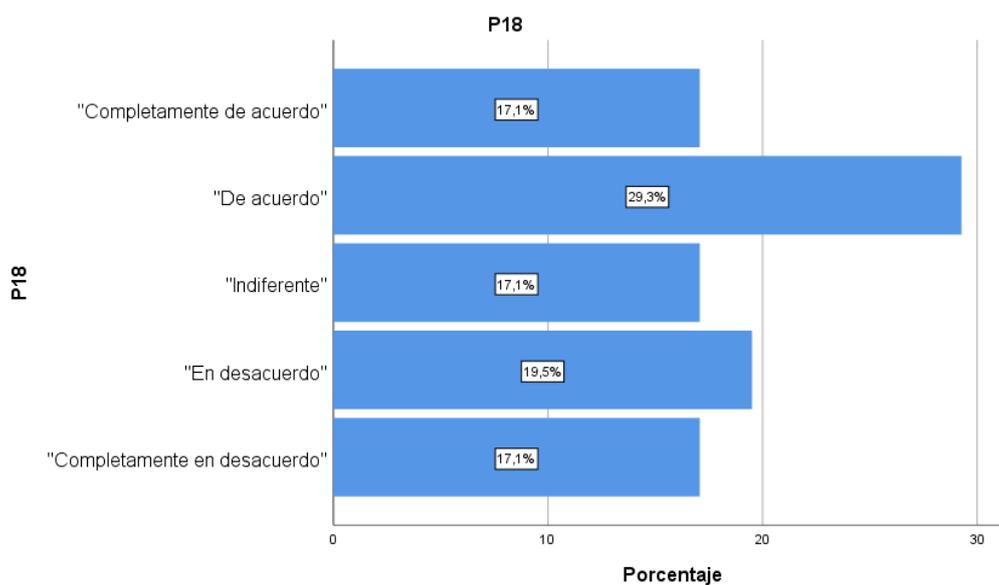
Observamos en relación a si se cumple favorablemente con la asignación de tareas sobre su puesto de acuerdo con el cronograma de producción, el 16.3% señaló completamente en desacuerdo, el 15.4% en desacuerdo, el 18.7% marcó indiferente, en otro sentido, el 23.6% marcó de acuerdo y el 26% completamente de acuerdo.

Tabla 22. Resultados a P18. ¿Se siente satisfecho con la producción que logra en su puesto de trabajo para la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Completamente en desacuerdo"	21	17,1	17,1
	"En desacuerdo"	24	19,5	36,6
	"Indiferente"	21	17,1	53,7
	"De acuerdo"	36	29,3	82,9
	"Completamente de acuerdo"	21	17,1	100,0
	Total	123	100,0	

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Figura 18. Resultados a P18. ¿Se siente satisfecho con la producción que logra en su puesto de trabajo para la empresa?



Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

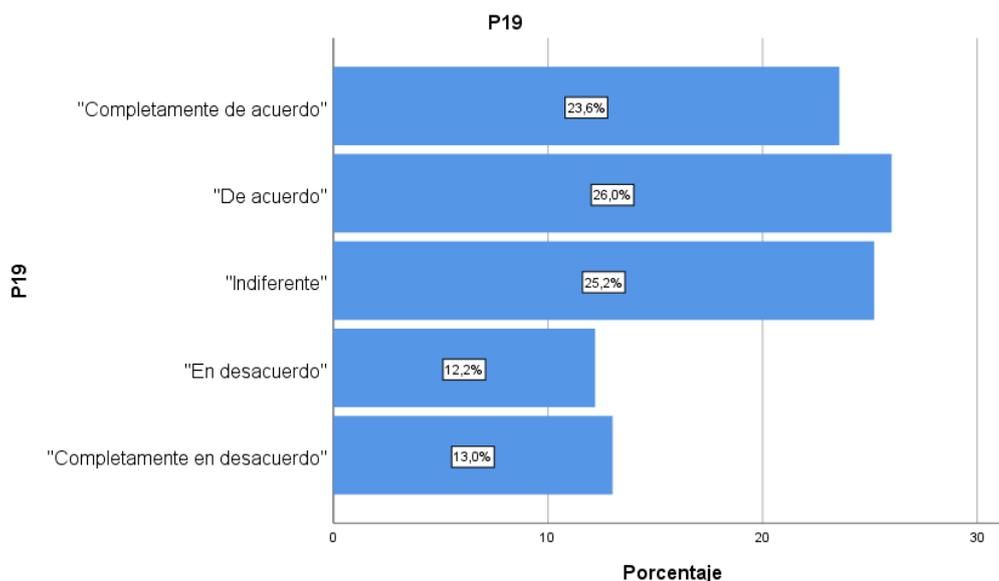
Observamos en relación a si se siente satisfecho con la producción que logra en su puesto de trabajo para la empresa, el 17.1% señaló completamente en desacuerdo, el 19.5% en desacuerdo, el 17.1% marcó indiferente, en otro sentido, el 29.3% marcó de acuerdo y el 17.1% completamente de acuerdo.

Tabla 23. Resultados a P19. ¿Considera que individualmente el personal cumple con su meta de productividad diaria?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Completamente en desacuerdo"	16	13,0	13,0
	"En desacuerdo"	15	12,2	25,2
	"Indiferente"	31	25,2	50,4
	"De acuerdo"	32	26,0	76,4
	"Completamente de acuerdo"	29	23,6	100,0
	Total	123	100,0	

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Figura 19. Resultados a P19. ¿Considera que individualmente el personal cumple con su meta de productividad diaria?



Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

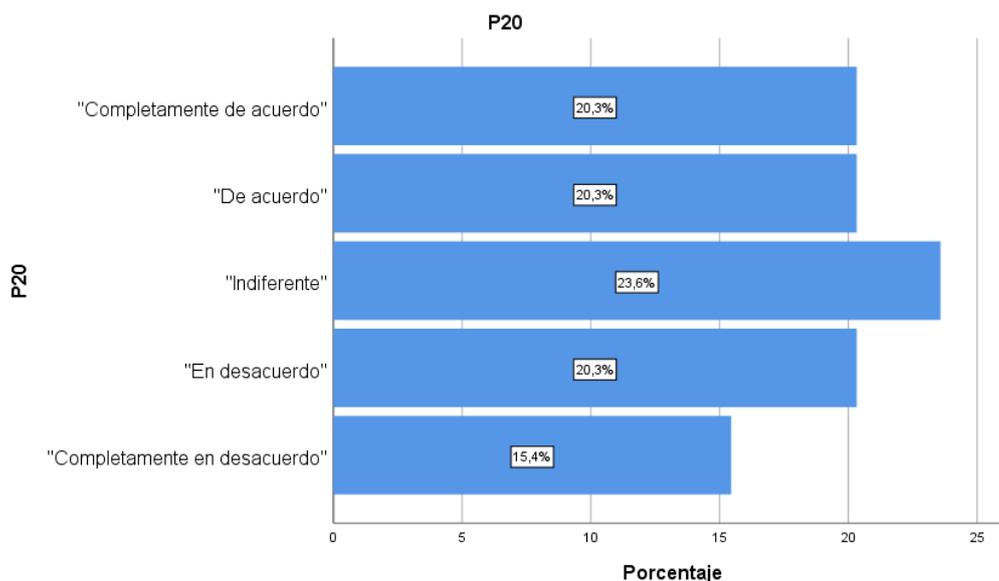
Observamos en relación a si considera que individualmente el personal cumple con su meta de productividad diaria, el 13% señaló completamente en desacuerdo, el 12.2% en desacuerdo, el 25.2% marcó indiferente, en otro sentido, el 26% marcó de acuerdo y el 23.6% completamente de acuerdo.

Tabla 24. Resultados a P20. ¿Considera que grupalmente los equipos de trabajo de las líneas de producción cumplen sus metas de productividad?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Completamente en desacuerdo"	19	15,4	15,4
	"En desacuerdo"	25	20,3	35,8
	"Indiferente"	29	23,6	59,3
	"De acuerdo"	25	20,3	79,7
	"Completamente de acuerdo"	25	20,3	100,0
	Total	123	100,0	

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Figura 20. Resultados a P20. ¿Considera que grupalmente los equipos de trabajo de las líneas de producción cumplen sus metas de productividad?



Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

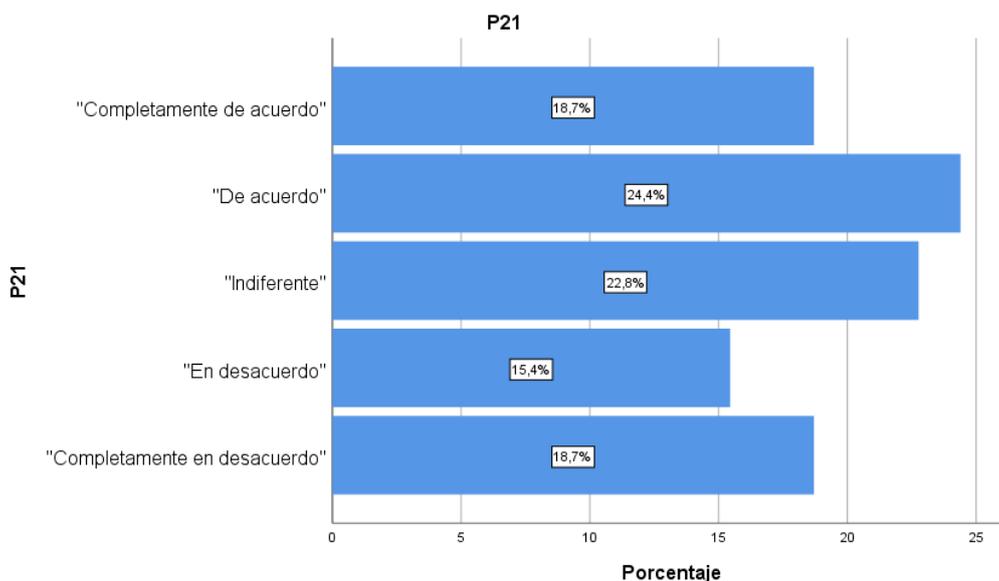
Observamos en relación a si considera que grupalmente los equipos de trabajo de las líneas de producción cumplen sus metas de productividad, el 15.4% señaló completamente en desacuerdo, el 20.3% en desacuerdo, el 23.6% marcó indiferente, en otro sentido, el 20.3% marcó de acuerdo y el 20.3% completamente de acuerdo.

Tabla 25. Resultados a P21. ¿Consideran que la calidad de productos que ofrece la organización es satisfactoria para los clientes?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Completamente en desacuerdo"	23	18,7	18,7
	"En desacuerdo"	19	15,4	34,1
	"Indiferente"	28	22,8	56,9
	"De acuerdo"	30	24,4	81,3
	"Completamente de acuerdo"	23	18,7	100,0
Total		123	100,0	

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Figura 21. Resultados a P21. ¿Consideran que la calidad de productos que ofrece la organización es satisfactoria para los clientes?



Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

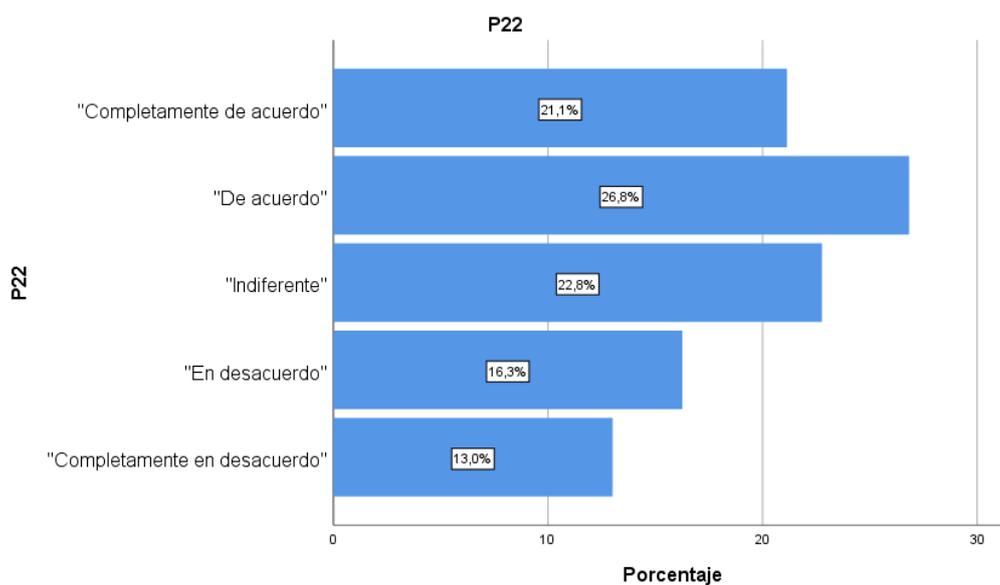
Observamos en relación a si consideran que la calidad de productos que ofrece la organización es satisfactoria para los clientes, el 18.7% señaló completamente en desacuerdo, el 15.4% en desacuerdo, el 22.8% marcó indiferente, en otro sentido, el 24.4% marcó de acuerdo y el 18.7% completamente de acuerdo.

Tabla 26. Resultados a P22. ¿Le parece adecuado la calidad del servicio que ofrece la organización a sus clientes?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Completamente en desacuerdo"	16	13,0	13,0
	"En desacuerdo"	20	16,3	29,3
	"Indiferente"	28	22,8	52,0
	"De acuerdo"	33	26,8	78,9
	"Completamente de acuerdo"	26	21,1	100,0
	Total	123	100,0	

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Figura 22. Resultados a P22. ¿Le parece adecuado la calidad del servicio que ofrece la organización a sus clientes?



Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

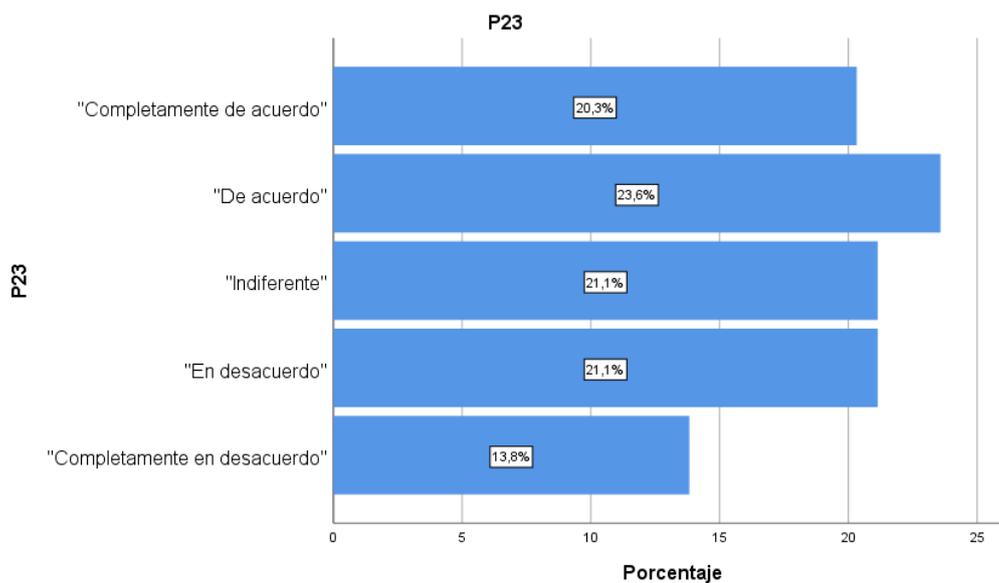
Observamos en relación a si les parece adecuado la calidad del servicio que ofrece la organización a sus clientes, el 13% señaló completamente en desacuerdo, el 16.3% en desacuerdo, el 22.8% marcó indiferente, en otro sentido, el 26.8% marcó de acuerdo y el 21.1% completamente de acuerdo.

Tabla 27. Resultados a P23. ¿Los métodos de trabajo adoptados por la empresa facilitan el cumplimiento de las metas organizacionales?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Completamente en desacuerdo"	17	13,8	13,8
	"En desacuerdo"	26	21,1	35,0
	"Indiferente"	26	21,1	56,1
	"De acuerdo"	29	23,6	79,7
	"Completamente de acuerdo"	25	20,3	100,0
	Total	123	100,0	

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Figura 23. Resultados a P23. ¿Los métodos de trabajo adoptados por la empresa facilitan el cumplimiento de las metas organizacionales?



Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

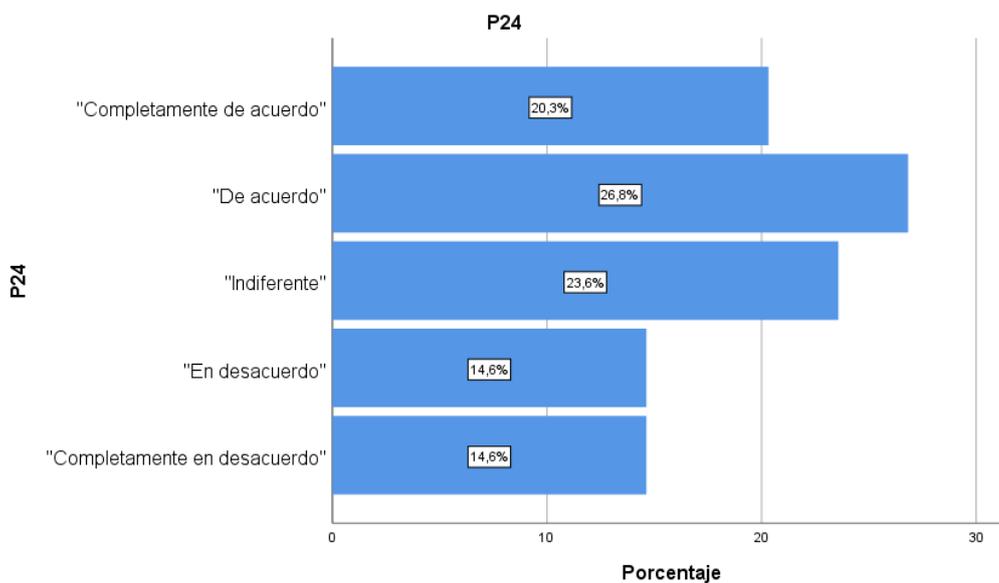
Observamos en relación a si los métodos de trabajo adoptados por la empresa facilitan el cumplimiento de las metas organizacionales, el 13.8% señaló completamente en desacuerdo, el 21.1% en desacuerdo, el 21.1% marcó indiferente, en otro sentido, el 23.6% marcó de acuerdo y el 20.3% completamente de acuerdo.

Tabla 28. Resultados a P24. ¿Los turnos de trabajo que se administran en la empresa están orientados al cumplimiento de la meta de productividad?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Completamente en desacuerdo"	18	14,6	14,6
	"En desacuerdo"	18	14,6	29,3
	"Indiferente"	29	23,6	52,8
	"De acuerdo"	33	26,8	79,7
	"Completamente de acuerdo"	25	20,3	100,0
	Total	123	100,0	

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Figura 24. Resultados a P24. ¿Los turnos de trabajo que se administran en la empresa están orientados al cumplimiento de la meta de productividad?



Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Observamos en relación a si los turnos de trabajo que se administran en la empresa están orientados al cumplimiento de la meta de productividad, el 14.6% señaló completamente en desacuerdo, el 14.6% en desacuerdo, el 23.6% marcó indiferente, en otro sentido, el 26.8% marcó de acuerdo y el 20.3% completamente de acuerdo.

3.2. Prueba de normalidad

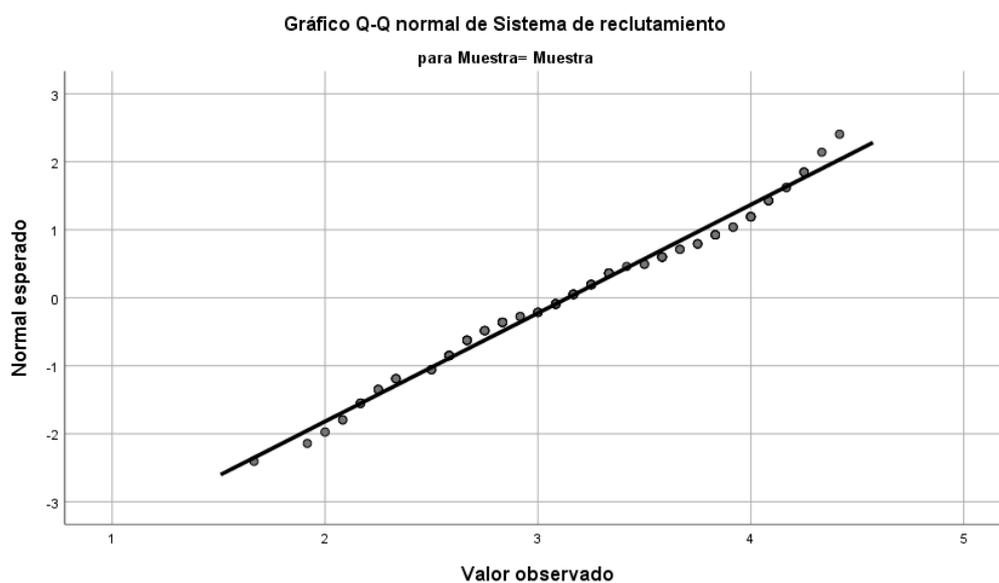
Los resultados de significancia son mayores a 0.05, para sistema de reclutamiento 0.200 y para productividad 0.173, indicando que los datos tienen distribución normal, correspondiendo el análisis paramétrico.

Tabla 29. Prueba de normalidad

	Muestra	Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
Sistema de reclutamiento	Muestra	,071	123	,200*
Productividad	Muestra	,077	123	,173

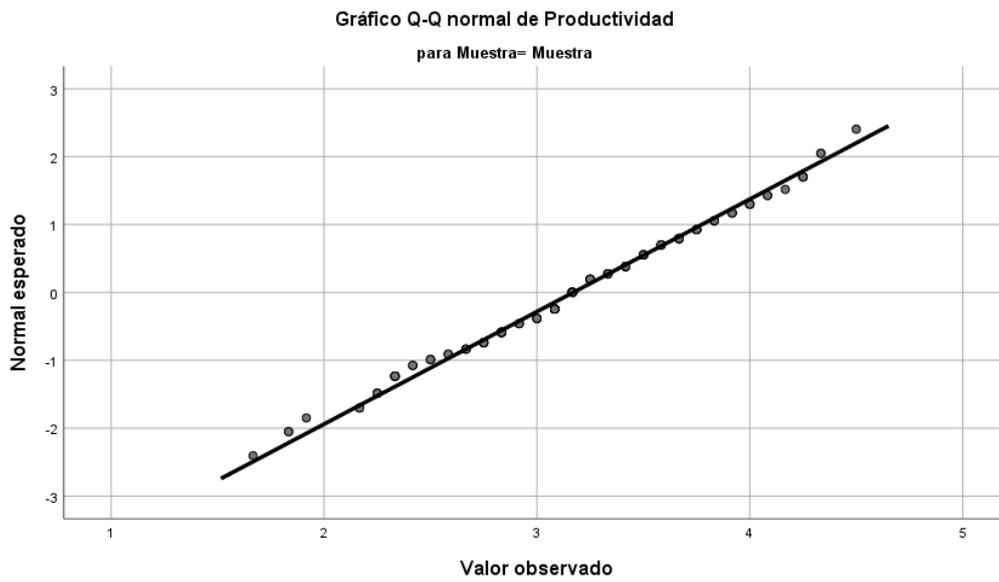
Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Figura 25. Normalidad para sistema de reclutamiento



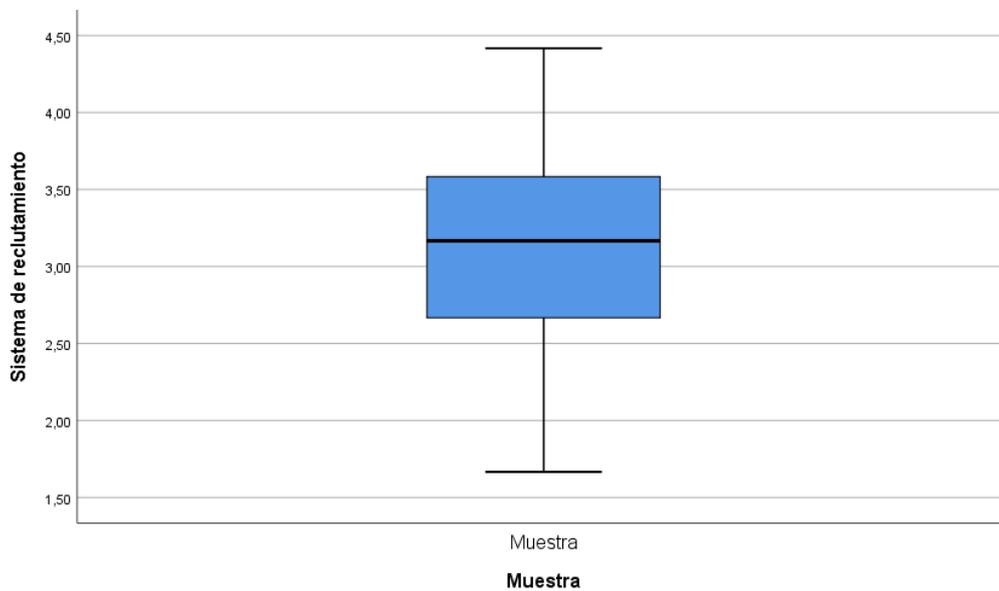
Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Figura 26. Normalidad para productividad



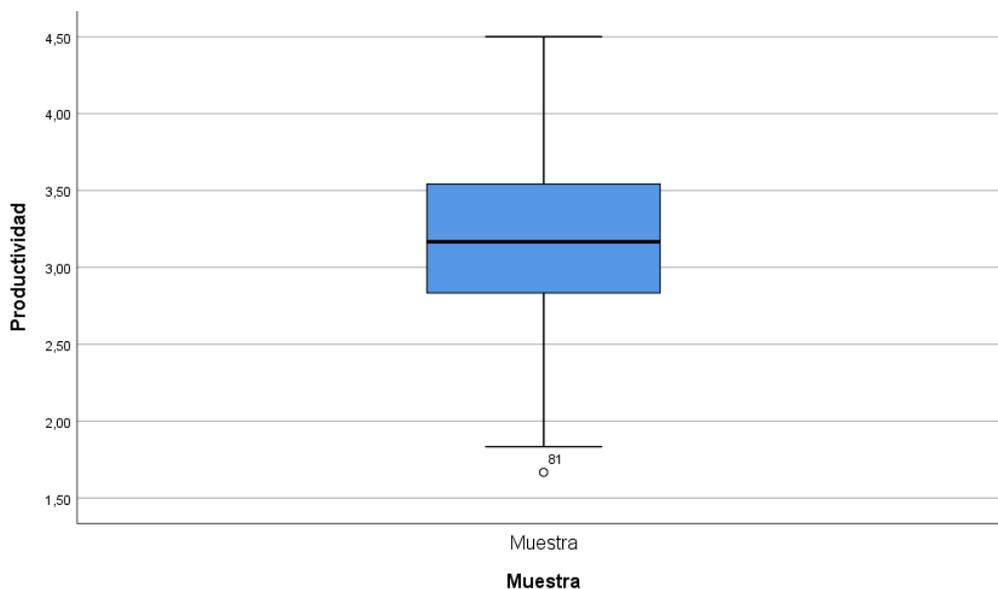
Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Figura 27. Diagrama de cajas de sistema de reclutamiento



Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Figura 28. Diagrama de cajas de productividad



Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

3.3. Contratación de las Hipótesis

La contrastación se realizó con la prueba de Pearson, obteniendo correlaciones favorables para la hipótesis general de 0.672 con sig. 000, mientras que en los casos de las hipótesis específicas fueron de 0.564, 0.543 y 0.521 respectivamente, aceptando todas las hipótesis de la investigación como se muestran en las siguientes tablas:

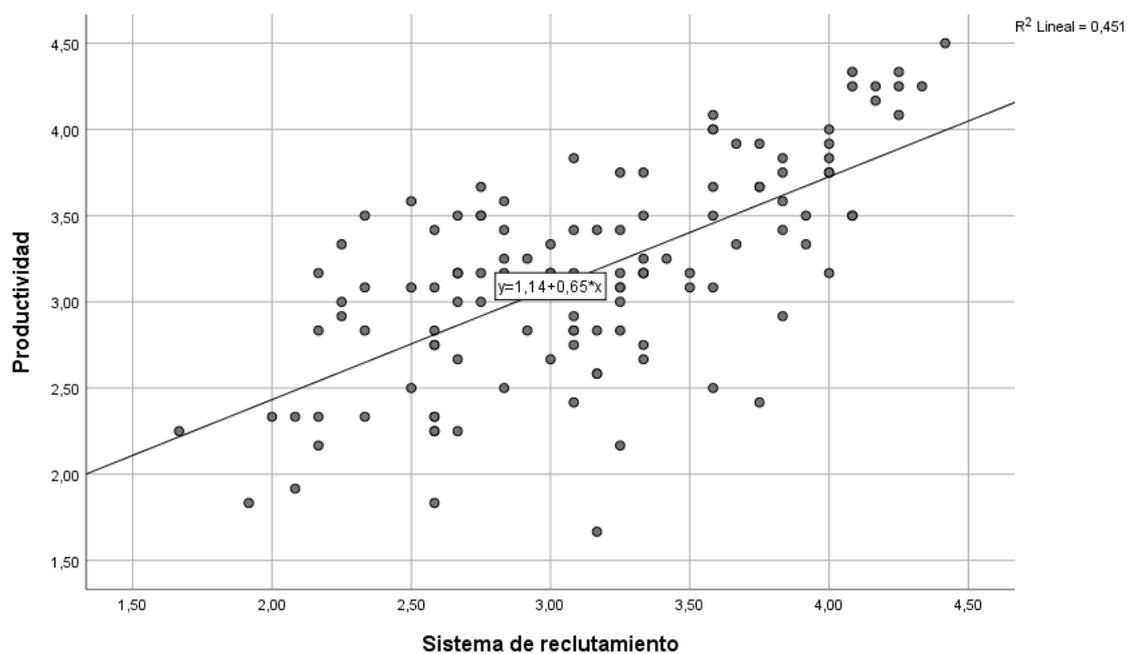
Tabla 30. Correlación general

		Sistema de reclutamiento	Productividad
Sistema de reclutamiento	Correlación de Pearson	1	,672**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	123	123
Productividad	Correlación de Pearson	,672**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	123	123

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

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Figura 29. Modelo estadístico de la correlación



Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Tabla 31. Correlación específica 1

		Diseño de los perfiles de puestos	Productividad
Diseño de los perfiles de puestos	Correlación de Pearson	1	,564**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	123	123
Productividad	Correlación de Pearson	,564**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	123	123

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

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Tabla 32. Correlación específica 2

		Procesos de reclutamiento interno y externo	Productividad
Procesos de reclutamiento interno y externo	Correlación de Pearson	1	,543**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	123	123
Productividad	Correlación de Pearson	,543**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	123	123

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

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Tabla 33. Correlación específica 3

		Proceso de inducción y acompañamiento	Productividad
Proceso de inducción y acompañamiento	Correlación de Pearson	1	,521**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	123	123
Productividad	Correlación de Pearson	,521**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	123	123

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

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

IV. DISCUSIÓN

Para el contraste de la hipótesis general planteada: “El sistema de reclutamiento se relaciona directa y significativamente con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022

”, una vez generada el análisis de correlaciones bivariadas de Spearman se obtuvo un coeficiente de 0,659 (65.9%) con significancia de 0,000, en el marco del margen de error de 0,05 (5%), por lo tanto, en la investigación se decide aceptar la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula correspondiente.

Estos resultados coinciden en gran medida por lo obtenido por Carbajal (2019) quien determinó un alfa de Cronbach de 0.670, con correlación aceptable moderada, evidenciando que existe una relación relevante de la optimización del reclutamiento y la productividad, así como Hanze (2020) quien expuso el valor agregado generado por el reclutamiento utilizando tecnologías de comunicación.

V. CONCLUSIONES

- 1) Se logró determinar que el sistema de reclutamiento se relaciona con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022, refrendado en el valor correlacional de Pearson de 0.672 como moderado alto.
- 2) Se logró determinar que los perfiles de puestos se relacionas con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022, refrendado en el valor correlacional de Pearson de 0.564 como moderado.
- 3) Se logró determinar que los procesos de reclutamiento interno y externo se relacionas con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022, refrendado en el valor correlacional de Pearson de 0.543 como moderado.
- 4) Se logró determinar que el proceso de inducción y acompañamiento se relaciona con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022, refrendado en el valor correlacional de Pearson de 0.521 como moderado.

VI. RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda a la gerencia de recursos humanos de la empresa, aplicar el plan de desarrollo de recursos humanos, enfocándose en el aseguramiento de la calidad en el proceso de selección de nuevos talentos para la empresa, además de realizar el seguimiento respectivo al personal que ingresa a laborar a las diferentes áreas de la empresa en puestos operativos o gerenciales, promoviendo la aplicación del cronograma de capacitaciones, talleres de inducción y desarrollo de personal en la empresa.
- 2) Se recomienda a la gerencia de recursos humanos de la empresa aplicar las tecnologías más actuales accesibles gratuitamente para algunos procesos, como es el caso de la inteligencia artificial para poder contar con análisis adicionales de información que tengan mejores resultados al tomar las decisiones relacionadas a la integración de nuevos talentos a la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 6ta edición. Editorial Episteme. Caracas.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera edición. Editorial Pearson educación: Bogotá.
- Carbajal, K. (2019). Optimización del reclutamiento y productividad de la empresa Favinnell SAC, San Martín de Porres 2019. Universidad César Vallejo. Disponible en <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3049498>
- Carpio, J. (2022). La gestión del talento humano y su relación con la productividad de los trabajadores de la Zofra Tacna de la ciudad de Tacna en el año 2020. Universidad Privada de Tacna. Disponible en <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3349070>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill. México.
- Del Cid, A; Méndez, R y Sandoval, F (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología*. 2da edición. Editorial Pearson. México.
- Drucker, P. (1957). *The practice of management*. Harper & Row.
- Espinoza, R. (2022). Análisis en los procesos de selección del personal en las pequeñas empresas del sector comercial de Guayaquil del año 2021. Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil. Disponible en <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/23739/1/UPS-GT004029.pdf>
- Hanze, E. (2020). El reclutamiento a través de redes sociales como nueva tendencia en la selección de personal y su aplicación en la empresa Tata Consultancy Services

Ecuador. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador. Disponible en <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7873/1/T3408-MDTH-Hanze%20-EI%20reclutamiento.pdf>

Hernández, R, Fernández, C, & Baptista, P (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill, sexta edición. México.

Mauri, J. & Salvatierra, C. (2019). Propuesta de un sistema de reclutamiento y selección de personal que contribuya con la productividad laboral de la empresa NG Servicios S.A.C., 2019. Universidad Tecnológica del Perú. Disponible en <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3036180>

Ramírez, M. (2019). Reclutamiento y selección 2.0. Análisis e interpretación de especialistas en el tema. Universidad Nacional de Cuyo. Disponible en https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15898/reclutamientoyseleccion.pdf

Vara, A. (2015). 7 pasos para elaborar una tesis. *Cómo elaborar y asesorar una tesis para ciencias administrativas, finanzas, ciencias sociales y humanidades*. Editorial Macro: Lima.

Werther, W., Davis, K. & Guzmán, M. (2014). *Administración de recursos humanos. Gestión del capital humano*. Séptima edición. Editorial Mc Graw Hill. México

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	Dimensiones V1	
¿En qué medida el sistema de reclutamiento se relaciona con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022?	Determinar en qué medida el sistema de reclutamiento se relaciona con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022	El sistema de reclutamiento se relaciona directa y significativamente con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022	Sistema de reclutamiento	1. Diseño de los perfiles de puestos.	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Nivel: Descriptiva - Explicativa
				2. Procesos de reclutamiento interno y externo.	
				3. Proceso de inducción y acompañamiento.	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 2	Dimensiones V2	Diseño: No experimental, Transversal Población: 180 trabajadores. Muestra: 123 trabajadores.
1) ¿En qué medida el diseño de los perfiles de puestos se relaciona con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022?	1) Determinar en qué medida el diseño de los perfiles de puestos se relaciona con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022	1) El diseño de los perfiles de puestos se relaciona directa y significativamente con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022	Productividad	1. Productividad de procesos.	

2) ¿En qué medida los procesos de reclutamiento interno y externo se relacionan con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022?	2) Determinar en qué medida los procesos de reclutamiento interno y externo se relacionan con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022	2) Los Procesos de reclutamiento interno y externo se relacionan directa y significativamente con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022		2. Productividad del personal.	Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario.
3) ¿En qué medida el proceso de inducción y acompañamiento se relaciona con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022?	3) Determinar en qué medida el proceso de inducción y acompañamiento se relaciona con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022	3) El proceso de inducción y acompañamiento se relaciona directa y significativamente con la productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022		3. Efectividad general.	Contrastación de hipótesis: Análisis correlacional de Pearson Procesamiento de datos: Con SPSS v.26.

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Previo saludo, estimados colaboradores, se presenta este cuestionario, con el objetivo de evaluar su opinión sobre el estudio: “**Sistema de reclutamiento y productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022**”.

La encuesta es anónima, debido a ello se solicita marcar las alternativas de manera imparcial y objetiva de acuerdo a la siguiente escala:

Valores de la escala del cuestionario				
1	2	3	4	5
Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Completamente de acuerdo

Ítems	Escala				
	1	2	3	4	5
P1. ¿En los diseños de los perfiles se detallan adecuadamente las habilidades relacionados a la competencia personal?					
P2. ¿Los perfiles de puestos exponen satisfactoriamente las características de los conocimientos generales y específicos?					
P3. ¿Los perfiles de puestos muestran efectivamente la integración de aptitudes profesionales transversales para la actividad?					
P4. ¿Los perfiles de puestos detallan claramente la integración de competencias técnicas profesionales para la actividad?					
P5. ¿En los procesos de reclutamiento se priorizan los talentos humanos que ya conocen y pertenecen a la organización?					
P6. ¿Los resultados de personal interno reclutado a ascensos laborales fueron propicios para la empresa?					
P7. ¿En los procesos de reclutamiento de nuevos talentos, generalmente se busca la atracción de talentos externos?					
P8. ¿Los resultados de personal externo reclutado a cargos de decisión fueron satisfactorios para la empresa?					
P9. ¿Cuándo ingresó a la empresa tuvo un adecuado proceso de socialización para su puesto?					
P10. ¿El resultado de la socialización inicial que tuvo con sus compañeros generó las condiciones para un clima laboral efectivo?					

P11. ¿Se cumplió satisfactoriamente con el programa de inducción cuando ingresó a la empresa?					
P12. ¿Considera que los elementos del programa de inducción son apropiados para un nuevo colaborador?					
P13. ¿Se realizan eficientemente los procesos de registro y control de recursos en la empresa?					
P14. ¿Considera que se administra efectivamente la distribución interna de recursos para la producción?					
P15. ¿Le parece adecuado la capacidad de la línea de producción en la que trabaja en relación a la cantidad de producto final?					
P16. ¿Se han presentado paralizaciones en la producción por problemas de maquinaria en la línea de producción?					
P17. ¿Se cumple favorablemente con la asignación de tareas sobre su puesto de acuerdo con el cronograma de producción?					
P18. ¿Se siente satisfecho con la producción que logra en su puesto de trabajo para la empresa?					
P19. ¿Considera que individualmente el personal cumple con su meta de productividad diaria?					
P20. ¿Considera que grupalmente los equipos de trabajo de las líneas de producción cumplen sus metas de productividad?					
P21. ¿Consideran que la calidad de productos que ofrece la organización es satisfactoria para los clientes?					
P22. ¿Le parece adecuado la calidad del servicio que ofrece la organización a sus clientes?					
P23. ¿Los métodos de trabajo adoptados por la empresa facilitan el cumplimiento de las metas organizacionales?					
P24. ¿Los turnos de trabajo que se administran en la empresa están orientados al cumplimiento de la meta de productividad?					

¡Muchas gracias!

Anexo 3. Base de datos

	Sistema de reclutamiento												Productividad											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
Encuestado_1	4	4	3	2	2	3	5	2	3	5	4	2	3	2	3	5	4	1	5	2	3	4	2	4
Encuestado_2	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	3	2	4	5	4	3	3	1	4	5
Encuestado_3	2	1	1	3	3	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	2	3	3	4	3
Encuestado_4	4	3	4	4	1	3	3	2	5	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	5	5	5	3	2
Encuestado_5	1	3	3	1	3	2	4	3	2	5	3	2	1	3	2	3	2	3	1	3	2	1	3	3
Encuestado_6	5	3	4	5	3	4	5	2	5	4	3	5	4	5	1	4	3	4	3	4	5	4	4	4
Encuestado_7	4	5	4	2	3	4	3	5	4	4	3	3	5	3	2	4	5	5	3	5	3	4	4	4
Encuestado_8	3	4	4	5	3	5	4	4	3	4	2	2	4	5	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4
Encuestado_9	3	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	3	3	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5
Encuestado_10	5	3	5	5	3	3	4	5	4	2	3	5	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	2	3
Encuestado_11	2	1	3	3	1	2	1	1	3	3	3	3	4	1	4	4	3	1	5	2	1	3	2	4
Encuestado_12	1	2	3	2	1	4	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	3	3	3	3	1
Encuestado_13	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	5	4	5	5
Encuestado_14	3	4	5	4	4	5	2	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	5	2	4
Encuestado_15	5	2	5	2	4	3	5	5	3	2	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4
Encuestado_16	2	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4	3	2	4	4	2	3	2	5	4	4	4	4	4
Encuestado_17	3	4	4	5	2	4	3	4	3	5	4	4	5	4	2	4	4	5	4	5	3	3	1	4
Encuestado_18	4	2	5	3	4	3	4	2	2	5	4	5	5	4	2	4	4	3	4	4	3	5	3	3
Encuestado_19	3	4	4	4	5	4	3	5	5	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4
Encuestado_20	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
Encuestado_21	3	4	3	4	4	5	2	4	5	4	3	2	4	3	4	4	3	2	5	4	2	4	2	5
Encuestado_22	4	3	2	3	2	2	4	4	4	4	2	5	4	2	5	2	1	4	3	3	2	3	4	3

Encuestado_23	2	4	4	4	4	2	5	1	3	2	3	3	3	2	5	3	4	4	5	5	4	4	2	5
Encuestado_24	3	4	4	5	2	4	3	3	4	4	3	4	5	3	1	5	2	1	5	3	1	5	4	2
Encuestado_25	3	3	4	1	1	4	4	2	4	1	2	2	1	4	5	2	3	4	4	1	1	1	1	1
Encuestado_26	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	5	1	5	4	3	4	5	3	5	4	3	4	4
Encuestado_27	2	4	3	1	3	4	1	5	4	4	1	4	2	1	2	3	1	1	2	2	5	5	4	4
Encuestado_28	4	2	3	3	2	2	1	4	1	1	5	3	1	1	3	4	1	4	5	5	3	1	5	4
Encuestado_29	3	4	3	1	1	2	3	3	1	3	3	4	4	2	1	1	2	2	1	1	4	2	1	1
Encuestado_30	3	2	2	3	2	2	1	1	3	1	3	4	3	2	1	5	5	2	2	3	5	1	3	4
Encuestado_31	5	4	5	2	1	1	5	4	3	4	2	1	2	1	1	3	5	3	2	1	4	2	2	3
Encuestado_32	3	3	2	3	1	2	5	2	1	4	4	2	2	4	1	3	5	5	3	3	4	3	2	3
Encuestado_33	4	3	2	4	4	3	4	3	1	2	2	5	1	1	2	2	5	4	3	2	3	5	3	4
Encuestado_34	4	2	4	4	4	4	1	2	4	2	4	5	5	3	2	1	3	4	5	5	4	2	3	1
Encuestado_35	2	2	4	4	2	1	3	3	4	4	4	4	2	3	3	1	4	2	2	4	4	2	2	4
Encuestado_36	4	4	3	2	4	1	3	5	5	5	4	5	5	3	2	1	1	1	5	2	2	3	2	2
Encuestado_37	2	4	4	4	2	5	3	3	1	4	4	4	3	3	5	3	5	2	4	5	2	2	3	2
Encuestado_38	3	3	2	1	2	2	1	3	3	2	1	1	3	2	1	3	2	3	2	3	1	4	3	1
Encuestado_39	3	1	1	3	5	5	2	2	3	5	3	5	2	1	4	3	5	3	2	1	4	1	3	5
Encuestado_40	3	5	3	4	2	3	3	4	3	5	3	2	3	3	4	5	5	5	3	3	3	2	5	4
Encuestado_41	1	4	4	4	1	2	1	4	5	5	4	4	3	3	5	3	5	3	1	4	1	5	1	3
Encuestado_42	5	2	5	1	4	4	4	3	5	2	1	5	5	3	5	3	4	4	1	4	3	3	1	3
Encuestado_43	4	4	5	5	1	5	5	3	1	1	4	5	3	5	5	2	5	5	4	5	3	5	3	3
Encuestado_44	4	1	4	5	4	1	2	5	1	2	3	2	4	3	4	3	4	5	2	2	2	3	3	2
Encuestado_45	4	2	3	4	4	1	4	4	4	2	1	1	2	4	3	2	5	5	1	3	3	5	1	4
Encuestado_46	2	2	2	1	3	5	5	1	4	2	3	1	1	3	4	1	1	5	4	3	1	4	2	4
Encuestado_47	3	3	4	1	4	2	5	1	1	1	1	2	2	2	4	1	2	1	5	5	2	4	5	4
Encuestado_48	4	5	4	4	4	4	2	3	4	3	1	5	3	1	1	1	1	2	5	4	3	2	2	5
Encuestado_49	3	5	5	3	1	3	3	2	1	1	4	1	2	5	5	4	2	1	4	5	2	5	1	2

Encuestado_50	3	4	1	4	3	1	3	2	3	3	1	2	1	5	3	4	5	3	1	4	5	4	5	3
Encuestado_51	3	1	5	3	5	2	3	3	5	1	2	2	1	3	4	3	4	1	2	5	3	1	4	3
Encuestado_52	4	4	5	2	2	3	3	1	1	4	4	1	1	3	5	3	5	4	4	3	2	1	5	3
Encuestado_53	3	2	4	3	4	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	5	1	3	4	1
Encuestado_54	4	2	5	2	1	3	4	4	3	3	4	3	5	4	3	1	1	5	4	3	4	1	5	1
Encuestado_55	5	1	1	3	2	1	5	2	2	1	2	2	5	1	5	4	5	1	3	2	3	5	1	5
Encuestado_56	4	3	5	5	4	5	1	5	5	5	4	2	2	1	5	1	4	3	3	3	5	4	5	2
Encuestado_57	1	3	3	5	1	5	5	1	2	2	4	1	4	2	5	5	2	4	3	1	4	3	1	4
Encuestado_58	2	4	5	3	5	1	1	5	5	2	1	3	2	4	5	2	3	1	4	5	4	2	1	5
Encuestado_59	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5
Encuestado_60	3	3	4	2	3	4	3	1	5	4	3	1	3	1	2	1	5	2	2	5	5	4	5	3
Encuestado_61	3	2	5	1	4	2	1	3	5	1	4	3	2	3	4	4	4	1	5	3	5	5	4	3
Encuestado_62	2	2	4	1	1	4	2	4	1	4	3	5	2	4	5	5	3	2	4	5	1	5	5	1
Encuestado_63	3	2	5	4	1	2	2	2	4	4	3	5	2	5	2	1	2	2	3	2	3	5	2	5
Encuestado_64	4	4	2	4	3	5	5	3	3	1	1	3	2	3	1	5	1	5	5	4	1	2	1	1
Encuestado_65	4	1	3	1	3	5	1	5	4	1	5	1	4	2	1	1	3	4	1	1	5	4	1	3
Encuestado_66	2	4	1	2	5	4	3	2	5	4	3	1	2	3	5	5	2	3	5	1	1	5	5	3
Encuestado_67	3	4	2	2	2	5	4	5	2	5	3	2	3	2	2	3	1	5	4	3	4	3	3	4
Encuestado_68	3	1	2	3	1	1	5	4	1	1	3	1	3	5	1	3	1	3	4	2	5	4	4	3
Encuestado_69	3	1	5	1	2	1	5	3	2	1	2	5	4	5	4	4	5	2	1	4	4	2	2	4
Encuestado_70	5	4	2	3	2	4	2	5	2	5	2	4	3	3	5	5	3	4	1	2	2	1	2	2
Encuestado_71	4	3	5	3	3	3	3	3	5	3	2	3	3	4	5	1	4	5	4	3	1	5	2	5
Encuestado_72	1	1	2	3	5	4	2	4	2	2	5	4	4	1	5	3	4	4	4	2	2	4	4	2
Encuestado_73	5	4	3	4	4	3	2	4	5	4	4	3	3	2	5	5	3	5	5	4	4	5	4	2
Encuestado_74	4	1	3	5	1	1	5	3	3	2	3	2	5	4	4	1	5	4	4	2	1	4	4	4
Encuestado_75	5	3	1	3	1	4	5	4	5	4	4	3	3	3	1	5	2	2	4	4	5	3	2	3
Encuestado_76	5	2	4	2	1	2	5	2	3	1	1	3	5	3	1	3	5	1	3	2	1	3	2	5

Encuestado_77	1	1	4	5	4	3	4	2	3	1	2	2	3	5	1	5	2	2	5	1	5	3	3	3
Encuestado_78	3	4	2	1	5	3	5	2	3	2	5	5	5	1	4	3	3	3	5	2	5	2	2	3
Encuestado_79	1	2	1	3	4	2	4	4	5	3	3	1	5	5	2	5	5	3	1	1	5	2	5	5
Encuestado_80	3	4	4	5	2	5	5	4	2	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
Encuestado_81	5	1	5	4	5	4	4	2	1	2	2	3	1	3	2	1	1	1	2	1	1	4	1	2
Encuestado_82	1	4	4	5	4	3	3	2	2	5	3	2	2	3	3	1	4	2	4	1	1	4	2	4
Encuestado_83	2	4	4	3	5	3	2	5	5	3	2	1	2	1	5	3	4	4	3	2	4	1	4	1
Encuestado_84	2	3	5	1	5	2	2	1	2	1	1	3	3	3	1	2	5	4	5	5	1	4	4	5
Encuestado_85	5	4	4	4	5	4	3	4	1	4	3	3	3	5	3	2	5	2	5	1	3	3	3	5
Encuestado_86	4	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	5	2	3	2	1	5	1	2	2	1	5	5
Encuestado_87	1	3	2	3	5	2	1	4	1	2	3	4	1	3	4	3	1	2	2	2	4	3	1	1
Encuestado_88	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3	4	4	2	4	4	4	4	1	2	4	3	2	1
Encuestado_89	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5
Encuestado_90	1	3	2	4	2	4	4	1	1	3	3	4	5	3	5	3	5	1	4	4	2	4	5	1
Encuestado_91	1	4	1	3	3	1	2	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	2	3	1
Encuestado_92	3	4	4	4	3	4	5	4	2	4	4	5	2	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	4
Encuestado_93	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	1	4	3	1	3	2	1	3	4	1	1	2
Encuestado_94	2	4	4	3	1	4	2	1	4	1	1	3	5	2	5	2	2	3	3	2	1	5	4	3
Encuestado_95	1	1	1	3	5	2	3	2	2	3	5	3	4	5	2	2	1	1	3	2	4	2	5	2
Encuestado_96	5	3	2	2	1	3	4	1	5	5	2	5	4	5	2	5	4	4	1	1	3	4	5	3
Encuestado_97	3	2	5	4	1	3	1	4	5	2	1	3	3	3	5	3	4	1	2	3	5	2	5	5
Encuestado_98	2	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	5	3	4	4
Encuestado_99	2	5	5	3	1	4	5	4	5	3	4	4	5	1	4	3	4	2	3	5	4	5	3	5
Encuestado_100	3	4	3	4	2	1	3	1	4	1	2	4	3	3	1	5	2	3	5	1	2	1	5	1
Encuestado_101	2	2	3	5	2	3	4	4	4	1	2	4	3	3	2	4	3	5	3	3	1	5	3	3
Encuestado_102	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	2
Encuestado_103	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4

Encuestado_104	3	3	4	5	3	5	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5
Encuestado_105	4	1	4	5	3	4	5	1	2	3	5	3	2	2	3	2	5	2	4	5	3	1	1	2
Encuestado_106	3	3	1	1	1	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	1	4	2	3	1
Encuestado_107	4	2	2	4	4	4	2	5	4	1	4	4	4	4	3	2	2	3	5	1	3	3	4	4
Encuestado_108	4	2	4	5	5	4	5	3	2	4	3	5	3	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	4
Encuestado_109	4	3	2	2	5	3	5	3	2	2	4	4	5	5	3	2	1	2	3	5	3	4	5	3
Encuestado_110	3	1	3	1	2	2	2	5	3	3	4	2	1	4	1	2	1	3	3	3	1	3	2	3
Encuestado_111	3	3	4	3	2	3	1	3	4	1	2	2	2	4	3	3	3	2	1	2	1	1	4	2
Encuestado_112	1	4	3	1	3	3	3	1	3	1	3	2	2	1	1	3	3	3	4	3	1	3	2	2
Encuestado_113	1	1	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	1	3	3	1	4	3	2	3	2	2	1
Encuestado_114	4	3	2	5	3	4	4	2	4	4	3	4	2	3	4	2	2	5	3	2	4	2	4	5
Encuestado_115	4	5	1	3	1	3	2	2	1	5	2	3	3	5	5	2	1	1	5	3	2	4	2	3
Encuestado_116	4	3	2	2	3	2	1	1	1	3	1	3	2	3	3	1	3	1	2	1	3	3	3	3
Encuestado_117	4	3	3	3	3	2	3	5	3	2	1	5	4	4	5	2	4	1	3	4	5	3	5	1
Encuestado_118	4	3	4	2	4	5	2	3	4	2	3	1	2	2	1	3	5	4	4	2	3	2	3	3
Encuestado_119	3	3	2	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	2	2	2	1	1	3	1	2
Encuestado_120	4	3	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5
Encuestado_121	3	5	4	4	4	4	4	2	4	4	3	5	4	2	1	1	2	1	5	3	2	4	5	5
Encuestado_122	4	4	5	2	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	1	2	4	3	4
Encuestado_123	4	4	4	2	5	4	4	5	4	5	4	1	5	1	4	1	3	4	5	5	5	2	4	4

Fuente: Encuesta en la empresa de consumo masivo, 2022.

Anexo 4. Evidencia de similitud digital

Reclutamiento y productividad del personal en una empresa distribuidora de productos de primera necesidad en la ciudad de Lima 2022

por - Rubio, M - - Vargas, G -

Fecha de entrega: 01-dic-2023 12:30p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2412129572

Nombre del archivo: Tesis__Rubio_Sanchez_Maribel_y_Vargas_De_La_Cruz_Gladis_Roxana__imp.docx
(2.97M)

Total de palabras: 14673

Total de caracteres: 68330

Reclutamiento y productividad del personal en una empresa distribuidora de productos de primera necesidad en la ciudad de Lima 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%	24%	1%	4%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	21%
2	www.repositorio.usac.edu.gt Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
4	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9 www.slideshare.net <1 %
Fuente de Internet

10 Submitted to Instituto Superior de Artes,
Ciencias y Comunicación IACC <1 %
Trabajo del estudiante

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN
DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: Rubio Sánchez Maribel
 DNI: 4749 4517 Correo electrónico: Maribel_Sotomayor@hotmail
 Domicilio: Psj. 5 M.O.L. Toy Corazon de Jesús payet - Independencia
 Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 926301753

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO O TESIS

Facultad/Escuela: FCEYN

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

“Sistema de Reclutamiento y Productividad en una empresa de distribución de productos de consumo Masivo en la ciudad de Lima en el año 2022”

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (X) Mg. () Dr. () PhD. ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito y publicación total.

() No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los

01 días del mes de Diciembre de 2023



**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN
DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI**

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: VARGAS DE LA CRUZ GLADIS ROXANA
 DNI: 76515006 Correo electrónico: GLADISV@HOTMAIL.COM
 Domicilio: HA B LOTE 19 TIWINZA - CALLAO
 Teléfono fijo: - Teléfono celular: 962146415

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO O TESIS

Facultad/Escuela: ICEYN
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:
<< SISTEMA DE RECLUTAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD
 EN UNA EMPRESA DE DISTRIBUCIÓN DE PRODUCTOS
 DE CONSUMO MASIVO EN LA CIUDAD DE LIMA EN
 EL AÑO 2022 >>

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (X) Mg. () Dr. () PhD. ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito y publicación total.

() No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los

01 días del mes de Julio de 2023.

[Firma manuscrita]



Anexo 6. Formatos de validación de instrumento



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Experto Informante: SANTOS ESPARZA, CARLOS ENRIQUE

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática - UPCCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la tesis:

“Sistema de reclutamiento y productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022”

Autor del Instrumento: **Rubio Sanchez, Maribel & Vargas De La Cruz, Gladis Roxana**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir				✗	
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					✗
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices				✗	
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					✗
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					✗
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizada sus variables e indicadores				✗	
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					✗
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					✗

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

Ninguno.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bueno.....

Lima, 10 de octubre de 2023.

Firma del Experto Informante
DNI: 07187345 Telf./Cel.: 961089163

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Experto Informante: HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática - UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la tesis:

“Sistema de reclutamiento y productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022”

Autor del Instrumento: **Rubio Sanchez, Maribel & Vargas De La Cruz, Gladis Roxana**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir				✗	
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					✗
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices				✗	
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					✗
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					✗
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizada sus variables e indicadores				✗	
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					✗
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					✗

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

Ninguno.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bueno.....

Lima, 10 de octubre de 2023.


Firma del Experto Informante
DNI: 42037740 Telf./Cel.: 941463983

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Experto Informante: MELGAREJO MENDOZA, PAULO CESAR

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática - UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la tesis:

“Sistema de reclutamiento y productividad en una empresa de distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Lima en el año 2022”

Autor del Instrumento: **Rubio Sanchez, Maribel & Vargas De La Cruz, Gladis Roxana**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir				✗	
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					✗
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices				✗	
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					✗
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					✗
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizada sus variables e indicadores				✗	
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					✗
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					✗

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

Ninguno.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bueno.....

Lima, 10 de octubre de 2023.


Firma del Experto Informante
DNI: 04069109 / Telf./Cel.: 945380532