

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN
EL CONSORCIO VIAL SIETEUNO, CASO: SERVICIO DE
CONSERVACIÓN Y MEJORAMIENTO DEL CORREDOR VIAL 07-
01, AÑO 2022**

PRESENTADO POR:

Lizeth Cielo Pineda Valverde

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA**

ASESOR:

Patricia Elena Ramos La Rosa

HUACHO - 2022

PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL CONSORCIO VIAL SIETEUNO. CASO: SERVICIO DE CONSERVACIÓN Y MEJORAMIENTO DEL CORREDOR VIAL 07- 01, AÑO 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	www.lareferencia.info Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	1%
6	buscador.una.edu.ni Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad de Piura Trabajo del estudiante	1%

**PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN
EL CONSORCIO VIAL SIETEUNO, CASO: SERVICIO DE
CONSERVACIÓN Y MEJORAMIENTO DEL CORREDOR VIAL 07-
01, AÑO 2022**

Lizeth Cielo Pineda Valverde

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Patricia E. Ramos La Rosa

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA
HUACHO
2022**

DEDICATORIA

La presente investigación lo dedico a mis padres y familia, que gracias a sus enseñanzas y amor me han formado para ser un persona y profesional que aporte a la sociedad.

Lizeth Cielo Pineda Valverde

AGRADECIMIENTO

En esta investigación quiero agradecer el apoyo que me brindo mi familia, amigos y asesora de investigación.

Lizeth Cielo Pineda Valverde

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	5
1.6 Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	8
2.2 Bases teóricas	10
2.3 Bases filosóficas	16
2.4 Definición de términos básicos	16
2.5 Hipótesis de investigación	17
2.5.1 Hipótesis general	17
2.5.2 Hipótesis específicas	17
2.6 Operacionalización de las variables	18
Variable (Y): Desempeño Laboral	18
CAPÍTULO III	19
METODOLOGÍA	19
3.1 Diseño metodológico	19
3.2 Población y muestra	20

3.2.1 Población	20
3.2.2 Muestra	20
3.3 Técnicas de recolección de datos	20
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	20
CAPÍTULO IV	22
RESULTADOS	22
4.1 Análisis de resultados	22
4.2 Contrastación de hipótesis	31
4.2.1 Prueba de hipótesis	31
CAPÍTULO V	36
DISCUSIÓN	36
5.1 Discusión de resultados	36
CAPÍTULO VI	38
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	38
6.1 Conclusiones	38
6.2 Recomendaciones	40
REFERENCIAS	41
7.1 Fuentes bibliográficas	41
7.3 Fuentes electrónicas	42
ANEXOS	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Variable Proceso de Reclutamiento	23
Figura 2 Variable Desempeño Laboral.....	24
Figura 3 Dimensión Procesos.....	25
Figura 4 Dimensión Candidatos Reclutados	26
Figura 5 Dimensión Mantener Eficiencia.....	27
Figura 6 Dimensión Actitudes.....	28
Figura 7 Dimensión Estrategias Individuales.....	29
Figura 8 Dimensión Logro de Objetivos	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variable Proceso de Reclutamiento.....	18
Tabla 2 Operacionalización de variable Desempeño Laboral	18
Tabla 3 Estadístico descriptivo de la variable Proceso de Reclutamiento.....	22
Tabla 4 Estadístico descriptivo de la variable Desempeño Laboral	24
Tabla 5 Estadístico descriptivo de la dimensión procesos	25
Tabla 6 Estadístico descriptivo de la dimensión Candidatos Reclutados.....	26
Tabla 7 Estadístico descriptivo de la dimensión Mantener Eficiencia	27
Tabla 8 Estadístico descriptivo de la dimensión Actitudes	28
Tabla 9 Estadístico descriptivo de la dimensión Estrategias Individuales	29
Tabla 10 Estadístico descriptivo de la dimensión Logro de Objetivos	30
Tabla 11 Prueba de normalidad de kolmogorov-sminoy.....	31
Tabla 12 Baremo de estimación para coeficiente de correlación de Rho Spearman.....	31
Tabla 13 Correlación de la variable Proceso de Reclutamiento y Desempeño Laboral.....	32
Tabla 14 Correlación de la dimensión Procesos y la variable Desempeño Laboral.....	33
Tabla 15 Correlación de la dimensión Candidato Reclutados y la variable desempeño laboral.....	34
Tabla 16 Correlación de la dimensión Mantener Eficiencia y la variable Desempeño Laboral.....	35

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el proceso de reclutamiento y el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022 **Materiales y Métodos:** El método aplicado en la investigación es inductivo. El tipo de investigación aplicada ya que estará basada en conocimiento teóricos existente, el cual es contrastado en una determinada realidad, con el fin de reafirmar, generar conocimientos o resolver problemas en favor de la organización. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, es decir, que está orientada a cuantificar los datos generados de cada variable, La muestra La muestra aplicando el cálculo para muestras finitas, determinó que el tamaño de la muestra para esta investigación es de 77 trabajadores pertenecientes a al Consorcio Vial SIETEUNO. Las técnicas utilizadas para la recolección de datos en la presente investigación serán: la entrevista, la encuesta y la observación. **Resultados:** la prueba de hipótesis general, halló los resultados estadísticos con un pvalor de 0.000 en menor a pvalor <0.05 . Se observó un coeficiente de Rho de Spearman (,791) lo que indica una correlación positiva muy fuerte. **Conclusión:** Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, la cual indica que; el Proceso de Reclutamiento se relaciona con el Desempeño Laboral en los trabajadores el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022.

Palabras claves: desempeño, formación, desarrollo.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between the recruitment process and job performance in the SIETEUNO Road Consortium case, Conservation and Improvement Service of the road corridor 07-07, year 2022 **Materials and Methods:** The method applied in the research is inductive. The type of applied research since it will be based on existing theoretical knowledge, which is contrasted in a certain reality, in order to reaffirm, generate knowledge or solve problems in favor of the organization. The research has a quantitative approach, that is, it is aimed at quantifying the data generated from each variable. The sample, applying the calculation for finite samples, determined that the sample size for this research is 77 workers belonging to the Consortium Road SIETEUNO. The techniques used for data collection in this research will be: interview, survey and observation. **Results:** the general hypothesis test found statistical results with a pvalue of 0.000 in less than pvalue <0.05 . A Spearman's Rho coefficient (.791) was observed, indicating a very strong positive correlation. **Conclusion:** The null hypothesis is rejected and the alternate one is accepted, which indicates that; The Recruitment Process is related to the Labor Performance in the workers of the Road Consortium SIETEUNO case, Conservation and Improvement Service of the road corridor 07-07, year 2022.

Keywords: performance, training, development.

INTRODUCCIÓN

Los cambios que ha afrontado el mercado laboral como consecuencia de la COVID-19, ha promovido que las organizaciones comiencen a requerir talentos con capacidad de adaptación a las tendencias. Si bien es cierto, la transformación digital masificada en estos últimos tiempos, ha permitido que el proceso de reclutamiento tenga mayor amplitud geográfica.

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación entre el proceso de reclutamiento y el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022, por tanto, se considera apropiado el empleo de un enfoque metodológico cuantitativo, de diseño no experimental y de corte transversal. El tipo de investigación es básica y, el nivel es correlacional.

La tesis se ha estructurado en seis capítulos, que a continuación se detallan:

Capítulo I: En el presente capítulo se aborda el planteamiento del problema, describiendo el diagnóstico situacional con el análisis de las variables de estudio proceso de reclutamiento y el desempeño laboral en los trabajadores. Asimismo, se establece la delimitación de la investigación, formulación de problemas general y específico, objetivos general y específico, justificación y viabilidad de la investigación.

Capítulo II: En este capítulo está comprendido el marco teórico, los antecedentes nacionales e internacionales de las variables en estudio, se aborda las bases teóricas sobre proceso de reclutamiento y el desempeño laboral en los trabajadores, considerando además los términos básicos, la formulación de la hipótesis general y específica y operacionalización de variables

Capítulo III: Este capítulo está constituido por el aspecto metodológico, identificando el tipo, nivel, método de investigación, la población, muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y técnicas de procesamiento de la información.

Capítulo IV: Se explican los resultados obtenidos en los 40 ítems que componen los cuestionarios, estos son presentados para el análisis e interpretación de los resultados, donde se analizan las tablas y gráficos después del procesamiento de datos utilizando el software estadístico SPSS V24, así como la prueba de hipótesis generales y específicas de las variables de estudio.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La performance que las empresas desarrollen depende esencialmente de las competencias y desempeño de las personas que la conforman. Para poder encontrar al personal idóneo que aporte al crecimiento organizacional, es esencial resguardar la pulcritud del proceso de reclutamiento de personal. Este proceso nos permite identificar y seleccionar el personal de alta calidad profesional que respondan a las necesidades de la empresa.

Para Anaya & Bolaños (2021), el reclutamiento es un proceso que consta de procedimientos que tiene como objetivo captar competidores calificados para desempeñarse dentro de la organización. El proceso inicia con la identificación del perfil del personal requerido por la organización, después de tener el perfil se inicia las etapas de reclutamiento que consta de convocatoria, preselección y selección.

Faria (2004), señala que el desempeño laboral es producto de las conductas de los colaboradores frente a las responsabilidades que asume en su puesto laboral, ejecución de actividades, y capacidad de resolución de problemas.

Los cambios que ha afrontado el mercado laboral como consecuencia de la COVID-19, ha promovido que las organizaciones comiencen a requerir talentos con capacidad de adaptación a las tendencias. Si bien es cierto, la transformación digital masificada en estos últimos tiempos, ha permitido que el proceso de reclutamiento tenga mayor amplitud geográfica.

Es importante destacar que el reclutamiento no es unidireccional, debido a que pertenece a un sistema de captación de talento humano. Por lo tanto, este sistema cuenta con la participación de varios actores, por lo cual es importante la construcción de bases de datos con competencias profesional y técnicas. Sin embargo, en el Perú, aun no se articula de forma eficiente esta información, si bien es cierto el país afronta un desbalance entre el exceso de demanda laboral y la limitada oferta laboral. Sin embargo, esto promueve ventajas a las organizaciones para incorporar acertados talentos. Por otro, lado. A pesar de existir una mayor demanda, muchas organizaciones afirman, que no logran incorporar a su organización el personal adecuado, debido a que su desempeño no es el esperado. Estas afirmaciones, revelan que existe ciertas deficiencias en los procesos de reclutamiento y selección.

La empresa en estudio es el Consorcio Vial SIETEUNO está integrado por la empresa China Railway Tunnel Group Co. LTD. Sucursal del Perú con 70% de participación y el Grupo Constructor & Constructor Asociado S.A.C -G.C&C. A. S.A.C que tiene el 30% de participación. El consorcio desarrolla sus actividades en el rubro de infraestructura.

El proyecto de conservación y mejoramiento del corredor vial 07-07 se está desarrollando en la Región de Ica, Huancavelica y Ayacucho, este proyecto está a cargo de Consorcio Vial SIETEUNO, el tramo de mejora consta desde Los Aquijes hasta Pacolla. El consorcio ha celebrado contrato con PROVIAS para el mejoramiento, rehabilitación, conservación de las carreteras.

Durante le etapa de observación y recaudación de información, se ha podido identificar que existe deficiencias en los niveles de desempeño laboral en parte del personal que conforma el proyecto. Los signos que asociados a problema de desempeño laboral son los aspectos de ausencia laboral, permisos constantes, errores de procesos, alta rotación laboral, retrasos de cumplimiento de cronogramas de actividades, entre otros. Por lo tanto, se considera que el proceso de reclutamiento está teniendo deficiencias sustanciales, que conlleva a la incorporación de personal inadecuado al Consorcio SIETEUNO, en el proyecto vial 07-07. De persistir este problema, conllevará a que la deficiencia en los plazos de entregas se incremente, siendo esto una amenaza para el consorcio.

Por lo tanto, la presente investigación busca establecer la relación que existe entre la variable Proceso de Reclutamiento y Desempeño laboral en el Consorcio SIETEUNO, del corredor Vila 07-07.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿En qué medida el proceso de reclutamiento se relaciona con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera los procesos se relacionan con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022?

¿De qué manera los candidatos reclutados se relacionan con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022?

¿De qué manera el mantener la eficiencia se relaciona con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el proceso de reclutamiento y el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre los procesos de reclutamiento y el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022.

Determinar la relación entre los candidatos reclutados y el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022.

Determinar la relación entre mantener la eficiencia y el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022.

1.4 Justificación de la investigación

La investigación estudiará la relación de variables, debido a que es importante corregir los procesos vinculados al reclutamiento y selección de personal, debido a los cambios sociales y culturales, es relevante evaluar las etapas filtros que están presente en el proceso de reclutamiento. El nivel de desempeño laboral dependerá en gran medida de acertado proceso de reclutamiento y selección de personal.

En aspecto teórico la investigación busca generar información actual en relación a las variables, debido a que las condiciones del mercado laboral han variado debido a los cambios generados por la COVID-19, esto provoca reevaluar las formas de proceso de reclutamiento del personal y como ello se vincula con el desempeño laboral.

Lo referente a los practico, la investigación dotará a la empresa de información verificada que permite a los responsables de proyecto Vial 07-07, generar correcciones en sus procesos desarrollados, de tal forma que mejorará su desempeño laboral.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación Espacial

La investigación se desarrolla en el Consorcio Vial SIETEUNO, en el proyecto de Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07.

Delimitación Temporal

La investigación tiene la delimitación temporal del año 2022.

Delimitación Conceptual

Proceso de reclutamiento

El proceso de reclutamiento busca atraer, obtener y retener al cantidad y calidad de los recursos humanos que la organización necesita para lograr las metas estratégicas, lo que genera impactos significativos sobre la estructura de la mano de obra, la adecuación de los empleados con las necesidades y la cultura de la organización, y en la estabilidad del empleo a largo plazo (Raney, Prasad, Halpeth, Sharma, & Panikar, 2015).

Desempeño laboral

El desempeño laboral es el valor total esperado para la organización de los episodios discretos de comportamiento que un individuo lleva a cabo durante un período estándar de tiempo. (Motowidlo & Kell, 2012).

1.6 Viabilidad del estudio

La viabilidad técnica del proyecto se soporta en el acceso que a la información que se ha gestionado con la organización. Asimismo, se ha accedido y adquirido a material bibliográficos. Para el procesamiento de los datos se ha adquirido el respectivo software.

La viabilidad económica del proyecto se sostiene el financiamiento que asume el investigador. Por lo cual el presupuesto será financiado de forma íntegra por el investigador.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Park, (2021) en su trabajo denominado; *A Qualitative Study on the Experiences of Adults who Stutter in Recruitment Process and Work Life* . El objetivo fue, explorar las experiencias de adultos que tartamudean en relación con su proceso de contratación y vida laboral y examinó más a fondo qué significado se puede extraer de esas experiencias. El enfoque de la investigación es cualitativo, el método fue, entrevista. La muestra estuvo compuesta por 6 hombres. El resultado de la investigación se centró en cinco temas principales, efecto adverso de la tartamudez en el proceso de selección y contratación de carrera, 'efecto adverso de la tartamudez en la calidad de vida laboral, percepciones negativas y respuestas emocionales como resultado de experiencias negativas asociadas con la tartamudez. La conclusión; los hallazgos se discutieron más a fondo en términos de qué significado se puede derivar de las experiencias relacionadas con el trabajo de los adultos que tartamudean y sus dificultades que afrontan en los procesos de selección.

Anayochukwu & Anayochukwu (2021), en su trabajo denominado; *Application of Due Process in Recruitment and Selection of Personnel into the Federal Civil Service*. El objetivo de la investigación es identificar la restricción a la aplicación efectiva del debido proceso en el reclutamiento y selección de personal para el servicio civil federal. Enfoque de la investigación es cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por 276 personas. Los resultados indican que no existe estrategias o métodos de reclutamiento y selección de personal en el servicio civil federal. La

conclusión del trabajo indica que las restricciones que afectan los procesos de reclutamiento, son los factores vinculados a la corrupción y politización.

Chou, Hsieh, & Hung (2022), en la investigación denominada *The Impact of Person-Job Fit on Job Performance: Job involvement as mediator, and career plateau as mediated moderator*. El objetivo de la investigación fue, explorar la relación entre el estancamiento de la carrera, la adecuación de la persona al trabajo, la participación en el trabajo y el desempeño laboral. El enfoque es cualitativo. La muestra estuvo compuesta por 101 personas. Los resultados indicaron que la interacción del ajuste persona-trabajo y el estancamiento de la carrera no afectó el desempeño laboral a través de la participación en el trabajo, y descubrimos que el ajuste persona-trabajo tuvo un efecto positivo en el desempeño laboral. Es consistente con los resultados de alguna literatura. Esperamos que el desarrollo de nuestra investigación pueda brindar referencias importantes para el campo práctico y académico.

Limon (2022) en su investigación denominada; *The Relationship between Empowering Leadership and Teachers' Job Performance: Organizational Commitment as a Mediator*. El objetivo del trabajo fue, determinar el papel mediador del compromiso organizacional en la relación entre el liderazgo empoderado de los directores y el desempeño laboral de los docentes. La investigación fue de enfoque cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por 324 docentes. Los resultados indicaron que la validez y la fiabilidad de las escalas estaban aseguradas. Por otro lado, los índices de ajuste respecto al modelo de medida cumplieron con los valores de corte de la literatura. Dado que los datos no satisfacían el supuesto de distribución normal multivariada, se utilizó bootstrapping. Los hallazgos indicaron que el empoderamiento del liderazgo se asocia positivamente con el desempeño laboral de los docentes y el compromiso organizacional. Por otro lado, el compromiso organizacional impulsa el desempeño laboral. Por último, empoderar al liderazgo escolar mejora el compromiso organizacional, lo que a su vez redundará en el desempeño laboral de los docentes. Los hallazgos se discutieron en base a la literatura y se hicieron algunas sugerencias basadas en los hallazgos.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Venegas (2020) en la investigación denominada, Estrategias de reclutamiento para mejorar la selección de personal para la empresa G4S Logística & Tecnología Perú S.A. El objetivo de la investigación fue; Proponer estrategias de reclutamiento de Personal para mejorar la selección de trabajadores para la empresa G4S Logística & Tecnología Perú – Lima 2020. El tipo de investigación fue no experimental, con un corte transversal, descriptivo, a la vez tuvo un diseño no experimental – transversal, descriptivo. La población estuvo conformada 76 trabajadores de la empresa Reclutamiento y Selección de G4S, y 58. El trabajo concluyó que, la empresa G4S Logística & Tecnología Perú – Lima 2020, la situación existente del proceso de reclutamiento y selección personal, no es la más óptima ya que la mayor parte de trabajadores no conocen las políticas de recursos humanos e institucionales, pudiendo identificar que el área de recursos humanos de la empresa G4S Logística & Tecnología Perú no informada debidamente sus políticas y procesos institucionales a sus trabajadores ya que en su mayoría se muestra indiferentes ante las interrogantes planteadas.

Portuondo (2018) en la investigación denominada, Selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre -2018. El objetivo de la investigación fue; Determinar la relación de la selección del personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre año - 2018. La investigación es de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, la muestra estuvo conformado por 98 individuos. El trabajo concluyó que la correlación ($r=0.616$) es significativa (Sig. <0.05) con el desempeño laboral; este resultado proporciona evidencias suficientes para aceptar la hipótesis de que la selección de personal tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre. Dicho proceso además guarda relación significativa con cada uno de los aspectos del desempeño laboral, es decir, con la eficacia y la eficiencia.

Torre (2021), en su investigación denominada, Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Victoria, 2018. El objetivo de la investigación fue; elaborar un modelo de proceso de selección de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Victoria, 2018. El tipo de investigación fue descriptivo propositivo y el diseño no experimental propositivo. La muestra estuvo compuesta por 100 trabajadores utilizando el muestreo no probabilístico. El resultado arrojó que el 52% de los encuestados manifiestan que no han sido designados al área correcta a donde postularon y por ello no aprovechan al máximo sus capacidades para determinadas tareas, asimismo, que el 68% manifiestan que nunca se les evalúa de acuerdo al puesto que necesita la organización y un 51% no se les evalúa las adecuadas prácticas que realizan en el día a día. La conclusión de la investigación concluyó que la Municipalidad distrital de La Victoria, es ineficiente, debido los trabajadores manifiestan que no se le asignaron al área correcta a la cual postularon, lo cual conllevó a que sus actividades se desarrollen con ineficiencia generando una mala imagen institucional al momento de brindar los diferentes servicios a los contribuyentes, asimismo, improductividad para los jefes de área.

De la Cruz & Potosí (2018) en la investigación denominada; Selección de personal y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa virgo contratistas generales E.I.R.L. de la ciudad de Trujillo, primer trimestre del año 2018. El objetivo de la investigación fue; determinar la influencia de la selección de personal en el desempeño de los colaboradores en la empresa Virgo Contratistas Generales E.I.R.L de la ciudad de Trujillo, 1° trimestre del año 2018. La muestra estuvo compuesta por 16 trabajadores. La investigación concluye, que la influencia de la selección de personal en el desempeño de los colaboradores de la empresa Virgo Contratistas Generales E.I.R.L es relativamente baja; en su mayoría los colaboradores no se ajustan a los perfiles del puesto y presentan un desempeño entre regular y bueno.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Proceso de reclutamiento

El proceso de reclutamiento y la selección no solo buscan atraer, obtener y retener al cantidad y calidad de los recursos humanos que la organización necesita para lograr las metas estratégicas, lo que genera impactos significativos sobre la estructura de la mano de obra, la adecuación de los empleados con las necesidades y la cultura de la organización, y en la estabilidad del empleo a largo plazo. El empleo efectivo del proceso de reclutamiento y selección mejora el compromiso y rendimiento de los empleados y reduce los índices de absentismo y rotación, entre otros (Raney, Prasad, Halpeth, Sharma, & Panikar, 2015).

El proceso de reclutamiento comienza cuando el departamento de personal recibe las solicitudes de contratación de cualquier departamento de la empresa. Las solicitudes de personal contienen detalles sobre el puesto a cubrir, el número de personas que se contratarán, las funciones que se desempeñarán, las cualificaciones que se esperan de los candidatos, términos y condiciones de empleo y el tiempo en que las personas debe asumir.

El proceso de reclutamiento cumple las siguientes etapas: Localizar y desarrollar las fuentes del número y tipo de empleados necesarios. Identificar los posibles empleados con las características requeridas. Desarrollar las técnicas para atraer a los candidatos deseados. La publicidad de que la empresa genera para atraer y estimular postulantes (Raney, Prasad, Halpeth, Sharma, & Panikar, 2015).

2.2.2 Causas del reclutamiento

La necesidad de reclutar para contratar surge de lo siguiente situaciones: Vacantes creadas por expansión, diversificación y crecimiento del negocio. Aumento en la ventaja competitiva de ciertas empresas. Incremento del negocio como producto de un período de recuperación económica. Vacantes creadas por traslado, promoción, jubilación, terminación, indefinición invalidez o muerte. El crecimiento normal de la población por

ende le mercado es mayor, lo que requiere mayores bienes y servicios para satisfacer las necesidades de las personas. Mejores condiciones de calidad de vida, que requiere más de los mismos bienes y servicios. (Raney, Prasad, Halpeth, Sharma, & Panikar, 2015).

2.2.3 Importancia de reclutamiento

La importancia del proceso de reclutamiento es proporcionar un grupo de candidatos de trabajo potencialmente calificados, los propósitos específicos son: Determinar los requisitos presentes y futuros de la empresa en conjunto con la planificación del personal y actividades de análisis de puestos. Aumentar el grupo de candidatos a puestos de trabajo a un costo mínimo. Ayudar a aumentar la tasa de éxito del proceso de selección al reducir el número de solicitantes de empleo sub-calificados o sobrecalificados. Ayudar a reducir la probabilidad de que los solicitantes de empleo, una vez reclutados y seleccionados, abandonen la organización sólo después de un corto período de tiempo. Cumplir con las obligaciones legales y sociales de la organización en cuanto a la composición de su personal. Comenzar a identificar y preparar a los posibles solicitantes de empleo que serán los candidatos adecuados. Incrementar la efectividad organizacional e individual a corto y largo plazo. Evaluar la efectividad de varias técnicas y fuentes de reclutamiento para todo tipo de trabajo solicitantes (Raney, Prasad, Halpeth, Sharma, & Panikar, 2015).

2.2.4 Dimensión procesos vinculados al reclutamiento

Reclutamiento

La dimensión reclutamiento este compuesto por los siguientes elementos:

Política de contratación: especifica los objetivos de la contratación y proporciona un marco para la ejecución del programa de contratación. También involucra al empleador compromiso con algunos principios como encontrar y emplear a las personas mejor calificadas para cada trabajo, retener a los más prometedores de los contratados. Las políticas se basan en los objetivos, necesidades y entorno de la organización.

Organización de Reclutamiento: El reclutamiento puede estar representados por instituciones públicas u organizaciones privadas. Ambas prácticas tienen sus propios méritos. La elección entre los dos dependerá en la filosofía gerencial y las necesidades particulares de la organización.

Fuentes de contratación: Varias fuentes de contratación pueden clasificarse como internas y externo. Estos tienen sus propios méritos y deméritos.

Evaluación del Programa de Reclutamiento: El proceso de reclutamiento debe ser evaluado periódicamente. Los criterios de evaluación pueden consistir en el costo por solicitante, la tasa de contratación, evaluación del desempeño, duración de la estadía, etc. Después de la evaluación, las mejoras necesarias deben realizarse en el programa de contratación (Raney, Prasad, Halpeth, Sharma, & Panikar, 2015).

Selección

Pedir al candidato que complete un formulario de solicitud generalmente se hace temprano en el proceso de selección. A pesar del uso generalizado de formularios de solicitud para empleados selección, la investigación demuestra que los elementos de aplicación inapropiados son todavía bastante comunes.

Los elementos cuestionables son aquellos que solicitan información sobre género, raza, origen nacional, fechas de educación y discapacidades. Las preguntas inapropiadas involucran niveles de salario anteriores, edad, información de la licencia de conducir. Las preguntas sobre salarios anteriores son se consideran desaconsejables ya que pueden perpetuar salarios más bajos para mujeres y hombres. Aunque la mayoría de las aplicaciones no preguntan explícitamente sobre la edad, muchas incluyen consultas sobre unas fechas de educación del solicitante como el año de obtención de diploma o finalización de estudios secundarios. Esta información se usa para inferir la edad de un solicitante (Gusdorf, 2008).

2.2.5 Dimensión candidatos reclutados en el proceso

Entrevista

Antes de avanzar más en el proceso de selección, muchas organizaciones prefieren hacer una entrevista de selección de aquellos solicitantes que parecen calificados en base a la información presentado en su currículum y solicitud.

Las entrevistas de selección suelen ser realizado de forma persona o a través de una videollamada. El entrevistador hace algunas preguntas sencillas para determinar las calificaciones laborales del candidato y su idoneidad para el puesto vacante posición. Si se determina que el solicitante no es apropiado para el puesto, el entrevistador puede referir al candidato a otro puesto vacante dentro de la organización si hay algo disponible que coincida con las habilidades del solicitante. Si no hay nada disponible y el candidato obviamente no está calificado para el puesto, el proceso termina allí, ahorrando tanto al candidato como a la organización el tiempo y los gastos de profundizando en el proceso de selección (Dal Poz & Gupta, 2009).

Evaluación

La evaluación sistemática y objetiva de una iniciativa en curso o finalizada, su diseño, implementación y resultados. El objetivo es determinar la pertinencia y cumplimiento de objetivos, eficiencia, eficacia, impacto y sostenibilidad. El desarrollo de un marco de evaluación implica la consideración de una variedad de asuntos, incluida la identificación de los tipos de datos que conforma la evaluación (Dal Poz & Gupta, 2009).

La mayoría de las organizaciones mantienen al menos información estadística mínima sobre su contratación y procesos de contratación. Querrá evaluar los procesos para asegurarse de que sea rentable, oportuno y, lo más importante, que contrató a la persona adecuada. La información reunida puede ser invaluable para seguir reclutando a medida que su organización crece (Anayochukwu & Anayochukwu, 2021).

Herramientas Psicológicas

Existen varios métodos que utilizan las organizaciones para determinar si un solicitante tiene la potencial para tener éxito en el trabajo. Las pruebas de selección se utilizan para identificar al solicitante. habilidades que no se pueden determinar en un proceso de entrevista. Usando una variedad de pruebas métodos, los solicitantes son clasificados en aptitud, personalidad, habilidades, honestidad y motivación. Las pruebas de selección adecuadamente diseñadas son estandarizadas, confiables y válidas en predecir el éxito de un candidato en el trabajo.

Para comparar equitativamente el desempeño de varios solicitantes, los procesos utilizados para las pruebas de esos solicitantes deben ser lo más idénticas posible. El contenido de la prueba, el las instrucciones y el tiempo permitido deben ser los mismos para todos los candidatos (Dal Poz & Gupta, 2009).

2.2.6 Sostenimiento o mantenimiento de eficiencia del seleccionado Seguimiento de actividades

El proceso continuo de recopilación y uso de información estandarizada para evaluar el progreso hacia los objetivos, el uso de recursos y el logro de resultados e impactos. Suele implicar evaluación con respecto a los indicadores y objetivos de desempeño acordados. Junto con la información de evaluación, el seguimiento y la presentación de informes efectivos deben proporcionar a los responsables de la toma de decisiones y a las partes interesadas el conocimiento necesita identificar si la implementación y los resultados de un proyecto, programa o iniciativa política se están desarrollando como se esperaba y gestionar la iniciativa de manera continua (Dal Poz & Gupta, 2009).

2.2.7 Desempeño laboral

Los estudios de prácticas y programas de personal diseñados para mejorar el desempeño del trabajo humano han utilizado una amplia variedad de medidas de criterio, que incluyen calificaciones de supervisión, índices de productividad, ausentismo, rotación, salario y promoción.

Aunque se puede suponer que todas estas medidas reflejan el desempeño, al menos hasta cierto punto, ha habido muy poca discusión sobre el estado conceptual del propio constructo de desempeño laboral. El desempeño laboral es el valor total esperado para la organización de los episodios discretos de comportamiento que un individuo lleva a cabo durante un período estándar de tiempo (Motowidlo & Kell, 2012).

2.2.8 Dimensión actitudes del desempeño laboral

El desempeño de los empleados está influenciado por las actitudes relacionadas con el trabajo, como la satisfacción, el liderazgo, el compromiso con el trabajo y la participación en el trabajo. El desempeño de los empleados es la suma del compromiso y la participación hacia su organización y su valor. Un empleado con actitud positiva es muy consciente de la dinámica del negocio, puede adaptarse al entorno organizacional, lo que lleva a un desarrollo holístico en el desempeño y la productividad de toda la organización.

El desempeño laboral se considera un parámetro importante en todas las profesiones. El desempeño laboral se considera uno de los factores clave que configuran el crecimiento del sistema.

Los hechos sobre el posible vínculo entre la relación gerente-trabajador y el desempeño laboral permiten la aplicación de estructuras apropiadas para la organización y, en consecuencia, mejora el rendimiento para la empresa. Una organización efectiva y productiva requiere que su mano de obra esté feliz y contenta con sus perfiles de trabajo para que pueden poner en sus esfuerzos para el crecimiento general de la organización (Rahiman & Kodikal, 2017).

2.2.9 Dimensión logro de objetivo

Es uno de los sentimientos, satisfacción poder generar sentimiento de pertenencia. Al referir de lograr los objetivos, forma parte de nuestros resultados a donde queríamos llegar lo que nos servirá para toda la vida, y más si es empresarial, porque es un claro ejemplo de que si podemos lograr cada objetivo que se propongan.

2.3 Bases filosóficas

La filosofía funcionalista ha proporcionado los fundamentos filosóficos de la revolución cognitiva. Prácticamente todos los filósofos modernos de la psicología sostienen uno de estos dos puntos de vista. Además, las variables de estudio de la investigación son consideradas en el enfoque conductual (Rachlin, 1999).

El conductismo, que se subdivide en esencialismo y experimentalismo, se centra en el impacto de la realidad externa en el comportamiento humano.

El humanismo, que abarca la fenomenología y el existencialismo, se concentra en la realidad interna y la subjetividad del conocimiento humano y se basa en la intuición para lograr el cambio. El conductismo se refiere al mundo externo de realidad y su relación de causa y efecto con comportamiento humano (Motamedi, 1978).

2.4 Definición de términos básicos

Compromiso organizacional

El compromiso organizacional se define como los sentimientos de obligación del empleado de permanecer en la organización, sentimientos resultantes de la internalización de las presiones normativas ejercidas sobre un individuo antes o después del ingreso.

Desempeño laboral

El desempeño laboral son los esfuerzos individuales que no están directamente relacionados con las funciones principales de su tarea. Sin embargo, estos comportamientos son importantes porque dan forma a los contextos organizacionales, sociales y psicológicos que sirven como catalizador crítico para las actividades y procesos de las tareas.

Liderazgo

El liderazgo es vital para atraer al mejor talento y aprovechar al máximo sus habilidades y conocimientos. Los líderes son intrínsecos a la adopción de valores de marca.

Participación en el trabajo

La participación en el trabajo se refiere a las percepciones de los empleados sobre la preocupación y dedicación que muestran por su trabajo. En general, un lugar de trabajo evaluado como compuesto por empleados motivados, dispuestos a hacer más que simplemente dedicar su tiempo, tiende a interpretarse como beneficioso.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se define como un estado emocional positivo o placentero que resulta de la apreciación de una persona por su propio trabajo o experiencia. Se considera que, la satisfacción laboral como la actitud general de un individuo hacia su trabajo.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

HA: El proceso de reclutamiento se relaciona con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022.

2.5.2 Hipótesis específicas

H1: Los procesos se relacionan con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022.

H2: Los candidatos reclutados se relacionan con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022.

H3: El mantener la eficiencia se relaciona con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022.

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1 Operacionalización de variable Proceso de Reclutamiento

Variable (X): Proceso de Reclutamiento			
Variable	Definición Nominal:	Dimensiones	Indicadores
Variable 1: Proceso de Reclutamiento	El proceso de reclutamiento busca atraer, obtener y retener al cantidad y calidad de los recursos humanos que la organización necesita para lograr las metas estratégicas, lo que genera impactos significativos sobre la estructura de la mano de obra. (Raney, Prasad, Halpeth, Sharma, & Panikar, 2015)	Procesos Candidatos reclutados Mantener la eficiencia	Reclutamiento Selección Entrevista Evaluación Herramientas psicológicas Seguimiento de actividades Distribución de tareas

Tabla 2 Operacionalización de variable Desempeño Laboral

Variable (Y): Desempeño Laboral			
Variable	Definición de variable	Dimensiones	Indicadores
Variable 2: Desempeño Laboral	Es el valor total esperado para la organización de los episodios discretos de comportamiento que un individuo lleva a cabo durante un período estándar de tiempo (Motowidlo & Kell, 2012)	Actitudes Estrategias Individuales Logro de objetivos	Transparencia Adaptación al cambio Responsabilidad Iniciativa Orientación hacia los resultados

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

El método aplicado en la investigación es inductivo, debido que observamos las particularidades de la problemática con el objeto de establecer generalizaciones (Ortiz y Escudero, 2006).

Tipo

Será de tipo aplicada ya que estará basada en conocimiento teóricos existente, el cual es contrastado en una determinada realidad, con el fin de reafirmar, generar conocimientos o resolver problemas en favor de la sociedad. Asimismo, la investigación por su nivel de profundidad, es una investigación descriptiva y explicativa, a través de la investigación descriptiva se genera información precisa sobre el problema de estudio. Con referente la temporalidad es de tipo transversal, por lo cual, la muestra será estudiada en un solo momento o periodo (Ortiz y Escudero, 2006).

Enfoque

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, es decir, que está orientada a cuantificar los datos generados de cada variable (Ortiz y Escudero, 2006).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población está compuesta por 296 trabajadores, los cuales están distribuidos entre personal de staff, operadores de maquinaria, oficiales, auxiliares de campo y vigías.

3.2.2 Muestra

La muestra aplicando el cálculo para muestras finitas, determinó que el tamaño de la muestra para esta investigación es de 77 trabajadores pertenecientes a al Consorcio Vial SIETEUNO, en el servicio de conservación y mejoramiento del corredor vial 07-01.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Las técnicas utilizadas para la recolección de datos en la presente investigación serán: la entrevista, la encuesta y la observación.

Entrevista estructurada o formalizadas: interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una indagación y se realiza en función de un listado fijo de preguntas cuyo orden y redacción permanece invariable (Behar Rivero, 2008, pág. 60)

Encuesta: documento que recoge información de una porción de la población de interés, dependiendo el tamaño de la muestra en el propósito del estudio (Behar Rivero, 2008, pág. 62).

Observación: consiste en el registro sistemático, válido y confiable del comportamiento o conducta manifiesta (Behar Rivero, 2008, pág. 68).

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

La población con la que se trabajara en la presente investigación es amplia. En tal sentido, se procedió a la aplicación de la fórmula para hallar la muestra de 167 trabajadores pertenecientes a al Consorcio Vial SIETEUNO, en el servicio de conservación y mejoramiento del corredor vial 07-01. Asimismo, se considera una muestra no probabilística.

Se desarrollará un cuestionario de encuesta con 20 preguntas cerradas para la variable Proceso de Reclutamiento y 20 preguntas cerradas para la variable Desempeño Laboral, que serán aplicadas en un tiempo no mayor a 20 minutos por cada cuestionario.

Las respuestas serán procesadas en un archivo de Excel, que luego serán pasadas al software estadístico SPSS. Los resultados obtenidos se procederán al análisis de cada uno de ellos, cumpliendo así con los requerimientos de la universidad.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de la variable Proceso de Reclutamiento

Tabla 3

Estadístico descriptivo de la variable Proceso de Reclutamiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Medio	34	44,2	44,2	44,2
Válidos Alto	43	55,8	55,8	100,0
Total	77	100,0	100,0	

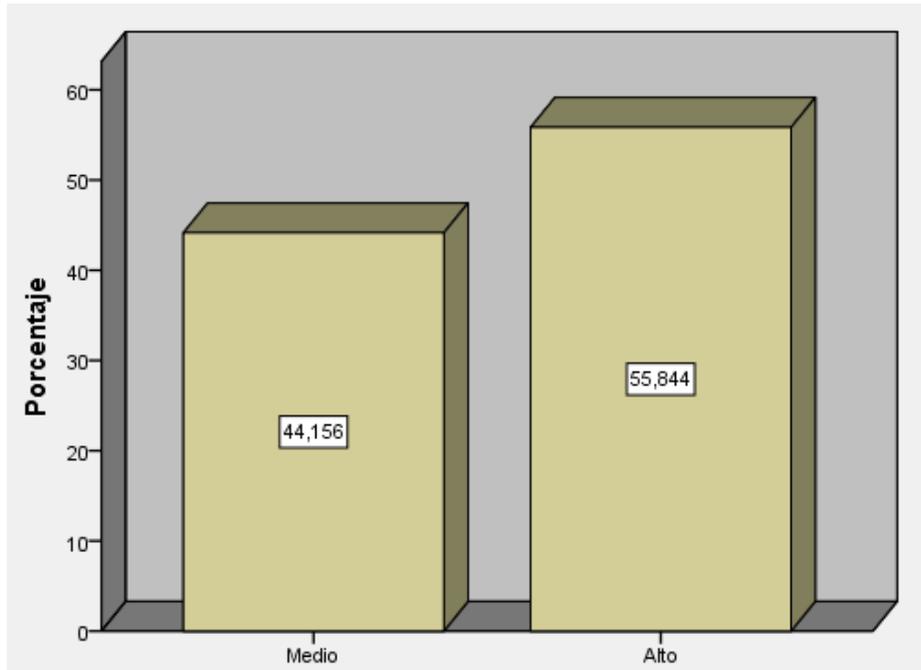
Nota: Procesado SPSS 24

Interpretación

En la tabla 3 y figura 1 indica que, el 44,2% de los encuestados afirman que perciben un nivel medio en el desarrollo de la variable Proceso de Reclutamiento. Por otro lado, un 55,8% considera que los niveles en el desarrollo de Proceso de Reclutamiento son de nivel alto.

Figura 1

Variable Proceso de Reclutamiento



Nota: Procesado SPSS 24

4.1.2 Análisis descriptivo de la variable Desempeño Laboral

Tabla 4

Estadístico descriptivo de la variable Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	53	68,8	68,8	68,8
Válidos Alto	24	31,2	31,2	100,0
Total	77	100,0	100,0	

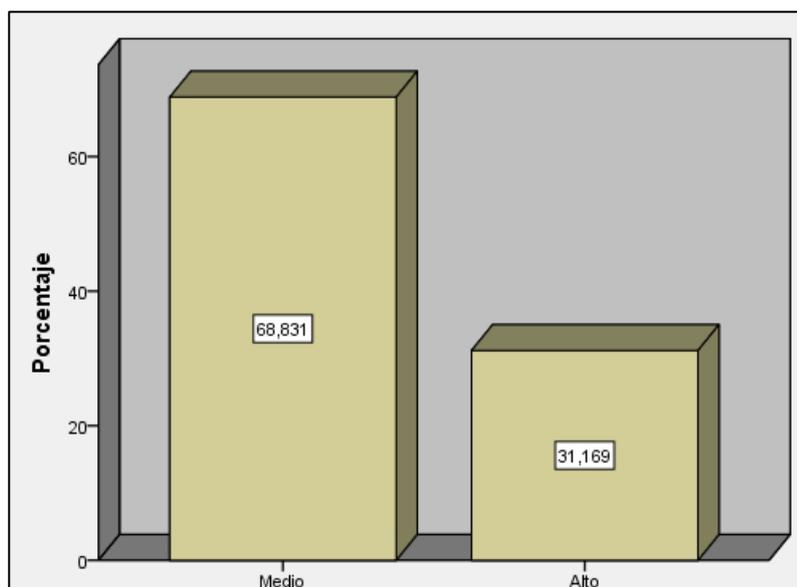
Nota: Procesado SPSS 24

Interpretación

En la tabla 4 y figura 2 indica que, el 68,8% de los encuestados afirman que perciben un nivel medio en el desarrollo de la variable Desempeño Laboral. Por otro lado, un 31.2% considera que los niveles en la variable Desempeño Laboral son de nivel alto.

Figura 2

Variable Desempeño Laboral



Nota: Procesado SPSS 24

4.1.3 Análisis descriptivo de la dimensión Procesos

Tabla 5

Estadístico descriptivo de la dimensión procesos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	42	54,5	54,5	54,5
Válidos Alto	35	45,5	45,5	100,0
Total	77	100,0	100,0	

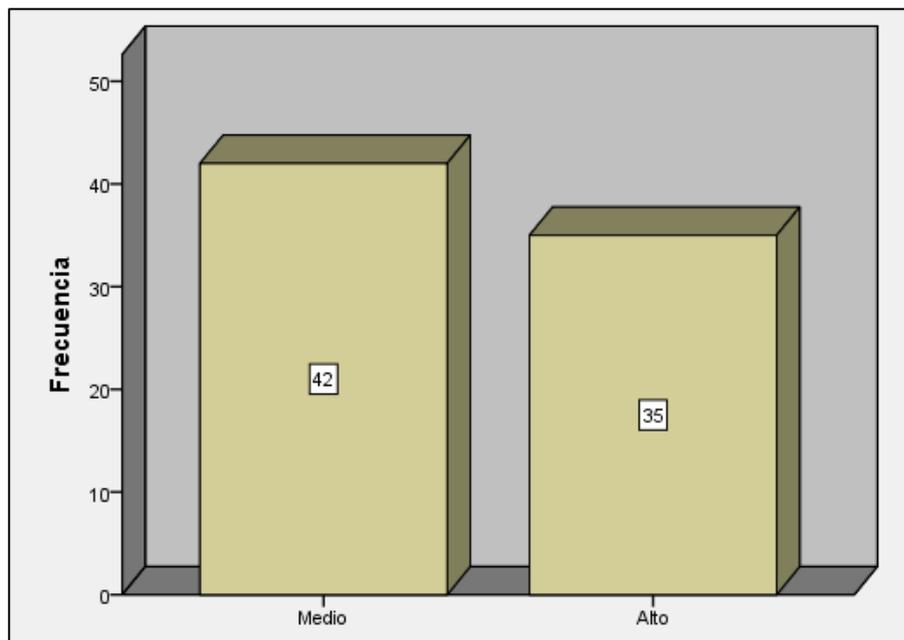
Nota: Procesado SPSS 24

Interpretación

En la tabla 5 y figura 3 indica que, el 54.5% de los encuestados afirman que perciben un nivel medio en el desarrollo de la dimensión Procesos. Por otro lado, un 45,5 % considera que la dimensión Procesos es de nivel alto.

Figura 3

Dimensión Procesos



Nota: Procesado SPSS 24

4.1.4 Análisis descriptivo de la dimensión Candidatos Reclutados

Tabla 6

Estadístico descriptivo de la dimensión Candidatos Reclutados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Medio	14	18,2	18,2	18,2
Válidos Alto	63	81,8	81,8	100,0
Total	77	100,0	100,0	

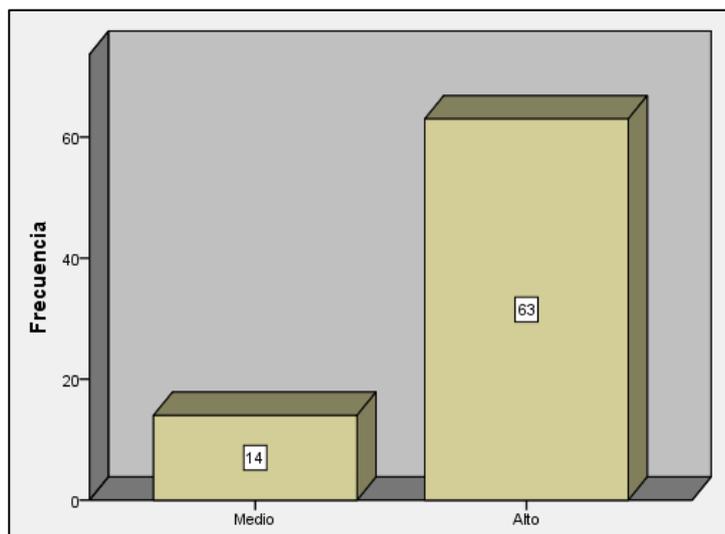
Nota: Procesado SPSS 24

Interpretación

En la tabla 6 y figura 4 indica que, el 18.2% de los encuestados afirman que perciben un nivel medio en el desarrollo de la dimensión Candidatos Reclutados. Por otro lado, un 81,8 % considera que la dimensión Candidatos Reclutados es de nivel alto.

Figura 4

Candidatos Reclutados



Nota: Procesado SPSS 24

4.1.5 Análisis descriptivo de la dimensión Mantener la Eficiencia

Tabla 7

Estadístico descriptivo de la dimensión Mantener Eficiencia

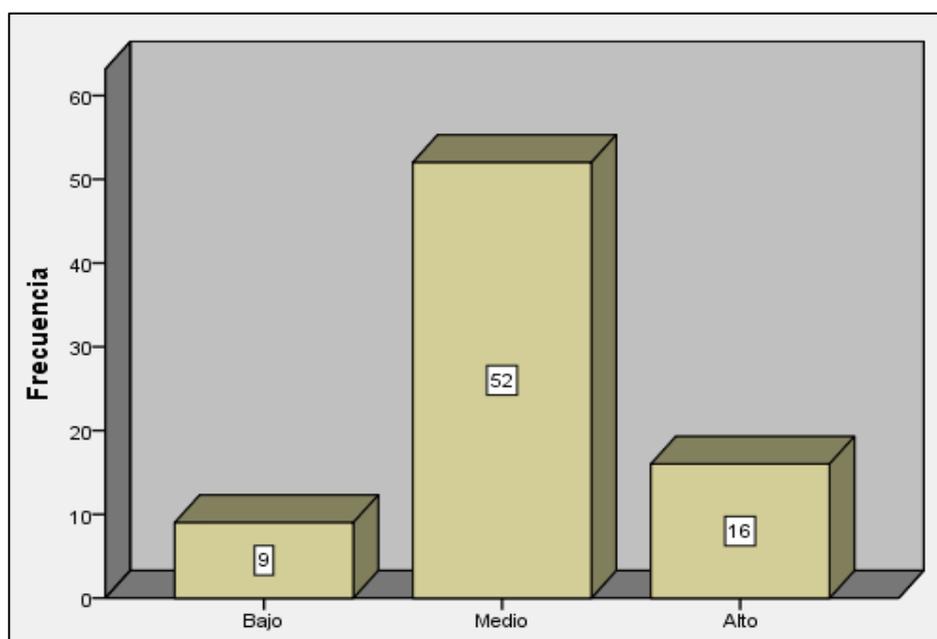
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	9	11,7	11,7	11,7
Medio	52	67,5	67,5	79,2
Alto	16	20,8	20,8	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Nota: Procesado SPSS 24

Interpretación

En la tabla 7 y figura 3 indica que, el 11.7% de los encuestados afirman que perciben un nivel bajo en el desarrollo de la dimensión Mantener Eficiencia. Por otro lado, un 67,5 % considera un nivel medio en la precepción de esta dimensión. Por último, un 20.8% de los encuestados considera que la dimensión Mantener Eficiencia es de nivel alto.

Figura 5 Dimensión Mantener Eficiencia



Nota: Procesado SPSS 24

4.1.6 Análisis descriptivos de la dimensión Actitudes

Tabla 8

Estadístico descriptivo de la dimensión Actitudes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Medio	72	93,5	93,5	93,5
Válidos Alto	5	6,5	6,5	100,0
Total	77	100,0	100,0	

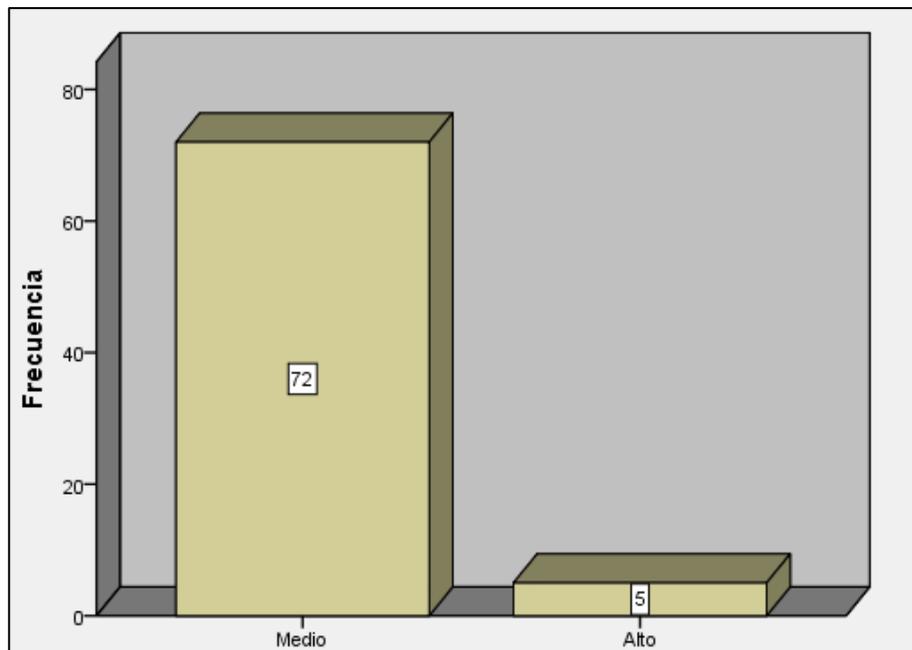
Nota: Procesado SPSS 24

Interpretación

En la tabla 8 y figura 6 indica que, el 93.5 % de los encuestados afirman que perciben un nivel medio en el desarrollo de la dimensión Actitudes. Por otro lado, un 6,5 % considera que la dimensión Actitudes es de nivel alto.

Figura 6

Dimensión Actitudes



Nota: Procesado SPSS 24

4.1.7 Análisis descriptivo de la dimensión Estrategias Individuales

Tabla 9

Estadístico descriptivo de la dimensión Estrategias Individuales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Medio	64	83,1	83,1	83,1
Válidos Alto	13	16,9	16,9	100,0
Total	77	100,0	100,0	

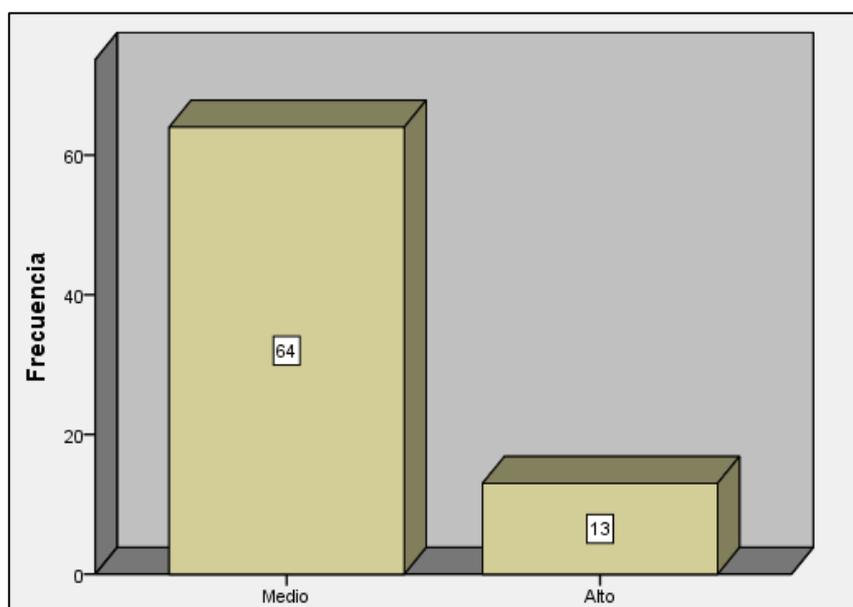
Nota: Procesado SPSS 24

Interpretación

En la tabla 9 y figura 7 indica que, el 83.1% de los encuestados afirman que perciben un nivel medio en el desarrollo de la dimensión Estrategias Individuales. Por otro lado, un 16,9 % considera que la dimensión Estrategias Individuales es de nivel alto.

Figura 7

Dimensión Estrategias Individuales



Nota: Procesado SPSS 24

4.1.8 Análisis descriptivo de la dimensión Logro de Objetivos

Tabla 10

Estadístico descriptivo de la dimensión Logro de Objetivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	9	11,7	11,7	11,7
Medio	68	88,3	88,3	100,0
Total	77	100,0	100,0	

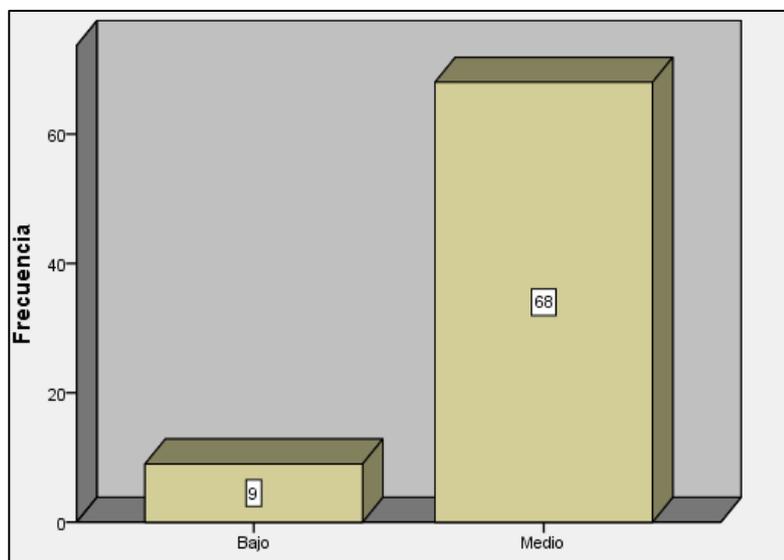
Nota: Procesado SPSS 24

Interpretación

En la tabla 10 y figura 8 indica que, el 11.7% de los encuestados afirman que perciben un nivel bajo en el desarrollo de la dimensión Logro de Objetivo. Por otro lado, un 88.3 % considera que la dimensión Logro de Objetivos es de nivel medio.

Figura 8

Dimensión Logro de Objetivos



Nota: Procesado SPSS 24

4.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 11

Prueba de normalidad de kolmogorov-smirnov

	kolmogorov-smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable cultura organizacional	.914	77	.026
Variable síndrome de Burnout	.914	77	.026

Nota: Procesado SPSS 24

Se observa en la tabla 11 los resultados de la prueba de normalidad de la muestra conformada por 77 trabajadores el consorcio vial SIETEUNO. Servicio de conservación y mejoramiento del corredor vial 07-01, tomando como referencia al estadístico kolmogorov-smirnov, se ha obtenido un sig. Bilateral de 0,026. La prueba permite afirmar que no existe una distribución normal, por lo cual se debe emplear la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

4.2.1 Prueba de hipótesis

Tabla 12

Baremo de estimación para coeficiente de correlación de Rho Spearman

Rango	Significancia
-0.9 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

4.2.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis General

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

H^o: El proceso de reclutamiento no se relaciona con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022.

H_a: El proceso de reclutamiento se relaciona con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022.

Tabla 13

Correlación de la variable Proceso de Reclutamiento y Desempeño Laboral

		PROCESOREC LU	DESEMLABO
Rho de Spearman	PROCESORECLU	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,791**
		N	77
	DESEMLABORAL	Coeficiente de correlación	,791**
	Sig. (bilateral)	1,000	
	N	77	

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

Nota: Procesado SPSS 24

Respecto a la prueba de hipótesis general, en la tabla 13 se puede observar los resultados estadísticos con un pvalor de 0.000 en menor a pvalor <0.05 , en tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, la cual indica que; el Proceso de Reclutamiento se relaciona con el Desempeño Laboral en los trabajadores el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022. Asimismo, se evidencia que hay relación entre la variable Proceso de Reclutamiento y la variable Desempeño Laboral. Así también, es posible observar un coeficiente de Rho de Spearman ($,791$) lo que indica una correlación positiva muy

fuerte. Es importante destacar que se ha utilizado el coeficiente de correlación Rho de Spearman porque en la distribución de normalidad ha permitido afirmar que no existe una distribución normal, empleándose la prueba no paramétrica.

Prueba de hipótesis Especifica 1

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

H^o: Los procesos no se relacionan con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022.

Ha: Los procesos se relacionan con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022.

Tabla 14

Correlación de la dimensión Procesos y la variable Desempeño Laboral

		PROCESO	DESEMLABO
Rho de Spearman	PROCESO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,861**
		N	77
	DESEMLABO	Coeficiente de correlación	,861**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	77

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

Nota: Procesado SPSS 24

Respecto a la prueba de hipótesis específica 1, en la tabla 14 se puede observar los resultados estadísticos con un pvalor de 0.000 en menor a pvalor < 0.05 , en tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, la cual indica que; Los procesos se relacionan con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022. Asimismo, se evidencia que hay relación entre la dimensión Procesos y la variable Desempeño Laboral. Así también, es posible observar un coeficiente de Rho de Spearman ($,861$) lo que indica una correlación positiva muy fuerte. Es importante destacar que se ha utilizado el coeficiente de correlación Rho de Spearman porque en la distribución de normalidad ha permitido afirmar que no existe una distribución normal, empleándose la prueba no paramétrica.

Prueba de hipótesis Especifica 2

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

H°: Los candidatos reclutados no se relacionan con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022.

Ha: Los candidatos reclutados se relacionan con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022.

Tabla 15

Correlación de la dimensión Candidato Reclutados y la variable desempeño laboral

		CANDIRECLU	DESEMLABO	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,817
	CANDIRECLU	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	77	77
		Coeficiente de correlación	,817**	1,000
	DESEMLABO	Sig. (bilateral)	,005	.
		N	77	77

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

Nota: Procesado SPSS 24

Respecto a la prueba de hipótesis específica 2, en la tabla 15 se puede observar los resultados estadísticos con un pvalor de 0.000 en menor a pvalor < 0.05 , en tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, la cual indica que; Los candidatos reclutados se relacionan con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022. Asimismo, se evidencia que hay relación entre la dimensión Candidatos reclutados y la variable Desempeño Laboral. Así también, es posible observar un coeficiente de Rho de Spearman (.817) lo que indica una correlación positiva muy fuerte.

Prueba de hipótesis Especifica 3

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

H°: El mantener la eficiencia no se relaciona con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022.

Ha: El mantener la eficiencia se relaciona con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022.

Tabla 16

Correlación de la dimensión Mantener Eficiencia y la variable Desempeño Laboral

		MANTENEFI	DESEMLABO	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,791**
	MANTENEFI	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	77	77
		Coeficiente de correlación	,791**	1,000
	DESEMLABO	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	77	77	

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

Nota: Procesado SPSS 24

Respecto a la prueba de hipótesis específica 3, en la tabla 16 se puede observar los resultados estadísticos con un pvalor de 0.000 en menor a pvalor <0.05 , en tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, la cual indica que; El mantener la eficiencia se relaciona con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022. Asimismo, se evidencia que hay relación entre la dimensión Mantener la eficiencia y la variable Desempeño Laboral. Así también, es posible observar un coeficiente de Rho de Spearman ($,791$) lo que indica una correlación positiva muy fuerte.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en la investigación establecen que existe correlación directa positiva muy fuerte de Rho .791, entre las variables Proceso de Reclutamiento y Desempeño Laboral, los datos obtenidos guardan coherencia con el trabajo de investigación de Portuondo (2018), donde se demuestra correlación de $r=0.616$ entre las variables. Para Portuondo, la eficiencia en la gestión está vinculada al nivel de desempeño de los trabajadores de la municipalidad, por lo tanto, la brecha de personal adecuado depende directamente de la eficiencia en los procesos de reclutamiento de persona. Por lo cual, el presente trabajo de investigación reafirma la posición del autor Portuondo.

Por otro lado, la investigación estableció una correlación entre la dimensión Procesos y variable Desempeño Laboral, esta correlación se demostró con el coeficiente de Rho de Spearman de .861, este dato demuestra la correlación directa positiva fuerte entre la dimensión y la variable. El dato obtenido en esta investigación coincide con la investigación de Torre (2021), donde indica que el factor procesos administrativos de reclutamiento se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal contratado, el estudio de Torre arrojó un Rho de .756, lo que indica la similitud entre ambas investigaciones. Además, Torre (2021) señala, que los procesos están vinculados al tamaño de la organización, por lo tanto, la eficiencia del personal incorporado depende de procesos minuciosos para garantizar la certera selección del personal para la organización.

La investigación también halló una correlación directa fuerte positiva entre la dimensión candidatos reclutados y la variable desempeño laboral, la investigación halló Rho de Spearman .817, el resultado obtenido guarda relación con el trabajo de Portuondo (2018), donde establece la relación entre eficiencia de candidatos seleccionado y desempleo laboral en una municipalidad, para este autor, la idoneidad de la selección de candidatos garantiza eficiencia en el factor humano, por lo cual, la presente investigación enfatiza con los resultados de Portuondo (2018).

Por último, la investigación determinó una correlación positiva directa fuerte entre la dimensión mantener eficiencia y desempeño laboral, la presente investigación estableció un Rho de ,791. El resultado obtenido es similar a la investigación de Torre (2021), donde establece correlación similar entre eficiencia de actividades y desempeño laboral entre los trabajadores de la Municipalidad de La Victoria, donde obtuvo un Rho de ,659. Por lo tanto, se fortalece la presente investigación con la similitud con el trabajo de Torre (2021).

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

En la primera conclusión se halló existe una relación directa positiva entre la variable Proceso de Reclutamiento y la variable Desempeño Laboral. Así también, es posible observar un coeficiente de Rho de Spearman ($,791$). Además, se pudo observar los resultados estadísticos con un pvalor de 0.000 en menor a pvalor <0.05 , en tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, la cual indica que; el Proceso de Reclutamiento se relaciona con el Desempeño Laboral en los trabajadores el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022.

La segunda conclusión demostró una relación entre la dimensión Procesos y la variable Desempeño Laboral. Así también, es posible observar un coeficiente de Rho de Spearman ($,861$) lo que indica una correlación positiva muy fuerte. Asimismo, los resultados estadísticos con un pvalor de 0.000 en menor a pvalor <0.05 , en tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, la cual indica que; Los procesos se relacionan con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022.

La tercera conclusión halló relación entre la dimensión Candidatos reclutados y la variable Desempeño Laboral. Así también, es posible observar un coeficiente de Rho de Spearman ($,817$) lo que indica una correlación positiva muy fuerte. Además, observar los resultados estadísticos con un pvalor de 0.000 en menor a pvalor <0.05 , en tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, la cual indica que;

Los candidatos reclutados se relacionan con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022.

Por último, la cuarta conclusión encontró que hay relación entre la dimensión Mantener la eficiencia y la variable Desempeño Laboral. Así también, es posible observar un coeficiente de Rho de Spearman (.791) lo que indica una correlación positiva muy fuerte. Asimismo, los resultados estadísticos con un pvalor de 0.000 en menor a pvalor <0.05 , en tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, la cual indica que; El mantener la eficiencia se relaciona con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022.

6.2 Recomendaciones

Primera recomendación está orientada a que la empresa optimice los procesos de reclutamiento, debido a que se sugiere apertura el radio geográfico de convocatoria de profesionales y operadores. Tener un mayor radio geográfico de convocatoria de personal, garantiza que se pueda incorporar hallar e incorporar talento humano que aporte a la organización. Por lo tanto, incorporar personal talentoso incide en tener mejores resultados en los indicadores de desempeño laboral Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07

Segunda recomendación, se sugiere a la organización la actualización de sus procesos de convocatoria para reclutamiento, debido a que los cambios disruptivos de los últimos años, requiere que los procesos se evalúen y se modifiquen, si así o demanda el mercado laboral. Dentro de ello sugerimos, establecer alianzas con instituciones educativas, promover el desarrollo de programas de prácticas pre profesionales, participación activa del Consorcio Vial SIETEUNO con parte de grupo de interés de instituciones de formación.

Tercera recomendación, se sugiere establecer programas de retención de talento humano, esta estrategia promueve el desarrollo de sentimiento de pertenencia en los trabajadores con mejor desempeño en el Consorcio Vial SIETEUNO caso, Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, de tal forma, la organización estará fortaleciendo el capital intelectual , mejorando desempeño laboral y reduciendo el porcentaje de erros en las actividades ejecutadas, eso promueve la pericia de los trabajadores.

Cuarta recomendación, se sugiere establecer indicadores de desempeño laboral y clima laboral, esto permitirá establecer estrategias para reducir los factores que reducen el desempeño laboral, como es el estrés laboral, conflicto laboral, entre otros, es recomendable que estos factores que perturben, sean tratados desde una política preventiva.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Angulo Rojas, G. (2017). *Cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica privada, Lima -2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Bridgeman, P., & Bridgeman, M. (2018). Burnout syndrome among healthcare professionals. *American Journal Of Health-System Pharmacy*, 75(1), 147-152.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional , La dinámica del éxito en las organizaciones*. (Segunda ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Cordes, C., & Dougherty, T. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 112.
- Freudenberger, H. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 12, 73-82.
- Gil-Monte, P., Carlotto, M., & Goncalves, S. (2010). Validation of the Brazilian version of the "Spanish Burnout Inventory" in teachers. *Revista de Saúde Pública*, 44(1), 1-7.
- Khuri, Z. (2020). BURNOUT SYNDROME AMONG ARAB TEACHERS IN ISRAEL IN RELATION TO SELECTED ORGANIZATIONAL VARIABLES. *Studia Paedagogica*; doi:10.5817/SP2020-1-8
- Ludeña Cárdenas, J. (2019). *Síndrome de Burnout y su relación con la gestión de la cultura organizacional de los trabajadores de salud de la Red Ejecutora San Martín en el Año 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia y Trabajo*, 32, 37-44.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review Of Psychology*, 52(1), 397.

7.3 Fuentes electrónicas

- Akkaya, A. (2020). The Investigation of the Relationship Between Academics' Person-Organization Fit and Burnout Levels. *Journal of Progressive Education.*, 16(4), 27-44. doi:10.29329/ijpe.2020.268.3
- Amoros Tirado, G., Cataño Machado, P., Liñan Quintanilla, C., & Rosell De Almeida, M. (2019). *Tipos de Cultura Organizacional y Síndrome de Burnout*. Lima: Universidad Esan. Obtenido de https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1562/2019_MAODP_16-2_01_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Avella, M. (2010). Relaciones entre cultura y desempeño organizacional en una muestra. *Cuadernos de administración*, 20, 23. Obtenido de [evistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/3625](http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/3625)
- Benavides , R., Vergara, A., & Perez, O. (2014). *Administración*. México: McGraw-Hil. Obtenido de file:///C:/Users/Patita/Downloads/50-580-1-PB.pdf
- Cameron k, & Quinn, R. (2005). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. New York: John Wiley & Sons. Obtenido de <https://webuser.bus.umich.edu/cameronk/PDFs/Organizational%20Culture/CULTURE%20BOOK-CHAPTER%201.pdf>
- Cárdena, J. (28 de Octubre de 2019). 5 diferencias entre ATL y BTL que necesitas conocer para manejar tu estrategia de mercadotecnia y publicidad. Obtenido de <https://rockcontent.com/es/blog/atl-y-btl/>
- Espinoza Ochoa, A., & Gaspar Huaman, J. (2018). *Cultura Organizacional y Bienestar laboral en profesionales de la salud del centro de salud Ascensión Huanacavelica 2018*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huanacavelica. Obtenido de https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2136/9-.%20T051_47492664.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González Rosado, L., & Orta Lorenzo, Y. (2018). La cultura organizacional y el síndrome de desgaste profesional en profesores universitarios. *Chakiñan*, 14-30. Obtenido de file:///C:/s/Dialnet-LaCulturaOrganizacionalYEISindromeDeDesgasteProfes-6294860.pdf

- Irinyi, T., Lampek, K., Németh, A., Zrínyi, M., & Oláh, A. (2019). Discriminating low-, medium- and high-burnout nurses: Role of organisational and patient-related factors. *Journal of nursing management*, 14231430. doi:10.1111/jonm.12825
- Meza Ariza, L. (2018). *Relación entre la cultura organizacional y la motivación de los empleados de la fabrica Emsucol*. Bogotá: Universidad Santo Tomas. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11634/13899>
- Neira, C. (2004). Cuando se enferman los que curan. Estrés laboral y Burnout en los profesionales de la salud. *Gambacop.*, 14. Obtenido de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v14_n2/pdf/a03v14n2.pdf
- Portacarrero Gallo, L. (2020). *Cultura organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una universidad de Chimbote – 2020*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59004>
- Quispe Gambarini, D. (2017). *Clima laboral y Síndrome de Burnout en el personal administrativo de una entidad pública del Estado, 2017*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3357>
- Sánchez Pichón, C. (2018). *Síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes del distrito el Porvenir, 2017*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24772>
- Schein E. . (1984). Coming to a New Awareness of Organizational Culture. *Sloan Management Review*, 3-16. Obtenido de <https://becomingaleaderblog.files.wordpress.com/2015/11/coming-to-a-new-awareness-of-organizational-culture-schein-1984.pdf>
- Shlenkov, A., Sinyakova, M., & Koshkarov, V. (2019). Features Of Organizational Culture In The Emercom Of Russia And Its Impact On Emercom Employees. *ELibrary.RU*, 131-137. Obtenido de <https://elibrary.ru/item.asp?id=39451293>
- Soto Valladares, K. (2017). *Clima laboral y Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral, 2017*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3387>
- Trout, J., & Ries, A. (1999). *Posicionamiento*. México: McGraw Hill.

- Urteaga Espino, Z. (2017). *Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11791>
- Vásquez, E., Aranda, c., Aranda, C., & López, M. (2021). Síndrome de Burnout y justicia organizacional en profesionales de enfermería de hospitales de tercer nivel en la ciudad de Medellín. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 330-339. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000400330
- Watts, J. (2013). Evaluation of organisational culture and nurse burnout: A study of how perceptions of the work environment affect morale found that workplaces considered by employees as innovative and supportive had a positive effect on their wellbeing. *Nursing Management*, 20(6), 24-29.

ANEXOS

Anexo 01

CUESTIONARIO DE PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL CONSORCIO VIAL SIETEUNO. CASO: SERVICIO DE CONSERVACIÓN Y MEJORAMIENTO DEL CORREDOR VIAL 07-01, AÑO 2022

La encuesta que tiene usted, tiene la intención de recoger su opinión con respecto a Proceso de Reclutamiento y Desempeño Laboral en los trabajadores del Consorcio Vial SIETEUNO, por lo cual, se agradece las respuestas emitidas con mucha sinceridad ya que la información será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

I. INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X), según corresponda de acuerdo a la escala de calificación.

Valor	1	2	3	4	5
Descripción	Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

PROCESO DE RECLUTAMIENTO					
I. Procesos	Calificación				
	1	2	3	4	5
1. En la convocatoria fue informado del perfil requerido para el puesto.					
2. En la convocatoria se detallaban las funciones a emplear.					
3. Le exigieron requisitos para postular al puesto.					
4. Los requisitos exigidos eran de acuerdo al puesto que postulaba					
5. El cargo que postulo es acorde con las funciones y responsabilidades que actualmente desempeña.					
6. Se cumplió con la fecha del tiempo de convocatoria.					
7. Considera que cada uno de los aspirantes que participaron en la convocatoria, tuvieron las mismas condiciones por parte del proceso de selección.					
8. Existen pruebas psicométricas establecidas para cada puesto de la organización.					
II. Candidatos reclutados					
9. Se realizaron pruebas de conocimiento de acuerdo al perfil del puesto.					

10. La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y a la información requerida.					
11. En el proceso de entrevista a los candidatos se le informa correctamente las funciones concernientes al cargo que están postulando.					
12. Se realizó proceso de inducción dentro de la empresa.					
13. Considera que la capacitación recibida en el proceso de inducción para su cargo fue adecuada para un buen desempeño del mismo.					
14. El tiempo empleado en la inducción es el adecuado					
15. El proceso de selección cumplió con los objetivos, metas y expectativas esperadas.					
16. Le informaron acerca del tipo de contrato					
III. Mantener la eficiencia					
17. Considera que su trabajo es constantemente evaluado.					
18. Considera que usted mantiene su nivel de productividad.					
19. Considera que el desempeño en sus tareas es adecuado.					
20. Considera que el ambiente laboral incide en la eficiencia de su trabajo.					

Desempeño Laboral					
Actitudes	Calificación				
	1	2	3	4	5
1. Considera que su trabajo le genera una actitud positiva.					
2. Considera usted que sus compañeros manifiestan actitudes de cooperación laboral.					
3. Me encuentro fatigado cuando me levanto por las mañanas y me enfrento a otro día de trabajo					
4. Puedo entender con facilidad a las personas con las que trabajo.					
5. Muestra usted disposición para cambiar la forma de trabajo.					
6. Trabajar con personas todos los días es una tensión para mí					
7. Siento que resuelvo muy bien los problemas que tengo que enfrentar en el trabajo					
Estrategias Individuales	Calificación				
	1	2	3	4	5
8. Acepta responsabilidades ante sus acciones.					
9. Acepta responsabilidades ante sus decisiones.					
10. Brinda soluciones oportunas a su trabajo					
11. Considera usted que la empresa escucha sus aportes para mejorar el trabajo.					

12. Considera un trabajador con iniciativa.					
13. Considera que usted actúa de forma independiente para solucionar dificultades en su centro laboral.					
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
Logro de objetivos	Calificación				
	1	2	3	4	5
15. Cumple con las actividades asignadas.					
16. Cumple con los cronogramas asignados a su área					
17. Constantemente presenta inconvenientes para el logro de sus objetivos					
18. Su entorno laboral colabora para el logro de los objetivos					
19. Considera que sus compañeros cumplen cabalmente con sus actividades asignadas					
20. Considera que los objetivos asignados a su trabajo se ajustan a la realidad					

Anexo 02

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR
¿En qué medida el proceso de reclutamiento se relaciona con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso: Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022?	Determinar la relación entre el proceso de reclutamiento y el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso: Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022.	HA: El proceso de reclutamiento se relaciona con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso: Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022.		Procesos	Reclutamiento Selección
PROBLEMA ESPECÍFICO ¿De qué manera los procesos se relacionan con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso: Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación entre los procesos de reclutamiento y el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso: Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022..	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS HA: Los procesos se relacionan con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso: Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022.	Independiente	Candidatos reclutados	Entrevista Evaluación Herramientas Psicoló
¿De qué manera los candidatos reclutados se relacionan con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso: Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022?	Determinar la relación entre los candidatos reclutados y el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso: Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022..	HA: Los candidatos reclutados se relacionan con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso: Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022.		Mantener la eficiencia	Seguimiento de activida Distribución de tareas
¿De qué manera el mantener la eficiencia se relaciona con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso: Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022?	Determinar la relación entre mantener la eficiencia y el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso: Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022.	HA: El mantener la eficiencia se relaciona con el desempeño laboral en el Consorcio Vial SIETEUNO caso: Servicio de Conservación y Mejoramiento del corredor vial 07-07, año 2022.		Actitudes	Transparencia Adaptación al cambio
			(ii) DESEMPEÑO LABORAL	Estrategias Individuales	Responsabilidad Iniciativa Orientación hacia los
				Logro de objetivos	

[M(a). Patricia Elena Ramos La Rosa]
ASESOR

[Dr. César Marcelino Mazuelos Cardoza]
PRESIDENTE

[Dr. Santiago Ernesto Ramos Y Yovera]
SECRETARIO

[Dr. ELVIS RICAR SÁNCHEZ GARCÍA]
VOCAL