

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Gestión de Reclutamiento y Rendimiento Laboral Individual del Personal no Docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020

Para optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(es) : Bach. Elías Saul Marcañaupa Dávila
Bach. María Ruth Rojas Balbín

Asesor : Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y
Culminación : 30.04.2021 - 29.04.2022

Huancayo – Perú
2022

**HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y SISTEMAS**

TESIS

**GESTIÓN DE RECLUTAMIENTO Y RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL
DEL PERSONAL NO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
2020**

**AUTOR(ES) : BACH. ELIAS SAUL MARCAÑAUPA DÁVILA
BACH. MARÍA RUTH ROJAS BALBÍN**

**PARA OPTAR : TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION**

APROBADA POR LOS JURADOS SIGUIENTES:

.....

PRESIDENTE

.....

SECRETARIO

.....

PRIMER MIEMBRO

.....

SEGUNDO MIEMBRO

.....

TERCER MIEMBRO

Huancayo, ... dedel 2022.

Dedicatoria:

A Dios, porque sin él nada somos, por darnos la fortaleza para continuar nuestra carrera profesional y culminar con éxito.

A nuestros padres: Saúl, Denis, Roger y Victoria, por apoyarnos de manera incondicional en cumplir con esta meta, en esta importante etapa de nuestra carrera profesional.

Agradecimientos:

A la Universidad Peruana Los Andes y colegas de trabajo. Al Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros en calidad de Asesor, por su tiempo y apoyo brindado, por las recomendaciones para el desarrollo del trabajo de investigación.

María y Elías

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Gestión de Reclutamiento y Rendimiento Laboral Individual del Personal no Docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020

Para optar : Título profesional de Licenciado en Administración
Autor(es) : Bach. Elías Saul Marcañaupa Dávila
Bach. María Ruth Rojas Balbín

Asesor : Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y
Culminación : 30.04.2021 - 29.04.2022

Huancayo – Perú

2022

ASESOR:

Dr. Uldarico Inocencio, Aguado Riveros

Contenido

Hoja de Aprobación de los Jurados	ii
Dedicatoria:.....	iii
Agradecimientos:	iv
Asesor:	vi
Contenido.....	vii
Contenido de Tablas	xi
Contenido de Figuras	xii
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
Introducción	xv
Capítulo I	17
Planteamiento del Problema	17
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	17
1.2. Delimitación del Problema	23
1.2.1. Delimitación Espacial	23
1.2.2. Delimitación Temporal	23
1.2.3. Delimitación Conceptual	23
1.3. Formulación del Problema.....	24
1.3.1. Problema General.....	24
1.3.2. Problemas Específicos	24
1.4. Justificación	24
1.4.1. Justificación Social	24
1.4.2. Justificación Teórica	25
1.4.3. Justificación Metodológica	25

1.5. Objetivos.....	25
1.5.1. Objetivo General.....	25
1.5.2. Objetivos Específicos.....	25
Capítulo II.....	27
Marco Teórico.....	27
2.1. Antecedentes.....	27
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	27
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	30
2.2. Bases Teóricas.....	33
2.2.1. Gestión del Reclutamiento.....	33
2.2.2. Rendimiento Laboral Individual.....	41
2.3. Marco Conceptual.....	44
2.3.1. Gestión de Reclutamiento.....	44
2.3.2. Rendimiento Laboral Individual.....	45
Capítulo III.....	47
Hipótesis.....	47
3.1. Hipótesis General.....	47
3.2. Hipótesis Específicos.....	47
3.3. Variables.....	47
Capítulo IV.....	49
Metodología.....	49
4.1. Método de Investigación.....	49
4.2. Tipo de Investigación.....	50
4.3. Nivel de Investigación.....	50
4.4. Diseño de Investigación.....	50

4.5.	Población y Muestra	51
4.5.1.	Población.....	51
4.5.2.	Muestra	51
4.6.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	52
4.6.1.	Técnicas de Recolección de Datos.....	52
4.6.2.	Instrumentos de Recolección de Datos	52
4.7.	Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	53
4.8.	Aspectos Éticos de la Investigación.....	53
Capítulo V.....		54
Resultados		54
5.1.	Resultados	54
5.1.1.	Resultados de la Variable Gestión de Reclutamiento	54
5.1.2.	Resultados de la Variable Rendimiento Laboral Individual	62
5.2.	Contraste de Hipótesis	68
5.2.1.	Contraste de la Hipótesis General.....	69
5.2.2.	Contraste de la Hipótesis Específica.....	70
Análisis y Discusión de Resultados		74
Conclusiones		79
Recomendaciones		81
Referencias Bibliográficas		82
ANEXOS		86
Matriz de Consistencia.....		87
Matriz de Operacionalización de Variables		88
Matriz de Operacionalización del Instrumento		89
Instrumento de Investigación.....		91

La Data de Procesamiento de Datos	93
Consentimiento Informado	108
Fotos de Aplicación del Instrumento	109

Contenido de Tablas

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variables.....	48
Tabla 2 Puntos porcentuales de la variable Gestión de reclutamiento.....	55
Tabla 3 Puntos porcentuales de la dimensión requerimiento de la unidad orgánica	56
Tabla 4 Puntos porcentuales de la dimensión recepción	57
Tabla 5 Puntos porcentuales de la dimensión elaboración de la convocatoria.....	59
Tabla 6 Puntos porcentuales de la dimensión contratación de medios.....	60
Tabla 7 Puntos porcentuales de la dimensión recepción de documentos	61
Tabla 8 Puntos porcentuales de la variable rendimiento Laboral Individual.....	63
Tabla 9 Puntos porcentuales de la dimensión rendimiento en la tarea	64
Tabla 10 Puntos porcentuales de la dimensión rendimiento en el contexto	65
Tabla 11 Puntos porcentuales de la dimensión comportamiento contraproducente.....	67
Tabla 12 Baremo de interpretación del coeficiente de correlación tau-b de Kendal.....	68
Tabla 13 Correlacion entre gestión de reclutamiento y rendimiento laboral.....	69
Tabla 14 Correlacion entre gestión de reclutamiento y rendimiento en la tarea	70
Tabla 15 Correlacion entre gestión de reclutamiento y rendimiento en el contexto	71
Tabla 16 Correlacion entre gestión de reclutamiento y comportamiento contraproducente ...	72

Contenido de Figuras

Figura 1 Porcentaje de la población del personal no docente	19
Figura 2 Porcentaje de reclamos periodo 2017	20
Figura 3 Porcentaje de reclamos periodo 2018	21
Figura 4 Porcentaje de reclamos periodo 2019	22
Figura 5 Fuentes de reclutamiento	36
Figura 6 Fuentes internas de reclutamiento	37
Figura 7 Fuentes externas de reclutamiento	38
Figura 8 Sinopsis de proceso de reclutamiento	39
Figura 9 Puntos porcentuales de la variable gestión de reclutamiento	55
Figura 10 Puntos porcentuales de la dimensión requerimiento de la unidad orgánica	56
Figura 11 Puntos porcentuales de la dimensión recepción	58
Figura 12 Puntos porcentuales de la dimensión elaboración de la convocatoria	59
Figura 13 Puntos porcentuales de la dimensión contratación de medios	60
Figura 14 Puntos porcentuales de la dimensión recepción de documentos	62
Figura 15 Puntos porcentuales de la variable rendimiento laboral individual	63
Figura 16 Puntos porcentuales de la dimensión rendimiento en la tarea	64
Figura 17 Puntos porcentuales de la dimensión rendimiento en el contexto	66
Figura 18 Puntos porcentuales de la dimensión comportamiento contraproducente	67

Resumen

El proyecto de investigación titulado: Gestión de Reclutamiento y Rendimiento Laboral Individual del Personal No Docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020, tuvo: como problema el enunciado siguiente ¿Cuál es la relación entre gestión de reclutamiento y rendimiento laboral individual del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020?, y como objetivo fue determinar la relación entre Gestión de reclutamiento y rendimiento laboral, la metodología fue el Método general científico, y el método específico analítico-sintético, la investigación fue de tipo básica de nivel relacional, con diseño no experimental de corte transversal, en la cual participaron 176 trabajadores del personal no docente de la Universidad Peruana los Andes, como muestra del universo de 324 trabajadores, se utilizó como instrumento técnico de recolección de datos, la encuesta, escala de Likert para la tabulación. Los resultados evidencian que existe deficiencia en el proceso de reclutamiento y rendimiento laboral individual, por lo tanto, se concluye que, si la gestión de reclutamiento es efectiva entonces el rendimiento laboral individual del personal no docente será positivo o viceversa, se recomienda implementar un proceso de gestión de reclutamiento, como instrumento técnico normativo para el cumplimiento del rendimiento laboral individual.

Palabras clave: Gestión de reclutamiento, rendimiento laboral individual.

Abstract

The research project entitled: Recruitment Management and Individual Job Performance of Non-Teaching Staff at the Universidad Peruana Los Andes 2020. had the following problem statement: What is the relationship between recruitment management and individual job performance of the non-teaching staff of the Universidad Peruana Los Andes 2020?, the objective was to determine the relationship between recruitment management and job performance, the methodology was the general scientific method and the specific analytical-synthetic method, the research was basic at a relational level, with a non-experimental cross-sectional design, with the participation of 176 non-teaching staff of the Universidad Peruana Los Andes as a sample of the universe of 324 workers, the technical instrument used for data collection was the survey, Likert scale for tabulation. The results show that there is a deficiency in the recruitment process and individual job performance, therefore, it is concluded that if the recruitment management is effective, then the individual job performance of non-teaching staff will be positive or vice versa, it is recommended to implement a recruitment management process as a technical normative instrument for the fulfillment of individual job performance.

Keywords: Recruitment management, individual job performance.

Introducción

La presente investigación se enfoca en el estudio del reclutamiento de personal y su relación con el rendimiento laboral individual. Hoy en día es de vital importancia que el personal que labora en una organización sea el más adecuado, porque a partir de los esfuerzos humanos, se va a contribuir a la mayor competitividad de la universidad; lo que evidencia, que el proceso de reclutamiento de personal es una tarea estratégica, cuyo cumplimiento avala la contratación de personal adecuado para garantizar el éxito de la institución, también es importante conocer cómo el rendimiento laboral individual se manifiesta en la Universidad Peruana Los Andes, ante esta coyuntura es necesario investigar el fenómeno planteado ya que al conocer la relación entre la variable Gestión de Reclutamiento y Rendimiento laboral individual, permite a los directivos tomar decisiones que sirvan para mejorar la Gestión a nivel institucional o en todo caso para incrementar el rendimiento laboral individual lo cual traerá como consecuencia un mejor rendimiento e impulso para mejorar el éxito de la universidad.

La investigación se realiza bajo un sólido conocimiento teórico de las variables los cuales nos permite utilizar instrumentos para medir el resultado, el objetivo es determinar la relación entre Gestión de reclutamiento y rendimiento laboral del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020, se utilizó el Método general científico, y el método específico analítico-sintético, asimismo, la investigación fue básica de nivel relacional, con diseño no experimental de corte transversal. Para llevar a cabo la investigación se extrajo una muestra representativa de 176 trabajadores del personal no docente de universo de 324 trabajadores de personal no docente de la Universidad Peruana los Andes. En tal sentido, para el desarrollo del presente estudio se realizó de acuerdo a la siguiente estructura, la misma que cumple con los lineamientos establecidos:

Capítulo I.- el planteamiento del problema: descripción de la realidad problemática, delimitación del problema, formulación del problema, justificación y objetivos.

Capítulo II.- marco teórico: antecedentes, bases teóricas o científicas.

Capítulo III.-hipótesis: hipótesis general, hipótesis específico y variables (cuadro de operacionalización de variables).

Capítulo IV.- metodología: método de investigación, tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos y aspectos éticos de la investigación.

Capítulo V.- Resultados: descripción de resultados y contraste de hipótesis. Seguidamente se desarrolló análisis y discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, se presentó las referencias bibliográficas y anexos (matriz de consistencia, matriz de operacionalización, matriz de operacionalización del instrumento, la data de procesamiento de datos, el instrumento de investigación, consentimiento informado y evidencias).

Capítulo I

Planteamiento del Problema

1.1.Descripción de la Realidad Problemática

El proceso de reclutamiento en una organización es de vital importancia porque a partir de ello se podrá seleccionar al personal adecuado con las habilidades y talentos necesarios, para cumplir su labor con el mayor rendimiento y de esa manera lograr el cumplimiento de los objetivos de la organización (Salinas & Malpartida, 2020). Por ello, el proceso de reclutamiento debe ser planificado por el área de Recursos Humanos de la organización la cual debe asumir con responsabilidad el desafío de reclutar al personal adecuado.

Hoy en día para que una organización se convierta en un institución competitiva se requiere que el capital humano sea el adecuado, en consecuencia, es de importancia primordial que el proceso de planeación estratégica de la institución u organismo considere las metodologías adecuadas de reclutamiento y también de selección de personal de manera que se elijan a los mejores candidatos que aporten con sus conocimientos, habilidades y formas de enfrentar problemas de manera creativa, que en suma incremente el éxito de la institución (Rivera, 2019). Contar con el personal más

adecuado es garantizar que la organización sea competitiva. Hoy en día la competitividad y productividad ya no es un tema de contar con los medios materiales adecuados ni con la maquinaria de última generación, sino es que esto va acompañado de un personal que sea el adecuado.

Cómo podemos observar es de vital importancia contar con estrategias de reclutamiento de personal que garanticen que, el talento humano que ingrese a la organización sea el más idóneo y que el impacto que genere sea positivo, que van desde atender mejor hasta responder a las necesidades del usuario o consumidor de manera idónea (Chiavenato, 2009).

Si se quiere que nuestros usuarios sean atendidos de manera oportuna y con eficiencia entonces es fundamental que el reclutamiento sea el adecuado. Por el contrario, si el proceso de reclutamiento y de selección de personal no se realiza en las condiciones idóneas consecuentemente ingresarán a la institución personal poco capacitado que en vez de generar mayores índices de competitividad generarán una disminución de ésta lo cual trae como consecuencia un daño en la imagen institucional. En suma, reclutar al personal no docente adecuado garantiza la continuidad del éxito de la Universidad al contribuir con afianzar el prestigio de la Universidad Peruana Los Andes, si se recluta el personal no docente adecuado, la rotación del personal no será frecuente, lo que permitirá elevar la moral de los trabajadores; es por esto que el presente trabajo de investigación estudia el fenómeno de reclutamiento de personal no docente en la Universidad Peruana Los Andes en el año 2020, por lo que se requiere investigar sobre el proceso de reclutamiento del personal no docente, como es que éste se relaciona con el rendimiento laboral individual.

La Universidad Peruana Los Andes es una institución educativa de nivel superior de carácter privado sin fines de lucro, licenciada con Resolución de Consejo Directivo

N° 025-2020-SUNEDU/CD de fecha 13 de febrero del 2020, ubicado en la ciudad de Huancayo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín, su visión primordial es ser una universidad líder y competitiva en la formación profesional, investigación, y responsabilidad social comprendida con el desarrollo de la sociedad.

La Universidad Peruana Los Andes a la fecha no realiza un proceso de reclutamiento de personal no docente adecuado, esto a causa de las reposiciones judiciales donde el personal no docente realiza su proceso judicial amparado a la Ley N° 29497 Ley Procesa del Trabajo, bajo la modalidad de desnaturalización de contrato, teniendo como resultado el siguiente gráfico:

Figura 1

Porcentaje de la población del personal no docente



Nota: La figura representa el porcentaje del personal no docente de la UPLA.

Obtenido de la Oficina de RRH.

El mayor porcentaje del personal no docente es con contrato indeterminado, con reposición judicial, el mismo que imposibilita realizar un proceso adecuado de reclutamiento para así garantizar la buena gestión de la universidad.

En este contexto se toma como muestra de estudio al personal No Docente de los locales de Av. Giráldez N° 230 Huancayo y Av. Giráldez N° 231 Huancayo, teniendo como muestra el Libro de Reclamos, según el gráfico siguiente:

Figura 2

Porcentaje de reclamos periodo 2017



Nota: La figura representa el porcentaje de reclamaciones en el año 2017. Obtenido del Libro de Reclamaciones -UPLA.

- Oficina de Secretaria General con un 23% en quejas y reclamos, los estudiantes se quejan del mal trato que reciben y la pérdida de sus documentos la cual demora en sus trámites.
- Facultad de Ciencias de la Salud con un 15%, los estudiantes reclaman que reciben malos tratos y sugieren que cambien el personal.

Figura 3

Porcentaje de reclamos periodo 2018

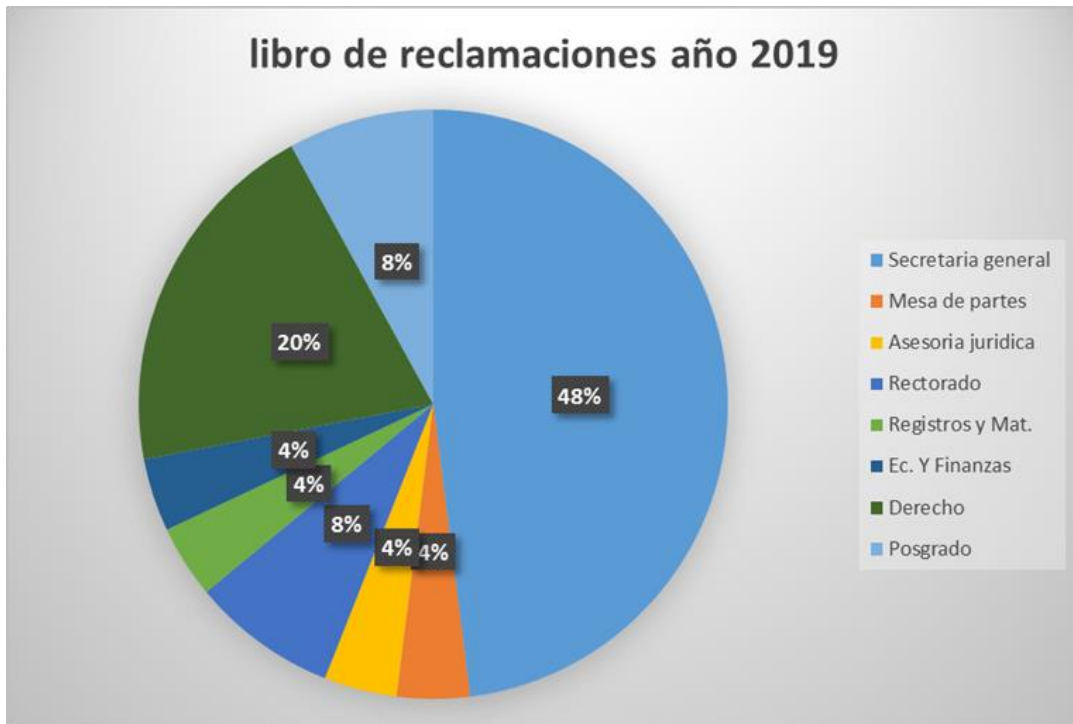


Nota: La figura representa el porcentaje de reclamaciones en el año 2018. Obtenido del Libro de Reclamaciones -UPLA.

- La oficina de secretaria general con un 36% vuelve a mostrar que es una de las oficinas con mayor reclamo por parte de los estudiantes y los más comunes es que tratan mal y no dan información adecuada al estudiante, sugieren que cambien el personal.
- Oficina de Admisión con un 12 %, por falta de información adecuada a los estudiantes sobre examen de admisión.

Figura 4

Porcentaje de reclamos periodo 2019



Nota: La figura representa el porcentaje de reclamaciones en el año 2019. Obtenido del Libro de Reclamaciones -UPLA.

- La oficina de Secretaría General con un 48%, los reclamos que hacen los estudiantes son los mismos que se mencionan en el Figura 1 y Figura 2.
- Oficinas Administrativas de la Facultad de Derecho con un 20% los estudiantes se quejan que los trabajadores no tienen vocación y dan mal trato al momento de preguntar por el trámite que vienen realizando.

Los hallazgos muestran una alta prevalencia de maltrato al usuario, por lo que, la selección de los datos se realiza mediante un muestreo aleatorio de cada uno de las oficinas de la universidad, con criterios de inclusión del personal no docente nombrado, con contrato indeterminado y contrato a plazo fijo, correspondiente a tres (03) años, haciendo un cálculo significativo con un nivel más alto al 48% de quejas por falta de un

correcto reclutamiento de personal y rendimiento laboral del personal no docente la Universidad Peruana Los Andes.

1.2. Delimitación del Problema

1.2.1. Delimitación Espacial

La investigación, se realizó en la ciudad de Huancayo en los ambientes de la Universidad Peruana Los Andes.

1.2.2. Delimitación Temporal

La investigación se desarrolló, tomando como referencia el año 2020.

1.2.3. Delimitación Conceptual

Gestión del Reclutamiento.

La investigación se desarrolló de acuerdo a lo mencionado por (Louffat, 2011) sostiene que el reclutamiento es un proceso propio de la Administración del Potencial Humano de la organización la cual tiene por objetivo atraer a la mayor cantidad de profesionales que cumplan con el perfil del puesto de trabajo que se necesita cumplir.

Rendimiento Laboral Individual.

La investigación se desarrolló bajo lo propuesto por (Gabini, 2018) sobre el rendimiento laboral individual donde lo concibe como el “valor total que la organización espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado; dicho valor, puede ser positivo o negativo, en función de que el trabajador presente un buen o mal rendimiento” (p.86).

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre gestión de reclutamiento y rendimiento laboral individual del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020?

1.3.2. Problemas Específicos

- **Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre gestión de reclutamiento y rendimiento en la tarea del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020?

- **Problema específico 2**

¿Qué relación existe entre gestión de reclutamiento y rendimiento en el contexto del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020?

- **Problema específico 3**

¿Qué relación existe entre gestión de reclutamiento y el comportamiento contraproducente del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020?

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación Social

La investigación socialmente se justifica porque los beneficiarios fue el personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes, ya que al estudiar cómo el reclutamiento afecta el rendimiento laboral individual, se llegó a establecer qué tanto se relaciona, por lo tanto, permitirá a tomar decisiones adecuadas y oportunas a los directivos de la Universidad Peruana Los Andes: Rector, Vicerrectores, Decanos y especialmente a la Oficina de Recursos Humanos y usuarios.

1.4.2. Justificación Teórica

Teóricamente la investigación se justifica en cuánto se hizo un análisis de las variables de estudio, lo cual permitió ampliar el conocimiento de la naturaleza de estas y la relación existente entre ellas, en el ámbito educativo universitario fundamentalmente en lo que se refiere a la Gestión de Reclutamiento del personal.

1.4.3. Justificación Metodológica

Metodológicamente la investigación se justifica en el sentido de que, para medir las variables de estudio se elaboró instrumentos basados en la teoría existente la misma que, permitió medir con mayor precisión el concepto de estudio, básicamente en el contraste de la hipótesis y antecedentes del marco teórico.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar cuál es la relación entre gestión de reclutamiento y rendimiento laboral individual del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020.

1.5.2. Objetivos Específicos.

- **Objetivo específico 1**

Establecer qué relación existe entre gestión de reclutamiento y rendimiento la tarea del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020.

- **Objetivo específico 2**

Establecer qué relación existe entre gestión de reclutamiento y rendimiento en el contexto del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020.

- **Objetivo específico 3**

Establecer qué relación existe entre gestión de reclutamiento y el comportamiento contraproducente del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales.

(Palate, 2016) en su tesis El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la organización Bioalimentar Cía. Ltda. Ecuador, investigó la incidencia del reclutamiento y selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores. De acuerdo a la metodología al cual se alineo la investigación, tuvo un enfoque cuantitativo y cualitativo, se realizó un estudio de campo y búsqueda de bibliografía, el nivel de estudio fue correlacional; asimismo, el tamaño de muestra fue de 81 personas de diferentes áreas. La técnica que se empleó fue la encuesta. Entre sus conclusiones detalló que en la empresa no especifica el procedimiento de reclutamiento y selección de personal afectando el desempeño y la calidad de trabajo, ocasionando conflictos interpersonales. No se ha establecido un manual para realizar la selección de personal en base a competencias lo que limita el ambiente laboral.

(Hernández, 2017) en su tesis Procesos de reclutamiento y selección de personal de las empresas que contratan deportados de los estados unidos de américa que entran al país por vía aérea, para optar el título profesional de Licenciada en

Administración de empresas por la Universidad Rafael Landívar, tuvo como objetivo principal: verificar si las empresas que contratan a retornados de los Estados Unidos de América utilizan un proceso de reclutamiento y selección de personal especial para las personas que fueron deportadas de dicho país. De acuerdo al marco metodológico la investigación corresponde al tipo: descriptiva de diseño no experimental de corte transversal, la población y muestra estuvo conformado por 30 sujetos de estudio, el instrumento principal de acopio de datos fue las entrevistas. Finalmente, el estudio concluye en que no todas las empresas que brindan este tipo de oportunidades y el número de deportados que piden empleo es muy bajo comparado con el número de deportaciones, por lo que no han implementado procedimientos especiales.

Asimismo, se determinó que la entrevista es el único proceso de selección que las empresas utilizan, ya que es muy difícil realizar el proceso de selección que generalmente se utiliza en Guatemala. Al respecto se recomienda: Implementación de un proceso de reclutamiento y selección de personal inclusivo y provechar las competencias y habilidades para guatemaltecos que tuvieron un retorno forzado al país.

(Barahona, 2016) en su tesis titulado El reclutamiento y la selección del personal en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa modas y textiles mundo azul, sustentada para optar el título profesional de Psicólogo Industrial por la Universidad Técnica de Ambato, tuvo como objetivo determinar la incidencia que tiene el reclutamiento y selección del personal en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa Modas y Textiles de Mundo Azul; de acuerdo a la metodología utilizada el enfoque de la investigación fue cualitativa y cuantitativa, método de investigación general método científico y otros metodos

complementarios; el tipo de estudio fue básica, nivel de investigación: correlacional, forma de recolección de datos fue la encuesta, finalmente llegó a la conclusión de que la empresa Modas y Textiles Mundo Azul, realiza la selección del personal de manera empírica adolece de conocimiento básicos y actuales. Por otro lado, cabe mencionar que la empresa no cuenta con instrumentos ni estrategias que validen un reclutamiento óptimo poniendo en riesgo el desarrollo, la sostenibilidad y el éxito empresarial. Al respecto recomiendan: Implementar un proceso de reclutamiento con las herramientas actuales que permita como consecuencia lograr un rendimiento óptimo de las funciones de los colaboradores.

(Olmos, 2018) en su Tesis denominado Proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Trade Hammer para mejor desempeño laboral y reducción de rotación del personal, sustentado en la Universidad Mayor de San Andrés, tuvo como objetivo general “analizar los métodos y procesos de reclutamiento y selección de personal que usa la empresa” (p.5). Finalmente concluye que, esta investigación ha permitido conocer de una manera rápida y eficiente el nivel de proceso de reclutamiento y selección del personal de la empresa Trade Hammer, identificando, que la empresa no cuenta con procesos definidos de reclutamiento, inducción, selección de personal y capacitación, lo que genera caos tanto en el rendimiento como en desarrollo productivo de la empresa Trade Hammer, este comportamiento y la falta de políticas hace que la rotación del personal es más frecuente o se realice contrataciones nuevas.

Por ende, se recomienda a la empresa Trade Hammer contar con profesionales capacitados en procesos de reclutamiento y selección de personal, para que en un menor tiempo los directivos de la empresa puedan realizar estos procesos con mayor eficiencia, esto con la finalidad de llevar al éxito a la empresa.

(Sánchez, 2020) en su tesis titulado Diseño de un sistema de reclutamiento y selección por competencias para disminuir la rotación en Sepronac. Cía. Ltda. Quito, para optar el grado de Maestro en Desarrollo del Talento Humano por la Universidad Andina Simón Bolívar, tuvo como objetivo central “determinar si la implementación de un diseño de reclutamiento y selección por competencias influye en la rotación del personal en la empresa Sepronac” (p.21). De acuerdo al marco metodológico, el tipo de investigación fue descriptivo, con un enfoque cualitativo y cuantitativo, diseño no experimental, asimismo, utilizó el método deductivo en el proceso de investigación. Finalmente, la investigación concluye en que el proceso de reclutamiento y selección del personal de la empresa Sepronac si tiene influencia en los índices de rotación de personal; esto sucede porque las técnicas para reclutar y seleccionar al personal idóneo son tradicionales u obsoletas, por ello, rotación del personal se incrementa cada mes en un promedio de 6.89%.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

(Vilcas, 2019) en su tesis La capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, sustentada para optar el grado de Maestro en Administración con mención en Administración por la Universidad Nacional de Educación, tuvo como objetivo general “determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Educación” (p.17), por consiguiente, la investigación se alineó al enfoque cuantitativo de tipo básica, diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional. Asimismo, la población estuvo conformado por 507 trabajadores administrativos y la muestra se determinó por 219 sujetos de estudio. Finalmente, la conclusión al cual se llegó fue que existe un nivel regular de capacitación y

desempeño de los trabajadores administrativos, lo que concluye que existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, siendo esto correlación positiva alta.

(Yupanqui, 2016) en su tesis titulado Proceso de reclutamiento, selección de personal y el desempeño laboral del personal de la IEP Virgen de la Asunción el Porvenir Trujillo, para optar el título profesional de Licenciado en Administración por la Universidad Nacional de Trujillo, tuvo como objetivo central “proponer un proceso de reclutamiento y de selección de personal que permita elevar el desempeño laboral del personal de la I.E.P. Virgen de la Asunción” (p.15), para lo cual en la investigación se utilizó el método inductivo – deductivo, hipotético deductivo, analítico – sintético; asimismo, como técnicas e instrumentos de acopio de datos se utilizó la observación, entrevista y encuesta, el diseño de investigación fue el no experimental descriptivo -transeccional. Finalmente, el estudio concluye en que el proceso de reclutamiento y selección del personal y evaluaciones de desempeño se viene desarrollando de forma incipiente lo cual trae consigo la no contratación del candidato que se ajuste al perfil del puesto requerido, pues, al no contar con el personal idóneo perjudicará el desempeño y desarrollo de las labores, perjudicando notablemente el prestigio de la institucional educativa.

(Castañeda, 2019) en su investigación denominada Propuesta de un modelo de gestión de Recursos Humanos por competencias para la mejora del desempeño de los colaboradores de la empresa Lácteos Huacariz, para optar el título profesional de Licenciado en Administración por la Universidad Nacional de Cajamarca, tuvo como objetivo proponer un modelo de gestión de recursos humanos por competencias, con la finalidad de mejorar el desempeño de los colaboradores. Por otro lado, la metodología utilizada fue la siguiente: tipo de

estudio aplicada, nivel descriptivo de diseño no experimental de corte transversal, se utilizaron métodos como el inductivo, deductivo, analítico-sintético, asimismo, la población estuvo conformado por 50 trabajadores y la muestra determinada fue de 33 sujetos de estudio a quienes se les aplicó las encuestas.

La conclusión principal de la investigación fue que al realizar un diagnóstico permitirá desarrollar procesos de la gestión de recursos humanos, cuya estrategia sería aplicar un proceso de capacitación, desarrollo y evaluación de la retroalimentación.

(Arriola, Bocanegra, y Sim, 2017) en su tesis Proceso de Reclutamiento y Selección en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú, sustentada para optar el grado de Magíster en Gestión Pública por la Universidad del Pacífico, plantea como objetivo determinar los factores que limitan el proceso de reclutamiento y selección. Fue una investigación básica explicativa, porque permitió conocer y precisar todos los factores que limitan el proceso de reclutamiento y selección del personal o postulantes a la escuela de oficiales de la Policía Nacional del Perú, En esta investigación se encontraron una serie de factores que limitan el proceso de reclutamiento y selección como la falta de un perfil general de competencias, deficiencias en las estructuras organizativas, entre otros. Asimismo, se propuso un cuadro de competencias con las que deberían contar los candidatos para ser más eficiente el proceso de selección.

(Manco, 2018) en la tesis titulada: Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica, para optar el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de Salud por la Universidad César Vallejo, Tuvo como problema general “¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el

Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue 2016?” (p.38), y por objetivo general “establecer la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue “(p.39). el tipo de estudio fue el tipo básico y tuvo un diseño no experimental transversal y correlacional. La población fue de 99 trabajadores de la constitución todo el personal departamento de patología clínica y anatomía patológica del hospital nacional Hipólito Unanue. Llegó a la conclusión de que si existe una relación directa y significativa entre el reclutamiento selección de personal y el desempeño laboral.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Gestión del Reclutamiento

(Louffat, 2011) sostiene que el reclutamiento es un proceso propio de la Administración del Potencial Humano de la organización la cual tiene por objetivo atraer a la mayor cantidad de profesionales que cumplan con el perfil del puesto de trabajo que se necesita cumplir.

(Chiavenato, 2009) señala que el proceso de reclutamiento sirve para atraer a la mayor cantidad de candidatos a la organización y de esa manera abastecer con suficientes candidatos su proceso de selección, además manifiesta que el reclutamiento es esencialmente un proceso de comunicación en la que la organización pone de conocimiento y divulga que está ofreciendo una oportunidad de empleo, implica tanto la comunicación y divulgación de que existe un puesto en la organización y en paralelo se atrae a los postulantes derecho empleo. Lo importante es atraer al mayor número de candidatos posibles que sean idóneos.

(Porret , 2010) afirma que el reclutamiento es una serie de procesos cuyo objetivo es atraer a los mejores candidatos potenciales que sean calificados, los cuales se sienten atraídos por la organización para ello se someten a una serie de pruebas selectivas, los procedimientos se dan envase a un sistema de información por el cual la organización de forma directa o indirecta comunica al mercado laboral las oportunidades para poder lograr un puesto en ella. El objetivo es atraer al máximo número de candidatos para que éstos sean seleccionados por su idoneidad. Este proceso de reclutamiento realizado de manera óptima requiere de un importante financiamiento en medios técnicos, económicos y de tiempo; ya sea que la propia organización se encargue del proceso o encargué a terceros el proceso siempre será costoso. Por lo tanto, se requiere de un análisis y meditación adecuada que permita cubrir el puesto de trabajo de forma natural sin precipitaciones.

Para que este proceso sea lo más adecuado las empresas algunas veces encargan esta labor de reclutamiento y Selección del personal a agencias especializadas o expertos en este procedimiento los cuales utilizarán técnicas de los correspondientes medios que se requieren para un reclutamiento y selección. en cambio, para las organizaciones pequeñas este proceso generalmente lo realiza el propio encargado de la administración del personal o en todo caso sí forman ternas y en conjunto elige al personal adecuado, en muchas ocasiones incluso el proceso es más sencillo ya que únicamente se requiere la aprobación del candidato por parte del jefe o encargado del área donde se requieren personal.

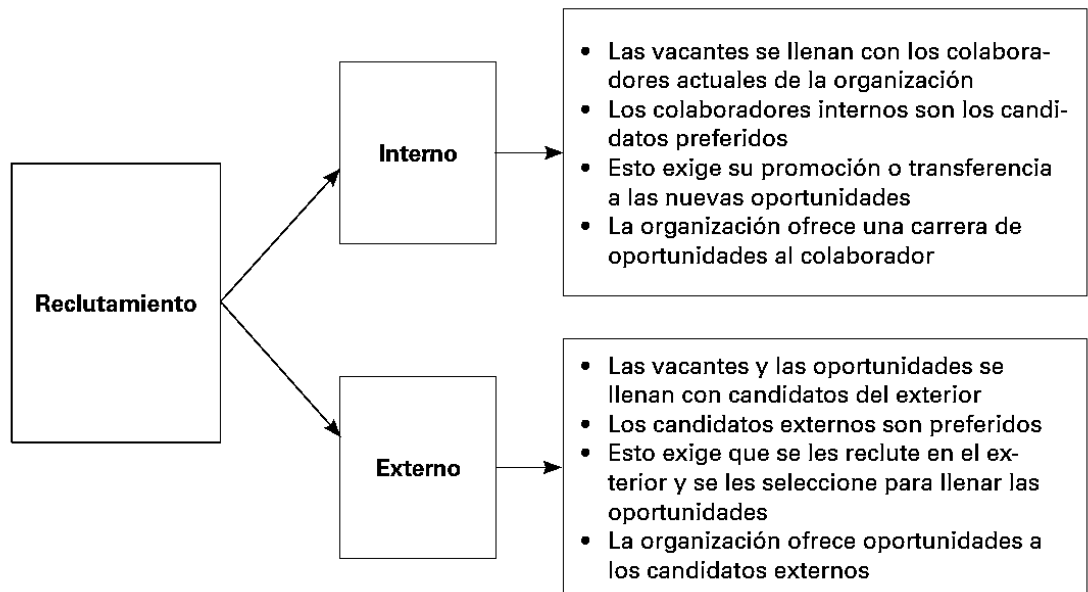
Reclutamiento Interno y Externo.

Todas las organizaciones como organismos vivos están en constante transformación y adaptación en el sector industrial en el cual se encuentran y por

supuesto esto hace que el equipo del personal tenga frecuentemente cambios en sus integrantes por ello las organizaciones deben de tener siempre abiertos el proceso de reclutamiento. El proceso de reclutamiento no necesariamente se da con candidatos externos a la institución, sino que también se puede reclutar de manera interna al personal que ya está en la organización por ello existen dos tipos de fuentes de reclutamiento el reclutamiento interno y el reclutamiento externo.

Como se aprecia en la figura 5, en el reclutamiento interno los candidatos son escogidos de los trabajadores que actualmente pertenecen a la organización a los cuales se les pretende ya sea promoverlos o transferirlos a áreas o labores mucho más complejas de la que actualmente desarrollan. La idea es buscar mejores candidatos internos que tengan las mejores competencias internas. Este proceso funciona a partir de la oferta de promociones en los puestos más altos ya sea en la misma área y otros más complejos en áreas superiores pero que implican y requieren otro tipo de habilidades o conocimientos más complejos. El reclutamiento interno de esa manera contribuye a tener actualizado el banco de talentos en la organización la cual servirá para reclutar en el futuro más candidatos en caso exista cambio de personal.

Figura 5

Fuentes de reclutamiento

Nota: La Figura muestra las características de las fuentes de reclutamiento.

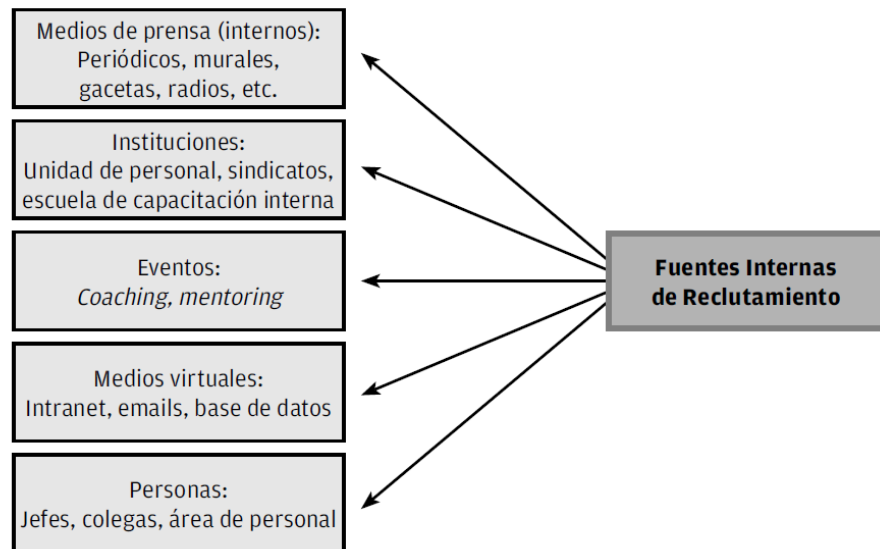
(Chiavenato, 2009)

(Chiavenato, 2009) afirma que el reclutamiento interno tiene ventajas tales como que el personal de la organización es aprovechado en otro entorno o nivel, los trabajadores actuales tienen la posibilidad desarrollarse profesionalmente lo cual constituye una motivación poderosa para hacer mejor su trabajo, se fideliza y se incentiva la identificación del trabajador con la empresa, el reclutamiento interno es ideal cuando no existe demasiados cambios en el contexto laboral, no se requiere hacer una introducción laboral, los candidatos a ser promovidos son conocidos y por ende se tiene conocimiento de sus talentos y habilidades y finalmente el costo de promover a una persona o trabajador en la institución es mucho menor que el costo del reclutamiento externo. Sin embargo, el reclutamiento de talento interno tiene desventajas tales como que se bloquean las nuevas ideas, las expectativas y experiencias que podrían aportar otro personal fuera del entorno, se pierde la posibilidad de salir de la rutina actual del empleado, no existen cambios en el área

de personal, los trabajadores se vuelven burócratas y mecanicistas, hay una tendencia a mantener la cultura organizacional existente y funciona como un sistema de reciclado del talento humano.

Figura 6

Fuentes internas de reclutamiento



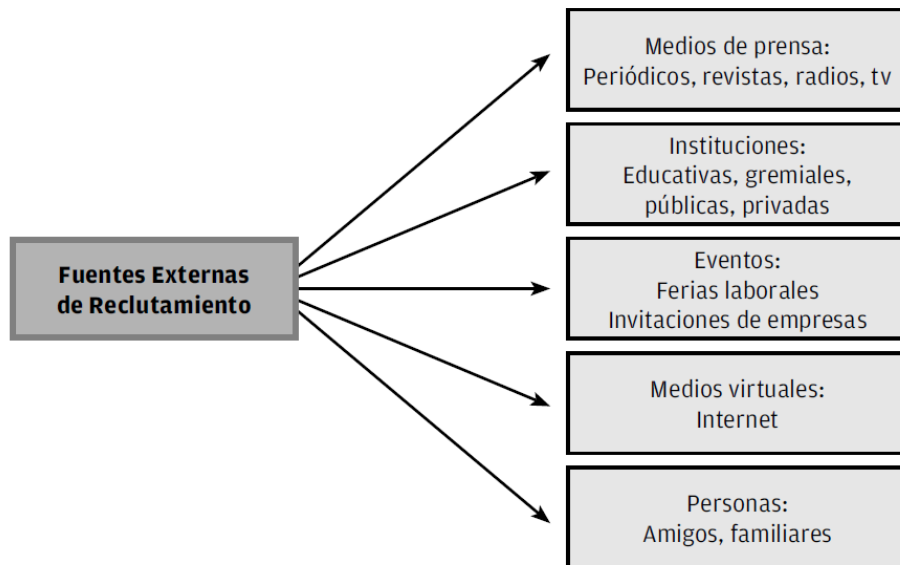
Nota: Elementos de las fuentes internas de reclutamiento. (Louffat, 2011).

El reclutamiento externo se enfoca en adquirir competencias externas de personal externo, es decir busca candidatos externos con la suficiente experiencia, habilidades y competencias que en la organización no existen. Por ello esta búsqueda de talento debe diseñar estrategias precisas y eficaces para alcanzar y atraer al mayor número de candidatos posibles. Una vez conseguidos estos deben estar sometidos a diferentes pruebas y ser evaluados mediante un proceso de selección (Chiavenato, 2009).

Las principales fuentes de reclutamiento externo son (Louffat, 2011):

Figura 7

Fuentes externas de reclutamiento.



Nota: Elementos de las fuentes internas de reclutamiento. (Louffat, 2011).

Las ventajas del reclutamiento externo son que se introducen nuevas personas con características diferentes a las que actualmente laboran en la institución es decir son talentos nuevos con habilidades nuevas y con expectativas nuevas, con el reclutamiento externo se incrementa el personal con nuevas destrezas y con nuevos conocimientos, la cultura organizacional puede enriquecerse, la organización interactuar de una manera más actualizada con el mercado de recursos humanos, el capital intelectual se enriquece. Lamentablemente también existen desventajas como que la motivación del trabajador actual se ve reducida ya que no tiene posibilidades de promoción, por lo tanto existe una reducción de la identificación del trabajador con la empresa, la propia naturaleza del reclutamiento externo requiere de planificación mucho más especializado y concreta acorde con los objetivos de la institución lo cual constituye en incurrir en costos más elevados, existe un proceso de socialización organizacional que debe de ser desarrollado y

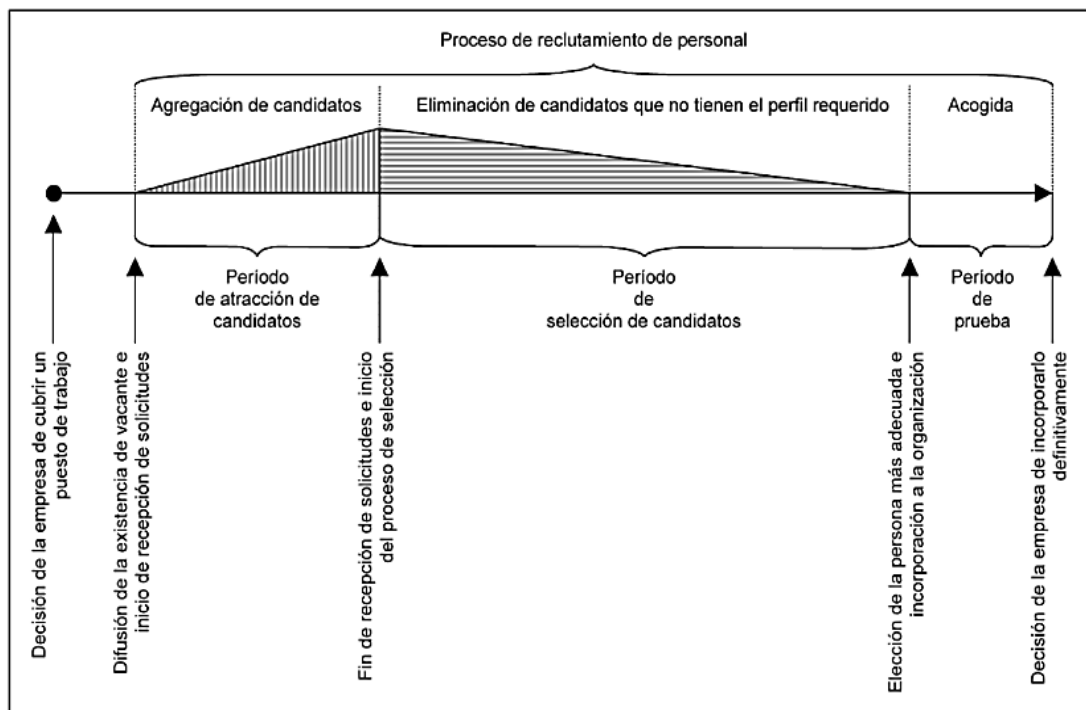
finalmente el proceso de reclutamiento externo es más inseguro, trabajoso y costoso que el reclutamiento interno (Chiavenato, 2009).

Dimensiones del Reclutamiento.

(Porret, 2010) propone el siguiente modelo de reclutamiento:

Figura 8

Sinopsis de proceso de reclutamiento



Nota: Se muestra la composición del modelo de reclutamiento. (Porret, 2010).

Para (Porret, 2010) el Proceso de reclutamiento de personal consiste en:

Poner de conocimiento a partir de diferentes medios de la existencia de una vacante en la institución u organismo lo cual significa apertura del proceso a partir de la recepción de solicitudes de los interesados.

Se establece un periodo de tiempo en el cual se busca atraer a los candidatos más idóneos a esto también se le conoce como agregar candidatos al proceso

A continuación, se culmina la recepción de solicitudes por parte de los interesados y se da inicio al proceso de selección.

Posteriormente viene un período en el cual se selecciona a los candidatos con mayor cumplimiento de perfil eliminando a los que no lo cumplen

Posteriormente se llega a elegir al candidato más adecuado y se procede a su incorporación a la empresa

Luego el personal escogido es sometido a un período en el cual se prueba que es el correcto para el puesto a cubrir a ese periodo también se le conoce como periodo de acogida

Finalmente, los directivos de la empresa toman la decisión de la incorporación definitiva del candidato.

Para Louffat (2011) el proceso de reclutamiento consiste:

- **Etapa 1:** requerimiento de la unidad orgánica en la cual se encuentra el puesto de trabajo que se requiere cubrir, este proceso se inicia cuando una de las áreas se genera una vacante disponible por múltiples razones entre las cuales podría ser producto del despido de un de un trabajador, la jubilación de un trabajador o la promoción de un trabajador a otra área opuesto o la generación de un nuevo cargo.
- **Etapa 2:** El área de personal recepciona el requerimiento de personal del área en la cual se genera el puesto de trabajo, y este requerimiento debe ejecutarse y cumplirse.
- **Etapa 3:** el área de personal se encarga de elaborar la convocatoria para ello se entrevista a los ejecutivos y directores del área solicitante, se revisa los manuales de organizaciones y funciones, así como se revisa el organigrama y se procede a elaborar la convocatoria la cual puede ser interna o externa o abierta.

- **Etapa 4:** el área de personal se encarga de contratar los medios más adecuado de acuerdo a los objetivos que se persiguen y se establece dónde y cuándo se publicarán la convocatoria.
- **Etapa 5:** el área de personal recepciona los documentos de los candidatos que postulan al puesto vacante.

2.2.2. Rendimiento Laboral Individual

(Murphy, 1989) el rendimiento laboral individual se entiende como conjunto de conductas que el personal de una determinada área presenta y que son importantes para lograr las metas y los objetivos de la organización.

(Koopmans y Bernaards, 2014) indican que el rendimiento laboral individual el trabajo presenta en el área de trabajo y que son de vital importancia para la consecución de las metas y objetivos tanto organizacionales como por áreas se debe entender que es un constructo multidimensional y que en todo momento son consecuencias y dependen del actuar del individuo como trabajador. Son comportamientos que están orientados a cumplir tanto con las tareas y exigencias obligaciones propias del área en la cual se encuentran trabajando es decir son comportamientos extras al comportamiento que como trabajador tienen.

(Cuenca, 2010) explica que cada tarea que se tiene dentro de la organización y en especial dentro de un área se puede definir en términos de lo que se requiere hacer y cómo se puede hacer. En este sentido se puede afirmar que el rendimiento es consecuencia de los resultados que se obtienen de la forma como estos se procesan teniendo en cuenta factores tanto cuantitativos y cualitativos en el proceso. En este sentido el rendimiento de un empleado depende del conocimiento que éste necesita para resolver diferentes situaciones y que además esté tenga las habilidades que se requieren así como las destrezas acordes con la actividad que se

pretende realizar y que sobre todo estén lo suficientemente motivados para lograr su objetivo en consecuencia el rendimiento no sólo depende de la racionalidad del comportamiento del trabajador sino también de conjunto de comportamientos que estos tengan, en otras palabras de los valores que estos practiquen.

La productividad en el centro laboral no depende únicamente de las variables individuales propias del trabajador, sino que también depende de contexto grupal en el que otorgan y desarrollan su trabajo, así en conjunto los valores que practican los trabajadores, la motivación que experimentan y la cultura que practican permitirán el cumplimiento de los objetivos en cuanto a rendimiento y permitirá que se planteen planes de mejora. En ese sentido la gestión del rendimiento constituye el objetivo principal de gestionar el recurso humano que constituyen equipos en las áreas intermedias de la organización en la cual se da lugar la verdadera motivación generando micro climas organizacionales por áreas en la cual se puede apreciar verdaderamente la contribución con el logro de los objetivos empresariales o quizás por el contrario contribuir al incumplimiento de estas.

(Aguinis, Joo, y Gottfredson, 2011) sostienen que cuando se gestiona adecuadamente el rendimiento laboral en una organización los beneficiarios directos son los trabajadores ya que a partir de lograr los objetivos organizacionales incrementan su sentido de autoestima presentando comportamientos que afianzan sus fortalezas como empleados y disminuyen sus debilidades. Por otro lado, el directivo que logran una fuerza laboral consistente logra que su reputación personal sea apreciada y valorada por los trabajadores de su entorno lo cual inspira a que los trabajadores sean más competentes y que disfruten del logro de su trabajo e incremento de su rendimiento. Toda buena gestión del rendimiento laboral obligatoriamente implementa actividades de índole administrativo más adecuados

al logro de los objetivos tratando de reducir el comportamiento inadecuado de alguno de los trabajadores, lo cual por supuesto facilita el cambio organizativo.

Dimensiones del Rendimiento Laboral Individual.

(Koopmans y Bernaards, 2014) sostiene que el rendimiento laboral individual está conformado por:

Rendimiento en el Área.

El rendimiento en la tarea, esta dimensión hace referencia a las conductas propias del trabajador respecto de sus labores técnicas del puesto en el que se desempeña, al planeamiento y organización del trabajo, el grado de alineamiento en la consecución de resultados, la priorización del trabajo que se realiza y de su eficiencia en la labor que desempeña.

El rendimiento en el Contexto.

El rendimiento en el contexto se refiere a todas las actividades laborales que tienen como orientación principal lograr y sostener el ambiente interpersonal y psicológico propios del trabajador que permite un mayor rendimiento en su área. También se consideran las iniciativas, asignaciones nuevas y retadoras, las actualizaciones de los conocimientos que poseen y el desarrollo de sus habilidades en las labores que realizan. Además, considera la capacidad del trabajador de adaptarse a los diferentes roles que su cargo requiere y también el adaptarse al ambiente donde realiza sus actividades laborales.

El comportamiento Contraproducente.

La tercera dimensión está compuesta por los comportamientos contraproducentes, que tienen su origen en cada uno de los trabajadores del área los cuales en el transcurrir del tiempo no permitirán que el área y la organización

cumpla con el logro de los objetivos y metas perjudicando con su actuar a la organización.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Gestión de Reclutamiento

(Louffat, 2011) sostiene que el reclutamiento es un proceso propio de la Administración del Potencial Humano de la organización la cual tiene por objetivo atraer a la mayor cantidad de profesionales que cumplan con el perfil del puesto de trabajo que se necesita cumplir.

Dimensiones.

Requerimiento de la Unidad Orgánica.

Consiste en la necesidad que tiene la empresa para cubrir una plaza, por ende, definen el modelo de contratación más adecuado al puesto de trabajo requerido.

Recepción del Requerimiento.

Es la segunda etapa del proceso de gestión de reclutamiento que consiste en la recepción del requerimiento del personal del área que lo está solicitando o necesita cubrir una plaza.

Elaboración de la Convocatoria.

Consiste en diseñar la convocatoria de acuerdo a los documentos de gestión para contratación de personal de la empresa, y a la vez, tomando en cuenta los criterios planteados por los ejecutivos a cargo.

Contratación de Medios.

La contratación de medios consiste en escoger la vía más adecuada para hacer llegar la convocatoria al segmento del mercado laboral más óptimo,

con la finalidad de captar al mayor número de candidatos que cumplen con el perfil requerido.

Recepción de los Documentos.

Es la última etapa de la gestión de reclutamiento, la cual consiste en recepción de documentos de los candidatos que postulan para la plaza vacante, que posteriormente será evaluados muy detalladamente.

2.3.2. Rendimiento Laboral Individual.

(Gabini, 2018) define al rendimiento laboral individual como el “valor total que la organización espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado; dicho valor, puede ser positivo o negativo, en función de que el trabajador presente un buen o mal rendimiento” (p.86).

(Murphy, 1989) el rendimiento laboral individual se entiende como conjunto de conductas que el personal de una determinada área presenta y que son importantes para lograr las metas y los objetivos de la organización.

Dimensiones.

Rendimiento en la Tarea.

Son aquellas conductas del colaborador respecto a sus labores desempeñados, al planeamiento y organización del trabajo con un enfoque a resultados, así como también a lo eficientes que pueden llegar hacer en el puesto en el que labora.

Rendimiento en el Contexto.

Son todas aquellas actividades laborales enfocados a lograr un equilibrio en el ambiente interpersonal y psicológico del trabajador, Está muy

relacionado a cómo responde el trabajador al cambio (iniciativas, ideas innovadoras, etc.).

Comportamiento Contraproducente.

Es la actitud que muestra el trabajador frente a su entorno laboral (organización), perjudicando el logro de objetivos y metas de la organización.

Capítulo III

Hipótesis

3.1. Hipótesis General

Existe relación significativa y directa entre gestión de reclutamiento y rendimiento laboral individual del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020.

3.2. Hipótesis Específicos

- **Hipótesis específica 1**

Existe relación significativa entre gestión de reclutamiento y rendimiento en la tarea del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020.

- **Hipótesis específica 2**

Existe relación significativa entre gestión de reclutamiento y rendimiento en el contexto del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020.

- **Hipótesis específica 3**

Existe relación significativa entre gestión de reclutamiento y comportamiento contraproducente del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020.

3.3. Variables

Tabla 1
Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1. Gestión de Reclutamiento	La gestión del reclutamiento es un proceso propio de la Administración del Potencial Humano de la organización, la cual tiene por objetivo atraer a la mayor cantidad de profesionales que cumplan con el perfil del puesto de trabajo que se necesita cumplir (Louffat, 2011).	La gestión del reclutamiento se mide a partir del requerimiento de la unidad orgánica, la recepción del requerimiento, la elaboración de la convocatoria, contratación de los medios y la recepción de documentos utilizando una escala tipo Likert (ordinal).	Requerimiento de la unidad orgánica	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Política sobre cubrimiento de vacantes. ✓ Tiempo de duración de la solicitud de vacante. ✓ Participación del jefe de área. ✓ Nivel de vacantes que se generan por despido ✓ Nivel de vacantes que se generan por jubilación. ✓ Nivel de vacantes que se generan por promoción. 	Ordinal 1.- Totalmente en desacuerdo 2.- En desacuerdo 3.- Ni en desacuerdo ni de acuerdo 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo
			Recepción del requerimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Duración de la solicitud de recepción de vacante. 	
			Elaboración de la convocatoria	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manual de reclutamiento ✓ Referencias personales y laborales ✓ Antecedentes competencias y técnicas ✓ Aplicación de pruebas psicológicas y psicométricas ✓ Convocatoria interna ✓ Convocatoria externa ✓ Convocatoria mixta ✓ Periodo de prueba ✓ Pre entrevista 	
			Contratación de medios	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presupuesto ✓ Uso de medios internos ✓ Uso de medios externos 	
			Recepción de los documentos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Base de datos postulantes ✓ Verificación de la veracidad de documentos 	
V2. Rendimiento Laboral Individual	(Gabini, 2018) sobre el rendimiento laboral individual donde lo concibe como el “valor total que la organización espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado; dicho valor, puede ser positivo o negativo, en función de que el trabajador presente un buen o mal rendimiento” (p.86).	El rendimiento laboral individual se mide a partir del rendimiento de tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos contraproducentes utilizando una escala de Likert (ordinal).	Rendimiento en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiempo y esfuerzo en las tareas ✓ Creatividad en las soluciones ✓ Tareas laborales desafiantes ✓ Emprendimiento de nuevas tareas ✓ Logro de resultados ✓ Actualización de conocimientos ✓ Búsqueda de desafíos 	Ordinal 1.- Totalmente en desacuerdo 2.- En desacuerdo 3.- Ni en desacuerdo ni de acuerdo 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo
			Rendimiento en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Quejas ✓ Aspectos negativos ✓ Problemas laborales ✓ Concentración en aspectos negativos del trabajo ✓ Comentarios negativos con no trabajadores 	
			Comportamientos contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificación del trabajo ✓ Habilidades laborales ✓ Participación en reuniones ✓ Planificación laboral 	

Capítulo IV

Metodología

4.1. Método de Investigación

Método General de Investigación.

El método que orientó a la investigación en todo momento fue el método científico que de acuerdo a (Ñaupas, et al., 2014) consiste en una serie de pasos que justamente corresponde en el esquema de investigación presente, la ventaja del método científico es que para utilizarlo se consideran los principios, las leyes y teorías referentes al fenómeno de estudio.

Método Específico de Investigación.

El método específico a utilizarse fue el método analítico-sintético ya que se analizó cada una de las dimensiones de la variable de la gestión del reclutamiento y rendimiento laboral individual y posteriormente sobre esta base de manera holística se llegó a establecer nuevos conocimientos, este método estuvo basado en la inducción y deducción (Arias, 2012).

4.2. Tipo de Investigación

La presente investigación fue de tipo básica, también lo catalogan como pura o fundamental, ya que el fin de este tipo de estudio es construir un nuevo conocimiento científico que enriquecerá a los resultados de estudios anteriores (Ñaupas et al., 2014).

Para lo cual se utilizó las teorías sobre la Gestión de Reclutamiento y Rendimiento Laboral de los diferentes autores de la Gestión del Talento Humano, que sirvieron como base para cumplir con los objetivos de la investigación presente; asimismo, el resultado de este estudio sirva de apoyo para la Universidad Peruana Los Andes.

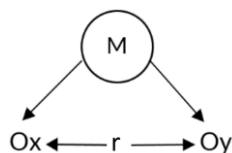
4.3. Nivel de Investigación

El nivel de investigación fue el correlacional porque se busca establecer si ambas variables de estudio estuvieron relacionadas de forma positiva o de forma negativa este tipo de estudios no indican causalidad es decir no existe una variable la cual se pueda llevar independiente y otra variable dependiente (Carrasco, 2005).

4.4. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación fue no experimental porque no se manipularon las variables de estudio y es de corte transversal debido a que la información fue recabada una sola vez (Carrasco, 2005).

Gráficamente tenemos:



Donde:

M: muestra

Ox: Gestión del reclutamiento

Oy: Variable rendimiento laboral individual

4.5. Población y Muestra

4.5.1. Población

La población está compuesta por 324 personal no docentes de los cuales se tiene:

- Personal no docente nombrado 37
- Personal no docente con contrato indeterminado 272
- Personal no docente con contrato a plazo fijo 15

4.5.2. Muestra

El tamaño de muestra se calculó con la siguiente formula (población conocida):

$$n = \frac{N * P * Q * Z_{\alpha/2}^2}{N * P * Q * Z_{\alpha/2}^2 + e^2 * (N - 1)}$$

Donde:

N: Población=324

P: Proporción de personas que concuerdan que existe relación=0.5

Z: Valor critico ara un nivel de confianza del 95%=1.96

E: Margen de error=0.05

Se obtuvo:

$$n = \frac{N * P * Q * Z_{\alpha/2}^2}{P * Q * Z_{\alpha/2}^2 + E^2 * (N - 1)} = \frac{324 * 0.5 * 0.5 * 1.96^2}{0.5 * 0.5 * 1.96^2 + 0.05^2 * (323)} = 176$$

El tamaño de muestra a estudiar fue 176 personal no docente, distribuidos por estratos en:

- Personal no docente nombrado 37 → $37 * (176/324) = 20$
- Personal no docente con contrato indeterminado 272 → $272 * (176/324) = 147.75 \approx 148$

- Personal no docente con contrato $15 \rightarrow 15 * (176/324) = 8.147 \approx 8$

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.6.1. Técnicas de Recolección de Datos

La técnica que se utilizó fue la técnica de la encuesta la cual es un conjunto de procedimientos mediante el cual se pretende recolectar la información de los involucrados en el fenómeno de estudio (Ñaupás, 2014).

4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, la cual se indica que es un conjunto de procedimientos mediante el cual se pretende recolectar la información de los involucrados en el fenómeno de estudio y es el más importante en las ciencias sociales (Hernández, et al., 2014).

Por tanto, el instrumento de la investigación se elaboró por cada variable de estudio. En caso de la primera variable Gestión de Reclutamiento, mediante las cinco dimensiones Requerimiento de la unidad orgánica, Recepción del requerimiento, elaboración de la convocatoria, contratación de medios y recepción de los documentos, se formuló indicadores necesarios para medir la Variable de estudio. A su vez, se formuló 21 items o enunciados que devienen de los indicadores ya formulados, la cual da lugar a la formulación del cuestionario; dichos enunciados tienen cinco opciones de respuestas de tipo Likert (1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni en desacuerdo ni de acuerdo, 4. de acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo).

Por otro lado, para la segunda variable Rendimiento Laboral Individual, mediante sus tres dimensiones Rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamiento contraproducente, que a través de ello se formuló indicadores necesarios para medir la Variable de estudio. A su vez, se formuló 16 items o

enunciados que devienen de los indicadores ya formulados, la cual da lugar a la formulación del cuestionario; dichos enunciados tienen cinco opciones de respuestas de tipo Likert (1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni en desacuerdo ni de acuerdo, 4. de acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo).

4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Las técnicas de procesamiento y análisis de datos pertenecen a las técnicas paramétricas y no paramétricas de acuerdo al tipo de variable que en nuestro caso son variables cualitativas medidas a partir de una escala de Likert (Arias, 2012). Asimismo, se utilizó el programa Excel para organizar los datos y el programa SPSS V26 para el procesamiento de datos, que posteriormente dieron lugar a la presentación de los resultados.

4.8. Aspectos Éticos de la Investigación

Para la recolección de la información, cada uno de los elementos que formaron parte de la muestra, fue informado adecuadamente sobre el objetivo de la investigación recalando en todo momento que únicamente los instrumentos se aplican con fines netamente académicos, sin perjuicio de ningún personal no docente o autoridad correspondiente. Además, los datos fueron procesados de manera fidedigna representando y buscando en todo momento la verdad del fenómeno en estudio.

Capítulo V

Resultados

5.1. Resultados

En seguida se procederá a describir los resultados obtenidos a través de la aplicación de las encuestas de ambas variables de estudio junto a sus dimensiones. Siendo así, en primer lugar, se describirá los resultados (tablas y figuras) de la variable independiente Gestión de reclutamiento y sus cinco dimensiones, las cuales son: requerimiento de la unidad orgánica, recepción, elaboración de la convocatoria, contratación de medios y recepción de los documentos. Seguido a ello se describirá los resultados de la variable dependiente rendimiento labora individual, junto a sus dimensiones las cuales son: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamiento contraproducente.

Para el cálculo de la variables y dimensiones, fue mediante la estadística descriptiva (tablas y figuras), las cuales fueron arrojados a través del programa SPSS V26, que se presenta seguidamente.

5.1.1. Resultados de la Variable Gestión de Reclutamiento

A continuación, se presenta los resultados de la primera variable Gestión de Reclutamiento y sus Dimensiones correspondientes.

Tabla 2

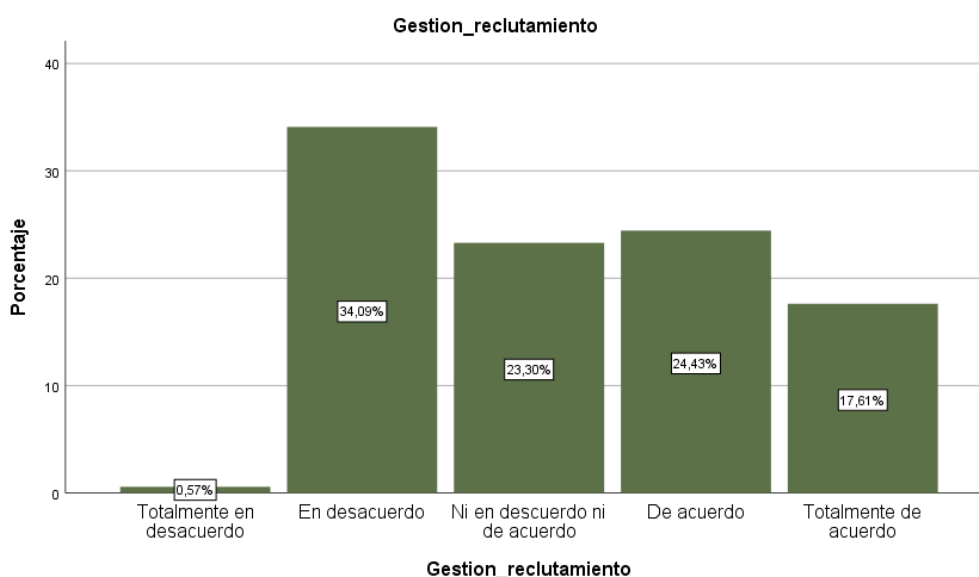
Puntos porcentuales de la variable Gestión de Reclutamiento

		Gestión de reclutamiento			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,6	,6	,6
	En desacuerdo	60	34,1	34,1	34,7
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	41	23,3	23,3	58,0
	De acuerdo	43	24,4	24,4	82,4
	Totalmente de acuerdo	31	17,6	17,6	100,0
Total		176	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia a través de la aplicación de las encuestas.

Figura 9

Puntos porcentuales de la variable Gestión de Reclutamiento



Nota: deviene de la tabla 2.

Interpretación.

De acuerdo a la tabla 2 y la figura 9, se aprecia lo siguiente:

De los encuestados, sobre gestión de reclutamiento, el 0.6% (1) señala que está totalmente en desacuerdo con la gestión de reclutamiento institución, mientras que el 34.1% (60) manifiesta que está en desacuerdo, por otro lado, el 23.3% (41)

señala que no está en desacuerdo ni de acuerdo, asimismo, el 24.2% (43) consideran estar de acuerdo, por último, el 17.6% (31) indica que están totalmente de acuerdo. En base a estas opiniones, se deduce que la mayoría del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes consideran estar en desacuerdo y, por otro lado, ni de acuerdo ni desacuerdo con la gestión de reclutamiento que se presenta en dicha institución.

Tabla 3

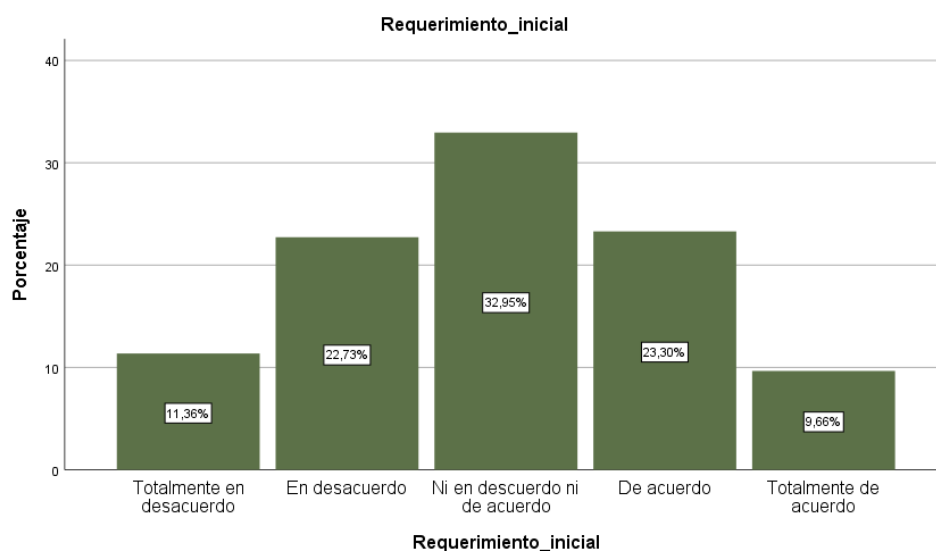
Puntos porcentuales de la dimensión Requerimiento de la unidad orgánica.

		Requerimiento de la Unidad Orgánica			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	20	11,4	11,4	11,4
	En desacuerdo	40	22,7	22,7	34,1
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	58	33,0	33,0	67,0
	De acuerdo	41	23,3	23,3	90,3
	Totalmente de acuerdo	17	9,7	9,7	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a través de la aplicación de las encuestas.

Figura 10

Puntos porcentuales de la dimensión Requerimiento de la unidad orgánica.



Nota: deviene de la tabla 3.

Interpretación.

En relación a la tabla 3 y la figura 10, se manifiesta lo siguiente:

De los encuestados sobre el requerimiento de la unidad orgánica, el 11.4% (20) manifiestan que están totalmente en desacuerdo con el requerimiento dado por la unidad orgánica que exige cubrir una plaza, mientras que el 22.7% (40) señala que está en desacuerdo, por otro lado, el 33% (58) indica que están ni en desacuerdo ni de acuerdo, asimismo, el 23.3% (41) señalan estar de acuerdo, y, por último, solo el 9.7% (17) indicaron estar totalmente de acuerdo. En base a estas afirmaciones se deduce que la mayoría del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes están en desacuerdo, por otro lado, ni de acuerdo ni en desacuerdo con el requerimiento de la unidad orgánica, ya que el requerimiento de cubrir una plaza es por despido y jubilación del personal.

Tabla 4

Puntos porcentuales de la dimensión Recepción

		Recepción			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	6,3	6,3	6,3
	En desacuerdo	112	63,6	63,6	69,9
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	53	30,1	30,1	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia a través de la aplicación de las encuestas.

Figura 11

Puntos porcentuales de la dimensión Recepción

Nota: deviene de la tabla 4.

Interpretación.

Respecto a la tabla 4 y la figura 11, se aprecia lo siguiente:

De total de los encuestados, sobre recepción de requerimiento, el 6.3% (11) manifiestan que están totalmente en desacuerdo con la recepción del requerimiento, mientras que el 63.6% (112) señala que están en desacuerdo, y, por último, el 30.1% (53) consideran no estar en desacuerdo ni de acuerdo. En base a estas afirmaciones se deduce que, la mayoría del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes están en desacuerdo con la recepción de requerimiento, ya que el tiempo para cubrir dicha plaza es muy corto, por ende, la recepción del requerimiento al dar poco tiempo, el trabajo es muy apresurado.

Tabla 5

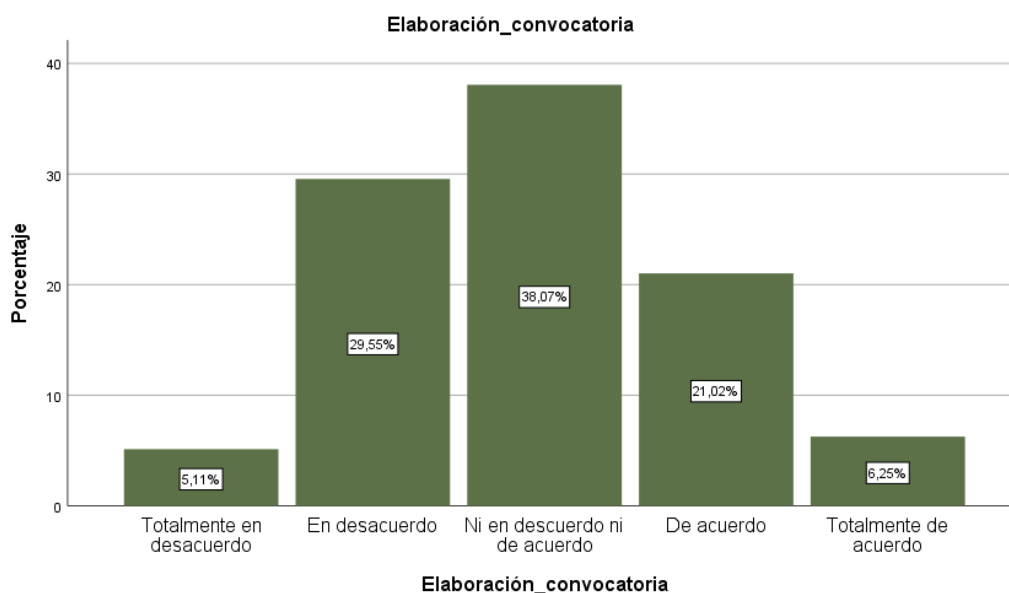
Puntos porcentuales de la dimensión Elaboración de la convocatoria.

Elaboración de la convocatoria					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	5,1	5,1	5,1
	En desacuerdo	52	29,5	29,5	34,7
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	67	38,1	38,1	72,7
	De acuerdo	37	21,0	21,0	93,8
	Totalmente de acuerdo	11	6,3	6,3	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia a través de la aplicación de las encuestas.

Figura 12

Puntos porcentuales de la dimensión Elaboración de la convocatoria



Nota: deviene de la tabla 5.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 5 y la figura 12, se aprecia lo siguiente:

Del total de encuestados, sobre elaboración de la convocatoria, el 5.1% (9) manifiesta estar totalmente en desacuerdo con la forma de elaboración de la convocatoria, mientras que el 29.5% (52) señala estar en desacuerdo, por otro lado, el 38.1% (67) afirma que no está en desacuerdo ni de acuerdo, asimismo, el 21.0%

(37) indica estar de acuerdo y por último solo el 6.3% (11) considera estar totalmente de acuerdo. Dadas estas opiniones se deduce que la mayoría del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes están en desacuerdo, y por otro lado, ni en desacuerdo ni de acuerdo con la elaboración de la convocatoria, ya que existe algunas deficiencias en las bases y lineamiento para la elaboración de dicha convocatoria.

Tabla 6

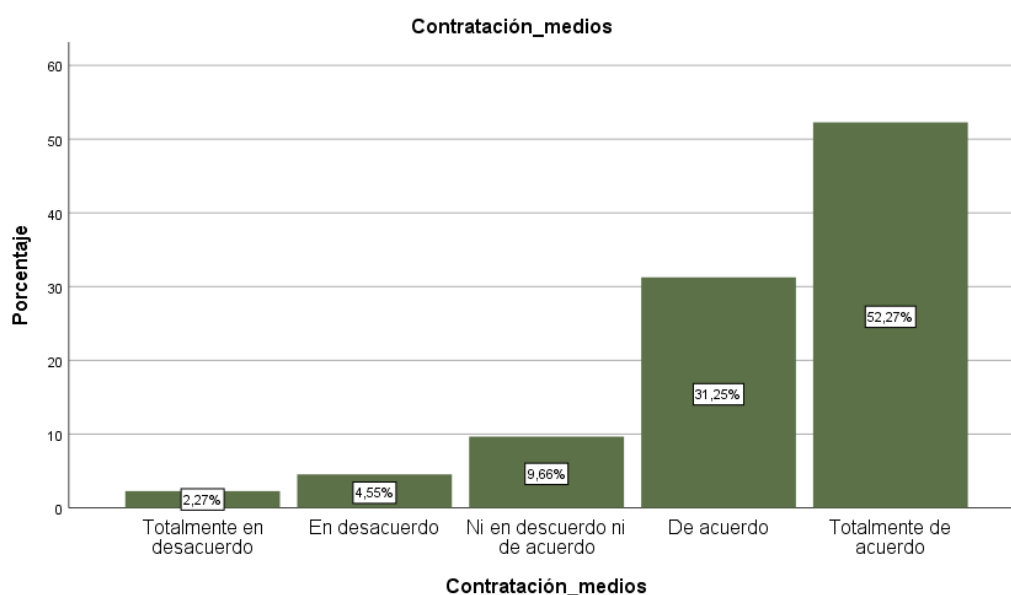
Puntos porcentuales de la dimensión Contratación de medios.

Contratación de medios					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	2,3	2,3	2,3
	En desacuerdo	8	4,5	4,5	6,8
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	17	9,7	9,7	16,5
	De acuerdo	55	31,3	31,3	47,7
	Totalmente de acuerdo	92	52,3	52,3	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia a través de la aplicación de las encuestas.

Figura 13

Puntos porcentuales de la dimensión Contratación de medios.



Nota: deviene de la tabla 6.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 6 y la figura 13, se manifiesta lo siguiente:

De los encuestados, sobre contratación de medios, el 2.3% (4) manifiesta estar totalmente en desacuerdo con la contratación de medios para el reclutamiento del personal, asimismo, el 4.5% (8) señala estar en desacuerdo, mientras que el 9.7% (17) consideran estar ni en desacuerdo ni de acuerdo, por otro lado, el 31.3% (55) afirman que están de acuerdo, y, por último, el 52.3% (92) consideran estar totalmente de acuerdo. Dicho esto, se deduce que la mayoría del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes están totalmente de acuerdo con la contratación de medios para realizar el reclutamiento del personal, ya que consideran que optan por los más efectivos y óptimos.

Tabla 7

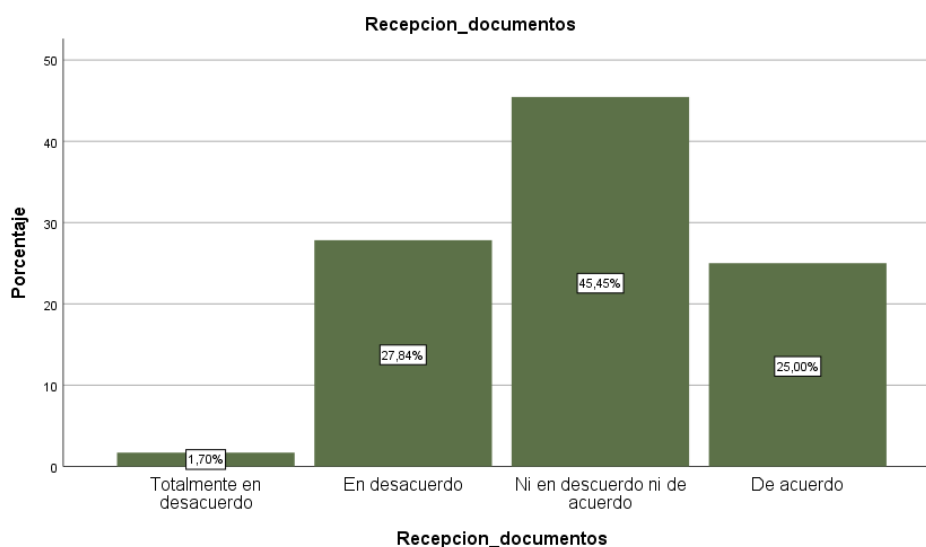
Puntos porcentuales de la dimensión Recepción de documentos.

		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	1,7	1,7	1,7
	En desacuerdo	49	27,8	27,8	29,5
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	80	45,5	45,5	75,0
	De acuerdo	44	25,0	25,0	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia a través de la aplicación de las encuestas.

Figura 14

Puntos porcentuales de la dimensión Recepción de documentos.



Nota: deviene de la tabla 7.

Interpretación.

En relación a la tabla 7 y la figura 14, se aprecia lo siguiente:

De los encuestados, sobre recepción de documentos, el 1.7% (3) manifiesta que están totalmente en desacuerdo, mientras que el 27.8% (49) señala que están en desacuerdo, asimismo el 45.5% (80) indica que no está en desacuerdo ni de acuerdo, y, por último, el 25% considera que están de acuerdo. En base a estas afirmaciones se deduce que casi la mitad del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes no están en desacuerdo ni de acuerdo con la recepción de documentos de los candidatos, es decir, su posición es indiferente, a pesar que cuentan con una base de datos bien organizada.

5.1.2. Resultados de la Variable Rendimiento Laboral Individual

En seguida se describen los resultados de la segunda variable Rendimiento Laboral Individual y sus tres dimensiones correspondientes.

Tabla 8

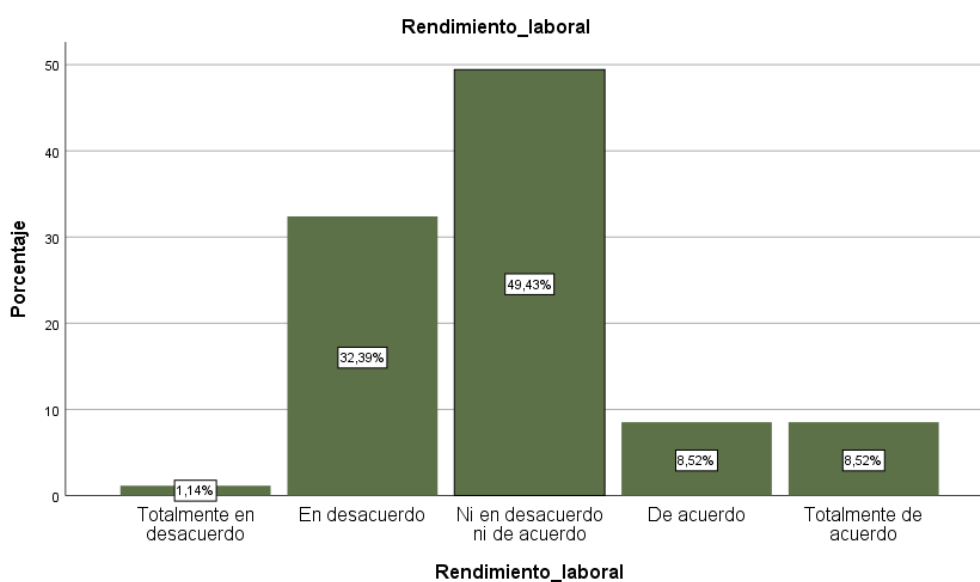
Puntos porcentuales de la variable Rendimiento laboral individual

		Rendimiento laboral individual			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	2	1,1	1,1	1,1
	En desacuerdo	57	32,4	32,4	33,5
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	87	49,4	49,4	83,0
	De acuerdo	15	8,5	8,5	91,5
	Totalmente de acuerdo	15	8,5	8,5	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia a través de la aplicación de las encuestas.

Figura 15

Puntos porcentuales de la variable Rendimiento laboral individual



Nota: deviene de la tabla 8.

Interpretación.

En relación a la tabla 8 y la figura 15, se manifiesta lo siguiente:

De los encuestados, sobre el rendimiento laboral individual, solo el 1.1% (2) manifiesta estar totalmente en desacuerdo con el rendimiento laboral de sus compañeros de trabajo en la institución, mientras que el 32.4% (57) señala que estar

en desacuerdo, por otro lado, el 49.4% (87) indica que esta ni en desacuerdo ni de acuerdo, asimismo, el 8.5% (15) señala que están de acuerdo, y, por último, el otro 8.5% (15) afirman estar totalmente de acuerdo. Dadas las opiniones se deduce que casi la mitad del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes no están en desacuerdo ni de acuerdo con el rendimiento laboral individual de sus compañeros de trabajo, por ende, se afirma que esa indiferencia no da certeza del rendimiento que presentan el personal no docente de dicha institución.

Tabla 9

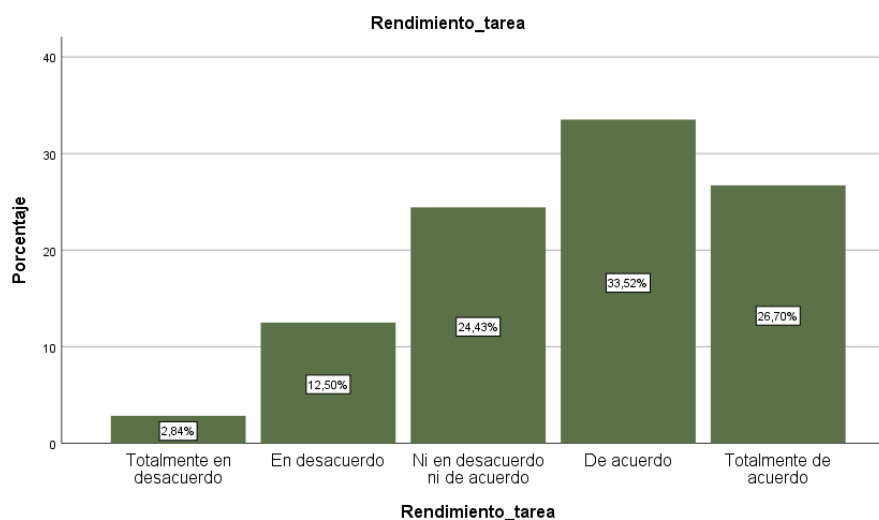
Puntos porcentuales de la dimensión Rendimiento en la tarea.

Rendimiento en la tarea					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	2,8	2,8	2,8
	En desacuerdo	22	12,5	12,5	15,3
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	43	24,4	24,4	39,8
	De acuerdo	59	33,5	33,5	73,3
	Totalmente de acuerdo	47	26,7	26,7	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia a través de la aplicación de las encuestas.

Figura 16

Puntos porcentuales de la dimensión Rendimiento en la tarea.



Nota: deviene de la tabla 9.

Interpretación.

Según a la tabla 9 y la figura 16, se aprecia lo siguiente:

De los encuestados, sobre rendimiento en la tarea, el 2.8% (3) manifiesta que están totalmente en desacuerdo con el rendimiento en las tareas de sus compañeros, mientras que el 12.5% (5) consideran estar en desacuerdo, asimismo, el 24.4% (43) señala estar ni en desacuerdo ni de acuerdo, asimismo el 33.5% (59) manifiesta estar de acuerdo, y, por último, el 26.7% (47) consideran estar totalmente de acuerdo. En base a estas opiniones se afirma que la mayoría del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes están de acuerdo y totalmente de acuerdo con el rendimiento en las tareas de sus compañeros (partner).

Tabla 10

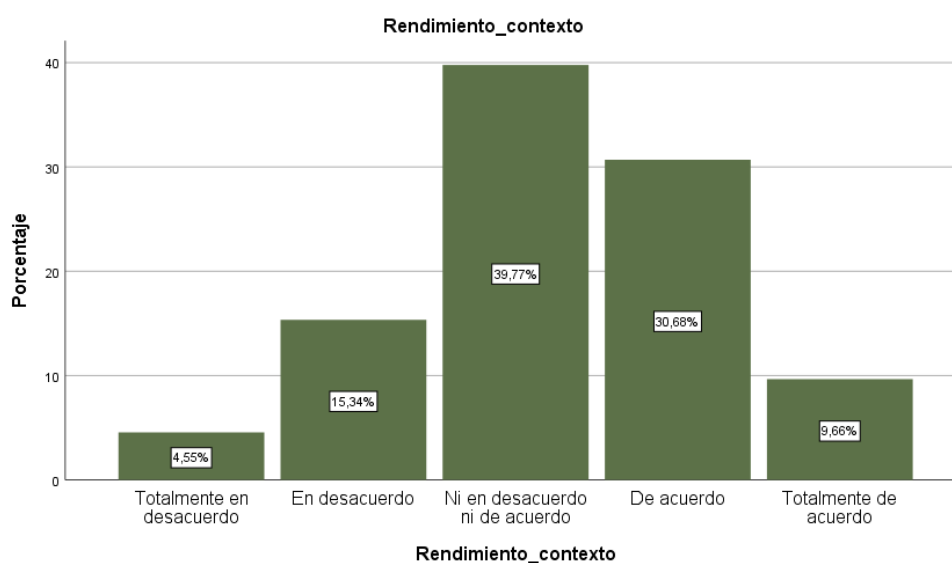
Puntos porcentuales de la dimensión Rendimiento en el contexto

		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	4,5	4,5	4,5
	En desacuerdo	27	15,3	15,3	19,9
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	70	39,8	39,8	59,7
	De acuerdo	54	30,7	30,7	90,3
	Totalmente de acuerdo	17	9,7	9,7	100,0
Total		176	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia a través de la aplicación de las encuestas.

Figura 17

Puntos porcentuales de la dimensión Rendimiento en el contexto



Nota: tabla 10.

Interpretación.

Según a la tabla 10 y la figura 17, se aprecia lo siguiente:

De los encuestados, sobre rendimiento en el contexto, el 4.5% (8) manifiesta que están totalmente en desacuerdo con el rendimiento en el contexto de sus compañeros, mientras que el 15.3% (27) señala que están en desacuerdo, asimismo, el 39.8% (70) consideran estar ni en desacuerdo ni de acuerdo, por otro lado, el 30.7% (54) afirma que están de acuerdo, y, por último, solo el 9.7% (17) señala que están totalmente de acuerdo. En base a estas opiniones se afirma que la mayoría del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes no están en desacuerdo ni de acuerdo, por otro lado, están de acuerdo con el rendimiento en el contexto del personal no docente de la UPLA.

Tabla 11

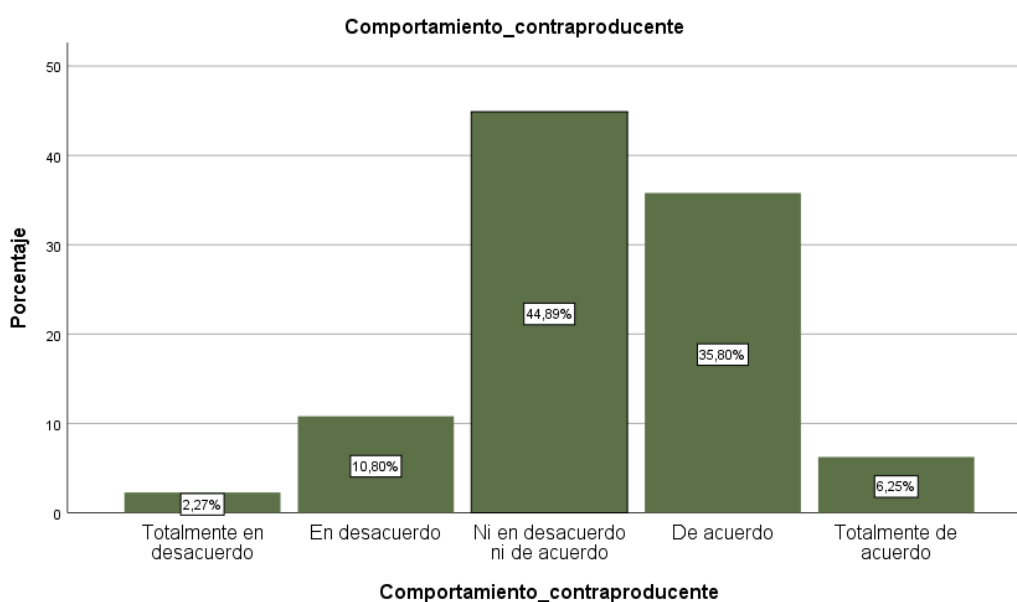
Puntos porcentuales de la dimensión comportamiento contraproducente.

Comportamiento contraproducente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	2,3	2,3	2,3
	En desacuerdo	19	10,8	10,8	13,1
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	79	44,9	44,9	58,0
	De acuerdo	63	35,8	35,8	93,8
	Totalmente de acuerdo	11	6,3	6,3	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia a través de la aplicación de las encuestas.

Figura 18

Puntos porcentuales de la dimensión comportamiento contraproducente



Nota: deviene de la tabla 11.

Interpretación.

Según a la tabla 11 y la figura 18, se aprecia lo siguiente:

De los encuestados, sobre comportamiento contraproducente del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes, el 2.3% (4) manifiesta estar

totalmente en desacuerdo, mientras que el 10.8% (19) señala estar en desacuerdo, por otro lado, el 44.9% (79) indica estar ni en desacuerdo ni de acuerdo, asimismo, el 35.8% (63) consideran estar de acuerdo, y, por último, el 6.3% (11) afirman estar totalmente de acuerdo. Dadas las opiniones se deduce que la mayoría del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes no están en desacuerdo ni de acuerdo y, por otro lado, están de acuerdo con el comportamiento contraproducente de sus compañeros (partners), esto puede generar graves problemas que perjudicaría a la institución.

5.2. Contraste de Hipótesis

A través de siguientes tablas se procederá a contrastar la hipótesis planteada a un inicio (hipótesis general y específicas), se analizó el nivel de significancia y grado de correlación que existe entre las variables de estudio. Asimismo, se podrá probar si se acepta la hipótesis de investigación o se rechaza, dicho esto, se presenta el baremo de interpretación más adecuado para la presente investigación, que se utilizó para interpretar los datos obtenidos a través del programa SPSS V26:

Tabla 12

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación tau-b de Kendall.

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Nota: La tabla muestra el valor e interpretación del coeficiente de correlación de tau-b de Kendall.

5.2.1. Contraste de la Hipótesis General

Hipótesis General.

Ho: No existe relación significativa entre gestión de reclutamiento y rendimiento laboral individual del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020.

H1: Existe relación significativa entre gestión de reclutamiento y rendimiento laboral individual del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020.

Tabla 13

Correlación entre la Gestión de reclutamiento y rendimiento laboral individual

			Correlaciones	
			Gestión de reclutamiento	Rendimiento laboral
Tau_b de Kendall	Gestión de reclutamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,421**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	176	176
	Rendimiento laboral individual	Coefficiente de correlación	,421**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	176	176

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

Nota: La tabla muestra los resultados arrojados por el SPSS V26. Elaboración propia.

Interpretación.

En la tabla 13 se muestra los resultados del coeficiente de correlación de tau-b de Kendal y su nivel de significancia entre las variables de estudio. Al ser $p < 0.05$ ($p = 0.000$), se procede a rechazar la hipótesis nula, por ende, se afirma que:

Existe relación significativa y moderada ($\tau = 0.421$; $p = 0.05$) entre gestión de reclutamiento y rendimiento laboral individual del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020. Asimismo, es importante resaltar que la

mencionada relación según el Baremo de interpretación del coeficiente de tau – b de Kendall es considerable.

5.2.2. *Contraste de la Hipótesis Específica*

Hipótesis Específica 1.

Ho: No existe relación significativa entre gestión de reclutamiento y rendimiento en la tarea del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020.

H1: Existe relación significativa entre gestión de reclutamiento y rendimiento en la tarea del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020.

Tabla 14

Correlación entre Gestión de reclutamiento y rendimiento en la tarea.

Correlaciones				
			Gestión de reclutamiento	Rendimiento en la tarea
Tau_b de Kendall	Gestión de reclutamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,470**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	176	176
	Rendimiento en la tarea	Coeficiente de correlación	,470**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	176	176

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

Nota: La tabla muestra los resultados arrojados por el SPSS V26. Elaboración propia.

Interpretación.

Como se observa en la tabla 14, el resultado arrojado a través del coeficiente de correlación de tau-b de Kendal y su nivel de significancia entre las variables de estudio. Al ser $p < 0.05$ ($p = 0.000$), se rechaza la hipótesis nula, por ende, se afirma que:

Existe relación significativa y moderada ($\tau = 0.470$; $p = 0.05$) entre gestión de reclutamiento y rendimiento en la tarea del personal no docente de la Universidad

Peruana Los Andes 2020. Además, cabe resaltar que la mencionada relación según el Baremo de interpretación del coeficiente de tau – b de Kendall es considerable.

Hipótesis Específica 2.

Ho: No existe relación significativa entre gestión de reclutamiento y rendimiento en el contexto del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020.

H1: Existe relación significativa entre gestión de reclutamiento y rendimiento en el contexto del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020.

Tabla 15

Correlación entre Gestión de reclutamiento y rendimiento en el contexto

Correlaciones				
			Gestión de reclutamiento	Rendimiento en el contexto
Tau_b de Kendall	Gestión de reclutamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,560**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	176	176
	Rendimiento en el contexto	Coeficiente de correlación	,560**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	176	176

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

Nota: La tabla muestra los resultados arrojados por el SPSS V26. Elaboración propia.

Interpretación.

En la tabla 15, se presentan los resultados arrojados a través del coeficiente de correlación de tau-b de Kendal y su nivel de significancia entre las variables de estudio. Al ser $p < 0.05$ ($p = 0.004$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por ende, se afirma que:

Existe relación significativa y moderada ($\tau = 0.560$; $p = 0.05$) entre gestión de reclutamiento y rendimiento en el contexto del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020. Además, cabe resaltar que la mencionada relación de acuerdo a Baremo de interpretación del coeficiente de tau – b de Kendall es considerable.

Hipótesis Específica 3.

Ho: No existe relación significativa entre gestión de reclutamiento y comportamiento contraproducente del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020.

H1: Existe relación significativa entre gestión de reclutamiento y comportamiento contraproducente del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020.

Tabla 16

Nivel de significancia y grado de relación entre Gestión de reclutamiento y comportamiento contraproducente

Correlaciones				
			Gestión de reclutamiento	Comportamiento contraproducente
Tau_b de Kendall	Gestión de reclutamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,568**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	176	176
	Comportamiento contraproducente	Coeficiente de correlación	,568**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	176	176

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

Nota: La tabla muestra los resultados arrojados por el SPSS V26. Elaboración propia.

Interpretación.

Como se muestra en la tabla 16, los resultados arrojados a través del coeficiente de correlación de tau-b de Kendal y su nivel de significancia entre las variables de estudio. Al ser $p < 0.05$ ($p = 0.003$), se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por ende, se afirma que:

Existe relación significativa y moderada ($\tau = 0.568$; $p = 0.05$) entre gestión de reclutamiento y comportamiento contraproducente del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020. Asimismo, cabe resaltar que la mencionada relación de acuerdo al Baremo de interpretación del coeficiente de tau – b de Kendall es considerable.

Análisis y Discusión de Resultados

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar cuál es la relación entre gestión de reclutamiento y rendimiento laboral del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020.

La presente investigación tuvo limitantes en la apertura y disponibilidad de la información sobre la unidad de análisis y los sujetos de estudio. Asimismo, se realizó una prueba piloto de 20 sujetos de estudio, con el fin de para hallar la validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación, para los cuales se utilizó el alfa de Chrombach, que dio como resultado 0.78 para el instrumento de la primera variable y 0.82 para el instrumento de la segunda variable, considerado como alto y muy alto respectivamente, de acuerdo al baremo de interpretación correspondiente, por ende, se procedió al desarrollo y análisis de datos que se presentaran a continuación.

Respecto a la información obtenida sobre la primera variable Gestión de reclutamiento, se identificó que, de los 176 sujetos de estudios sometidos a investigación, un 34.1% (60) manifiesta que están en desacuerdo con la gestión de reclutamiento en dicha institución, la cual se refiere que los procedimientos y políticas de reclutamiento de personal no está siendo efectivo, por ende, no se cumple con el objetivo elegir al personal adecuado para el puesto a adecuado, dicho esto, la fase de reclutamiento debería ser mejorado.

Asimismo, con respecto a las dimensiones, en relación a la muestra considerada de 176 sujetos de estudio; para la primera dimensión requerimiento de la unidad orgánica, se identificó que un 33% (58) señala que no están en desacuerdo ni de acuerdo con los procedimientos del requerimiento de la unidad orgánica para cubrir una plaza, ya que suelen ser demasiados y muy frecuentes, lo cual genera más gastos para la institución, en tanto para la segunda dimensión recepción de requerimiento, se halló que un 63.6% (112) de los sujetos expresa que están en

desacuerdo, ya que el tiempo para dar respuesta a ese requerimiento es bastante corto, por ende, la recepción de requerimiento al tener poco tiempo, el trabajo se hace más apresurado y poco efectivo; para la tercera dimensión elaboración de la convocatoria, se identificó que un 38.1% (67) de los sujetos expresan que no están en desacuerdo ni de acuerdo con la elaboración de la convocatoria, ya que existe deficiencias en las bases y lineamientos para la elaboración de dicha convocatoria; en seguida, para la cuarta dimensión denominado 52.3% (92) manifiesta que están totalmente de acuerdo con la contratación de medios para realizar el reclutamiento del personal, ya que optan por los más efectivos y óptimos, finalmente, la quinta dimensión recepción de documentos, se identificó que un 45.5% (80) consideran que no están en desacuerdo ni de acuerdo con la recepción de documentos de los candidatos, esto quiere decir, que casi la mitad del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes tienen una posición indiferente al respecto, a pesar que cuentan con una base de datos bien organizada.

Asimismo, para la segunda variable rendimiento laboral individual, se identificó que, de los 176 sujetos sometidos a estudio, un 49.4% (87) de estos manifiesta que no están en desacuerdo ni de acuerdo con el rendimiento laboral individual que presentan sus compañeros de trabajo, lo que significa, que esta indiferencia no da certeza del rendimiento que presentan el personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes.

Con respecto a las dimensiones de estudio, en relación a la muestra considerada de 176 sujetos; para la primera dimensión rendimiento en la tarea, se identificó que un 33.50% (59) de estos expresa que están de acuerdo con el rendimiento en las tareas de sus compañeros en su centro de labores, lo cual significa que en cuanto a este tipo de rendimiento orientado al cumplimiento de metas y objetivos si es positivo; para la segunda dimensión rendimiento en el contexto, un 39.8% (70) manifiesta que no están en desacuerdo ni de acuerdo con el rendimiento en el contexto del personal de docente de la Universidad Peruana Los Andes, además teniendo una cifra de 30.7% (54) de los sujetos consideran estar de acuerdo, por ende,

se afirma que el rendimiento en el contexto del personal no docente de dicha institución es bueno pero aún puede ser mejor; para la tercera y última dimensión comportamiento contraproducente, un 44.90% (79) de los sujetos expresa estar ni en desacuerdo ni de acuerdo con el comportamiento contraproducente de sus compañeros, asimismo, otra cifra resaltante es de 35.8% (63) de los sujetos expresan que están de acuerdo con tal comportamiento, lo que significa que puede generar graves problemas que perjudicaría gravemente a la institución.

Los resultados presentados anteriormente permitieron contrastar la hipótesis general planteada que consistió en verificar *Si existe relación significativa entre gestión de reclutamiento y rendimiento laboral individual del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020*, para lo cual, según la prueba de correlación bajo el coeficiente tau-b de Kendal, se estableció que el nivel de significancia dictamina que la mencionada hipótesis es verdadera ($\text{sig. p.} = 0.000 < \alpha = 0.05$) y que dicha relación es moderada ($\tau = 0.421$) que de acuerdo al baremo de interpretación de tau-b de Kendall es una relación considerable, por ende, se afirma que existe relación significativa y moderada entre gestión de reclutamiento y rendimiento laboral individual del personal no docente de dicha institución. Al respecto, (Sánchez, 2020) en su estudio sobre Diseño de un sistema de reclutamiento y selección por competencias para disminuir la rotación en Sepronac, llegó a la conclusión de que el proceso de reclutamiento y selección del personal de la empresa Sepronac, tiene influencia en los índices de rotación de personal; esto debido a que las técnicas para reclutar y seleccionar al personal idóneo son tradicionales u obsoletas, por ello, rotación del personal se incrementa cada mes en un promedio de 6.89%. Como se puede evidenciar, los efectos de un mal proceso de reclutamiento son varios, que perjudican directamente a la organización.

Asimismo, para reforzar a dicho resultado, (Yupanqui, 2016) en su estudio realizado en una Institución Educativa, sobre Proceso de reclutamiento, selección de personal y el desempeño laboral, afirma que en dicha institución se viene desarrollando de forma incipiente

el proceso de reclutamiento y selección del personal, lo cual trae consigo la no contratación del candidato que se ajuste al perfil del puesto requerido, pues, al no contar con el personal idóneo perjudicará el desempeño y desarrollo de las labores, perjudicando notablemente el prestigio de la institucional educativa; con ello se demuestra una vez más que existe relación directa entre el proceso de reclutamiento y selección con el desempeño laboral.

Asimismo, para la primera hipótesis específica, que consistió en verificar *si existe relación significativa entre gestión de reclutamiento y rendimiento en la tarea del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020*, para lo cual, según la prueba de correlación bajo el coeficiente tau-b de Kendal, se estableció que el nivel de significancia dictamina que la mencionada hipótesis es verdadera ($\text{sig. } p. = 0.000 < \alpha = 0.05$) y que dicha relación es moderada ($\tau = 0.470$), que de acuerdo al baremo de interpretación de tau-b de Kendall es una relación considerable, por ende, se afirma que existe relación significativa y moderada entre gestión de reclutamiento y rendimiento en la tarea del personal no docente de dicha institución. Ante este resultado, (Manco, 2018) en su estudio sobre Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral del personal de una Institución del rubro Salud, concluye que si existe una relación directa y significativa entre el reclutamiento y selección de personal con el desempeño laboral.

Asimismo, (Olmos, 2018) en su estudio denominado Proceso de reclutamiento y selección de personal de una empresa privada, para mejor desempeño laboral y reducción de rotación del personal, tuvo una recomendación bastante interesante, la cual fue contar con profesionales capacitados en procesos de reclutamiento y selección de personal, para que en un menor tiempo los directivos de la empresa puedan realizar estos procesos con mayor eficiencia, esto con la finalidad de llevar al éxito a la empresa

Para la segunda hipótesis específica, que consistió en verificar *si existe relación significativa entre gestión de reclutamiento y rendimiento en el contexto del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020*, para lo cual, según la prueba de correlación bajo el coeficiente tau-b de Kendal, se estableció que el nivel de significancia dictamina que la mencionada hipótesis es verdadera (sig. p. = 0.004 < α = 0.05) y que la mencionada relación es moderada (τ =0.560), por ende, se afirma que existe relación significativa y moderada entre gestión de reclutamiento y rendimiento en el contexto del personal no docente de dicha institución. Para reforzar la variable Gestión de reclutamiento, citamos a (Arriola, Bocanegra, y Sim, 2017) en su estudio Proceso de Reclutamiento y Selección en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú, tuvo como resultado que existe una serie de factores que limitan el proceso de reclutamiento y selección como la falta de un perfil general de competencias, deficiencias en las estructuras organizativas, entre otros. Asimismo, se propuso un cuadro de competencias con las que deberían contar los candidatos para ser más eficiente el proceso de selección.

Para la tercera hipótesis específica, que consistió en verificar *Si existe relación significativa entre gestión de reclutamiento y comportamiento contraproducente del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020*, para lo cual, según la prueba de correlación bajo el coeficiente de tau-b de Kendal, se estableció que el nivel de significancia dictamina que la mencionada hipótesis es verdadera (sig. p. = 0.003 < α = 0.05) y que la mencionada relación es moderada (τ =0.568), por ende, se afirma existe relación significativa y moderada entre gestión de reclutamiento y comportamiento contraproducente. Ante los resultados obtenidos, no se encontraron ningún estudio similar.

Conclusiones

Después de toda la investigación realizada, se llegó a las siguientes conclusiones, con lo cual se da respuesta a los problemas de investigación formulados y se cumple con los objetivos preestablecidos anteriormente.

- Se denota que, existe una relación significativa ($\tau = 0.421$; $p = 0.05$) entre gestión de reclutamiento y rendimiento laboral individual. Además, se verificó que la relación antes mencionada es de nivel moderado, denominado una relación considerable; por lo tanto, se afirma que, si la gestión de reclutamiento es efectiva entonces el rendimiento laboral individual del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes será positivo; o viceversa.
- Cabe señalar que, existe una relación significativa ($\tau = 0.470$; $p = 0.05$) entre gestión de reclutamiento y rendimiento en la tarea. Así como también, se verificó que la relación antes mencionada es de nivel moderado, denominado una relación considerable; por ende, se afirma que, mientras la gestión de reclutamiento es manejada de la forma correcta entonces el rendimiento en la tarea del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes se verá impactado de forma positivo; o viceversa.
- Se denota que, existe una relación significativa ($\tau = 0.560$, $p < 0.05$) entre gestión de reclutamiento y rendimiento en el contexto. Además, se verifico que la relación antes mencionada es de nivel moderado, denominado también relación considerable; por lo tanto, se afirma que, cada vez que la gestión de reclutamiento mejore, el rendimiento en el contexto del personal no docente de la Unidad Peruana Los Andes se verá mejorado en la misma magnitud, o también puede suceder lo contrario.
- Por último, cabe señalar que, existe una relación significativa ($\tau = 0.568$, $p < 0.05$) entre gestión de reclutamiento y comportamiento contraproducente. Además, se verifico que la relación antes mencionada es de nivel moderado, también denominado relación

considerable; por lo tanto, se afirma que, si la gestión de reclutamiento es efectiva, el comportamiento contraproducente del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes tendrá poco impacto negativo en dicha institución, lo cual quiere decir que las actitudes y comportamiento negativos hacia su centro de trabajo se verá reducido y menos peligroso.

Recomendaciones

En relación a los resultados obtenidos y a la conclusión que se llegó con la presente investigación, se recomienda lo siguiente:

- Los Directivos de la Universidad Peruana Los Andes, para contar con un personal no docente cualificado deben tener en cuenta estas variables: Gestión de Reclutamiento y Rendimiento Laboral Individual, por tener una relación vinculante.
- Implementar procesos de Gestión de Talento Humano de acuerdo a la normatividad y procesos técnicos de la Gestión de Reclutamiento – dimensión de rendimiento
- La Universidad Peruana Los Andes, debe tener en cuenta las dimensiones de la Gestión de Reclutamiento: reclutamiento interno, reclutamiento externo y reclutamiento mixto.
- Finalmente, la Universidad Peruana Los Andes debe tener en cuenta las actitudes y comportamiento negativos de su personal no docente, debiendo implementar programas de socialización y trabajos en equipo sobre cambios de actitud.

Referencias Bibliográficas

- Aguinis, H., Joo, H., & Gottfredson, R. (2011). Why we hate performance management - And why we should love it. . *Business Horizons*, 506-507.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica*. Caracas: EDITORIAL EPISTEME, C .A .
- Arriola, O., Bocanegra, C., & Sim, C. (2017). El proceso de reclutamiento y selección en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú. (*tesis de Maestría*). Universidad del Pacífico, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1937/Oscar_Tesis_maestria_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barahona, H. (2016). El reclutamiento y la selección del personal en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Modas y Textiles Mundo Azul. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/23158/1/Hilda%20Jakeline%20Barahona%20Calle.pdf>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Castañeda, M. (2019). Propuesta de un Modelo de Gestión de Recursos Humanos por Competencias para la mejora del Desempeño de los Colaboradores de la Empresa Lácteos Huacariz. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú. Obtenido de https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3179/TESIS_PROPUESTA%20DE%20UN%20MODELO%20DE%20GESTI%c3%93N%20DE%20RRHH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.
- Cuenca, J. (2010). *Manual de dirección y gestión de recursos humanos en los gobiernos locales*. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública,.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales Predictores del Rendimiento Laboral*. Ciudad de México: Teseo.
- Hernández, R. (2017). Procesos de reclutamiento y selección de personal de las empresas que contratan deportados de los Estados Unidos de América que entran al país por vía Aérea. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/01/01/Hernandez-Rocio.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Jiménez, D., & Mosquera, A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de los departamentos financieros en Entidades Públicas. (*Tesis de Grado de Ingeniería Comercial*). Universidad del Pacífico, Quito, Ecuador.
- Koopmans, L., & Bernaards, C. (2014). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and*, 229-238.
- Louffat, E. (2011). *Administración de Potencial Humano*. Lima, Perú: Cengage Learning ESAN.
- Manco, C. (2018). Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica. (*Tesis de Maestría*). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16208/Manco_CCS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Murphy, K. (1989). *Dimensions of job performance. Testing: Applied and theoretical perspectives*. New York: Praeger.
- Ñaupas , H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de investigación cuantitativa-cualitativa y redaccion de tesis* (4ta ed.). Bogota, Colombia: Ediciones de la U.
- Olmos, A. (2018). El proceso de reclutamiento y selección de personal de la Empresa Trade Hammer para el mejor desempeño laboral y reducción de rotación de personal. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/18193/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palate, C. (2016). El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la organización Bioalimentar Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/19922/1/CARLOS%20PALATE.pdf>
- Porret , M. (2010). *Gestión de personas Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Madrid: ESIC editorial.
- Rivera, L. (15 de Julio-Setiembre de 2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *Revista Científica*, 58-71. Obtenido de 10.23857/fipcaec.v4i12.65
- Salinas, J., & Malpartida, J. (12 de Diciembre de 2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las Empresas Latinoamericas. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 1(3), 1-19. doi:<https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.17>
- Sánchez, I. (2020). Diseño de un sistema de reclutamiento y selección por competencias para disminuir la rotación en Sepronac. Cía. Ltda. Quito. (*Tesis de Maestría*). Universidad

Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Obtenido de [https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7763/1/T3352-MDTH-S%
c3%a1nchez-Dise%c3%b1o.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7763/1/T3352-MDTH-S%c3%a1nchez-Dise%c3%b1o.pdf)

Vilcas, I. (2019). La capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - 2018. (*Tesis de Maestría*). Universidad Nacional de Educación, Lima, Perú. Obtenido de [https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3313/TM%
20AD-AD%204529%20V1%20-%20Vilcas%20Tacs%20Isabel%20Rocio%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3313/TM%20AD-AD%204529%20V1%20-%20Vilcas%20Tacs%20Isabel%20Rocio%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Yupanqui, M. (2016). Proceso de Reclutamiento, selección de personal y el desempeño laboral del personal de la I.E.P. Virgen de la Asunción del Distrito del Porvenir. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Obtenido de [https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8119/yupanqui%
20hermenegildo_marcos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8119/yupanqui%20hermenegildo_marcos.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ANEXOS

Matriz de Consistencia

Título: Gestión de Reclutamiento y Rendimiento Laboral Individual del Personal no Docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre gestión de reclutamiento y rendimiento laboral individual del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020?</p> <p>Problemas específicos: 1. ¿Qué relación existe entre gestión de reclutamiento y rendimiento en la tarea del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020? 2. ¿Qué relación existe entre gestión de reclutamiento y rendimiento en el contexto del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020? 3. ¿Qué relación existe entre gestión de reclutamiento y el comportamiento contraproducente del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020?</p>	<p>Objetivo general: Determinar cuál es la relación entre gestión de reclutamiento y rendimiento laboral individual del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020.</p> <p>Objetivos específicos: 1. Establecer qué relación existe entre gestión de reclutamiento y rendimiento la tarea del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020. 2. Establecer qué relación existe entre gestión de reclutamiento y rendimiento en el contexto del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020. 3. Establecer qué relación existe entre gestión de reclutamiento y el comportamiento contraproducente del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa y directa entre gestión de reclutamiento y rendimiento laboral individual del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020.</p> <p>Hipótesis específicas: 1. Existe relación significativa entre gestión de reclutamiento y rendimiento en la tarea del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020. 2. Existe relación significativa entre gestión de reclutamiento y rendimiento en el contexto del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020. 3. Existe relación significativa entre gestión de reclutamiento y comportamiento contraproducente del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020.</p>	<p>V1: Gestión de Reclutamiento</p> <p>V2: Rendimiento Laboral Individual</p>	<p>D1: Requerimiento de la unidad orgánica</p> <p>D2: Recepción del requerimiento</p> <p>D3: Elaboración de la convocatoria</p> <p>D4: Contratación de medios</p> <p>D5: Recepción de los documentos</p> <p>D1: Rendimiento en la tarea</p> <p>D2: Rendimiento en el contexto</p> <p>D3: Comportamiento contraproducente</p>	<p>Método general: Método científico</p> <p>Método de investigación: Hipotético deductivo</p> <p>Tipo de investigación: Básica.</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --- r --- O1 M --- r --- O2 </pre> </div> <p>Donde: M: muestra O: variable R: relación</p> <p>Población: 324 personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes. Muestra: 176 personal no docente de la UPLA. Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Técnicas de análisis y procesamiento de información: Excel y SPSS V26</p>

Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1. Gestión de Reclutamiento	La gestión del reclutamiento es un proceso propio de la Administración del Potencial Humano de la organización, la cual tiene por objetivo atraer a la mayor cantidad de profesionales que cumplan con el perfil del puesto de trabajo que se necesita cumplir (Louffat, 2011).	La gestión del reclutamiento se mide a partir del requerimiento de la unidad orgánica, la recepción del requerimiento, la elaboración de la convocatoria, contratación de los medios y la recepción de documentos utilizando una escala tipo Likert (ordinal).	Requerimiento de la unidad orgánica	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Política sobre cubrimiento de vacantes. ✓ Tiempo de duración de la solicitud de vacante. ✓ Participación del jefe de área. ✓ Nivel de vacantes que se generan por despido ✓ Nivel de vacantes que se generan por jubilación. ✓ Nivel de vacantes que se generan por promoción. 	Ordinal 1.- Totalmente en desacuerdo 2.- En desacuerdo 3.- Ni en desacuerdo ni de acuerdo 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo
			Recepción del requerimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Duración de la solicitud de recepción de vacante. 	
			Elaboración de la convocatoria	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manual de reclutamiento ✓ Referencias personales y laborales ✓ Antecedentes competencias y técnicas ✓ Aplicación de pruebas psicológicas y psicométricas ✓ Convocatoria interna ✓ Convocatoria externa ✓ Convocatoria mixta ✓ Periodo de prueba ✓ Pre entrevista 	
			Contratación de medios	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presupuesto ✓ Uso de medios internos ✓ Uso de medios externos 	
			Recepción de los documentos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Base de datos postulantes ✓ Verificación de la veracidad de documentos 	
V2. Rendimiento Laboral Individual	(Gabini, 2018) sobre el rendimiento laboral individual donde lo concibe como el “valor total que la organización espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado; dicho valor, puede ser positivo o negativo, en función de que el trabajador presente un buen o mal rendimiento” (p.86).	El rendimiento laboral individual se mide a partir del rendimiento de tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos contraproducentes utilizando una escala de Likert (ordinal).	Rendimiento en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiempo y esfuerzo en las tareas ✓ Creatividad en las soluciones ✓ Tareas laborales desafiantes ✓ Emprendimiento de nuevas tareas ✓ Logro de resultados ✓ Actualización de conocimientos ✓ Búsqueda de desafíos 	Ordinal 1.- Totalmente en desacuerdo 2.- En desacuerdo 3.- Ni en desacuerdo ni de acuerdo 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo
			Rendimiento en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Quejas ✓ Aspectos negativos ✓ Problemas laborales ✓ Concentración en aspectos negativos del trabajo ✓ Comentarios negativos con no trabajadores 	
			Comportamientos contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificación del trabajo ✓ Habilidades laborales ✓ Participación en reuniones ✓ Planificación laboral 	

Matriz de Operacionalización del Instrumento

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición
VI. Gestión del reclutamiento	Requerimiento de la unidad orgánica	• Política sobre cubrimiento de vacantes	1.- Existe una política formal para cubrir las vacantes	Escala de Likert 1.- Totalmente en desacuerdo 2.- En desacuerdo 3.- Ni en desacuerdo ni de acuerdo 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo
		• Tiempo de duración de la solicitud de vacante	2.- El tiempo que dura la aprobación de solicitud de vacante para dar inicio al reclutamiento es adecuado	
		• Participación del jefe de área	3.- El jefe de área participa de la formalización del requerimiento de personal adecuadamente	
		• Nivel de vacantes que se generan por despido	4.- Las vacantes mayormente se generan por despido de personal	
		• Nivel de vacantes que se generan por jubilación	5.- Las vacantes mayormente se generan por jubilación de personal	
		• Nivel de vacantes que se generan por promoción	6.- Las vacantes mayormente se generan por promoción de personal	
	Recepción del requerimiento	• Duración de la solicitud de recepción de vacante	7.- El tiempo que dura la recepción del requerimiento de personal es el adecuado	
	Elaboración de la convocatoria	• Manual de reclutamiento	8.- Existe un manual de reclutamiento adecuado	
		• Referencias personales y laborales	9.- La convocatoria especifica la evaluación de las referencias personales y laborales	
		• Antecedentes competencias y técnicas	10.- La convocatoria especifica la evaluación de competencias y técnicas	
		• Aplicación de pruebas psicológicas y psicométricas	11.- La convocatoria especifica la evaluación de pruebas psicológicas y psicométricas	
		• Convocatoria interna	12.- La convocatoria siempre es interna	
		• Convocatoria externa	13.- La convocatoria siempre es externa	
		• Convocatoria mixta	14.- La convocatoria siempre es mixta	
		• Periodo de prueba	15.- La convocatoria especifica un periodo de prueba	
	Contratación de medios	• Pre entrevista	16.- La convocatoria especifica una pre entrevista	
		• Presupuesto	17.- El presupuesto del proceso de reclutamiento es suficiente	
		• Uso de medios internos	18.- Se usa medios internos como correos personales, boletines, tableros para comunicar la convocatoria	
	Recepción de los documentos	• Uso de medios externos	19.- Se usa medios externos como periódicos, radio, página web, otros para comunicar la convocatoria	
		• Base de datos postulantes	20.- Se cuenta con una base de datos de los postulantes	
		• Verificación de la veracidad de documentos	21.- Se verifica de la hoja de vida es un proceso riguroso	

V2. Rendimiento laboral	Rendimiento en la tarea	• Tiempo y esfuerzo en las tareas	22.- Mis compañeros hacen su trabajo con el menor tiempo y esfuerzo	Escala de Likert 1.- Totalmente en desacuerdo 2.- En desacuerdo 3.- Ni en desacuerdo ni de acuerdo 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo
		• Creatividad en las soluciones	23.- Mis compañeros resuelven los problemas con creatividad	
		• Tareas laborales desafiantes	24.- Mis compañeros son capaces de resolver problemas desafiantes	
		• Emprendimiento de nuevas tareas	25.- Mis compañeros al terminar su trabajo emprenden nuevas tareas sin que se lo pidan	
		• Logro de resultados	26.- Mis compañeros siempre buscan lograr resultados	
		• Actualización de conocimientos	27.- Mis compañeros siempre buscan actualizar sus conocimientos	
		• Búsqueda de desafíos	28.- Mis compañeros siempre están a la búsqueda nuevos desafíos	
	Rendimiento en el contexto	• Quejas	29.- Mis compañeros siempre se quejan hasta de las cosas insignificantes	
		• Aspectos negativos	30.- Mis compañeros siempre hablan de cosas negativas del trabajo	
		• Problemas laborales	31.- Mis compañeros tienden a agrandan problemas en el trabajo	
		• Concentración en aspectos negativos del trabajo	32.- Mis compañeros siempre se concentran en los aspectos negativos	
		• Comentarios negativos con no trabajadores	33.- Mis compañeros comentan los problemas internos con gente que no es de la institución	
	Comportamientos contraproducentes	• Planificación del trabajo	34.- Mis compañeros siempre planifican su trabajo en función del tiempo y la forma como hacerlo	
		• Habilidades laborales	35.- Mis compañeros siempre mejoran sus habilidades en el trabajo	
		• Participación en reuniones	36.- Mis compañeros siempre participan de reuniones laborales	
• Planificación laboral		37.- Mis compañeros siempre planifican su trabajo con anticipación		



Instrumento de Investigación

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS
Instrumento 1: Medición de Gestión del Reclutamiento



Objetivo: Medir la percepción de la Gestión del Reclutamiento

Indicación: Lee cada uno de los siguientes enunciados y luego califica, marcando con una (X) la alternativa que crees que refleje tu parecer

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

En la Universidad Peruana los Andes:

	Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	V1. Gestión de reclutamiento					
	D1. Requerimiento de la unidad orgánica					
1.	Existe una política formal para cubrir las vacantes					
2.	El tiempo que dura la aprobación de solicitud de vacante para dar inicio al reclutamiento es adecuado					
3.	El jefe de área participa de la formalización del requerimiento de personal adecuadamente					
4.	Las vacantes mayormente se generan por despido de personal					
5.	Las vacantes mayormente se generan por jubilación de personal					
6.	Las vacantes mayormente se generan por promoción de personal					
	D2: Recepción del requerimiento					
7.	El tiempo que dura la recepción del requerimiento de personal es el adecuado					
	D3: Elaboración de la convocatoria					
8.	Existe un manual de reclutamiento adecuado					
9.	La convocatoria especifica la evaluación de las referencias personales y laborales					
10.	La convocatoria especifica la evaluación de competencias y técnicas					
11.	La convocatoria especifica la evaluación de pruebas psicológicas y psicométricas					
12.	La convocatoria siempre es interna					
13.	La convocatoria siempre es externa					
14.	La convocatoria siempre es mixta					
15.	La convocatoria especifica un periodo de prueba					
16.	La convocatoria especifica una pre entrevista					
	D4: Contratación de medios					
17.	El presupuesto del proceso de reclutamiento es suficiente					
18.	Se usa medios internos como correos personales, boletines, tableros para comunicar la convocatoria					
19.	Se usa medios externos como periódicos, radio, página web, otros para comunicar la convocatoria					
	D5: Recepción de los documentos					
20.	Se cuenta con una base de datos de los postulantes					
21.	Se verifica de la hoja de vida es un proceso riguroso					



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

Instrumento 2: Medición del Rendimiento Laboral Individual

Objetivo: Medir la percepción del Rendimiento Laboral individual.

Indicación: Lee cada uno de los siguientes enunciados y luego califica, marcando con una (X) la alternativa que crees que refleje tu parecer

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

En la Universidad Peruana los Andes:

	Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	V2: Rendimiento laboral individual					
	D1: Rendimiento en la tarea					
1.	Mis compañeros hacen su trabajo con el menor tiempo y esfuerzo					
2.	Mis compañeros resuelven los problemas con creatividad					
3.	Mis compañeros son capaces de resolver problemas desafiantes					
4.	Mis compañeros al terminar su trabajo emprenden nuevas tareas sin que se lo pidan					
5.	Mis compañeros siempre buscan lograr resultados					
6.	Mis compañeros siempre buscan actualizar sus conocimientos					
7.	Mis compañeros siempre están a la búsqueda nuevos desafíos					
	D2: Rendimiento en el contexto					
8.	Mis compañeros siempre se quejan hasta de las cosas insignificantes					
9.	Mis compañeros siempre hablan de cosas negativas del trabajo					
10.	Mis compañeros tienden a agrandan problemas en el trabajo					
11.	Mis compañeros siempre se concentran en los aspectos negativos					
12.	Mis compañeros comentan los problemas internos con gente que no es de la institución					
	D3. Comportamiento contraproducente					
13.	Mis compañeros siempre planifican su trabajo en función del tiempo y la forma como hacerlo					
14.	Mis compañeros siempre mejoran sus habilidades en el trabajo					
15.	Mis compañeros siempre participan de reuniones laborales					
16.	Mis compañeros siempre planifican su trabajo con anticipación					

La Data de Procesamiento de Datos

VARIABLE 1: GESTION DEL RECLUTAMIENTO																											
ITEM	D1: REQUERIMIENTO DE LA UNIDAD ORGANICA							D2: PERCEPCION DEL REQUERIMIENTO		D3: ELABORACION DE LA CONVOCATORIA										D4: CONTRATACION DE MEDIOS				D5: RECEPCION DE LOS DOCUMENTOS			TOTAL
	SUJETO	Ite m 1	Ite m 2	Ite m 3	Ite m 4	Ite m 5	Ite m 6	TOT AL	Item 7	TOTAL	Ite m 8	Ite m 9	Ite m 10	Ite m 11	Ite m 12	Ite m 13	Ite m 14	Ite m 15	Ite m 16	TOT AL	Ite m 17	Ite m 18	Ite m 19	TOT AL	Ite m 20	Ite m 21	
1	2	3	3	3	3	2	16	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	26	3	3	3	9	4	3	7	61
2	4	4	4	2	3	4	21	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	23	3	2	3	8	2	2	4	60
3	4	4	3	3	3	2	19	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	33	3	3	3	9	3	4	7	71
4	1	1	2	4	4	2	14	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34	2	4	5	11	3	3	6	69
5	4	5	5	1	3	3	21	4	4	1	5	4	3	3	3	4	3	2	28	3	2	2	7	3	5	8	68
6	1	1	4	4	4	5	19	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	4	3	1	8	3	3	6	65
7	3	3	2	3	3	3	17	2	2	1	3	4	4	2	4	4	4	4	30	2	4	4	10	4	4	8	67
8	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	32	4	3	4	11	4	5	9	70
9	2	3	3	3	3	3	17	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	32	4	5	4	13	4	5	9	75
10	3	3	4	4	4	4	22	5	5	3	3	4	3	3	3	3	5	4	31	4	4	5	13	4	3	7	78
11	2	4	4	4	4	3	21	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	31	5	4	5	14	5	4	9	79
12	1	3	3	3	3	3	16	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	2	29	3	3	2	8	3	3	6	62
13	3	3	3	3	3	4	19	4	4	2	5	4	3	5	3	3	3	3	31	3	3	3	9	3	3	6	69
14	5	5	3	3	3	4	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	9	3	3	6	68
15	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	32	4	3	3	10	4	3	7	71
16	2	4	4	3	3	5	21	2	2	3	3	3	5	3	5	3	3	3	31	5	4	4	13	4	4	8	75
17	4	4	3	2	2	3	18	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	28	4	3	4	11	4	4	8	69

18	4	3	5	3	5	3	23	3	3	1	4	3	3	4	3	4	5	4	31	3	3	4	10	4	4	8	75
19	4	2	2	2	3	3	16	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	1	28	3	3	3	9	3	2	5	62
20	3	3	3	4	3	5	21	2	2	5	2	5	3	4	4	4	4	4	35	4	3	4	11	5	4	9	78
21	3	3	5	4	4	5	24	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	5	29	3	4	4	11	4	4	8	76
22	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	34	4	5	4	13	4	5	9	74
23	4	2	2	1	3	3	15	4	4	4	2	4	3	3	2	3	4	3	28	2	3	4	9	3	3	6	62
24	2	4	3	2	3	3	17	3	3	2	4	3	3	3	5	4	4	3	31	3	2	4	9	4	4	8	68
25	3	3	3	3	3	2	17	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	2	4	10	3	4	7	64
26	3	5	3	4	4	4	23	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	28	4	3	4	11	4	5	9	74
27	2	3	4	4	4	4	21	4	4	2	4	4	5	5	3	5	3	2	33	3	3	4	10	4	5	9	77
28	3	2	3	3	4	3	18	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	3	3	4	10	4	5	9	75
29	1	3	3	3	2	2	14	2	2	3	3	3	4	4	2	4	4	4	31	4	5	5	14	4	5	9	70
30	4	3	3	3	1	2	16	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	28	3	4	4	11	4	4	8	67
31	3	2	3	1	2	1	12	3	3	1	4	2	4	4	4	4	4	3	30	5	2	5	12	4	4	8	65
32	2	3	3	2	2	3	15	2	2	3	2	3	4	3	3	4	4	2	28	4	3	4	11	3	3	6	62
33	3	2	2	3	3	2	15	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	32	2	3	3	8	3	4	7	65
34	2	1	3	2	5	1	14	2	2	5	4	5	5	2	5	3	5	2	36	2	5	5	12	3	2	5	69
35	1	3	2	2	2	2	12	3	3	5	5	3	5	5	5	2	3	5	38	3	3	3	9	3	3	6	68
36	4	3	3	3	3	3	19	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	24	4	4	3	11	3	4	7	65
37	3	3	2	3	3	2	16	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	29	4	4	4	12	4	4	8	67
38	3	3	3	3	4	2	18	3	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	34	4	4	4	12	4	3	7	74
39	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	4	4	5	3	5	3	4	34	4	4	3	11	5	5	10	75
40	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	3	31	3	3	5	11	4	4	8	72
41	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	5	5	5	3	5	3	3	5	37	5	4	3	12	3	4	7	78
42	3	4	3	2	1	3	16	2	2	3	3	3	3	2	4	5	5	3	31	5	5	3	13	5	5	10	72
43	4	3	4	4	4	4	23	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	4	10	2	4	6	71
44	4	1	3	2	2	2	14	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	5	3	4	12	4	3	7	70
45	4	2	3	3	3	3	18	3	3	2	5	5	5	5	5	5	4	4	40	3	5	3	11	3	3	6	78
46	2	3	3	2	2	2	14	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	38	4	5	4	13	4	2	6	75
47	3	2	3	4	4	1	17	2	2	2	4	4	4	4	4	4	1	4	31	3	3	4	10	3	3	6	66

48	3	3	2	3	2	2	15	3	3	4	2	3	4	4	3	4	5	4	33	5	5	4	14	5	5	10	75
49	4	2	4	3	3	2	18	3	3	2	3	5	3	5	5	5	3	2	33	3	5	4	12	5	3	8	74
50	4	1	3	2	3	3	16	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	1	32	5	4	5	14	5	3	8	74
51	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	31	3	3	5	11	4	4	8	78
52	4	2	4	3	4	2	19	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	2	33	5	4	5	14	2	4	6	75
53	4	2	3	3	2	1	15	4	4	2	5	5	3	5	5	5	5	3	38	5	4	3	12	5	5	10	79
54	2	3	4	4	3	2	18	2	2	5	5	4	4	4	4	3	2	5	36	4	4	5	13	4	5	9	78
55	4	4	3	3	3	3	20	2	2	4	3	3	4	4	4	4	5	2	33	4	4	3	11	4	4	8	74
56	2	2	3	3	2	1	13	3	3	2	2	4	5	5	4	5	5	2	34	1	4	4	9	3	3	6	65
57	3	1	2	2	2	2	12	4	4	3	3	4	4	4	4	2	1	3	28	5	4	4	13	3	2	5	62
58	4	3	3	2	2	3	17	1	1	1	4	4	5	3	3	3	3	3	29	4	3	3	10	4	3	7	64
59	3	3	2	3	3	1	15	3	3	3	3	2	1	2	2	3	5	4	25	3	3	5	11	4	4	8	62
60	3	2	3	3	3	2	16	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	24	2	4	4	10	5	4	9	63
61	3	4	3	1	2	2	15	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	33	3	3	4	10	4	4	8	68
62	4	3	3	4	4	2	20	1	1	2	4	4	4	4	4	4	3	2	31	4	4	4	12	4	4	8	72
63	3	4	4	3	2	3	19	2	2	2	2	2	4	4	5	3	4	4	30	4	4	4	12	4	4	8	71
64	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	3	33	3	3	3	9	2	3	5	75
65	4	3	3	1	3	2	16	2	2	3	1	3	4	4	4	4	4	1	28	4	4	5	13	4	2	6	65
66	3	3	3	5	3	1	18	3	3	1	2	5	5	4	4	5	5	2	33	1	3	1	5	5	5	10	69
67	2	2	1	3	2	1	11	1	1	3	5	3	4	4	4	1	2	2	28	2	5	5	12	5	5	10	62
68	2	2	2	3	2	2	13	2	2	2	3	3	3	3	3	5	5	5	32	3	3	3	9	3	3	6	62
69	4	4	4	2	3	4	21	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	22	3	3	3	9	3	3	6	61
70	4	4	4	3	5	2	22	2	2	5	2	3	3	5	4	3	3	1	29	2	3	1	6	2	2	4	63
71	1	1	2	2	2	2	10	3	3	2	4	2	2	5	5	5	5	5	35	4	5	5	14	3	3	6	68
72	4	5	5	1	3	3	21	4	4	1	3	3	4	3	3	3	3	3	26	4	4	2	10	4	4	8	69
73	1	3	4	4	4	1	17	2	2	5	3	3	3	3	3	3	3	5	31	5	3	5	13	5	4	9	72
74	3	3	4	3	2	3	18	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	33	4	4	4	12	4	5	9	75
75	2	2	4	4	4	3	19	3	3	5	3	2	5	4	5	3	4	4	35	4	5	2	11	5	5	10	78
76	2	3	3	3	3	3	17	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	32	2	4	4	10	4	4	8	71
77	4	4	2	4	5	5	24	2	2	2	3	4	4	4	4	5	4	4	34	2	2	1	5	4	3	7	72

78	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	33	3	4	5	12	5	5	10	75
79	3	3	3	3	4	4	20	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	39	1	1	1	3	5	5	10	76
80	5	5	4	2	2	2	20	2	2	1	1	5	4	2	3	3	3	3	25	5	4	5	14	5	5	10	71
81	5	5	3	3	3	3	22	2	2	5	4	3	3	5	5	3	3	2	33	2	4	5	11	1	3	4	72
82	1	5	2	3	2	1	14	3	3	1	3	4	4	3	5	5	5	2	32	3	5	5	13	5	4	9	71
83	2	2	2	3	3	3	15	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	27	4	4	3	11	4	4	8	65
84	4	3	3	3	2	3	18	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	31	3	5	3	11	4	5	9	73
85	1	3	4	5	4	3	20	3	3	3	3	5	3	4	5	5	3	2	33	3	5	5	13	4	5	9	78
86	4	2	5	5	5	5	26	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	1	31	3	1	2	6	3	4	7	74
87	1	1	3	4	3	3	15	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	37	2	5	2	9	4	4	8	71
88	3	3	4	2	2	2	16	1	1	1	4	5	3	3	3	3	2	3	27	4	5	3	12	4	5	9	65
89	2	2	3	4	4	1	16	2	2	3	3	4	1	4	4	4	4	3	30	5	4	4	13	4	3	7	68
90	4	2	3	3	3	3	18	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	26	3	3	3	9	3	4	7	64
91	2	4	3	2	4	3	18	2	2	4	2	3	3	3	3	4	4	4	30	4	4	3	11	4	4	8	69
92	1	3	1	2	2	2	11	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12	4	3	7	65
93	3	5	5	5	1	1	20	5	5	3	3	4	2	3	3	5	3	2	28	4	3	4	11	4	4	8	72
94	2	3	2	1	2	2	12	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	39	3	3	3	9	4	4	8	71
95	3	2	3	3	3	3	17	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	4	3	4	11	4	5	9	70
96	3	3	4	3	4	5	22	2	2	2	2	2	3	3	3	5	5	3	28	3	4	3	10	4	4	8	70
97	4	3	3	3	4	4	21	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28	1	1	2	4	3	3	6	62
98	3	2	3	4	3	2	17	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	30	3	3	2	8	3	3	6	65
99	2	3	2	2	3	3	15	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	30	1	4	4	9	3	4	7	63
100	1	3	1	2	2	2	11	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	32	4	4	3	11	3	3	6	62
101	2	2	3	3	1	1	12	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	30	4	5	3	12	5	3	8	65
102	3	3	3	2	1	3	15	4	4	1	3	5	5	4	4	4	4	2	32	3	3	1	7	4	2	6	64
103	2	3	2	1	2	1	11	1	1	3	4	4	4	4	4	3	2	2	30	4	4	2	10	5	5	10	62
104	1	1	3	2	2	2	11	3	3	1	2	5	4	4	3	4	4	3	30	3	3	5	11	5	5	10	65
105	4	2	3	3	3	3	18	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	27	2	2	2	6	3	4	7	62
106	2	3	3	2	2	2	14	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	31	4	4	1	9	4	2	6	62
107	3	2	3	2	1	1	12	4	4	2	3	3	4	3	4	4	2	3	28	3	4	4	11	5	4	9	64

108	3	3	2	3	4	4	19	2	2	2	4	5	5	4	4	3	3	5	35	5	3	2	10	3	3	6	72
109	1	4	3	3	3	2	16	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	29	4	4	3	11	5	5	10	70
110	2	3	4	3	3	3	18	2	2	1	5	4	4	4	4	4	1	31	3	4	5	12	4	4	8	71	
111	3	4	4	4	4	2	21	3	3	2	4	4	4	4	4	3	1	30	1	3	1	5	3	3	6	65	
112	3	5	4	4	4	2	22	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	28	2	2	1	5	4	2	6	62	
113	4	2	3	3	2	1	15	2	2	1	4	3	3	2	3	3	2	4	25	4	5	4	13	3	3	6	61
114	2	3	4	3	4	2	18	3	3	4	4	4	4	4	4	2	1	31	4	4	1	9	3	4	7	68	
115	1	1	3	3	3	3	14	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	1	30	4	4	3	11	5	3	8	65
116	2	2	3	3	2	3	15	4	4	1	4	4	4	2	3	3	3	3	27	3	3	3	9	4	4	8	63
117	3	1	2	2	2	2	12	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	2	29	4	4	3	11	3	3	6	61
118	4	3	3	3	3	3	19	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	27	3	2	3	8	2	4	6	62
119	3	3	4	4	4	1	19	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	9	3	2	5	64
120	2	2	3	2	2	2	13	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	3	27	4	4	4	12	4	4	8	62
121	3	4	3	1	2	2	15	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	31	2	3	3	8	4	4	8	65
122	2	2	1	2	3	2	12	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	30	2	3	4	9	3	3	6	61
123	3	3	2	3	2	3	16	2	2	4	3	4	3	4	3	2	3	2	28	4	3	4	11	3	2	5	62
124	2	2	3	2	2	2	13	3	3	3	4	2	4	2	4	3	3	4	29	4	3	4	11	4	2	6	62
125	3	4	3	1	2	2	15	1	1	3	3	4	3	3	1	4	2	4	27	5	4	4	13	2	4	6	62
126	2	2	1	2	3	2	12	4	4	1	4	2	2	2	2	5	3	5	26	4	5	5	14	3	4	7	63
127	3	3	2	3	2	3	16	4	4	3	3	2	1	2	3	2	2	3	21	5	3	5	13	4	4	8	62
128	3	4	4	3	3	2	19	2	2	3	4	3	5	3	3	3	2	3	29	3	3	1	7	4	4	8	65
129	4	3	3	1	3	2	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	3	3	3	9	3	3	6	62
130	3	3	2	2	3	1	14	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	27	3	2	2	7	3	2	5	55
131	2	2	1	3	2	1	11	3	3	3	3	1	2	4	4	4	4	2	27	4	5	4	13	4	4	8	62
132	2	3	3	3	3	2	16	4	4	2	1	5	4	4	5	2	1	1	25	2	5	2	9	5	5	10	64
133	4	3	3	2	3	2	17	2	2	1	2	3	2	4	3	3	3	3	24	4	3	4	11	4	4	8	62
134	4	4	4	4	2	2	20	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	22	1	4	4	9	3	4	7	61
135	1	1	2	2	2	2	10	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	31	3	3	5	11	2	5	7	62
136	4	5	5	1	3	3	21	4	4	4	4	4	3	4	2	2	1	3	27	2	2	1	5	4	3	7	64
137	2	3	2	3	3	3	16	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	28	3	3	3	9	3	3	6	61

138	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	27	2	3	3	8	4	3	7	62
139	2	2	2	3	3	3	15	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	29	3	4	3	10	3	3	6	64	
140	2	3	3	3	3	3	17	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	26	4	3	3	10	3	4	7	62	
141	1	5	3	5	3	3	20	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	25	2	3	3	8	4	3	7	62	
142	2	2	2	3	3	3	15	3	3	4	3	4	4	4	3	4	1	4	31	1	1	2	4	4	3	7	60	
143	1	3	4	3	1	3	15	4	4	4	2	3	3	3	4	5	5	2	31	3	3	2	8	3	3	6	64	
144	5	5	4	2	2	2	20	1	1	1	5	4	3	2	3	2	3	2	25	3	3	3	9	4	4	8	63	
145	5	5	1	1	3	5	20	3	3	3	1	2	3	3	4	3	3	1	23	4	4	3	11	3	4	7	64	
146	1	5	3	3	3	1	16	4	4	1	3	2	3	3	3	3	3	4	25	3	4	3	10	4	3	7	62	
147	2	2	2	3	3	2	14	2	2	3	4	3	4	4	2	3	5	5	33	3	3	5	11	4	4	8	68	
148	4	4	3	2	2	3	18	1	1	1	4	4	4	5	5	5	2	3	33	2	5	2	9	5	3	8	69	
149	1	3	4	3	3	3	17	2	2	1	2	4	5	5	5	3	5	4	34	3	3	2	8	3	3	6	67	
150	4	2	2	2	3	1	14	4	4	2	5	4	4	4	4	3	4	3	33	3	4	4	11	4	4	8	70	
151	3	3	3	4	4	3	20	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	5	30	2	5	5	12	5	5	10	74	
152	3	3	4	4	4	5	23	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	39	1	1	1	3	2	4	6	75	
153	2	2	3	2	2	4	15	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	11	4	4	8	72	
154	4	2	3	3	4	3	19	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	2	34	3	5	2	10	4	5	9	75	
155	2	4	3	2	3	3	17	1	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	40	2	5	2	9	4	5	9	76	
156	1	4	4	4	4	2	19	2	2	2	2	4	4	4	4	4	5	3	32	2	5	5	12	5	5	10	75	
157	3	5	3	2	1	1	15	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	31	4	4	4	12	4	5	9	70	
158	2	3	2	1	2	2	12	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	4	13	4	5	9	72	
159	4	3	3	3	4	3	20	3	3	2	2	4	4	4	4	4	1	3	28	5	5	1	11	5	5	10	72	
160	1	3	3	3	4	4	18	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	30	5	4	4	13	5	5	10	75	
161	4	3	4	3	4	4	22	2	2	4	3	3	3	3	4	4	1	4	29	5	4	5	14	5	4	9	76	
162	3	2	3	4	4	4	20	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	31	4	4	3	11	3	4	7	72	
163	3	3	3	5	5	3	22	3	3	3	5	5	3	3	5	3	3	2	32	3	3	4	10	3	4	7	74	
164	1	3	1	5	2	5	17	4	4	3	1	3	3	5	5	5	5	5	35	3	3	4	10	4	5	9	75	
165	2	2	5	3	5	4	21	2	2	2	5	4	4	4	4	3	5	3	34	4	4	2	10	4	3	7	74	
166	3	3	3	2	1	3	15	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	39	3	3	2	8	3	3	6	71	
167	2	3	2	1	2	1	11	4	4	4	5	5	3	3	3	4	5	4	36	5	4	4	13	4	2	6	70	

168	1	1	3	2	2	2	11	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	32	4	4	3	11	2	4	6	62
169	4	2	3	3	3	3	18	2	2	1	4	3	3	3	3	4	3	2	26	4	4	3	11	4	4	8	65
170	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	25	3	4	4	11	4	4	8	61
171	3	2	3	2	3	1	14	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	2	4	4	10	4	2	6	62
172	3	3	2	3	3	3	17	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	4	10	5	4	9	63	
173	3	4	3	3	3	2	18	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	25	2	2	4	8	4	3	7	61	
174	3	4	4	2	3	3	19	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	23	3	3	3	9	3	4	7	61	
175	3	3	3	3	3	3	18	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	29	4	3	2	9	3	4	7	65	
176	3	2	4	4	4	2	19	3	3	3	2	3	2	4	3	3	5	3	28	4	4	3	11	4	3	R	61

V2: RENDIMIENTO LABORAL																				
D1: RENDIMIENTO EN LA TAREA									D2: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO						D3: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCTENTES					TOTAL
Sujetos	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	TOTAL	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	TOTAL	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	TOTAL	
1	4	4	4	4	3	4	3	26	4	3	4	3	3	17	4	4	4	3	15	58
2	4	4	4	4	3	3	3	25	2	4	4	3	3	16	4	4	4	4	16	57
3	5	5	4	5	4	2	2	27	4	5	5	5	4	23	4	5	4	2	15	65
4	3	4	4	4	4	4	4	27	2	4	4	4	3	17	5	5	5	3	18	62
5	4	4	4	4	4	5	4	29	4	3	3	2	3	15	4	4	5	3	16	60
6	4	4	4	4	4	3	3	26	5	4	5	4	5	23	2	4	3	4	13	62
7	4	4	4	3	4	4	3	26	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	16	60
8	4	4	4	4	4	4	1	25	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	15	61
9	4	5	4	4	4	4	4	29	5	3	4	4	5	21	4	3	2	1	10	60
10	4	4	3	4	5	4	3	27	4	4	4	4	3	19	3	4	4	3	14	60
11	4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	3	4	5	20	4	3	4	3	14	61
12	3	3	4	3	4	4	3	24	2	4	3	2	4	15	4	3	5	4	16	55
13	4	5	4	2	4	5	4	28	4	3	4	4	3	18	4	4	4	3	15	61
14	3	3	4	4	3	4	5	26	5	4	3	4	3	19	4	4	3	4	15	60
15	3	4	4	3	5	3	3	25	5	5	5	4	5	24	5	4	4	3	16	65
16	5	4	4	4	4	3	2	26	5	4	3	5	4	21	5	4	4	5	18	65
17	4	4	4	4	4	5	4	29	5	4	3	4	3	19	3	4	4	4	15	63
18	3	5	4	4	5	4	3	28	3	4	5	4	4	20	4	4	5	4	17	65
19	4	4	2	4	4	4	5	27	4	4	2	4	3	17	4	5	5	3	17	61
20	3	5	5	5	5	5	3	31	3	3	5	4	4	19	4	5	5	5	19	69

21	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	4	4	3	20	4	4	4	4	16	68
22	3	2	4	4	4	5	5	27	3	4	5	4	4	20	3	5	4	4	16	63
23	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	15	61
24	4	4	3	4	3	3	5	26	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	15	62
25	4	3	4	4	3	3	5	26	5	5	4	4	4	22	4	4	4	3	15	63
26	4	4	5	5	4	4	4	30	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	18	68
27	4	3	4	4	2	4	5	26	4	5	4	4	3	20	4	4	4	4	16	62
28	3	4	4	4	4	4	5	28	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16	65
29	4	3	3	3	3	3	3	22	4	4	5	4	5	22	3	4	4	4	15	59
30	5	5	3	3	3	4	4	27	3	3	3	4	5	18	4	3	3	3	13	58
31	4	4	4	5	4	4	4	29	3	5	3	4	4	19	2	3	3	2	10	58
32	3	4	4	4	4	4	3	26	4	4	3	4	4	19	3	3	3	4	13	58
33	4	4	4	4	4	4	1	25	4	3	3	4	4	18	4	5	4	3	16	59
34	4	3	4	3	3	3	3	23	5	4	4	3	3	19	4	4	3	4	15	57
35	4	5	4	4	4	4	4	29	4	3	3	4	3	17	3	3	3	4	13	59
36	3	4	4	4	4	3	4	26	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	16	60
37	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	5	4	5	22	4	4	4	5	17	68
38	3	5	4	2	4	2	4	24	5	4	4	4	4	21	4	2	4	5	15	60
39	4	4	3	4	5	4	4	28	4	4	5	4	5	22	5	4	5	4	18	68
40	3	5	4	5	4	5	4	30	4	5	4	5	4	22	4	4	4	5	17	69
41	4	4	3	4	4	3	4	26	4	4	3	4	4	19	4	4	4	5	17	62
42	3	5	3	4	3	4	4	26	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	16	61
43	4	3	5	5	5	4	3	29	4	5	3	5	3	20	5	4	4	4	17	66
44	2	5	5	5	3	3	3	26	4	4	3	4	4	19	3	4	3	3	13	58

45	3	3	4	3	3	3	4	23	4	4	4	3	4	19	3	4	4	4	15	57
46	5	3	3	4	4	4	5	28	3	3	3	4	4	17	4	3	4	3	14	59
47	5	5	3	3	3	3	5	27	3	3	3	3	4	16	4	3	4	4	15	58
48	4	5	4	2	5	3	4	27	3	4	3	4	4	18	3	4	4	3	14	59
49	4	4	4	4	4	3	4	27	4	3	4	3	4	18	3	4	3	4	14	59
50	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	14	62
51	3	5	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16	63
52	3	3	4	4	5	4	4	27	4	3	3	4	5	19	3	4	5	4	16	62
53	2	5	5	5	5	4	3	29	3	5	5	5	2	20	3	4	4	3	14	63
54	3	4	3	5	2	3	4	24	4	5	3	4	3	19	5	4	4	4	17	60
55	5	3	4	4	4	4	4	28	5	3	4	4	4	20	3	4	4	2	13	61
56	4	4	2	5	4	3	4	26	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	13	57
57	3	3	3	4	4	3	4	24	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	14	58
58	4	3	3	4	5	5	4	28	3	4	4	4	5	20	4	5	4	4	17	65
59	4	4	4	4	4	3	3	26	3	4	4	3	5	19	3	4	3	4	14	59
60	4	4	4	4	2	3	3	24	2	4	3	5	5	19	4	4	4	4	16	59
61	4	2	3	4	4	4	4	25	5	4	4	4	3	20	4	4	4	4	16	61
62	4	4	3	3	5	3	3	25	3	4	4	5	3	19	4	4	5	4	17	61
63	4	2	3	4	2	4	4	23	4	4	4	5	3	20	4	4	5	4	17	60
64	4	2	3	4	4	4	5	26	4	3	3	4	5	19	2	4	3	5	14	59
65	3	4	4	4	4	4	4	27	3	4	4	3	4	18	3	3	3	4	13	58
66	3	2	2	4	5	4	4	24	3	5	4	4	4	20	2	3	4	4	13	57
67	4	5	3	4	5	5	2	28	4	4	3	4	4	19	3	4	3	2	12	59
68	3	3	3	3	3	3	3	21	3	5	4	5	5	22	3	4	5	4	16	59

69	4	4	3	4	3	4	3	25	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16	60
70	5	5	5	3	3	2	2	25	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	16	62
71	3	4	5	4	4	4	3	27	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	15	61
72	4	5	4	5	5	3	4	30	4	3	4	2	3	16	4	4	4	4	16	62
73	4	5	4	4	4	4	4	29	5	4	3	4	4	20	4	4	3	4	15	64
74	5	4	4	4	4	4	4	29	3	3	4	4	4	18	3	4	4	4	15	62
75	4	5	4	3	4	3	5	28	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	17	65
76	5	4	5	4	4	4	5	31	5	4	4	3	5	21	4	5	4	3	16	68
77	5	4	5	4	5	4	4	31	4	5	4	3	5	21	5	4	3	4	16	68
78	5	4	5	4	5	4	4	31	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	16	69
79	4	4	4	3	4	3	5	27	4	5	4	3	3	19	3	4	3	3	13	59
80	4	3	4	4	4	4	2	25	4	4	4	3	3	18	4	4	4	3	15	58
81	4	3	4	3	3	3	4	24	4	3	3	4	4	18	4	5	4	4	17	59
82	5	4	5	4	4	5	4	31	5	2	4	5	5	21	4	4	4	4	16	68
83	5	5	4	4	3	3	4	28	4	5	4	5	5	23	4	5	4	4	17	68
84	4	3	3	5	4	3	4	26	4	3	3	4	4	18	4	4	4	5	17	61
85	4	3	4	3	2	4	3	23	4	3	2	3	3	15	4	3	3	4	14	52
86	5	4	3	4	5	4	3	28	4	3	5	4	5	21	3	3	3	4	13	62
87	4	3	4	3	4	4	4	26	4	3	4	3	3	17	3	4	4	5	16	59
88	4	4	4	4	3	4	5	28	5	3	3	3	5	19	4	3	4	3	14	61
89	4	4	4	5	5	3	4	29	2	3	3	4	4	16	4	4	4	3	15	60
90	5	4	4	4	4	5	4	30	3	4	4	4	3	18	4	3	3	4	14	62
91	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	3	4	20	3	4	4	4	15	63
92	4	4	4	4	4	4	3	27	5	3	4	4	5	21	3	4	3	4	14	62

93	3	4	4	4	4	4	5	28	4	3	3	5	4	19	3	4	3	4	14	61
94	2	3	3	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	15	58
95	5	3	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	15	62
96	4	3	4	4	4	4	3	26	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	17	64
97	5	3	5	3	4	4	5	29	4	5	5	4	4	22	4	4	5	4	17	68
98	3	3	5	5	4	5	4	29	4	5	4	5	4	22	4	5	5	4	18	69
99	3	3	5	2	4	4	4	25	4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	17	63
100	3	2	4	4	5	5	4	27	3	3	4	5	4	19	4	5	4	4	17	63
101	2	3	4	2	5	4	4	24	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	15	58
102	3	4	3	4	4	2	4	24	4	5	4	4	3	20	4	3	4	4	15	59
103	4	2	3	4	2	4	4	23	4	5	4	4	4	21	4	4	3	4	15	59
104	3	2	5	5	4	4	4	27	4	3	3	4	3	17	4	4	3	4	15	59
105	2	3	4	4	2	4	3	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	58
106	2	2	5	2	4	4	3	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	17	59
107	4	4	3	3	2	3	4	23	5	4	3	3	4	19	4	3	4	5	16	58
108	4	3	3	3	4	5	4	26	4	3	4	3	3	17	4	4	5	4	17	60
109	4	3	2	5	3	3	4	24	3	3	4	4	4	18	5	4	4	4	17	59
110	4	2	4	4	4	5	4	27	4	5	5	5	5	24	3	4	5	5	17	68
111	4	5	3	3	4	5	4	28	5	4	3	5	4	21	5	5	5	5	20	69
112	4	4	3	3	4	4	4	26	2	4	3	5	5	19	4	3	4	3	14	59
113	3	4	4	4	5	4	3	27	5	4	3	2	3	17	4	4	4	3	15	59
114	2	2	4	4	4	4	3	23	3	4	5	5	3	20	3	3	4	5	15	58
115	5	5	4	4	3	3	5	29	4	3	3	3	3	16	3	4	3	4	14	59
116	4	4	4	4	4	4	3	27	4	3	4	4	3	18	3	4	4	4	15	60

117	5	5	4	3	4	4	2	27	3	5	5	5	2	20	4	4	3	3	14	61
118	4	4	4	4	3	5	4	28	3	5	3	3	4	18	3	4	3	4	14	60
119	3	3	4	4	5	5	3	27	4	4	4	3	4	19	5	4	3	3	15	61
120	4	4	2	5	5	5	4	29	3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	15	59
121	4	4	4	5	5	5	4	31	2	4	2	4	3	15	3	4	4	2	13	59
122	4	4	4	4	3	3	4	26	4	3	3	4	4	18	4	4	3	4	15	59
123	3	5	5	5	5	5	4	32	4	2	4	4	3	17	3	4	1	2	10	59
124	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	2	18	3	3	3	4	13	59
125	4	4	4	4	4	5	4	29	4	3	3	4	3	17	3	3	3	3	12	58
126	4	4	4	4	4	4	5	29	3	3	4	3	2	15	4	3	4	3	14	58
127	3	5	2	5	5	4	4	28	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	13	57
128	4	5	5	5	5	4	3	31	2	3	4	4	4	17	3	3	4	3	13	61
129	3	4	4	4	3	5	5	28	4	3	4	4	4	19	3	4	4	4	15	62
130	2	3	5	5	5	4	4	28	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16	63
131	3	4	3	4	4	4	3	25	2	5	4	5	5	21	4	4	4	4	16	62
132	4	2	3	4	5	4	4	26	5	4	4	4	5	22	4	3	5	3	15	63
133	5	2	5	3	3	5	5	28	3	4	4	3	5	19	4	4	4	3	15	62
134	2	5	5	5	5	5	3	30	4	4	5	2	3	18	4	3	4	4	15	63
135	2	2	5	2	4	4	3	22	3	4	5	5	4	21	4	4	4	4	16	59
136	3	4	4	4	4	4	4	27	4	2	4	4	3	17	4	4	3	3	14	58
137	2	3	5	3	4	5	4	26	4	3	4	4	4	19	4	3	3	4	14	59
138	3	3	5	5	5	3	4	28	3	4	4	4	2	17	4	4	3	4	15	60
139	4	2	5	3	5	5	4	28	3	5	3	3	4	18	4	3	4	4	15	61
140	4	2	5	3	5	5	4	28	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	13	61

141	4	4	5	3	5	4	4	29	3	3	3	3	3	15	4	4	5	5	18	62
142	3	3	4	4	4	4	4	26	2	4	4	5	3	18	4	3	4	4	15	59
143	4	4	4	2	4	4	3	25	4	4	4	4	4	20	3	4	3	3	13	58
144	4	4	4	4	5	5	4	30	2	4	4	4	3	17	4	4	4	3	15	62
145	3	3	5	3	3	3	4	24	5	4	4	4	3	20	5	4	5	4	18	62
146	3	3	5	4	4	3	4	26	4	5	4	4	4	21	4	3	4	4	15	62
147	4	4	4	4	4	5	4	29	3	3	5	3	3	17	4	5	4	4	17	63
148	3	3	3	4	4	4	4	25	4	5	5	3	4	21	5	3	5	3	16	62
149	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	4	5	5	24	2	2	4	3	11	63
150	3	4	4	5	4	4	5	29	3	2	4	4	4	17	4	3	4	3	14	60
151	3	3	3	5	4	4	3	25	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16	62
152	4	4	4	3	4	4	4	27	3	3	4	4	4	18	4	4	5	4	17	62
153	3	3	4	4	5	4	3	26	4	4	4	3	3	18	4	4	4	3	15	59
154	2	2	4	4	4	4	4	24	4	4	2	4	5	19	4	4	4	4	16	59
155	4	4	4	4	4	5	4	29	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	15	63
156	4	3	4	3	3	3	3	23	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	18	62
157	3	3	4	4	4	3	2	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	17	60
158	4	4	4	4	4	5	4	29	4	3	4	2	4	17	3	3	4	4	14	60
159	5	3	4	5	4	4	5	30	4	4	4	4	4	20	3	3	5	4	15	65
160	4	4	5	2	5	5	5	30	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16	65
161	5	5	3	4	3	4	5	29	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	15	63
162	4	4	2	2	4	4	5	25	4	5	4	4	4	21	3	4	4	5	16	62
163	3	5	5	5	5	5	2	30	3	4	4	2	4	17	4	4	4	3	15	62
164	3	4	4	4	4	4	4	27	3	4	4	5	4	20	3	4	5	3	15	62

165	3	3	4	5	5	5	5	30	4	3	3	4	4	18	4	4	3	4	15	63
166	5	4	5	4	5	4	5	32	4	4	3	2	4	17	3	4	4	5	16	65
167	5	4	5	5	5	3	3	30	4	2	4	4	4	18	3	4	4	4	15	63
168	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	4	4	21	3	4	5	4	16	65
169	4	4	5	5	5	5	2	30	4	3	3	4	3	17	4	4	4	3	15	62
170	5	5	5	5	4	4	3	31	4	4	3	3	4	18	4	3	4	3	14	63
171	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	16	62
172	4	4	4	5	4	5	4	30	2	3	3	3	4	15	3	4	3	4	14	59
173	4	5	3	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	15	62
174	4	4	4	3	4	3	4	26	4	3	4	4	4	19	4	4	5	5	18	63
175	4	4	4	4	4	4	4	28	2	5	3	5	5	20	3	4	3	4	14	62
176	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	5	5	22	3	4	4	4	15	65

Consentimiento Informado

Gestión de Reclutamiento y Rendimiento Laboral Individual del Personal no Docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020

Estimado trabajador de la Universidad Peruana los Andes:

Mediante la presente Usted es invitado a participar en el estudio sobre el proceso de reclutamiento y el rendimiento laboral individual en nuestra Universidad, este estudio tiene objetivos netamente académicos en el cual se pretende establecer si existe relación entre la variable gestión del reclutamiento y rendimiento laboral individual, lo cual se realiza para la obtención del título profesional de Licenciado en Administración, además los resultados del estudio serán compartidos con las autoridades correspondientes para que de esta manera a partir de los resultados obtenidos se puedan tomar medidas que coadyuven a mejorar el rendimiento laboral individual del personal no docente.

La información que se obtendrá a partir de las respuestas a dos cuestionarios, uno para medir la gestión de reclutamiento y el segundo para medir el rendimiento laboral individual, serán totalmente anónimos guardando la discreción y confidencialidad del caso. La información obtenida será procesada estadísticamente siempre con apego a la verdad.

De antemano agradecemos su colaboración.

Fotos de Aplicación del Instrumento

La tesis **Gestión de reclutamiento y desempeño laboral individual del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020**, en cuando a la aplicación de la encuesta, fue desarrollado mediante correos electrónicos, esto, a causa de la pandemia ocasionado por el COVID-19, se solicitó el permiso correspondiente a las autoridades, con la finalidad de no tener inconveniente en el uso del correo institucional al momento de enviar y recepcionar las encuestas rellenas por el personal No Docente de la Universidad, siendo esto lo siguiente:

Paso 1: Se remitió al Vicerrector de Investigación de la Universidad Peruana Los Andes, una solicitud, pidiendo autorización para aplicar la encuesta de forma virtual en al UPLA.

Documento enviado:

Solicitud