



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,  
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**CONTROL DE PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS  
EMPRESAS DEL RUBRO ESTRUCTURAS METÁLICAS:  
CASO EMPRESA DON JOSÉ DEL DISTRITO DE  
AYACUCHO, 2019**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL  
GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS**

AUTOR

**FERNANDEZ BAUTISTA, John Sergio  
ORCID: 0000-0002-0405-9144**

ASESOR

**MGTR. CHUCHON HUAMANI, Arturo  
ORCID: 0000-0002-3426-6742**

**AYACUCHO-PERÚ  
2020**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

FERNÁNDEZ BAUTISTA, John Sergio

ORCID: 0000-0002-0405-9144

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,

Ayacucho, Perú

### **ASESOR**

Mgtr. CHUCHON HUAMANI, Arturo

ORCID: 0000-0002-3426-6742

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias

Contables, Financiera y Administrativas, Escuela Profesional de

Administración, Ayacucho Perú

### **JURADOS**

Mgtr. BERROCAL CHILLCCE, Judith

ORCID: 0000-0002-8569-9824

Mgtr. JAUREGUI PRADO, Alcides

ORCID: 0000-0002-6611-9480

Mgtr. TIPE HERRERA, Carlos Celso

ORCID: 0000-0003-4439-1448

## Hoja de firma del jurado y asesor

---

Mgtr. Berrocal Chillce, Judith.  
Presidenta

---

Mgtr. Jáuregui Prado, Alcides.  
Miembro

---

Mgtr. Tipe Herrera, Carlos Celso.  
Miembro

---

Mgtr. Chucon Huamani, Arturo.  
Asesor

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradecer a Dios, por regalarme un día más de vida.

En segundo lugar, a mis padres por ser mi apoyo y fortaleza en esta etapa muy importante de mi vida, gracias a ustedes puedo lograr mis metas.

Y por último agradecer a mis docentes y asesores por la orientación y soporte, que gracias a ustedes fue posible la realización de este trabajo.

## **Dedicatoria**

Para toda mi familia, por todo su amor,  
su cariño y también ejemplo de vida,  
doy gracias a Dios, ante todo. ¡los amo!

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación es para optar el grado académico de bachiller en ciencias administrativas.

Se planteó como problema general: ¿Cómo es el control de personal en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2019?, para responder al problema se planteó un objetivo general: Describir el control del personal en la micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2019; se utilizó la metodología que fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo bajo un diseño no experimental transversal.

La población está conformada por 6 trabajadores, En los resultados podemos señalar que el 100% (72) respondieron que el 39% (28) respondieron que siempre se cumple con el control de personal, mientras el 32% (23) respondieron que casi siempre se cumple con el control dentro de la estructura metálicas don José y el 29% (21) dicen que a veces se cumple con el control de personal.

Se concluye que la empresa aplica adecuadamente el control de personal, debido a tener conocimiento, capacitación constante al respecto las estrategias en el control de personal, las cuales en la actualidad son muy bien utilizadas.

**Palabras claves:** Desempeño individual, Desempeño organizacional y Evaluación.

## ABSTRACT

The present research work is to choose the academic degree of bachelor in administrative sciences.

It was proposed as a general problem: How is the control of personnel in the micro and small companies of the metal structures category: Don José company case of the district of Ayacucho, 2019? To respond to the problem, a general objective was proposed: Describe the control of the personnel in micro and small companies in the metal structures category: case of the Don José company from the Ayacucho district, 2019; The methodology was used that was applied with a quantitative approach, descriptive level under a non-experimental cross-sectional design.

The population is made up of 6 workers. In the results we can point out that 100% (72) responded that 39% (28) responded that personnel control is always complied with, while 32% (23) responded that almost always Control is complied with within the metallic structure Don José and 29% (21) say that personnel control is sometimes fulfilled.

It is concluded that the company adequately applies personnel control, due to having knowledge, constant training regarding the personnel control strategies, which are currently very well used.

**Keywords:** Individual performance, organizational performance and evaluation.

## Índice

Caratula.....	i
EQUIPO DE TRABAJO .....	ii
Hoja de firma del jurado y asesor .....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
Índice .....	viii
4. Índice de gráficos .....	x
5. Índice de figuras .....	xii
II. Revisión de literatura .....	17
2.1 Antecedentes.....	17
2.2 Bases teóricas de la investigación.....	22
Variable: Control de Personal.....	22
III. Hipótesis .....	30
IV. Metodología.....	31
4.1 Tipo de investigación.....	31
4.2 Nivel de investigación .....	31
4.3 Diseño de la investigación .....	31
4.4 Población y muestra.....	32
4.5 Definición y operacionalización de variables e indicadores.....	33
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	34
4.7 Plan de análisis.....	35



4.8	Matriz de consistencia.....	36
4.9	Principios éticos.....	37
V.	Resultados.....	39
b.	Análisis de resultados.....	54
VI.	Conclusiones y recomendaciones.....	57
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60
	ANEXOS.....	64
9.1.	Anexo 1: Cronograma de actividades.....	64
9.2.	Anexo 2: Presupuesto.....	65
9.3.	Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.....	66
9.4.	Anexo 4: Otros.....	68

#### 4. Índice de gráficos

<b>Tabla 1:</b> Control de personal .....	39
<b>Tabla 2:</b> ¿Los trabajadores con que cuenta la empresa cumplen con la dinámica establecido?.....	41
<b>Tabla 3:</b> ¿Los trabajadores cuentan con las cualidades necesarias para generar productos de calidad? .....	42
<b>Tabla 4:</b> ¿Los trabajadores cumplen con el perfil que requiere la empresa para brindar servicios satisfactorios? .....	43
<b>Tabla 5:</b> ¿Los personales cumplen con el trabajo encargada por la empresa? .....	44
<b>Tabla 6:</b> ¿Los trabajadores cuentan con las virtudes necesarias para desarrollar sus labores que la empresa pretende? .....	45
<b>Figura 7:</b> ¿Los trabajadores cumplen con los procesos de gestión que establece la empresa? .....	46
<b>Tabla 8:</b> ¿La experiencia de los trabajadores es fundamental para lograr los objetivos que tiene la empresa?.....	47
<b>Tabla 9:</b> ¿Los trabajadores cuentan con las habilidades necesarias para elaborar trabajos de estructuras metálicas? .....	48
<b>Tabla 10:</b> ¿Los trabajadores son capacitados por la empresa para obtener un mayor rendimiento en su desempeño?.....	49
<b>Tabla 11:</b> ¿Los trabajadores cumplen con el cargo encomendado tal como establece la empresa? .....	50
<b>Tabla 12:</b> ¿Los trabajadores realizan buena productividad para que tenga éxito la empresa? .....	51

<b>Tabla 13:</b> ¿Los trabajadores son parte fundamental para obtener una mayor rentabilidad que la empresa demanda? .....	52
--	----

## 5. Índice de figuras

<b>Figura 1:</b> Control de personal.....	39
<b>Figura 2:</b> ¿Los trabajadores con que cuenta la empresa cumplen con la dinámica establecido?.....	41
<b>Figura 3:</b> ¿Los trabajadores cuentan con las cualidades necesarias para generar productos de calidad? .....	42
<b>Figura 4:</b> ¿Los trabajadores cumplen con el perfil que requiere la empresa para brindar servicios satisfactorios? .....	43
<b>Figura 5:</b> ¿Los personales cumplen con el trabajo encargada por la empresa?.....	44
<b>Figura 6:</b> ¿Los trabajadores cuentan con las virtudes necesarias para desarrollar sus labores que la empresa pretende? .....	45
<b>Figura 7:</b> ¿Los trabajadores cumplen con los procesos de gestión que establece la empresa? .....	46
<b>Figura 8:</b> ¿La experiencia de los trabajadores es fundamental para lograr los objetivos que tiene la empresa?.....	47
<b>Figura 9:</b> ¿Los trabajadores cuentan con las habilidades necesarias para elaborar trabajos de estructuras metálicas? .....	48
<b>Figura 10:</b> ¿Los trabajadores son capacitados por la empresa para obtener un mayor rendimiento en su desempeño?.....	49
<b>Figura 11:</b> ¿Los trabajadores cumplen con el cargo encomendado tal como establece la empresa? .....	50
<b>Figura 12:</b> ¿Los trabajadores realizan buena productividad para que tenga éxito la empresa? .....	51

**Figura 13:** ¿Los trabajadores son parte fundamental para obtener una mayor rentabilidad que la empresa demanda? ..... 52

## I. Introducción

En el presente trabajo de investigación titulado “Control de personal en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2019”, dará a conocer la importancia que significa brindar un buen control de personal.

En la actualidad el control de personal en el micro y pequeñas empresas, se han convertido en un socio muy relevante de los productos y servicios que el micro y pequeñas empresas que comercializan en el mercado internacional, nacional y local.

Para, Chiavenato. (2011). El control de personal es una función administrativa, es la fase del proceso administrativo que mide y evalúa el desempeño y toma la acción correctiva cuando se necesita, el control es un proceso esencialmente regulador.

“Consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para asegurar que los hechos se ajusten a los planes y objetivos de las empresas.”

Jaya. (2015). Las actividades de control son las políticas y procedimientos, acciones de los propios trabajadores para implementar las políticas, de manera que se asegure se entes llevando a cabo las directivas administrativas, las cuales han sido identificadas como necesarias para manejar los riesgos, estas actividades se pueden dividir en tres categorías, basadas en la naturaleza de los objetivos de la empresa y son: operaciones, información financiera, o cumplimientos.

Se planteó como problema general: ¿Cómo es el control de personal en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2019?, para responder al problema se planteó un objetivo general: Describir el control del personal en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2019; como objetivos específicos:

describir el desempeño organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2019; describir el desempeño individual en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2019 y describir la evaluación del desempeño en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho 2019.

La investigación se evidencia desde el punto de vista metodológico porque busca dar respuesta a los objetivos formulados y lograr que la teoría resulte válida y confiable, se justifica teóricamente porque resulta significativo describir el control en la estructura metálica “don José” bajo el apoyo de las teorías o bases teóricas, en cuanto a la justificación práctica, se medirá el control de personal para luego describir las mejores acciones en cuanto a control en la estructura metálica don José, puesto que vivimos en un mundo que prospera velozmente, donde se ve más empleados insatisfechos, por ello el control de personal que ofrecen los diferentes micro y pequeñas empresas no son las adecuadas.

La metodología que se empleó en la presente investigación es de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental transversal. La población está conformada por 6 trabajadores de la estructura metálicas “don José”; para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento de cuestionario que fue medido por la escala de Likert considerando cinco valores.

En los resultados podemos señalar que el 100% (72) respondieron que el 39% (28) respondieron que siempre se cumple con el control de personal, mientras el 32% (23) respondieron que casi siempre se cumple con el control dentro de la estructura metálicas don José y el 29% (21) dicen que a veces se cumple con el control de personal.

Definitivamente, con la presente investigación se busca encontrar explicaciones a situaciones diversas que presenta dicha estructura metálica y así lograr un mejor control de personal con la ayuda de esta investigación brindando propuestas de mejora viables ante las deficiencias que atraviesan y que sea de utilidad para la correcta toma de decisión obteniendo mayor beneficio el de brindar a la sociedad un control eficiente y de buena calidad, lo más importante lograr satisfacción de sus empleados y dueño de dicha estructura metálica.

Se concluye la presente investigación que se pudo describir convenientemente el control de personal a los trabajadores de la estructura metálicas “don José”, donde se obtuvo como resultado de las encuestas el control dentro de la empresa es alta.



## **II. Revisión de literatura**

### **2.1 Antecedentes.**

#### **Internacionales**

Alvarado, M. & Tuquiñahui, S. (2011). Proposición de Ejecución de un Sistema de Control Interno basado en el Modelo COSO, propuesto a la empresa Electro Instalaciones en la Ciudad de Cuenca. Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca, Ecuador. Obtuvo como objetivo principal realizar una proposición reformadora asentada en el estándar de COSO para optimar los períodos de control interno en la corporación, para ello logró un modelo guía de 35 personales, la delineación fue de tipo descriptivo exploratorio con propuesta. Concluye que el Control Interno es un procedimiento de estructura en el cual se manejan métodos y ordenamientos que en forma regulada se protegen en un ente para proteger sus laboriosos, comprobar la razonabilidad y confianza de su investigación prestamista y la suplementaria funcionaria y estratégico, origina la eficacia en las instrucciones e incita adherencia a las habilidades determinadas por la dirección. Este compromiso puede echar un capote dirigir a las sociedades para el provecho de imparciales, por lo que fue acaparado por los dispositivos del Modelo COSO, por lo cual deben formar con los objetivos del ente y aquellos con cada término, fundando relación entre jurisdicciones y control apropiado de las instrucciones. El control interno admite a una estructura delimitar los timos o incautaciones, restringe los mandos de definitivos rápidos y rectores, consintiendo evitar y descubrir injusticias, decisiones ilícitas, ineptitud y nuevas biografías de más dificultad, lo que lograra ser el origen de que en tiempos fijos directivos sean dejados al estudio de un método que los inspeccione.

Dugarte & Sarmiento. (2014). En su tesis: Estándares de control interno administrativo en la ejecución de obras civiles de los órganos de la administración pública

municipal; realizado en la universidad los Andes de Venezuela. El objetivo general de la investigación es instituir modelos de control interno administrativo para comunicar averías y faltas en labores urbanos realizadas por los segmentos de la administración pública municipal. La metodología de la investigación es de tipo descriptiva, analítica, proyectiva y explicativa; diseño de investigación de 7 campo tipo encuesta, la cual es de naturaleza cuantitativa. La original selecta de carácter intencional es de 20 empleados. Puesto que resulta de la averiguación se instituyeron modelos de control interno administrativo para advertir faltas en la elaboración de labores civiles.

Mejía, S. (2012). Evolución del desempeño con enfoque en las competencias laborales. Universidad Rafael Landívar, Guatemala. La presente investigación fue realizada en una empresa Call Center de la ciudad de Quetzaltenango, la tesis fue ejecutado con agentes de servicio telefónico. El objetivo principal fue determinar la importancia de la evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales en agentes de servicio telefónico, en el proceso de investigación se logró comprobar la importancia de la evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales. La investigación también dio a estar al tanto que los empleados discurren la evaluación como un intermedio que les admite desenvolver al superior sus destrezas propios y competitivos reconocimientos al requerimiento que esta solicita. Los instrumentos utilizados fueron la evaluación del desempeño por competencias laborales y una encuesta que permitió recabar la percepción de los empleados a cerca de la evaluación que se les realizó. El estudio es de tipo descriptivo por lo que permitió la recolección de datos numéricos como situacionales que permitieron mayor objetividad en el estudio.

Las deducciones muestran que es de gran autoridad efectiva en el desempeño de los empleados, pues esta misma simboliza un medio que les exige progreso duradero en el

prestación y cuidado que facilitan al consumidor, renovar en ilustraciones e incluido optimar sus destrezas para poder efectuar con las capacidades determinadas y asimismo desplegar la cualidad adecuada para desempeñarse con triunfo en su sitio de compromiso.

### **Nacional**

Monzón. (2018). Cuya tesis denominada: “El control interno en las empresas privadas como herramienta de gestión”, para optar el título profesional de contador público, Facultad de Ciencias Económicas, de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – Perú; cuyo objetivo general fue: determinar y describir el control interno y su influencia en la gestión de las empresas privadas como herramienta de gestión. La metodología utilizada en la investigación fue mediante recolección de información bibliográfica fundamentado, hallando los sucesivos efectos: la totalidad de los publicistas rotulan que el control interno es apreciado como una instrumento de gestión, con estudio en el contorno de las economías y la administración; es decir, el control interno es un mediano para lograr un fin y no un fin en sí propio; por lo proporción, no se trata directamente de manejables de organización y formas, se trata de una objeto habilidad para advertir y manifestar malos administraciones, estafas y timos en las desemejantes áreas de las empresas, así como el uso eficaz de los materias y capitales remuneradores, y la minimización de los peligros; lo que a su vez accede una ascenso en la producción, renta y capacidad de las propias.

Zafra. (2016). En su tesis: “El control interno de calidad como herramienta en la toma de decisiones en la empresa de servicios de Mensajería Santos SAC Surco 2015”, su objetivo general fue: Mostrar un modelo de control interno para empresas con pequeña capacidad administrativa, que permita un mejor desarrollo de los procesos, mayor eficiencia en la operación del negocio y que ayude al crecimiento y productividad de este

tipo de organizaciones, la metodología en la investigación utilizada fue de tipo no experimental, correlacional con enfoque (cualitativo), considerada como investigación aplicada, debido a los alcances prácticos, quien ha llegado a las siguientes conclusiones: según su objetivos específicos menciona que se logró describir la incidencia del control interno en la toma de decisiones de la empresa de servicios de Mensajería Santos SAC asimismo ha logrado determinar el modo como el sinergiamiento de los componentes del control interno pueden ser parte importante en la toma de decisiones de la empresa de servicios de Mensajería Santos SAC.

Peralta. (2014). En su tesis incidencia del control interno en el área de tesorería de la universidad nacional de la santa 2014. En su trabajo de investigación tiene por objetivo general determinar la incidencia e influencia en el área de tesorería del control interno que posee la Universidad Nacional del Santa (UNS) en el periodo 2014. La metodología de la investigación fue descriptiva, y para transportar a cabo la modelo poblacional fue el propio de la agencia de oficina, al que se empleó una pregunta del método de control interno encaminado a los métodos y las diligencias de caja de 186 interrogaciones, se utilizó la técnica de la encuesta.

### **Local**

Sinchituyo. (2015). en su tesis: “Influencia del control interno como elemento fundamental para dimensionar la gestión financiera y sus alternativas de mejora en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2014”. En el cual estableció el objetivo general: Instituir cómo interviene el control interno como mecanismo esencial para dimensionar la gestión financiera en el ámbito del Gobierno Regional de Ayacucho. La metodología que manejó es el esquema de la indagación es la táctica a manejar y que será forzosa para alegar a la dificultad presentado. En este caso se tomó en respeto el esquema de ejido y no empírico.

Vásquez. (2016). en su tesis denominado “Sistema de control interno eficaz y eficiente para facilitar la correcta administración patrimonial y su incidencia en la Unidad de Gestión Educativa Local de Fajardo Huancapi, 2015”. Tuvo como objetivo general Determinar que el control interno eficaz y eficiente proporciona la culta dirección propia y tiene episodios en la Unidad de Gestión Educativa Local de Fajardo – Huancapi. La modalidad manejada en la investigación es la investigación bibliográfica documental mediante la cogida de averiguación de orígenes como: textos, tesis e indagación de internet. Llego a la conclusión consecutiva: De compromiso al cuadro y gráfico 1, el 90% de los encuestados razonan que el control interno eficaz proporciona la educada dirección propia en la Unidad de Gestión Educativa Local de Fajardo. De acuerdo al cuadro y gráfico 2, el 93% de los encuestados supone que el control interno eficaz incide en la gestión de la Unidad de Gestión Educativa Local de Fajardo. De acuerdo al cuadro y gráfico 3, el 90% de los encuestados cree que el control interno eficiente progreso la gestión institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Fajardo.

## **2.2 Bases teóricas de la investigación**

### **Variable: Control de Personal**

Para, Chiavenato. (2011). El control de personal es una función administrativa, es la fase del proceso administrativo que mide y evalúa el desempeño y toma la acción correctiva cuando se necesita, el control es un proceso esencialmente regulador.

“Consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para asegurar que los hechos se ajusten a los planes y objetivos de las empresas.”

Jaya. (2015). Las actividades de control son las políticas y procedimientos, acciones de los propios trabajadores para implementar las políticas, de manera que se asegure se entes llevando a cabo las directivas administrativas, las cuales han sido identificadas como necesarias para manejar los riesgos, estas actividades se pueden dividir en tres categorías, basadas en la naturaleza de los objetivos de la empresa y son: operaciones, información financiera, o cumplimientos.

Según, Sihuas, M., & Huayta, B. (2016). “Es un proceso sistematizado y permanente basado en normas previamente establecidas y autorizadas por la institución. Comprende la búsqueda de información sobre la importancia o interés que una persona demuestra hacia un curso, charla o trabajo desarrollado actualmente”.

Llerena & 13. (2012). ¿Qué es el control? Simplemente el concepto de control, propio a la administración de capitales, ha sido centro de varios asertos, según el autor que tocaba el argumento.

Según, Cook y Winkle. Citado por Carmenate. (2013). Sostienen que el Control Interno es aquel: “sistema de una institución, integrado como parte del plan institucional, asignación de obligaciones y responsabilidades, diseño de cuentas e informes y todos los métodos usados para; proteger los activos, alcanzar la exactitud y confiabilidad de la

parte contable y de otros datos e informes operativos, promover y juzgar la eficiencia de los procedimientos de los aspectos de las actividades de la institución y comunicar las políticas de la administración y estimular y medir el cumplimiento de las mismas” (p.75).

Según, Hermosa. (2012). El control interno alcanza: El control interno forma parte del procedimiento de una corporación, en este sentido, todos los sistemáticas y programaciones que afilian la dirección de una establecimiento para afirmar al logro del objetivo administrador para afirmar, en cuanto se habrá la contingencia en la guía sistemática y eficaz, conteniendo la adherencia a las mandos funcionarias, la protección de los trabajadores, la suspicacia y descubrimiento de estafas y faltas, la educación de los investigaciones registrables y gestación pertinente de la averiguación cambista registrable. (p. 147).

Eslava, J. (2011). Indica que el control interno es un proceso integrado y no un conjunto de pesados mecanismos burocráticos añadidos a los mismos, efectuado por el consejo de la administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar una garantía razonable para el logro de objetivos.

Belaunde, G. (2012). Para empezar, la idea básica del control interno, es que en una organización se debe tener las cosas y las situaciones bajo control; esta noción es más amplia que la de controlar, en el sentido de ejercer acciones de vigilancia. Deriva del sentido del verbo inglés “to control”, que como ya lo habrán entendido, significa más que nuestro “controlar”. Estas diferencias semánticas son fuentes de muchas confusiones.

Pérez, (2014). Sostiene que: determinar el valor del trabajo realizado por el empleado en la empresa, así mismo es de mucha utilidad para medir el nivel de 18 competitividad de la organización ya que si tu equipo de trabajo demuestra eficiencia y

logro de sus metas individuales y en su área, estarán contribuyendo al beneficio de la empresa en su totalidad. (párr. 5).

**a) Dimensiones:**

**Dimensión 1: Desempeño organizacional**

El desempeño organizacional es el resultado de la dinámica de la fabricación de productos y servicios de una organización que constituye la razón de ser de la misma (citado en Morris, Rodríguez, Vizán, Martínez y Gil, 2013, p.2).

El desempeño organizacional es resultado final de una actividad. Ya sea que en dicha actividad represente horas de práctica intensa antes de un concierto, o de una carrera, o llevar a cabo las responsabilidades laborales tan 59 eficiente y eficazmente como sea posible, el desempeño es lo que resulta de esa actividad (citado en Morris, Rodríguez, Vizán, Martínez y Gil, 2013, p.2).

**Dimensión 2: Desempeño individual**

Tejedor y García-Valcárcel. (2010). El desempeño individual es desarrollar los diversos procesos propios de la administración de personas, trabajándose ambos elementos de manera conjunta, de tal forma que al referirnos a la GTH quede implícito que se está gestionando basado en competencias”.

Tejedor y García-Valcárcel. (2010). Conceptualiza al desempeño individual como el logro que cada empleado debe alcanzar durante un periodo específico en el marco de acción de su unidad.

Tejedor y García-Valcárcel. (2010). Indicarón que el desempeño es realizar las obligaciones en el trabajo con responsabilidad con los conocimientos, habilidades, actitudes y valores (competencias) que el individuo va almacenando, haciendo lo mejor posible cada vez y lograr niveles más altos. (p.441).



### **Dimensión 3: Evaluación del desempeño**

Chiavenato I. (2011). Sostiene que “la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo” (p. 202), es decir la evaluación del desempeño permite determinar los factores que afectan directa e indirectamente al personal y no le permite desarrollar su potencial en el cargo.

Chiavenato I. (2011). La evaluación del desempeño es utilizada con la terminación de fabricar procedimientos de progreso continua para alcanzar una mayor productividad y rentabilidad; también nos brinda resultados para mejorar los procesos de recursos humanos: a) Selección: Mejorar los perfiles de los puestos, b) Capacitación: Detectar las necesidades de mejora, c) Planes de carrera: Identificar al personal con potencial, d) Comunicación Interna: Enriquecer los conocimientos de la organización y e) Motivación: Tomar decisiones más acertadas en las atribuciones variables e incentivos.

Según, Chiavenato, I. (2011). Afirma que los objetivos fundamentales de evaluar el desempeño de los empleados son: (a) Medir las capacidades que tiene cada trabajador y aprovechar al máximo su potencial. (b) Utilizar el potencial del trabajador como ventaja competitiva para mejorar la productividad. (c) Mejorar las condiciones de trabajo y proponer oportunidades de crecimiento a los empleados.

#### **a) Indicadores:**

##### **Indicadores de desempeño organizacional**

##### **Dinámica**

(Citado en Morris, Rodríguez, Vizán, Martínez y Gil, 2013, p.2).

Las dinámicas son un conjunto de actividades con las que muchas empresas buscan cumplir un objetivo estratégico: fomentar el trabajo en equipo, formar equipos de trabajo nuevos, promover buenas prácticas de liderazgo, ayudar a la integración de grupos aislados y, en definitiva, mejora el clima.

### **Productos**

“El marketing establece que un producto es un objeto que se ofrece en un mercado con la intención de satisfacer aquello que necesita o que desea un consumidor. El producto es cualquier bien material, servicio o idea que posea valor el consumidor y sea susceptible de satisfacción una necesidad.”

### **Servicios**

La palabra servicio define a la actividad y consecuencia de servir (un verbo que se emplea para dar nombre a la condición de alguien que está a disposición de otro para hacer lo que éste exige u ordena).

### **Trabajo**

Merino & Pérez Porto. (2014). Un trabajo es una labor u ocupación. El término puede hacer referencia a aquello que una persona debe realizar.

### **Indicadores de Desempeño individual**

#### **Desarrollar**

El desarrollo está vinculado a la acción de desarrollar o a las consecuencias de este accionar. Es necesario, por lo tanto, rastrear el significado del verbo desarrollar: se trata de incrementar, agrandar, extender, ampliar o aumentar alguna característica de algo físico (concreto) o intelectual (abstracto).

### **Procesos**

El proceso de Evaluación de Desempeño por Competencias es un proceso recurrente en el tiempo que tiene como finalidad principal medir el desempeño de cada integrante de la organización en las competencias propias de su puesto de trabajo.

### **Logro**

Naciones Unidas. (2012). Es como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.

### **Habilidades**

Portillo, (2017). Las habilidades en el ámbito laboral es una combinación de conocimientos de materiales y procesos con destrezas física y mental requeridas para llevar a cabo una actividad productiva, las habilidades para la vida se definen como la capacidad de un comportamiento de individuo ya sea 33 positivo y adaptable de manera efectiva a los retos de todos los días en situaciones complejas.

### **Indicadores de Evaluación del desempeño**

#### **Capacitación**

La capacitación continua de personal permite a los empleados planear, mejorar y realizar de manera más eficiente sus actividades, en colaboración con los demás integrantes de la organización; por lo tanto, es relevante constituir un equipo de trabajo de alto rendimiento y realizar una labor profesional con los mejores.

#### **Cargo**

El cargo de puestos hace referencia a las tareas, deberes y responsabilidades del cargo, es el proceso de estructuración del trabajo y de designación de las actividades de trabajo concretas de un individuo.

#### **Productividad**

La productividad laboral se define como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos.

### **Rentabilidad**

Para evaluar la rentabilidad de la capacitación se basa en la estrategia comparativa del desempeño en las funciones específicas de un cargo antes (ex antes) y después (ex post) de realizar una acción de capacitación. Lo interesante del método es que se propone valorar económicamente cada función del cargo en que se requiere mejorar desempeño, por lo cual se tiene una base de comparación expresada monetariamente.

La rentabilidad es la relación que existe entre la utilidad y la inversión necesaria para lograrla, ya que mide tanto la efectividad de la gerencia de una empresa, demostrada por las utilidades obtenidas de las ventas realizadas y utilización de inversiones, su categoría y regularidad es la tendencia de las utilidades. Caucha. (2015).

Cualquier persona tiene una idea de lo que es la rentabilidad, pero una definición de ella se hace muy difícil hasta el punto de que la inmensa mayoría de los manuales eluden dar una definición de este concepto. Se limitan a poner fórmulas. Es una medida de la eficacia y eficiencia en el uso de esos elementos tanto financieros, como productivos como humanos. Con lo cual habría que hablar de rentabilidades”. Ramírez, R. (2015).

### **Gestión de Calidad**

La gestión de calidad comprende una serie de procesos sistemáticos que permiten a cualquier organización planear, ejecutar y controlar las distintas actividades que lleva a cabo, esto garantiza estabilidad y consistencia en el desempeño para cumplir con los

intereses de los clientes, quiere decir que la gestión de calidad son modelos de referencia para medir el desempeño de la organización según sea su rubro. La gestión de calidad es una filosofía adoptada por las organizaciones que pretenden realizar cambios hacia el cliente y persiguen mejoras continuas en sus procesos diarios, esto implica que su personal sea capaz de tomar decisiones, la gestión de calidad es adoptada por las organizaciones para realizar calidad de sus productos o servicios y de esta forma aumentar su eficiencia. Raffino. (2020).

### **Las Micro y Pequeñas Empresas**

Los micros y pequeñas empresas son unidades constituidas por una persona o empresa (jurídica), o cualquier otra forma de organización que tiene como objetivo primordial desarrollar actividades de extracción, producción y comercialización de bienes o prestación de servicios. SUNAT. (2016).

### **III. Hipótesis**

El presente trabajo de investigación no tiene hipótesis.

Hernández, Fernández, & Baptista, (2016). Una investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice por lo tanto no lleva hipótesis.

## **IV. Metodología**

### **4.1 Tipo de investigación**

Sampieri. et al. (2010). El tipo de investigación es aplicada con enfoque cuantitativo porque parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica.

La investigación cuantitativa es una forma estructurada de recopilar y analizar datos obtenidos de distintas fuentes. La investigación cuantitativa implica el uso de herramientas informáticas, estadísticas, y matemáticas para obtener resultados.

### **4.2 Nivel de investigación**

Bernal, C. (2010). Nivel Descriptivo es aquel que se maneja, para poder referir el contexto de las circunstancias que se hallan ya sea en, programas, conjuntos o entidades que se estén abordando en la cual se intente estudiar. “Marca que las ilustraciones descriptivas establecen nociones, a través de una descripción de los tipos del ente de publicación, con el fin de instituir sus patrimonios centrales.”

Un estudio descriptivo es un tipo de metodología a usar para derivar un bien o suceso que se esté presentando; se aplica refiriendo todas sus dimensiones, en este caso se cuenta el parte u esencia a aprender.

### **4.3 Diseño de la investigación**

Bernal, C. (2010). El diseño de esta investigación es no experimental transversal porque en este tipo de investigaciones se recolectan datos en un solo momento y en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.

#### 4.4 Población y muestra

**Población:** El presente trabajo de investigación se llevó a cabo en el Distrito Ayacucho, la población de objeto de estudio estará compuesta por un total de 6 trabajadores (dueño) en la Micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas.

Hernández, (2016). Afirma que el universo (población) es la totalidad de unidades de análisis (sujetos u objetos) a investigar que por identificarse entre sí por su similitud de características se circunscriben como miembros de una clase particular. (p.7.).

**Muestra:** correspondiente a la investigación estará conformada por una sola empresa denominada “estructura metálica-don José” ubicada en AV. RAMON CASTILLA N°803, cuyo RUC es 10401087708.

Hernández, (2016). Afirma que la muestra establece un subgrupo delegado del universo y debe mantener los atributos básicos del universo; y, el que luego podemos ampliar los resultados adquiridos por la investigación del ejemplo a todo el universo, sugiere que los componentes de la parte deben elegirse de manera irregular. (p.9).

Por motivos de la pandemia se utilizó una muestra que corresponde a la empresa “don José”, asimismo el presente proyecto de investigación no realizará el muestreo.

<b>Estructura metálica:</b>	Don José
<b>Dueño o administrador:</b>	José Antonio Ramírez Meza
<b>N° de R.U.C.:</b>	10401087708
<b>Ubicación:</b>	AV. RAMON CASTILLA N°803



#### 4.5 Definición y operacionalización de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Control de personal</b>	Para, Chiavenato, (2011). El control de personal es una función administrativa, es la fase del proceso administrativo que mide y evalúa el desempeño y toma la acción correctiva cuando se necesita, el control es un proceso esencialmente regulador. “Consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para asegurar que los hechos se ajusten a los planes y objetivos de las empresas.”	La variable “Control de personal” se medirá utilizando la técnica de la encuesta y se utilizará para ello un cuestionario de 12 Preguntas	Desempeño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dinámica</li> <li>✓ Productos</li> <li>✓ Servicios</li> <li>✓ trabajo</li> </ul>	<p>¿Los trabajadores con que cuenta la empresa cumplen con la dinámica establecida?</p> <p>¿Los trabajadores cuentan con las cualidades necesarias para generar productos de calidad?</p> <p>¿Los trabajadores cumplen con el perfil que requiere la empresa para brindar servicios satisfactorios?</p> <p>¿Los personales cumplen con el trabajo encargada por la empresa?</p>	<p style="text-align: center;"><b>Likert:</b></p> <p>Siempre → 1</p> <p>Casi siempre → 2</p> <p>A veces → 3</p> <p>Casi nunca → 4</p> <p>Nunca → 5</p>
			Desempeño individual	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desarrollar</li> <li>✓ Procesos</li> <li>✓ Logro</li> <li>✓ Habilidades</li> </ul>	<p>¿Los trabajadores cuentan con las virtudes necesarias para desarrollar sus labores que la empresa pretende?</p> <p>¿Los trabajadores cumplen con los procesos de gestión que establece la empresa?</p> <p>¿La experiencia de los trabajadores es fundamental para lograr los objetivos que tiene la empresa?</p> <p>¿Los trabajadores cuentan con las habilidades necesarias para elaborar trabajos de estructuras metálicas?</p>	
			Evaluación del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Capacitación</li> <li>✓ Cargo</li> <li>✓ Productividad</li> <li>✓ Rentabilidad</li> </ul>	<p>¿Los trabajadores son capacitados por la empresa para obtener un mayor rendimiento en su desempeño?</p> <p>¿Los trabajadores cumplen con el cargo encomendado tal como establece la empresa?</p> <p>¿Los trabajadores realizan buena productividad para que tenga éxito la empresa?</p> <p>¿Los trabajadores son parte fundamental para obtener una mayor rentabilidad que la empresa demanda?</p>	

Tabla 1: Definición y operacionalización de las variables.

## **4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas**

En la presente investigación se utilizó el cuestionario de encuesta para recoger los datos correspondientes a la variable control de personal, el cuestionario está basado de 12 preguntas con la escala de medición de Likert donde las alternativas de respuesta son: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

Palacios. (2015). Manifiesta que la observación es: Un desarrollo de acumulación de un testimonio de forma sistematizada, apropiado y efectivo, solicitando un interés espontaneo, conducido en torno a un elemento del entendimiento, para que así pueda tener un reportaje del elemento del entendimiento y su probable vínculo que se constituyen.

Las técnicas comunes:

- a. Encuesta
- b. Entrevista
- c. Análisis documental
- d. Observación no experimental
- e. Observación experimental

### **Instrumentos**

Lopez-Roldan & Fachelli. (2015). Están formados por un grupo de preguntas acerca de las variables que están adheridas a medición, que son elaborados teniendo en cuenta los objetivos de la investigación.

#### **a. Cuestionario:**

Según, Lopez-Roldan & Fachelli. (2015). Sugiere que “el cuestionario es el instrumento de recogida de los datos donde aparecen enunciadas las preguntas de forma

sistemática y ordenada, en donde se consiguen las respuestas mediante un sistema establecido de registro sencillo”.

El cuestionario se realizó con el propósito de describir, el Control de personal en la estructura metálicas don José, del distrito de Ayacucho.

**b. Encuesta:**

Son técnicas o métodos relativos a cualquiera de los procesos de una organización que, aplicados de forma sistemática y documentada, demuestran una superior efectividad en cuanto a la aportación de valor a los grupos de interés, o bien en cuanto al menor empleo de recursos para su realización. (Arranz Peña & Rivas García-Soto)

**4.7 Plan de análisis**

El análisis de los presentes resultados se tabulará empleando el respectivo uso de la estadística descriptiva y usando como medio de soporte el programa presenta hojas de cálculo Microsoft Excel y para el llenado de datos de usará el programa de procesador de texto Microsoft Word.

Las principales herramientas son:

- a) Hojas de cálculo Excel
- b) Software Word

#### 4.8 Matriz de consistencia

ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cómo es el control de personal en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2019?</p> <p><b>Problema Especifico</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo es el desempeño organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2019?</li> <li>2. ¿Cómo es el desempeño individual en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2019?</li> <li>3. ¿Cómo es la evaluación del desempeño en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2019?</li> </ol>	<p><b>Objetivo general:</b> Describir el control del personal en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho 2019.</p> <p><b>Objetivo específico:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Describir el desempeño organizacional en la micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2019.</li> <li>2. Describir el Desempeño individual en la micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2019.</li> <li>3. Describir la Evaluación del desempeño en la micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2019.</li> </ol>	<p>Bajo la siguiente definición, no se formula hipótesis en esta investigación:</p> <p>Hernández, Fernández, &amp; Baptista, (2016) Una investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice por lo tanto no lleva hipótesis.</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Aplicada con enfoque cuantitativo</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño de investigación</b> No experimental transversal</p> <p><b>Población:</b> Está conformado por 6 trabajadores (dueño) de la empresa don José, Ayacucho</p> <hr/> <p><b>Técnicas e Instrumentos</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

Tabla 2: Matriz de consistencia.

## 4.9 Principios éticos

En el actual código se deben regir las normativas de los proyectos de investigación realizados en la universidad ULADECH, para todos los niveles de estudio y proyectos de investigación.

El código de ética tiene como propósito promoción de conocimiento y valores éticos que guían la investigación en la universidad.

El proyecto de investigación se tiene que guiar por cinco principios éticos que implique a seres humanos y animales. Los principios éticos tienen como base legal a nivel internacional: El código de Nuremberg, la declaración de Helsinki y la declaración universal biotecnología y derechos humanos de la UNESCO. En el país, se reconoce la legislación peruana para realizar trabajos de investigación.

**Protección a las personas.** En el ámbito de la investigación en el cual se trabaja con personas, se debe respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y por último la privacidad. En este principio implica que las personas participen voluntariamente en la investigación.

**Beneficencia y no maleficencia.** Se debe confirmar la tranquilidad de las personas que participen en las investigaciones. La conducta del investigador debe responder a las siguientes reglas generales: no causar daño, disminuir los posibles efectos desfavorables y maximizar los bienes.

**Justicia.** El investigador está preciso a tratar imparcialmente a quienes informan en los métodos, instrucciones y servicios asociados a la investigación.

**Integridad científica.** Corresponderá conservar la integridad científica al declarar los problemas de interés que pudieran afectar el curso de un estudio o la comunicación de sus consecuencias.

**Consentimiento informado y expreso.**

En toda investigación se debe decir con la expresión de voluntad, informada, libre, inequívoca y específica; mediante la cual las personas como sujetos investigadores o titular de los datos consienten el uso de la información para los fines específicos establecidos en el proyecto.

## V. Resultados

### a. Resultados

El cuestionario se aplicó a los 6 trabajadores (dueño) de la empresa don José, Ayacucho.

#### Escala valorativa:

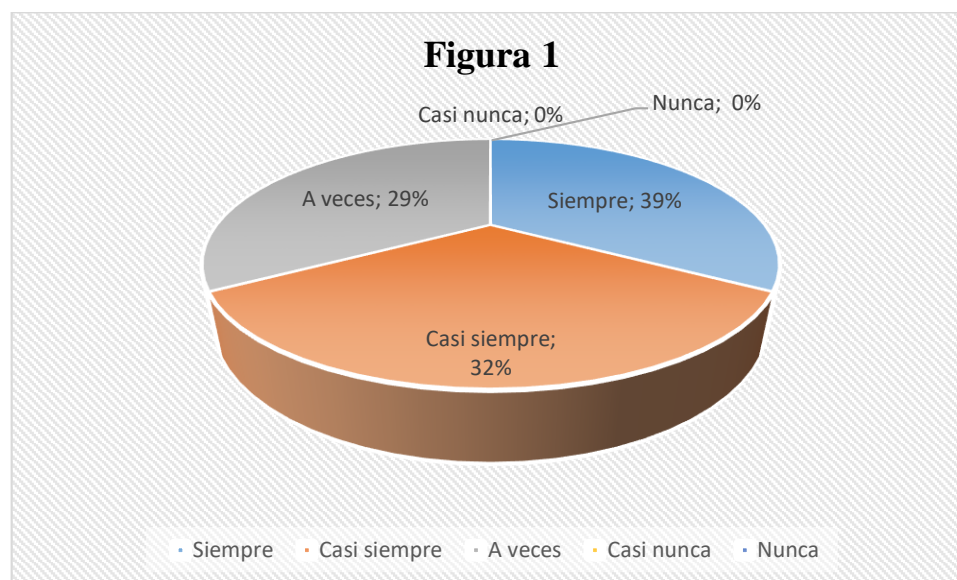
Siempre → 1 / Casi siempre → 2 / A veces → 3 / Casi nunca → 4 / Nunca → 5

#### Cuadro resumen de las preguntas

*Tabla 1: Control de personal*

	<b>RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
A	Siempre	28	39%
B	Casi siempre	23	32%
C	A veces	21	29%
D	Casi nunca	0	00%
E	Nunca	0	00%
<b>TOTAL</b>		72	100%

*Fuente: Encuesta. Elaboración propia*



*Figura 1: Control de personal*

#### Interpretación:

De acuerdo a las 6 encuestas realizadas, 72 respuestas representan el 100% de las preguntas; el 39% está representado por 28 preguntas, en donde la respuesta fue (Siempre);

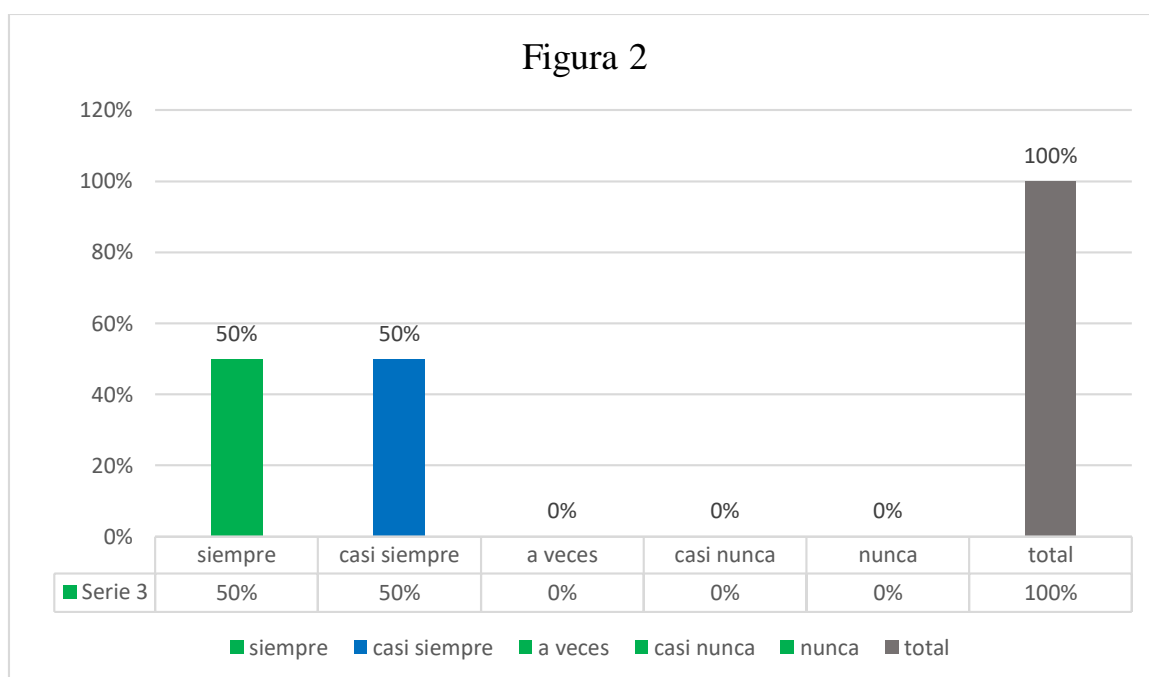
luego el 32% está representado por 23 preguntas en donde la respuesta fue (Casi siempre), el 29% está representado por 21 preguntas en donde la respuesta fue (A veces). Esto quiere decir que el dueño (jefe) utiliza el control de personal.



**Tabla 2:** ¿Los trabajadores con que cuenta la empresa cumplen con la dinámica establecida?

	RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	Siempre	3	50%
B	Casi siempre	3	50%
C	A veces	0	00%
D	Casi nunca	0	00%
E	Nunca	0	00%
<b>TOTAL</b>		6	100%

**Fuente:** Encuesta. Elaboración propia



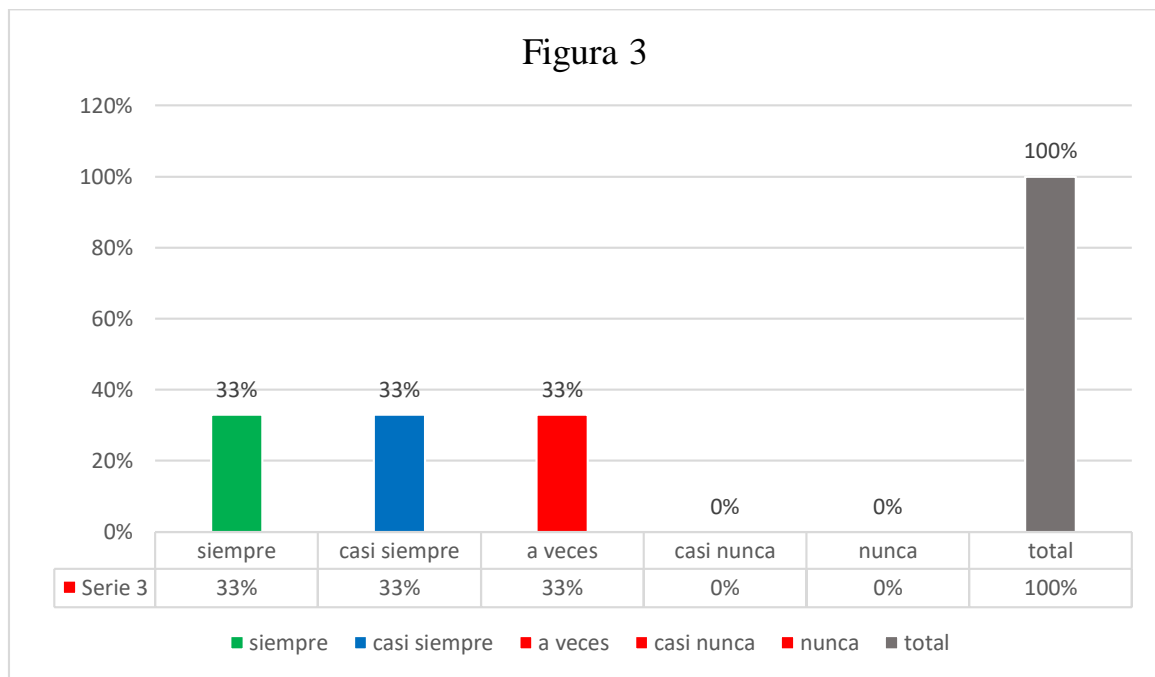
**Figura 2:** ¿Los trabajadores con que cuenta la empresa cumplen con la dinámica establecida?

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta realizada, el 50% (3 trabajadores) manifestaron que siempre cumplen con la dinámica y el 50% (3 trabajadores) respondieron que casi siempre se cumple con la dinámica que requiere la empresa. Esto quiere decir que siempre cumplen con la dinámica establecido.

**Tabla 3:** ¿Los trabajadores cuentan con las cualidades necesarias para generar productos de calidad?

	<b>RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
A	Siempre	2	33.3%
B	Casi siempre	2	33.3%
C	A veces	2	33.3%
D	Casi nunca	0	00%
E	Nunca	0	00%
<b>TOTAL</b>		6	100%

**Fuente:** Encuesta. Elaboración propia



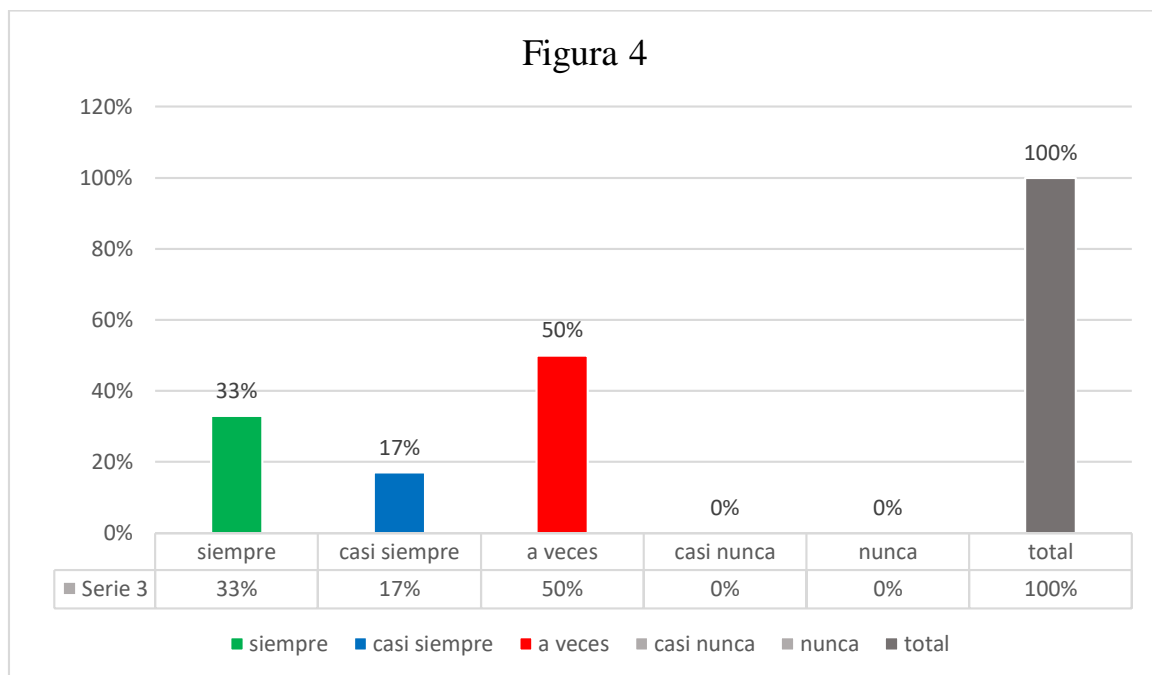
**Figura 3:** ¿Los trabajadores cuentan con las cualidades necesarias para generar productos de calidad?

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta realizada, el 33% (2 trabajadores) manifestaron que siempre realizan productos de calidad, el 33% (2 trabajadores) respondieron que casi siempre tienen cualidades para generar productos y el 33% (2 trabajadores) indicaron que a veces realizan productos de calidad. Esto quiere decir que siempre realizan trabajos de calidad.

**Tabla 4:** ¿Los trabajadores cumplen con el perfil que requiere la empresa para brindar servicios satisfactorios?

	<b>RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
A	Siempre	2	33.3%
B	Casi siempre	1	17%
C	A veces	3	50%
D	Casi nunca	0	00%
E	Nunca	0	00%
<b>TOTAL</b>		6	100%

**Fuente:** Encuesta. Elaboración propia



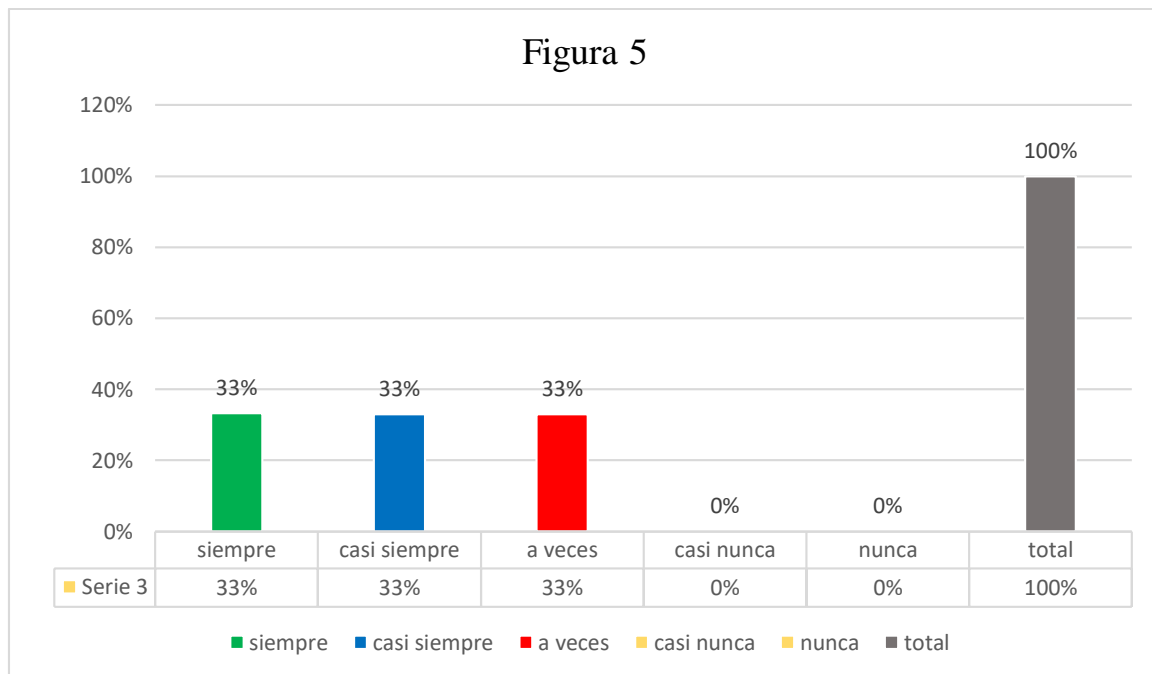
**Figura 4:** ¿Los trabajadores cumplen con el perfil que requiere la empresa para brindar servicios satisfactorios?

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta realizada, el 33% (2 trabajadores) manifestaron que siempre brindan buen servicio, el 17% (1 trabajadores) respondieron que casi siempre realizan servicios satisfactorios y el 50% (3 trabajadores) indicaron que a veces cumplen con un buen servicio. Esto quiere decir que a veces realizan servicios satisfactorios.

**Tabla 5:** ¿Los personales cumplen con el trabajo encargada por la empresa?

	<b>RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
A	Siempre	2	33.3%
B	Casi siempre	2	33.3%
C	A veces	2	33.3%
D	Casi nunca	0	00%
E	Nunca	0	00%
<b>TOTAL</b>		6	100%

**Fuente:** Encuesta. Elaboración propia



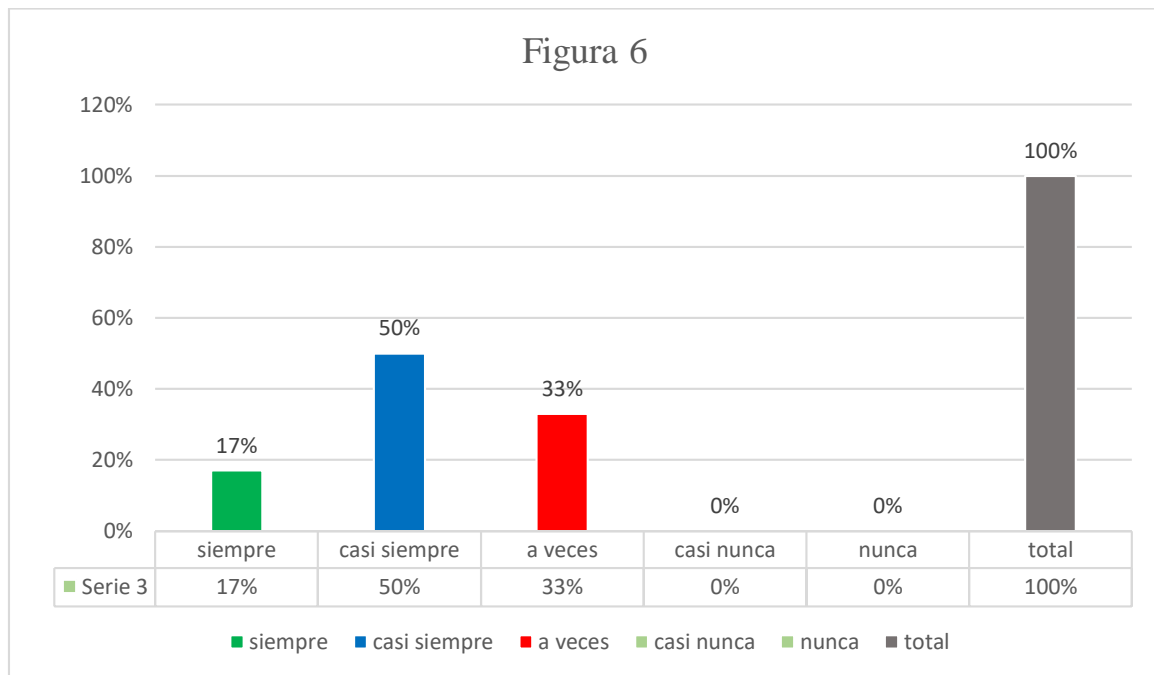
**Figura 5:** ¿Los personales cumplen con el trabajo encargada por la empresa?

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta realizada, el 33% (2 trabajadores) manifestaron que siempre cumplen con el trabajo, el 33% (2 trabajadores) respondieron que casi siempre y el 33% (2 trabajadores) indicaron que a veces cumplen con el trabajo encargada. Esto quiere decir que siempre cumplen con el trabajo que es encargado por el jefe.

**Tabla 6:** ¿Los trabajadores cuentan con las virtudes necesarias para desarrollar sus labores que la empresa pretende?

	<b>RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
A	Siempre	1	17%
B	Casi siempre	3	50%
C	A veces	2	33.3%
D	Casi nunca	0	00%
E	Nunca	0	00%
<b>TOTAL</b>		6	100%

**Fuente:** Encuesta. Elaboración propia



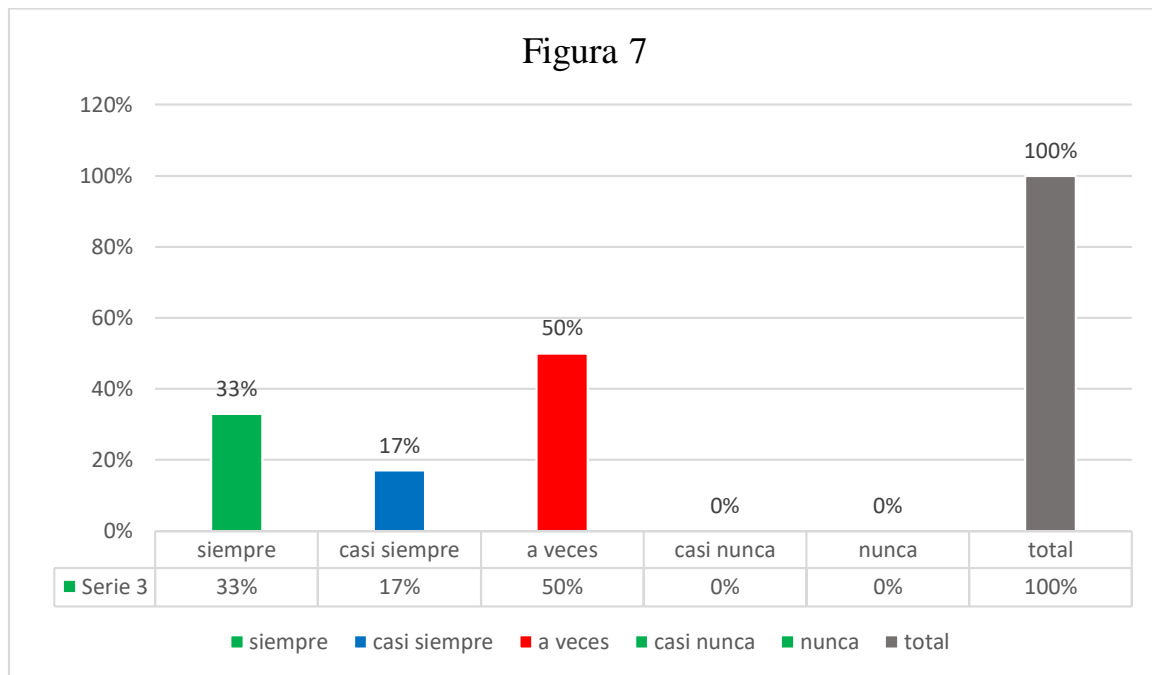
**Figura 6:** ¿Los trabajadores cuentan con las virtudes necesarias para desarrollar sus labores que la empresa pretende?

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta realizada, el 17% (1 trabajadores) manifestaron que siempre desarrollan sus labores, el 50% (3 trabajadores) respondieron que casi siempre y el 33% (2 trabajadores) indicaron que a veces realizan sus labores. Esto quiere decir que casi siempre tienen virtudes para desarrollar labores que la empresa proyecta.

**Figura 7:** ¿Los trabajadores cumplen con los procesos de gestión que establece la empresa?

	<b>RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
A	Siempre	2	33%
B	Casi siempre	1	17%
C	A veces	3	50%
D	Casi nunca	0	00%
E	Nunca	0	00%
<b>TOTAL</b>		6	100%

**Fuente:** Encuesta. Elaboración propia



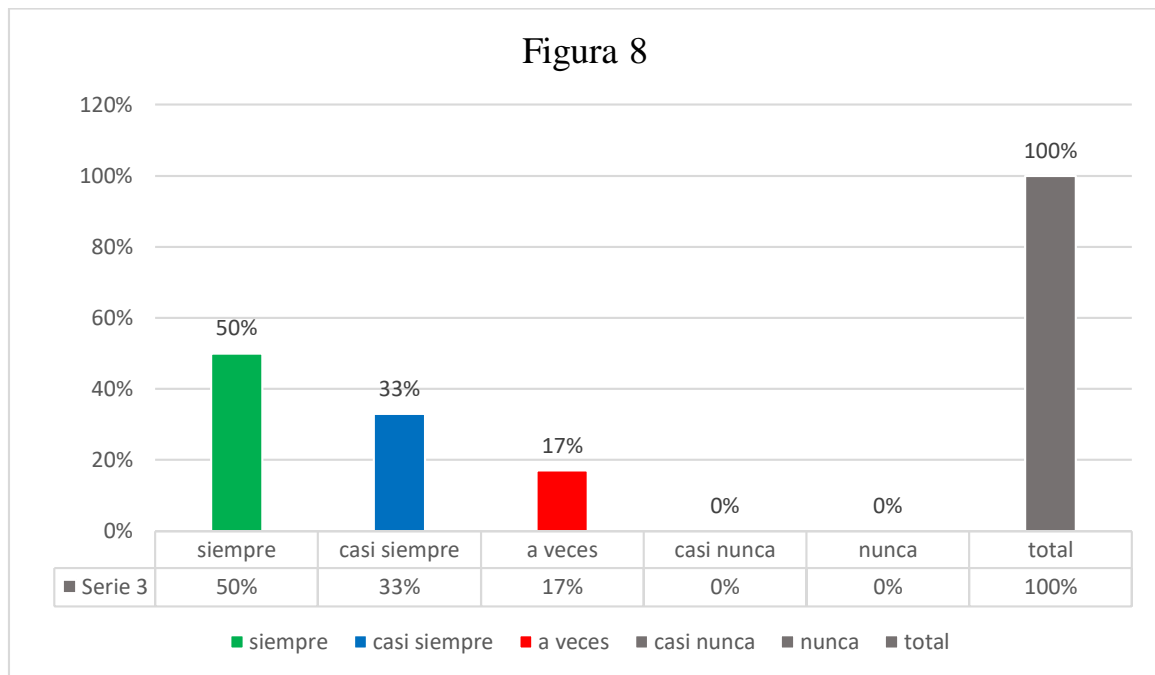
**Figura 7:** ¿Los trabajadores cumplen con los procesos de gestión que establece la empresa?

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta realizada, el 33% (2 trabajadores) manifestaron que siempre cumplen con los procesos, el 17% (1 trabajadores) respondieron que casi siempre y el 50% (3 trabajadores) indicaron que a veces cumplen con los procesos de la empresa. Esto quiere decir que a veces cumplen con los procesos de gestión.

**Tabla 8:** ¿La experiencia de los trabajadores es fundamental para lograr los objetivos que tiene la empresa?

	<b>RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
A	Siempre	3	50%
B	Casi siempre	2	33%
C	A veces	1	17%
D	Casi nunca	0	00%
E	Nunca	0	00%
<b>TOTAL</b>		6	100%

**Fuente:** Encuesta. Elaboración propia



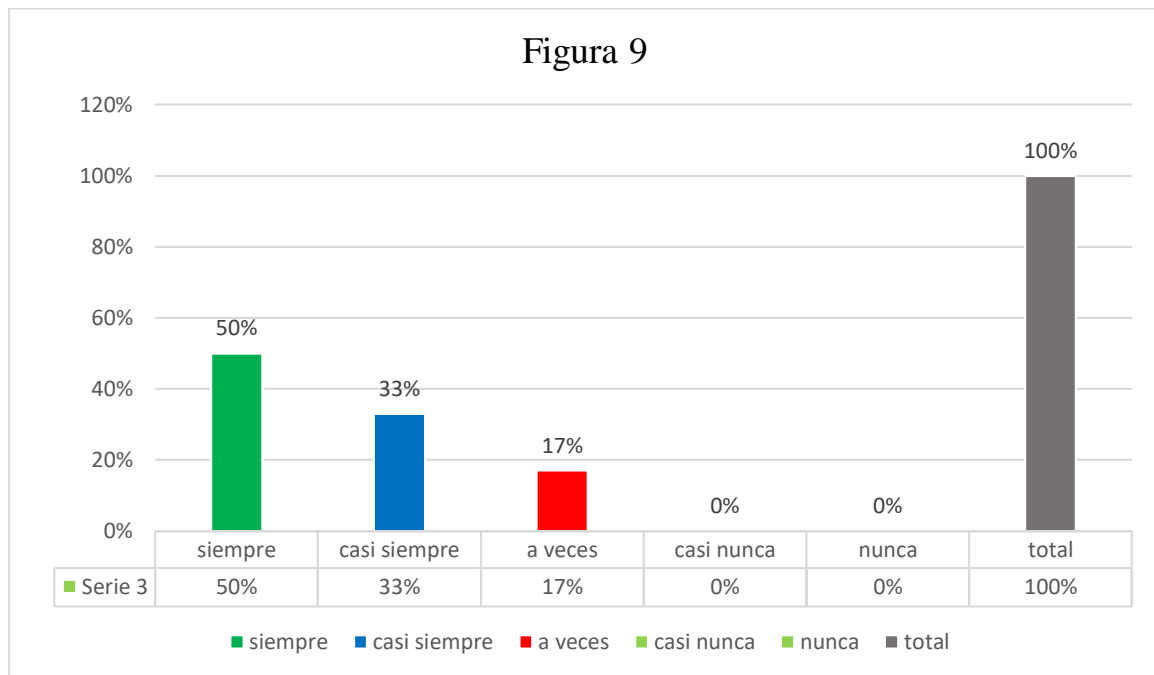
**Figura 8:** ¿La experiencia de los trabajadores es fundamental para lograr los objetivos que tiene la empresa?

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta realizada, el 50% (3 trabajadores) manifestaron que siempre es fundamental lograr objetivos, el 33% (2 trabajadores) respondieron que casi siempre y el 17% (1 trabajadores) indicaron que a veces la experiencia es fundamental para lograr objetivos de la empresa. Esto quiere decir que siempre es fundamental la experiencia para lograr objetivos de la empresa.

**Tabla 9:** ¿Los trabajadores cuentan con las habilidades necesarias para elaborar trabajos de estructuras metálicas?

	RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	Siempre	3	50%
B	Casi siempre	2	33%
C	A veces	1	17%
D	Casi nunca	0	00%
E	Nunca	0	00%
<b>TOTAL</b>		6	100%

**Fuente:** Encuesta. Elaboración propia



**Figura 9:** ¿Los trabajadores cuentan con las habilidades necesarias para elaborar trabajos de estructuras metálicas?

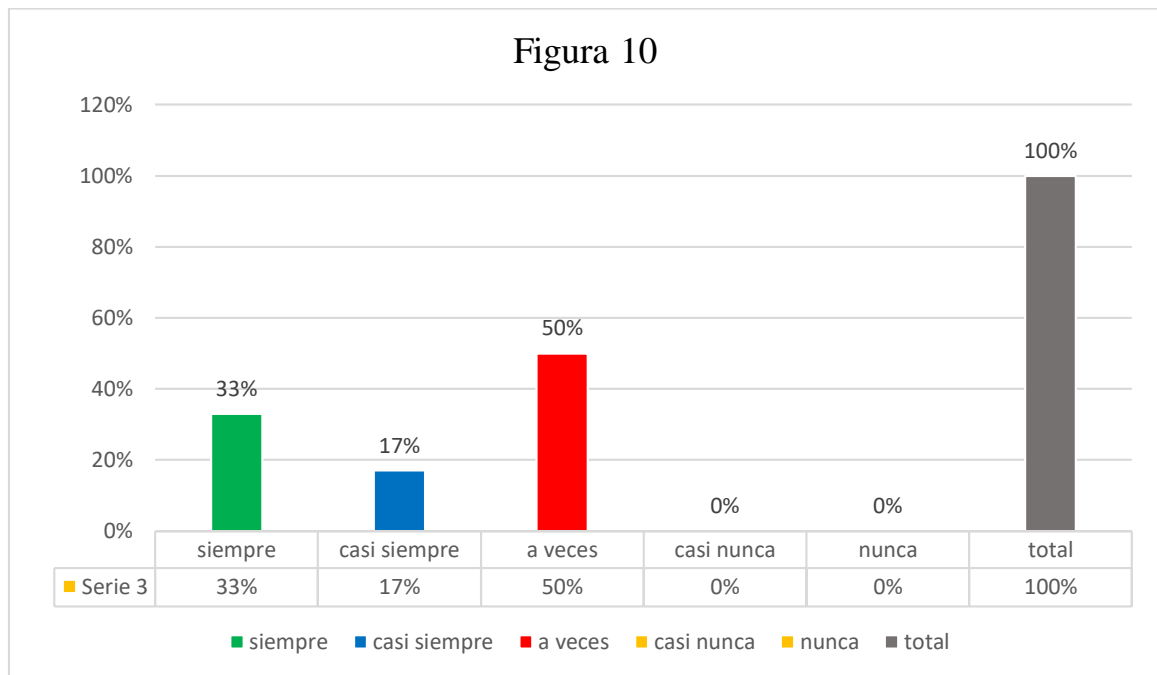
**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta realizada, el 50% (3 trabajadores) manifestaron que siempre cuentan con habilidades, el 33% (2 trabajadores) respondieron que casi siempre y el 17% (1 trabajadores) indicaron que a veces son necesarios contar con habilidades. Esto quiere decir que siempre tienen habilidades para realizar trabajos de estructuras metálicas.



**Tabla 10:** ¿Los trabajadores son capacitados por la empresa para obtener un mayor rendimiento en su desempeño?

	<b>RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
A	Siempre	2	33%
B	Casi siempre	1	17%
C	A veces	3	50%
D	Casi nunca	0	00%
E	Nunca	0	00%
<b>TOTAL</b>		6	100%

**Fuente:** Encuesta. Elaboración propia



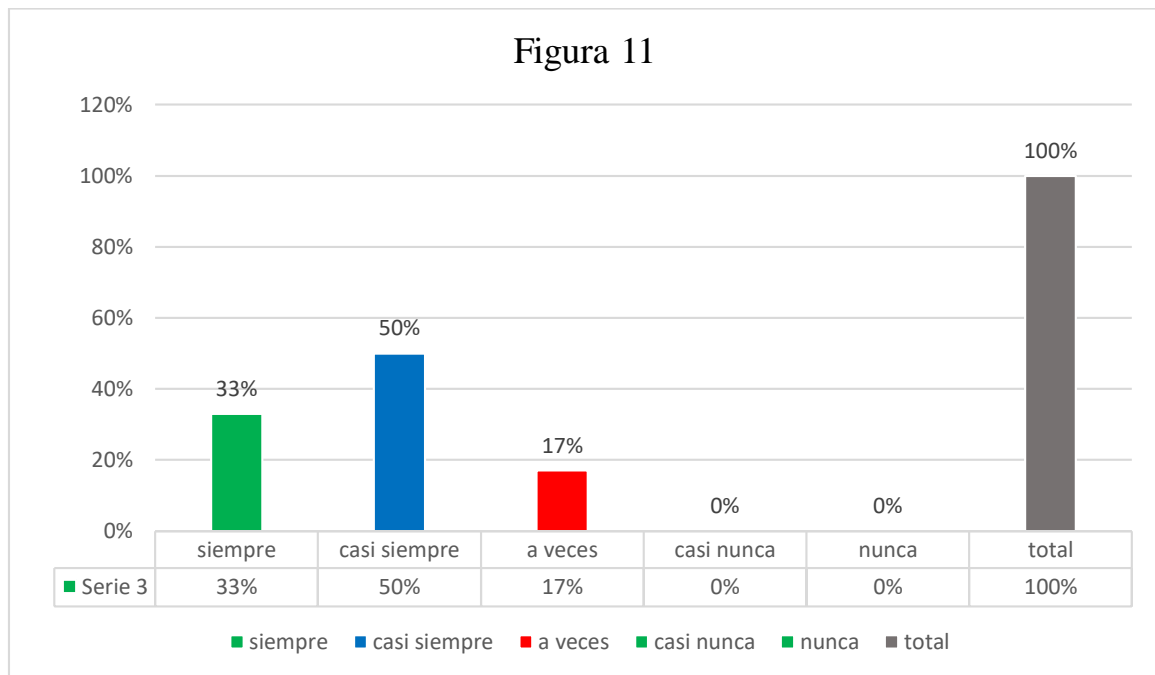
**Figura 10:** ¿Los trabajadores son capacitados por la empresa para obtener un mayor rendimiento en su desempeño?

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta realizada, el 33% (2 trabajadores) manifestaron que siempre son capacitados, el 17% (1 trabajadores) respondieron que casi siempre y el 50% (3 trabajadores) indicaron que a veces son capacitados para mejorar en sus rendimientos. Esto quiere decir que a veces reciben capacitaciones para mejorar su desempeño.

**Tabla 11:** ¿Los trabajadores cumplen con el cargo encomendado tal como establece la empresa?

	<b>RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
A	Siempre	2	33%
B	Casi siempre	3	50%
C	A veces	1	17%
D	Casi nunca	0	00%
E	Nunca	0	00%
<b>TOTAL</b>		6	100%

**Fuente:** Encuesta. Elaboración propia



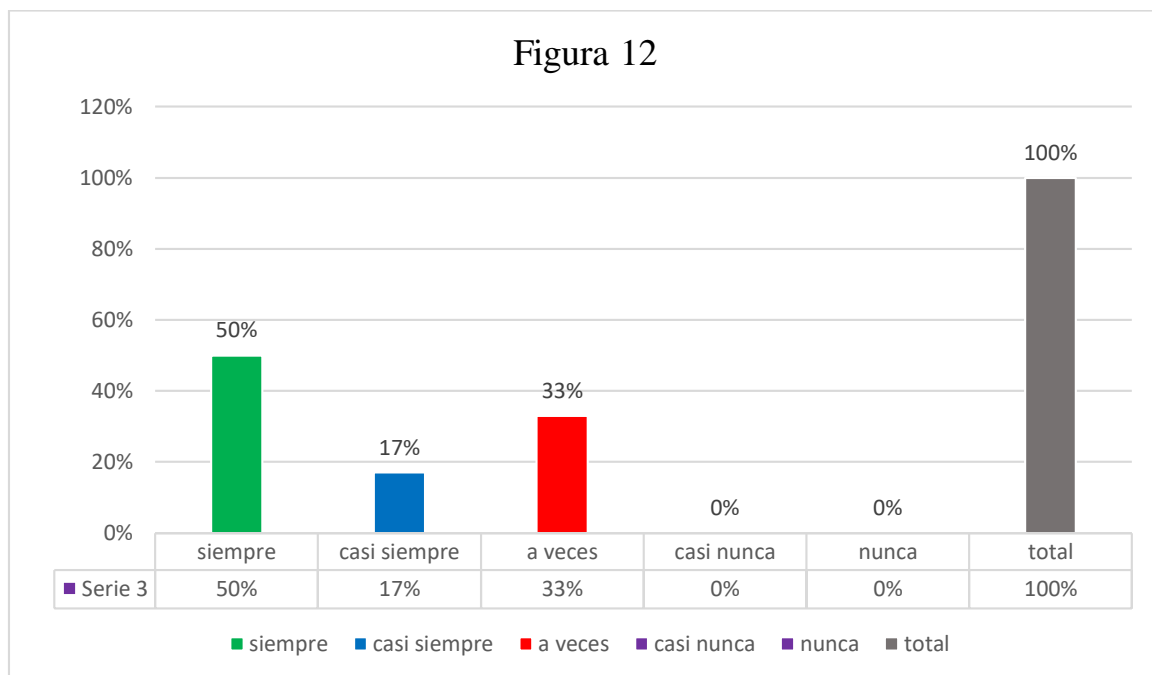
**Figura 11:** ¿Los trabajadores cumplen con el cargo encomendado tal como establece la empresa?

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta realizada, el 33% (2 trabajadores) manifestaron que siempre cumplen con el cargo que ocupan, el 50% (3 trabajadores) respondieron que casi siempre y el 17% (1 trabajadores) indicaron que a veces cumplen con el cargo que se establece. Esto quiere decir que casi siempre cumplen con el cargo que establece la empresa.

**Tabla 12:** ¿Los trabajadores realizan buena productividad para que tenga éxito la empresa?

	RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	Siempre	3	50%
B	Casi siempre	1	17%
C	A veces	2	33%
D	Casi nunca	0	00%
E	Nunca	0	00%
<b>TOTAL</b>		6	100%

**Fuente:** Encuesta. Elaboración propia



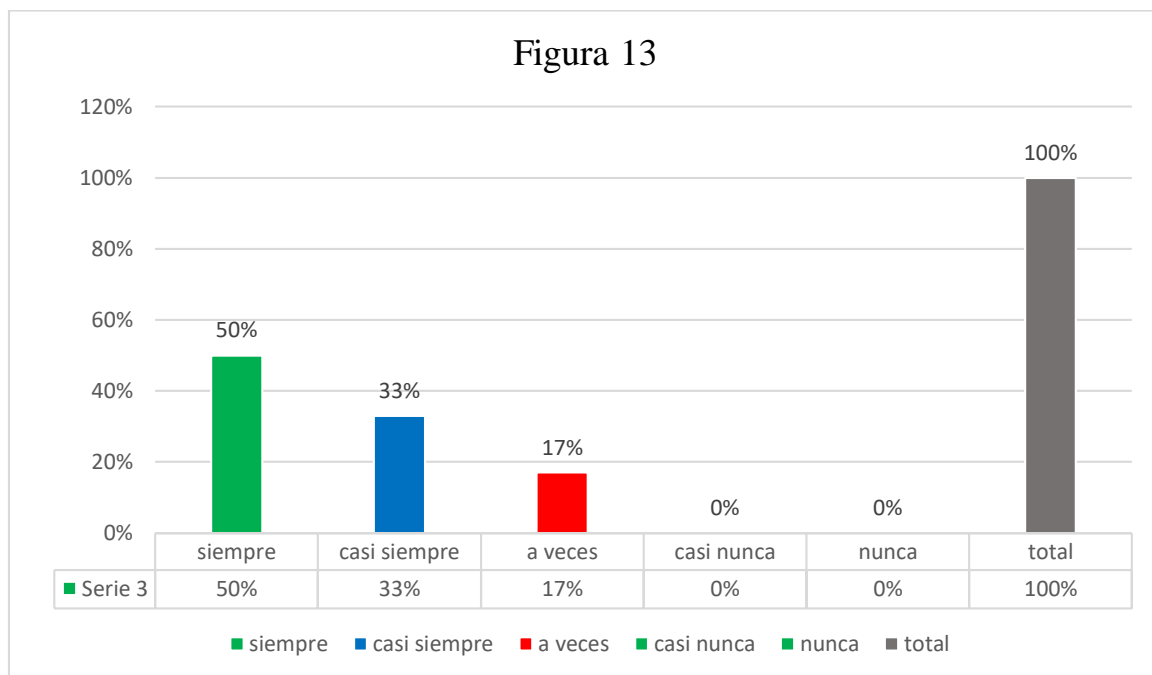
**Figura 12:** ¿Los trabajadores realizan buena productividad para que tenga éxito la empresa?

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta realizada, el 50% (3 trabajadores) manifestaron que siempre realizan buena productividad, el 17% (1 trabajadores) respondieron que casi siempre y el 33% (2 trabajadores) indicaron que a veces la buena productividad lleva al éxito a la empresa. Esto quiere decir que siempre realizan una buena productividad para que tenga éxito la empresa.

**Tabla 13:** ¿Los trabajadores son parte fundamental para obtener una mayor rentabilidad que la empresa demanda?

	RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	Siempre	3	50%
B	Casi siempre	2	33%
C	A veces	1	17%
D	Casi nunca	0	00%
E	Nunca	0	00%
<b>TOTAL</b>		6	100%

**Fuente:** Encuesta. Elaboración propia



**Figura 13:** ¿Los trabajadores son parte fundamental para obtener una mayor rentabilidad que la empresa demanda?

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta realizada, el 50% (3 trabajadores) manifestaron que siempre son parte fundamental, el 33% (2 trabajadores) respondieron que casi siempre y el 17% (1 trabajadores) indicaron que a veces la rentabilidad depende de ellos. Esto quiere decir que siempre son parte fundamental para lograr una mayor rentabilidad.

## CUADRO DE RESULTADOS

N°	ITEMS	Valoración				
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<b>Dimensión 1: Desempeño organizacional</b> (dinámica, productos, servicios, trabajo)						
1	¿Los trabajadores con que cuenta la empresa cumplen con la dinámica establecida?	50%	50%	00%	00%	00%
2	¿Los trabajadores cuentan con las cualidades necesarias para generar productos de calidad?	33%	33%	33%	00%	00%
3	¿Los trabajadores cumplen con el perfil que requiere la empresa para brindar servicios satisfactorios?	33%	17%	50%	00%	00%
4	¿Los personales cumplen con el trabajo encargada por la empresa?	33%	33%	33%	00%	00%
<b>Dimensión 2: Desempeño individual</b> (desarrollar, procesos, logro, habilidades)						
5	¿Los trabajadores cuentan con las virtudes necesarias para desarrollar sus labores que la empresa pretende?	17%	50%	33%	00%	00%
6	¿Los trabajadores cumplen con los procesos de gestión que establece la empresa?	33%	17%	50%	00%	00%
7	¿La experiencia de los trabajadores es fundamental para lograr los objetivos que tiene la empresa?	50%	33%	17%	00%	00%
8	¿Los trabajadores cuentan con las habilidades necesarias para elaborar trabajos de estructuras metálicas?	50%	33%	17%	00%	00%
<b>Dimensión 3: Evaluación del desempeño</b> (capacitación, cargo, productividad, rentabilidad)						
9	¿Los trabajadores son capacitados por la empresa para obtener un mayor rendimiento en su desempeño?	33%	17%	50%	00%	00%
10	¿Los trabajadores cumplen con el cargo encomendado tal como establece la empresa?	33%	50%	17%	00%	00%
11	¿Los trabajadores realizan buena productividad para que tenga éxito la empresa?	50%	17%	33%	00%	00%
12	¿Los trabajadores son parte fundamental para obtener una mayor rentabilidad que la empresa demanda?	50%	33%	17%	00%	00%

## **b. Análisis de resultados**

### **Objetivo general:**

Respecto a la tabla 1. Se describe el control del personal en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho 2019. Se logró conocer el control del personal según la encuesta realizada se comprobó que las estructuras metálicas “don José” consideran que el control de personal es fundamental dentro de una organización y que siempre se debe aplicar para llevar al éxito de las empresas.

Quispe, SCH. (2016). Señala que muchas organizaciones desconocen la importancia de implementar un control sistematizado de flujo de información de inventario o de las actividades relacionadas con actualizaciones o ajustes, lo que genera usualmente como consecuencia la tenencia inexacta de datos contables y financieros, pérdidas considerables en el ejercicio y una dinámica poco eficiente en lo relacionado a despacho y cadenas de suministros.

Julca, E. (2010). Establece que el control de inventarios es una de las más importantes políticas que una empresa debe tener y esto reside en el objetivo primordial de toda empresa: obtener utilidades. La obtención de utilidades obviamente reside en gran parte de ventas, ya que éste es el motor de la empresa, sin embargo, si la función del inventario no opera con efectividad, ventas no tendrá material suficiente para poder trabajar, el cliente se inconforma y la oportunidad de tener utilidades se disuelve. Entonces, sin inventarios, simplemente no hay ventas.

### **Objetivos específicos:**

- Respecto al **objetivo específico 01**: “Describir el desempeño organizacional en la micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2019”.

Según, los resultados de la tabla 2. Se describe que el 50% de los trabajadores aseguran que cumplen con la dinámica establecido por las estructuras metálicas “don José”, que coincide con. De la Cruz. (2010). En donde demostró las evidencias significativas estadísticamente que el desempeño laboral en las instituciones financieras de huamanga es influido con acciones de motivación y con incentivos, asimismo los resultados en la tabla 3. Nos muestra que el 33% de los trabajadores cuentan con las cualidades para generar productos de calidad, en la tabla 4. Los trabajadores el 50% dice a veces se cumple con el perfil que requiere la empresa y por ultimo en la tabla 5. El 33% respondieron que el desempeño organizacional depende del trabajo que realizan los trabajadores dentro de la empresa.

- Respecto al **objetivo específico 02**: “Describir el Desempeño individual en la micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2019”.

Según, los resultados que se muestran en la tabla 6. El 50% de los trabajadores cuentan con virtudes para desarrollar sus labores. Asimismo, en la tabla 7. El 50% de los trabajadores a veces cumplen con los procesos de gestión establecido. Del mismo modo, en la tabla 8. El 50% de los trabajadores son fundamentales para lograr objetivos y por último en la tabla 9. El 50% de los trabajadores cuentan con las habilidades necesarias para desarrollar trabajos de estructuras metálicas, quien coincide con. Pérez. (2014). Quien también llega a los resultados de que el 92% desarrollan sus habilidades y competencias en las funciones que tienen dentro de la empresa.

- Respecto al **objetivo específico 03**: “Describir la Evaluación del desempeño en la micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2019.

Según, los resultados la tabla 10. se describe que el 50% de los trabajadores aseguran que la empresa si brinda capacitaciones que se llega a coincidir con. Hernández. (2012). Quien también llega a los resultados de que es necesario invertir tiempo y dinero en capacitaciones para los personales nuevos mientras que con los colaboradores se necesita retroalimentación y especialización en su nuevo puesto de trabajo. Asimismo, el resultado en la tabla 11. Nos muestra que el 50% de los trabajadores cumplen el cargo que se ocupa dentro de la empresa, en la tabla 12. El 50% de los trabajadores indicaron que realizan una buena productividad y por último en la tabla 13. El 50% de los trabajadores son parte fundamental para que obtenga una mayor rentabilidad la empresa.



## **VI. Conclusiones y recomendaciones**

### **Conclusiones**

Según el objetivo general: Se describe el control de personal en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2019. Se concluye lo siguiente: Los encuestados de la estructura metálica “don José” del distrito de Ayacucho, el 39% de los encuestados responden que siempre se cumple el control de personal, asimismo el 32% de los encuestados responden que casi siempre y el 29% responden que a veces cumplen con el control de personal. Esto quiere decir que el dueño (jefe) utiliza el control de personal.

Según el objetivo específico 1: Describir el desempeño organizacional en la micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2019. Se describe que el 38% de los encuestados responden que siempre cumplen con el desempeño organizacional, asimismo el 33% responden que casi siempre cumplen, y el 29% de los encuestados responden que a veces se cumple con el desempeño dentro de la organización.

Según el objetivo específico 2: Describir el desempeño individual en la micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2019. Se describe que el 38% de los encuestados responden que siempre cumplen con el desempeño individual, asimismo el 33% responden que casi siempre cumplen, y el 29% de los encuestados responden que a veces se cumple con el desempeño individual en su labor.

Según el objetivo específico 3: Describir la evaluación del desempeño en la micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2019. Se describe que el 42% de los encuestados responden que siempre son

evalúan el desempeño, asimismo el 29% responden que casi siempre cumplen, y el 29% de los encuestados responden que a veces se evalúa el desempeño del personal.

Se resuelve de que la organización laboral es parte fundamental en el día a día, ya que el flujo de la competencia puede concretar alianzas, fortalecerse y crecer como empresa; teniendo a futuro planes de expansión. Uno no es responsable de todas las actividades que pasa en la empresa, también están los colaboradores para ayudar; se debe administrar bien los recursos monetarios y el control personal. Por lo tanto, cuenta con un adecuado control de personal.

Se concluye la presente investigación que se pudo describir convenientemente el control de personal a los trabajadores de la estructura metálicas “don José”, donde se obtuvo como resultado de las encuestas el control dentro de la empresa es alta.

## **Recomendaciones**

Se recomienda evitar los abusos en la programación, saber cómo comunicar su horario y facilitar la tarea al empleado a la hora de pedir cambios de horarios legítimos.

Se debe realizar estudios de mercado, para tener un buen posicionamiento en el mercado, además una capacitación al mismo gerente y a sus colaboradores para tengan conocimiento sobre el tema que se investigó.

Se debe implementar un control adecuada sea oportuno para hacer frente a la competencia, con las siguientes alternativas en la escala de Likert: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca; Se obtuvo la respuesta (Siempre), (casi siempre) y (A veces). Un buen control de personal que sea adecuada y utilizar buenas estrategias llevarán y conducirán a la empresa a un crecimiento óptimo; por todo ello se debe priorizar en realizar un buen control y sus posibles salidas cuando surgen los problemas.

Se debe elaborar propuestas y alternativas de solución, para mejorar y optimizar la productividad de la empresa, dando a conocer alternativas de soluciones, entonces también se debe medir el rendimiento de una empresa.

Al Gerente de la estructura metálica “don José” establecer procedimientos de control personal con equipos de mejor tecnología e instructivos claros donde se contemple los lineamientos referentes al control de asistencia y permanencia, los cuales deben ser comunicados oportunamente a cada trabajador.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado M. & Tuquiñahui S. (2011). Propuesta de Implementación de un Sistema de Control Interno Basado en el Modelo Coso, Aplicado a la Empresa Electro Instalaciones en la ciudad de Cuenca, Ecuador.
- Arranz Peña, M., & Rivas García-Soto, A. . (n.d.). Buenas Prácticas de Gestión. *SuGestión, Edición*. Retrieved from [http://sugestion.quned.es/conocimiento/ficha/def/Buenas Practicas Gestion](http://sugestion.quned.es/conocimiento/ficha/def/Buenas_Practicas_Gestion)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.
- Belaunde, G. (2012). Herramientas Para Reforzar el Control Interno. Extraído el 14 de Noviembre del 2012 desde <http://blogs.gestion.pe/riesgosfinancieros/2012/05/herramientas-para-reforzarl.html>.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. D.F, México: Editorial Mc Graw Hill.
- Caucha, M. (2015). Caracterización del financiamiento y rentabilidad de las Mype del sector comercio - rubro abarrotes de la ciudad de Ayabaca, año 2014.
- Cook y Winkle. Citado por Carmenate. (2013). Control Interno
- Dugarte & Sarmiento. (2014). En su tesis: Estándares de control interno, universidad los Andes de Venezuela.
- Eslava J. (2011). La gestión del control interno en la empresa. Pág.18. España – Madrid: ESIC.
- Hermosa, E., (2012). “Logística Empresarial, Control y Planificación”. México Editora Díaz de santos, S.A.
- Hernandez, R. (2016). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN* (sexta edic). México: Mc Graw Hill.

- Jaya Maza, G. P. (2015). "Diseño del Sistema de Control Interno mediante el método COSO II para Prontocasa Construcciones CIA LTDA". Cuenca.
- Julca, E (2010) “Desarrollo e implementación de un control de inventarios para lograr el control y la minimización de mermas en la empresa estación de servicios JUANCIJUMER S.A.C. en la ciudad de Trujillo – PERÚ” Universidad Privada del Norte Laureate International Universities.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2013). Elementos de Administración: Un enfoque internacional y de innovación. McGraw-Hill. D.F. México.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA. España.
- Llerena, C. C., & 13, p. (2012). El control interno como herramienta de gestión y Evaluación. Lima: Instituto Pacifico SAC.
- Mejía, S. (2012). Evolución del desempeño con enfoque en las competencias laborales. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Merino Espinoza, W. L. (2014). Eficiencia del control interno en la gestión de los procesos en la empresa Reyfarma S.A.C. 2014. Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Piura, Piura.
- Morris Díaz, Anne; Rodríguez Monroy, Carlos; Vizán Idoipe, Antonio; Martínez Soto, Moisés y Gil Araujo, Marcelo (2013). Sistema de gestión de la calidad y desempeño organizacional en la industria petrolera. "Interciencia", v. 38 (n. 11); pp. 793-802. ISSN 0378-1844. Recuperado <http://oa.upm.es/29200/>
- Monzón. (2018). El control interno en las empresas privadas como herramienta de gestión, Facultad de Ciencias Económicas, de la Universidad Nacional de San Martín.
- Naciones Unidas. (2012). Definición de los objetivos. Retrieved May 21, 2020, from tfig.unece.org website: <http://tfig.unece.org/SP/contents/defining-goals.html>

- Peralta, I. (2014). Tesis: Incidencia del Control Interno en el área de Tesorería de la Universidad Nacional del Santa. Argentina: Universidad Nacional del Santa.  
de:<https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099.1/3330/34059-5.pdf?>
- Pérez, O. (2014). Beneficios de una evaluación de desempeño para tu empresa.  
Recuperado de <https://goo.gl/EjN4iK>.
- Portillo, M. (2017). Educación por Habilidades. San José, Costa Rica.
- Quispe SCH. (2016). En su investigación “Gestión de los inventarios y su incidencia en la liquidez de la empresa Grifo Latino S.A.C Universidad Andina del Cuzco- PERU.
- Ramírez, R. (2015). el financiamiento y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro recreo campestre de la provincia de Yungay, 2014. Tesis para optar el título profesional de contador público en la universidad católica Los ángeles de Chimbote – Huaraz. Recuperado de:  
<http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000038622>
- Raffino, M. (13 de febrero de 2020). Gestión de Calidad. Recuperado el 28 de abril de 2020, de <https://concepto.de/gestion-de-calidad/>
- Robbins, S. & Coulter, M. (2010) Administración. México. Pearson Educación.
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5ta. ed.). DF. In *DF México: McGraw Hill*. Retrieved from [www.FreeLibros.com](http://www.FreeLibros.com)
- Sihuas, M., & Huayta, B. (2016). Propuesta de un Sistema Automatizado de Control de Asistencia para la Eficacia en el Registro del Personal en el Programa Subsectorial de Irrigaciones del Ministerio de Agricultura Y Riego. Tesis de Pregrado, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Facultad de Ciencias Administrativas y Ciencias Económicas, Lima- Perú.

- Sinchituyo. (2015). Influencia del control interno como elemento fundamental para dimensionar la gestión financiera y sus alternativas de mejora en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2014.
- SUNAT. (2016). Las Mypes. Obtenido de:  
<http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/caracteristicasmicroPequenaEmpresa.html>
- Tejedor, F. J. y García-Varcarcél, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. (439-459, Ed.) Revista española de pedagogía, 68(247).
- Vásquez Gómez, V. (2016).  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1167/CONTR\\_OL\\_EFICAZ\\_EFICIENTE\\_PATRIMONIAL\\_VASQUEZ\\_GOMEZ\\_VICTOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1167/CONTR_OL_EFICAZ_EFICIENTE_PATRIMONIAL_VASQUEZ_GOMEZ_VICTOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Zafra. (2016). El control interno de calidad como herramienta en la toma de decisiones en la empresa de servicios de Mensajería Santos SAC Surco 2015.

## ANEXOS

### 9.1. Anexo 1: Cronograma de actividades.

DIAGRAMA DE GANTT																
ITEM	ACITIVDADES	SEPT				OCT				NOV				DIC		
		Del 8 al 14	Del 15 al 21	Del 22 al 28	Del 29 al 5	Del 6 al 12	Del 13 al 19	Del 20 al 26	Del 27 al 2	Del 3 al 9	Del 10 al 16	Del 17 al 23	Del 24 al 30	Del 1 al 7	Del 8 al 14	Del 15 al 21
1	Título de tesis															
2	Equipo de trabajo y jurado															
3	Dedicatoria y agradecimiento															
4	Resumen															
5	Contenido															
6	Tablas y gráficos															
7	Revisión de la literatura															
8	Hipótesis															
9	Metodología															
10	Resultados															
11	Análisis															
12	Conclusiones y recomendaciones															
13	Informe final															
14	Referencias															
15	Anexos															
16	Revisión de informe y del acta															
17	Entrega de artículo y ponencia															
18	Empastado															
19	Segunda revisión del informe final															
20	Sustentación															
21	elaboración del acta															



**9.2. Anexo 2: Presupuesto.**

<b>SUMINISTROS</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PRECIO UNITARIO</b>	<b>PRECIO TOTAL</b>
Lapicero	2	0.50	S/ 1.00
Corrector	1	2.50	S/ 2.50
Resaltador	1	1.00	S/ 1.00
Cuaderno anillado	1	5.00	S/ 5.00
Impresión de encuestas	2	0.10	S/ 0.2
Impresión de Proyecto	1	5.00	S/ 5.00
<b>SERVICIOS</b>			
Uso de Turnitin	1.00	50.00	S/ 50.00
Uso de internet	2meses	60	S/ 120.00
<b>TOTAL</b>			<b>S/ 184.7</b>

### 9.3. Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

#### CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para desarrollar el trabajo de investigación titulado: “Control de personal en la micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020”

Se le agradece por su colaboración, así como por su valiosa información, que será tratada de forma reservada y confidencial.

**Instrucciones:** marque con un aspa (x) solo un cuadro por cada pregunta planteada.

<b>Sexo:</b>	<input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Femenino
<b>Indique su rango de edad</b>		
<input type="checkbox"/> 16 a 18 años	<input type="checkbox"/> 19 a 24 años	<input type="checkbox"/> 25 años a mas

N°	ITEMS	Valoración				
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<b>Dimensión 1: Desempeño organizacional</b> (dinámica, productos, servicios, trabajo)						
1	¿Los trabajadores con que cuenta la empresa cumplen con la dinámica establecido?					
2	¿Los trabajadores cuentan con las cualidades necesarias para generar productos de calidad?					
3	¿Los trabajadores cumplen con el perfil que requiere la empresa para brindar servicios satisfactorios?					
4	¿Los personales cumplen con el trabajo encargada por la empresa?					
<b>Dimensión 2: Desempeño individual</b> (desarrollar, procesos, logro, habilidades)						
5	¿Los trabajadores cuentan con las virtudes necesarias para desarrollar sus labores que la empresa pretende?					
6	¿Los trabajadores cumplen con los procesos de gestión que establece la empresa?					
7	¿La experiencia de los trabajadores es fundamental para lograr los objetivos que tiene la empresa?					
8	¿Los trabajadores cuentan con las habilidades necesarias para elaborar trabajos de estructuras metálicas?					
<b>Dimensión 3: Evaluación del desempeño</b> (capacitación, cargo, productividad, rentabilidad)						

9	¿Los trabajadores son capacitados por la empresa para obtener un mayor rendimiento en su desempeño?					
10	¿Los trabajadores cumplen con el cargo encomendado tal como establece la empresa?					
11	¿Los trabajadores realizan buena productividad para que tenga éxito la empresa?					
12	¿Los trabajadores son parte fundamental para obtener una mayor rentabilidad que la empresa demanda?					

*Tabla 3: Cuadro de preguntas.*

GRACIAS POR SU GENTIL COLABORACIÓN.

#### 9.4. Anexo 4: Otros.

#### Muestra

<b>Estructura metálica:</b>	Don José
<b>Dueño o administrador:</b>	José Antonio Ramírez Meza
<b>N° de R.U.C.:</b>	10401087708
<b>Ubicación:</b>	AV. RAMON CASTILLA N°803

Resultado de la Búsqueda	
RUC:	10401087708 - RAMIREZ MEZA JOSE ANTONIO
Tipo Contribuyente:	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO
Tipo de Documento:	DNI 40108770 - RAMIREZ MEZA, JOSE ANTONIO
Nombre Comercial:	- Afecto al Nuevo RUS: SI
Fecha de Inscripción:	18/08/2018
Estado:	ACTIVO
Condición:	HABIDO
Domicilio Fiscal:	-
Actividad(es) Económica(s):	Principal - CIU 28111 - FAB. PROD. METAL. USO ESTRUCTURAL.
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):	BOLETA DE VENTA
Sistema de Emisión Electrónica:	-
Afiliado al PLE desde:	-
Padrones:	NINGUNO
Fecha consulta: 18/06/2019 10:47	

## **Solicitud de consentimiento de local**

SOLICITO: Autorización para investigación.

Señor(a): José Antonio Ramírez Meza

Propietaria de la estructura metálicas “Don José.

Yo, John Sergio Fernández Bautista, identificado con DNI N°46104217, domiciliado en A.A H.H Señor de Huertos Mz D Lt 7, actual estudiante de la Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote ULADECH de V ciclo de la Carrera De Administración. Me presento ante su despacho con la finalidad de saludarlo cordialmente y a la vez exponerle lo siguiente:

Que, teniendo la oportunidad de realizar mi investigación del rubro de estructura metálicas, en el distrito de Ayacucho solicito que me autorice la aplicación de las encuestas en la empresa que usted dirige “Don José”.

**POR LO EXPUESTO:**

Ruego a Usted que me acceda mi petición.

Ayacucho 11 de junio 2019

---

John Sergio Fernández Bautista

DNI N° 44583999

ESTUDIANTE

---

José Antonio Ramírez Meza

DNI N° 40108770

PROPIETARIO

SOLICITO: Autorización para investigación.

Señor(a): José Antonio Ramírez Meza

Propietario de la estructura metálicas "Don José".


Yo, John Sergio Fernández Bautista, identificado con DNI número, 46104317, domiciliado en A.A H.H. Señor de huertos Mz D Lt 7, actual estudiante de la Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote ULADECH de V ciclo de la Carrera De Administración. Me presento ante su despacho con la finalidad de saludarlo cordialmente y a la vez exponerle lo siguiente:

Que, teniendo la oportunidad de realizar mi investigación del rubro estructuras metálicas en el distrito de Ayacucho, solicito que me autorice la aplicación de las encuestas en la empresa que usted dirige, estructuras metálicas "Don José".

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Usted que me acceda mi petición.

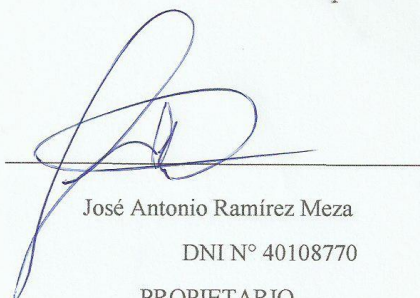
Ayacucho 11 de junio 2019.



John Sergio Fernández Bautista

DNI N° 46104317

ESTUDIANTE



José Antonio Ramírez Meza

DNI N° 40108770

PROPIETARIO

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE									
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN									
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN									
TÍTULO:									
<b>CONTROL DE PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO ESTRUCTURAS METÁLICAS: CASO EMPRESA DON JOSÉ DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2019</b>									
AUTOR:									
<b>FERNANDEZ BAUTISTA, JOHN SERGIO</b>									
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE JUICIO POR EXPERTOS									
Orden	Pregunta	CRITERIOS DE EVALUACION							
		¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso aquiescente?		¿Se necesita más ítems para medir el concepto?	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	<b>Dimensión 1: Desempeño organizacional</b> (dinámica, productos, servicios, trabajo)								
<b>IOE</b>									
1	¿Los trabajadores con que cuenta la empresa cumplen con la dinámica establecido?	X			X	X			X
2	¿Los trabajadores cuentan con las cualidades necesarias para generar productos de calidad?	X			X	X			X
3	¿Los trabajadores cumplen con el perfil que requiere la empresa para brindar servicios satisfactorios?	X			X	X			X
4	¿Los personales cumplen con el trabajo encargada por la empresa?	X			X	X			X
	<b>Dimensión 2: Desempeño individual</b> (desarrollar, procesos, logro, habilidades)	X			X	X			X
<b>IOE</b>									
5	¿Los trabajadores cuentan con las virtudes necesarias para desarrollar sus labores que la empresa pretende?	X			X	X			X
6	¿Los trabajadores cumplen con los procesos de gestión que establece la empresa?	X			X	X			X
7	¿La experiencia de los trabajadores es fundamental para lograr los objetivos que tiene la empresa?	X			X	X			X
8	¿Los trabajadores cuentan con las habilidades necesarias para elaborar trabajos de estructuras metálicas?	X			X	X			X
	<b>Dimensión 3: Evaluación del desempeño</b> (capacitación, cargo, productividad, rentabilidad)	X			X	X			X
<b>IOE</b>									
9	¿Los trabajadores son capacitados por la empresa para obtener un mayor rendimiento en su desempeño?	X			X	X			X
10	¿Los trabajadores cumplen con el cargo encomendado tal como establece la empresa?	X			X	X			X
11	¿Los trabajadores realizan buena productividad para que tenga éxito la empresa?	X			X	X			X
12	¿Los trabajadores son parte fundamental para obtener una mayor rentabilidad que la empresa demanda?	X			X	X			X




## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Gracihier Luis Escriba Najarro, identificado con el número de DNI N° 43332366 licenciado en Administración.  
con CARNET DE COLEGIO N° 10637, he revisado el proyecto de tesis denominado “CONTROL DE PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO ESTRUCTURAS METÁLICAS: CASO EMPRESA DON JOSÉ DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2019” que desarrolla el bachiller en Administración FERNÁNDEZ BAUTISTA JOHN SERGIO, CON DNI N° 46104317, para obtener el grado de bachiller.

Tras evaluar los instrumentos de recolección de datos (encuestas) con la finalidad de optimizar los resultados, valido de instrumento presentando por el tesista puesto que reúnen las condiciones para que la información que se obtenga se ajuste a la realidad.

Ayacucho 07 de Octubre del 2019



.....  
Lic. Adm. Gracihier Luis Escriba Najarro  
CLAD N° 10637  
.....  
DNI°: 43332366





## CONTROL DE PERSONAL

---

### INFORME DE ORIGINALIDAD

---

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE  
INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

### FUENTES PRIMARIAS

---

Excluir citas      Activo  
Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias      < 4%