



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN

LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD
DE LA MICROEMPRESA RESTAURANTE, CEVICHERÍA
RIO MAR, DISTRITO SAN FRANCISCO, AYACUCHO,

2022

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN

AUTORA

VENEGAS QUISPE MARISOL MARIBEL

ORCID: 0000-0002-1162-9758

ASESOR

CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS

ORCID: 0000-0002-6399-5928

AYACUCHO – PERÚ

2022

1. TÍTULO DE LA TESIS

LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA MICROEMPRESA RESTAURANTE, CEVICHERÍA RIO MAR, DISTRITO SAN FRANCISCO, AYACUCHO, 2022.

2. EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Venegas Quispe, Marisol Maribel

ORCID: 0000-0002-1162-9758

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Ayacucho, Perú

ASESOR

Centurión Medina, Reinerio Zacarias

ORCID: 0000-0002-6399-5928

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias e
Ingeniería, Escuela Profesional de Administración, Chimbote, Perú

JURADO

Rosillo De Purizaca María Del Carmen

ORCID: 0000 - 0003 - 2177 - 5676

Salinas Gamboa José German

ORCID: 0000 - 0002 – 8491 – 0751

Mino Asencio María Isabel

ORCID: 0000 – 0003 – 1132 - 2243

3. FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Rosillo De Purizaca, María Del Carmen
Presidenta

Salinas Gamboa, José German
Miembro

Mino Asencio, María Isabel
Miembro

Centurión Medina, Reinerio Zacarías
Asesor

4. AGRADECIMIENTO

A ti padre celestial por permitirme la existencia y haberme acompañado a lo largo de mi carrera, gracias por fortalecer mis momentos de debilidad.

A mis padres y familiares por el esfuerzo que hicieron para educarme, por amarme y creer en mí.

A la ULADECH por permitirme formarme en esta carrera maravillosa, que es fundamental para el desarrollo económico de una sociedad.

5. RESUMEN Y ABSTRAC

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general: describir las características de la selección de personal y la productividad en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022. La metodología utilizada fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, diseño no experimental en forma transversal. La población y muestra estuvo conformado por 6 trabajadores del Restaurante Cevichería Rio Mar. Para la recolección de datos la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados obtenidos es el 50.00% de los trabajadores son género masculino y tienen la edad entre 15 a 20 años con grado de instrucción de secundaria, el 100.00% de los trabajadores creen que la venta de comidas casi siempre es rentable en la zona de la empresa y el 66.67% de los trabajadores casi siempre evitan generar desperdicios de la materia prima para reducir costos. Se concluye que en cuanto para ocupar su puesto actual que están ocupando si pasaron el proceso de preselección el 100 % respondieron nunca y casi nunca. El 100.00% de los trabajadores encuestados respondieron que para ocupar el puesto actual nunca se le tomó el test de inteligencia y personalidad ni las pruebas profesionales. El 66.67% de los trabajadores respondieron que siempre la empresa les brinda los recursos necesarios para desarrollar su tarea y consideran que el espacio para preparar los menús nunca es adecuado.

Palabras clave: microempresa, selección de personal, productividad

Abstrac

The present investigation had as general objective: to describe the characteristics of the selection of personnel and productivity in the microenterprise Restaurant, Cevichería Rio Mar, San Francisco district, Ayacucho, 2022. The methodology used was applied with a quantitative approach, descriptive level, non-experimental cross-sectional design. The population and sample consisted of 6 workers from the Cevichería Rio Mar Restaurant. In data collection, the technique was the survey and the instrument was the questionnaire. The results obtained are 50.00% of the workers are male and are between 15 and 20 years old with a secondary education degree, 100.00% of the workers believe that the sale of food is almost always profitable in the area of the company and 66.67% of workers almost always avoid generating raw material waste to reduce costs. It is concluded that in terms of occupying their current position that they are occupying, if they passed the pre-selection process, 100% responded never and almost never. 100.00% of the workers surveyed responded that to occupy the current position they did not take the intelligence and personality test or the professional tests. 66.67% of the workers responded that the company always provides them with the necessary resources to carry out their task and they consider that the space to prepare the menus is never adequate

Keywords: microenterprise, personnel selection, productivity

6. CONTENIDO

1. TÍTULO DE LA TESIS	ii
2. EQUIPO DE TRABAJO	iii
3. FIRMA DEL JURADO Y ASESOR	iv
4. AGRADECIMIENTO.....	v
5. RESUMEN Y ABSTRAC	vi
6. CONTENIDO	viii
7. Índice de tablas y figuras.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	13
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	18
2.1. Antecedentes.....	18
2.2. Bases teóricas de la investigación	25
III. HIPÓTESIS	48
IV. METODOLOGÍA.....	49
4.1. Diseño de la investigación.....	49
4.2. Población y muestra	51
4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores	52
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
4.5. Plan de análisis	54
4.6. Matriz de consistencia	55

4.7. Principios Éticos.....	56
V. RESULTADOS.....	59
4.1. Resultados	59
4.2. Análisis de resultados.....	65
VI. CONCLUSIONES.....	69
ASPECTOS COMPLEMENTARIOS.....	72
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS.....	73
ANEXOS	78
Anexo 1: Cronograma de actividades.....	78
Anexo 2: Presupuesto	79
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.....	81
Anexo 4: Consentimiento informado	84
Anexo 5: Carta de autorización	90
Anexo 6: Validación de instrumento	91
Anexo 7: Resultado de anti plagio.....	103
Anexo 8: Gráficos.....	104

7. Índice de tablas y figuras

Índice de tablas

Tabla 1. Información general de los trabajadores de la Cevichería Rio Mar	59
Tabla 2. Características de la Mype	59
Tabla 3. Describir las características del proceso dinámico en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.	60
Tabla 4. Describir las características de la aptitud personal en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.	61
Tabla 5. Describir las características de los requisitos para el puesto de trabajo en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.	62
Tabla 6. Describir las características del rendimiento en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.	63
Tabla 7. Describir las características de la eficacia en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.	64
Tabla 8. Describir las características de la eficiencia en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.	64

Índice de figuras

Figura 1. Género	104
Figura 2. Edad	104
Figura 4. Grado de instrucción	105
Figura 5. Tiempo de permanencia en el mercado.....	105
Figura 6. Cantidad de trabajadores	106
Figura 7. Tiene algún grado de parentesco con el dueño	106
Figura 8. Preselección	107
Figura 9. Entrevista	107
Figura 10. Test de inteligencia	108
Figura 11. Test de personalidad.....	108
Figura 12. Pruebas profesionales.....	109
Figura 13. Liderazgo	109
Figura 14. Proactividad	110
Figura 15. Trabajo en equipo.....	110
Figura 16. Compromiso.....	111
Figura 17. Adaptabilidad	111
Figura 18. Perfil del candidato	112
Figura .19 Experiencia laboral	112
Figura 20. Especialización.....	113

Figura 21. Idiomas.....	113
Figura 22. Conocimiento del puesto.....	114
Figura 23. Recursos	114
Figura 24. Ambiente laboral.....	115
Figura 25. Cumplimiento de objetivos	115
Figura 26. Rentabilidad	116
Figura 27. Reducción de costos	116
Figura 28. Optimización del tiempo	117

I. INTRODUCCIÓN

La investigación titulada: la selección de personal y la productividad de la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, Distrito San Francisco, Ayacucho, 2022. Busca describir las características de los variables e indicadores. Esta investigación se ubica en el campo disciplinar de gestión de calidad asignadas en la línea de investigación de la carrera profesional de administración.

Respecto a la variable selección de personal, Rivera (2015), menciona que la selección es el proceso técnico de la administración del potencial humano que se encarga de elegir entre los candidatos reclutados, a aquellos que cumplan, en estricto orden de mérito, con el perfil de competencias establecido en la especificación de puestos para ocupar el puesto vacante ofertado por la institución en su convocatoria. Así la selección busca solucionar dos problemas básicos: adecuación de la persona al trabajo, eficiencia y eficacia de la persona en el puesto.

Respecto a la variable de productividad, Gutiérrez (2010), menciona que la productividad tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos. En general, la productividad se mide por el cociente formado por los resultados logrados y los recursos empleados.

A nivel internacional, según los reportes de CEPAL, las micro, pequeñas y medianas empresas en cuanto a la formalidad, el 99% de las empresas formales latinoamericanas son las micro, pequeñas y medianas empresas y en cuanto al empleo el 61% del empleo es generado por estas de este tamaño, por ello se vuelven una fuente principal que garantizan la viabilidad y eficacia en la transformación de una nueva dinámica del

desarrollo sostenible. Así mismo según los estudios de OCDE Y CAF, donde se ha comparado las mipymes de América Latina y Europa, cuyo resultado es casi lo mismo en las dos regiones, la participación de empleo formal es de 61% y del 70%, y la contribución de PBI es de 25% y 55% respectivamente. Por ende, la productividad de las MiPymes de nuestra región es considerablemente baja, esta disparidad es debido a que son un refugio para el desempleo, la buena parte de ellas se ocupan en actividades de subsistencia y autoempleo, bajo valor agregado, alta competencia, se segmentan en mercado local, falta de integración con las empresas productivas, cadenas de producción y distribución cortas.

En cuanto a la labor de las Micro y Pequeñas Empresas no se puede poner en duda la relevancia en la contribución a la generación del empleo, así mismo su participación en el desarrollo socioeconómico en las zonas donde operan. Tal es así, las micro y pequeñas empresas son consideradas como el factor importante en el crecimiento económico, reducción de la pobreza y generación de empleo en países en vías de desarrollo. Es decir, cuando un empresario crece, genera más empleo debido a que demanda mayor mano de obra, además se incrementan sus ventas y beneficios económicos, lo cual contribuye a la formación de producto bruto interno del país donde se ubica. (Okpara y Wynn, 2007) citado por (Avolio, 2013).

Las microempresas son el 94.9% del sector empresarial y las pequeñas empresas solo el 4.2%, su característica principal de estas organizaciones es la baja productividad, sin embargo, son la pieza fundamental en la producción y la generación de empleo informal. Si estas organizaciones lograrían aumentar su nivel de productividad con una selección adecuada del personal, manejo adecuado de los inventarios, control de sus ingresos y egresos, para que puedan contribuir aún más en PBI nacional. (Silupú, 2021)

En Ayacucho se tiene identificado un aproximado de 25 mil empresas formales, 99% micro y pequeña empresa (Mypes) y el resto solo mediana empresa, de los cuales los más perjudicados con la emergencia sanitaria fueron las Mypes. Un promedio de cinco mil Micro y Pequeñas Empresas (Mypes) de la región Ayacucho habrían fracasado durante los últimos tres meses que duró el estado de emergencia nacional a raíz del coronavirus, cifra que continuará en incremento en algunos sectores que se encuentran en los últimos lugares del plan de reactivación propuesto por el gobierno. Dentro de este listado se encuentran agencias de turismo, de viajes, hotelería, restaurantes, transporte, entre otros, cuyas actividades quedaron paralizados desde el primer día de emergencia sanitaria que inició el 16 de marzo y que en muchos casos hasta la fecha no reinician sus labores. (Quispe, 2020)

Por lo tanto, fue de necesidad formular la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las características de la selección de personal y la productividad en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022?. Por ende, se ha propuesto el siguiente objetivo general: describir las características de la selección de personal y la productividad en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022. Así mismo se formularon los siguientes objetivos específicos:

1. Describir las características del proceso dinámico en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.
2. Describir las características de la aptitud personal en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.

3. Describir las características de los requisitos para el puesto de trabajo en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.

4. Describir las características del rendimiento en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.

5. Describir las características de la eficacia en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.

6. Describir las características de la eficiencia en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.

La metodología utilizada fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, diseño no experimental en forma transversal. La población y muestra estuvo conformado por 6 trabajadores del Restaurante Cevichería Rio Mar.

La justificación se ha determinado de la siguiente manera: Justificación teórica tuvo como propósito aportar conocimientos acerca de la selección de personal y la productividad, así mismo se ha esquematizado los antecedentes internacionales, nacionales y locales. La selección de personal es un tema de vital importancia en la empleabilidad tanto en sector privado y nacional. La aplicación de la selección del personal va ayudar a las micro y pequeñas empresas a la selección adecuado de sus trabajadores y como consecuencia va mejorar la productividad. La justificación práctica fue debido a la existencia de la necesidad de mejorar la selección de personal y la productividad en la microempresa bajo estudio, cuya propuesta será a base de los resultados obtenidos de la encuesta y su aplicación va generar un impacto positivo, porque la selección adecuada del personal va mejorar su productividad en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurantero. La Justificación metodológica fue para

poder lograr los objetivos propuestos se utilizó con la técnica de encuesta y el instrumento fue el cuestionario, los cuales fueron procesados a través de Microsoft Excel con la finalidad de medir los indicadores y variables de estudio, lo cual fue la base fundamental para poder proponer un plan de la selección del personal para mejorar la productividad. Y la justificación social se basó en el impacto social que va generar esta investigación por qué se va realizar políticas institucionales en favor de las mypes y de los trabajadores, fortaleciendo en lo individual a estar más preparados y en lo empresarial con los trabajadores más preparados se va mejorar la productividad. Los resultados obtenidos es el 50.00% de los trabajadores son género masculino y tienen la edad entre 15 a 20 años con grado de instrucción de secundaria, el 100.00% de los trabajadores creen que la venta de comidas casi siempre es rentable en la zona de la empresa y el 66.67% de los trabajadores casi siempre evitan generar desperdicios de la materia prima para reducir costos. Se concluye que en cuanto para ocupar su puesto actual que están ocupando si pasaron el proceso de preselección el 100 % respondieron nunca y casi nunca. El 100.00% de los trabajadores encuestados respondieron que para ocupar el puesto actual nunca se le tomó el test de inteligencia y personalidad ni las pruebas profesionales. El 66.67% de los trabajadores respondieron que siempre la empresa les brinda los recursos necesarios para desarrollar su tarea y consideran que el espacio para preparar los menús nunca es adecuado.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

a) Antecedente internacional

Sánchez (2020) en su tesis: *“elaboración de un manual de reclutamiento y selección de personal para disminuir el índice de rotación de los colaboradores del Restaurante Cafetería Rincón Orense, Distrito Metropolitano de Quito, periodo 2019.”*, la metodología utilizada es tipo mixta, inductivo y deductivo, se ha planteado como objetivo general: disminuir el índice de rotación de los colaboradores del Restaurante Cafetería Rincón Orense. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: a) Mediante el análisis de las encuestas realizadas al restaurante cafetería “Rincón Orense”, se detectó que existe un alto índice de rotación de personal, debido a que existen falencias en la manera como se realiza la selección de personal, por lo que se genera la necesidad de implementar un manual de reclutamiento y selección de personal. b) El manual de reclutamiento y selección de personal servirá como una guía muy importante para quienes estén a cargo de realizar el reclutamiento y selección, para poder contar con mucha objetividad la contratación del personal que reúnan las competencias que requiere el restaurante y así alcanzar los objetivos propuestos. (p.92). Efectivamente en esta investigación se ha llegado a detectar un alto índice de rotación debido a que no se ha realizado de la manera adecuada la selección de personal.

Castañeda, Córdoba, Martín, Sánchez, y Ulloa (2017) en su tesis: *“proponer un diseño de un sistema de información que permita estandarizar el proceso de selección de personal para la empresa E-FOOD SAS (comida económica SAS), basados en el histórico de postulados y rotación de los años*

2015 y 2016”, la metodología aplicada es en forma anonimia, se ha planteado como objetivo general: proponer un diseño de un Sistema de Información que permita estandarizar el proceso de selección de personal para la empresa E-FOOD SAS (Comida Económica SAS), basados en el histórico de postulados y rotación de los años 2015 y 2016, y así con esto disminuir en un 41% el ítem de la rotación y lograr recuperar el 9,39% de dinero adicional que se causó por los gastos de personal/honorarios en el último estado de resultados. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: a) Una vez estandarizado dicho proceso, se seleccionarán las hojas de vida de los aspirantes que aplican a los diferentes cargos, para realizar la entrevista y la socialización de la población a atender (personas en condición de vulnerabilidad como habitantes de calle, consumidores de sustancias psicoactivas, consumidores de alcohol, desplazados, entre otros). Si el aspirante cumple con las expectativas en la entrevista y acepta trabajar con la población, se remite a la empresa Productividad Empresarial para los respectivos trámites de contratación. b) Implementar una solución de alta tecnología en BI, ayuda al desarrollo empresarial, laboral y personal de las personas que interviene en el proyecto, dando un valor agregado al deber ser de una organización que está en pro del brindar las mejores opciones en competencia de cada trabajador para brindar un producto de óptimas condiciones cumpliendo con estándares de calidad y satisfacción de necesidades para cada uno de los clientes. (p.21). Efectivamente en esta investigación se ha logrado implementar el uso de la tecnología como soporte para la estandarización de las hojas de vida de los aspirantes al puesto.

Granizo (2018) en su tesis: “*diseño de un proceso de selección de personal para la CIA.RPB Bellavista Restaurante*”, la metodología aplicada es nivel mixto, se ha planteado como objetivo general: diseñar el proceso de selección de personal para la CIA. RPB Bellavista Restaurante, que permita atraer, retener y motivar al mejor talento, de manera técnica, encaminado a satisfacer las necesidades de nuestros clientes. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: a) Los procesos de reclutamiento y selección que se ejecutan en la actualidad son estructurados bajo la modalidad tradicional y no por competencias, lo que hace que el proceso sea más largo y en época de selección de personal, demanda un porcentaje alto de tiempo en su ejecución en el proceso. b) En el transcurso de la investigación se constató que la mayoría de los ocupantes, en los cargos de la empresa, poseen una idea general de sus funciones, pero nunca se les ha entregado un detalle específico por escrito de todas y cada una de las funciones que deben realizar en el cumplimiento de sus responsabilidades. (p.102). En esta investigación se logró constatar que los procesos de selección del personal son elaborados bajo la modalidad tradicional y mas no por competencias.

b) Antecedente nacional

Fuentes (2017) en su tesis: “*Selección de personal y desempeño laboral en el área operativa del restaurante Edo Sushi Bar S.A.C., Surco, 2017*”, la metodología aplicada es de tipo pura, teórica, dogmática y fundamental, se ha planteado como objetivo general: establecer la relación entre la información sobre el puesto y el desempeño laboral en el área operativa del restaurante EDO Sushi Bar S.A.C., Surco, 2017. La investigación llegó a las siguientes

conclusiones: a) la selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el área operativa del restaurante EDO Sushi Bar, Surco - 2017, debido a que el coeficiente estadístico utilizado, r de Pearson, mostró un valor de 0.531; por lo que se determinó además que la correlación encontrada es de naturaleza positiva moderada. El desempeño laboral en el restaurante Edo Sushi Bar SAC del local de Surco guarda una relación con la forma en cómo se efectúa la selección del personal, dado que este permite estimar cómo será su posible desenvolvimiento. b) la información sobre el puesto tiene relación significativa con el desempeño laboral en el área operativa del restaurante EDO Sushi Bar, Surco - 2017, debido a que el coeficiente estadístico utilizado, de Pearson, mostró un valor de 0.417; por lo que se estableció que la correlación encontrada es de nivel positiva débil. Para la empresa, la información sobre el puesto es importante en su proceso de selección; sin embargo, aún no cuenta con sus perfiles debidamente estructurados. (p.80). Efectivamente en esta investigación se aprecia que la información sobre el puesto tiene relación significativa con el desempeño laboral.

Cobeñas (2018) en su tesis: *“gestión de calidad en la selección de personal, en las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro pollerías, casco urbano, distrito Chimbote, 2016”*, la metodología aplicada es de diseño no experimental ,transversal, descriptivo, se ha planteado como objetivo general: describir las principales características de la Gestión de calidad en la selección de personal, en las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro pollerías, casco urbano, distrito de Chimbote, 2016. La

investigación llegó a las siguientes conclusiones: a) la mayoría de los representantes conoce el término Gestión de calidad, por lo cual aplica el Benchmarking, mide el rendimiento de su personal a través de la observación, asegura que el personal tiene un aprendizaje lento para la aplicación de la gestión de calidad, considera que la gestión de calidad mejora el rendimiento. Por otra parte, utiliza los avisos para reclutar al personal, cuenta con un perfil del empleado; del mismo modo, son los administradores quienes seleccionan al personal. b) Asimismo, toma la experiencia del postulante como criterio para su selección, y aplican la entrevista personal. Además, el personal se ha desempeñado de acuerdo con las expectativas del administrador. Por último, la buena selección del personal ha permitido que la empresa sea eficiente y logre un mejor posicionamiento en el mercado. (p.40). En esta investigación se precisa que el dueño durante la selección de personal toma decisiones teniendo como base la experiencia del postulante, y aplican la entrevista personal.

Zamudio (2020) en su tesis: *“gestión de calidad en la selección al personal en las micro y pequeña empresa del sector industria en el rubro de elaboración del producto de panadería en la zona céntrica del distrito de Nuevo Chimbote, 2018”*, la metodología aplicada es de tipo cuantitativa, se ha planteado como objetivo general: determinar las principales características de la gestión de calidad con el uso de la selección al personal en las micro y pequeñas empresas del sector industria – rubro elaboración del producto de panadería, Distrito de Nuevo Chimbote, 2018. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: a) Las micro y pequeñas empresas (60%) si conocen el termino de gestión de calidad, el (50%) de las empresas conocen otras

técnicas modernas de la gestión de calidad, el (70%) de los representantes tienen poca iniciativa para implementar la gestión de calidad, el (65%) de los encuestados dicen que utilizan las técnicas de la observación para evaluar a su personal, el (60%) si conoce la gestión de la calidad contribuye el rendimiento de negocio, el (60%) no alcanzas los objetivos y metas trazados por la organización, el (50%) que trabajan en su empresa son familiares y el (50%) que trabajan en la empresa no son familiares, el (60%) para reclutar a su personal utilizan los avisos, un (50%) si cuentan con un perfil del empleado y el (50%) no cuentan con un perfil de empleado, el (60%) del encargado de la selección del personal son los propios dueños, el (70%) de los representantes eligen por recomendación a sus empleados, el (60%) de los empresarios aplican pruebas de entrevista personal en la selección de empleados, el (50%) de los encuestados dicen que si se desempeñan sus labores según sus expectativas, el (60%) no consideran un buen personal que le permitirá a la empresa ser eficiente y lograr un posicionamiento en el mercado. Efectivamente, en esta investigación se percibe que el representante de la empresa utiliza las técnicas de la observación para evaluar a su personal y aplica pruebas de entrevista personal en la selección de empleados.

Chapa (2020) en su tesis: *“propuesta de mejora en la selección de personal como factor relevante para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro restaurantes en la urbanización industrial infantas distrito de Los Olivos, 2019”*, la metodología aplicada es de tipo cuantitativo, se ha planteado como objetivo general: proponer las mejoras de la selección de personal como factor relevante para la gestión de calidad en

las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro restaurantes en la urbanización Industrial Infantas distrito de los Olivos, 2019. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: a) Reclutamiento: Existe un alto porcentaje que menciona que la empresa siempre utiliza técnicas para el reclutamiento del personal, así mismo realiza reclutamientos externos. b) Selección de personal: existe un bajo porcentaje que identifica que la empresa siempre toma en cuenta que todos los postulantes tengan conocimiento del puesto al que postulan, por otro lado, existe un porcentaje considerable que identifica que la empresa siempre toma en cuenta las 124 habilidades y conocimientos del postulante y toma en cuenta la experiencia laboral de los postulantes al puesto de trabajo. (p.123). En esta investigación se aprecia que el representante de la empresa toma en cuenta los conocimientos del puesto al que postula el candidato, así mismo se toma en cuenta la experiencia laboral de los postulantes al puesto de trabajo.

c) Antecedente local

Gallo (2021) en su tesis: *“selección del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería: caso La Choza del Norte de Chompiras del Distrito de Ayacucho, 2021”*, la metodología aplicada es de tipo cuantitativo, descriptivo y no experimental, se ha planteado como objetivo general: describir la selección del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería: caso la Choza del Norte de Chompiras del distrito de Ayacucho, 2021. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: a) Manifiestan poco interés respecto a las entrevistas, no motivan a que el trabajador ascienda a nuevos puestos de trabajo por la

desinformación que hay, no dan mucha importancia por indagar los antecedentes laborales de los postulantes, baja valoración y documentación en la elección de los candidatos, no se les realiza pruebas de conocimiento, test psicológicos, carencia respecto a la contratación del personal y finalmente se tiene un poco de deficiencia al momento de retroalimentar al nuevo trabajador sobre su puesto de trabajo. b) Como conclusión final se describe que la empresa La Choza del Norte de Chompiras, no cumple en su totalidad con los procesos que se debe de realizar en la Selección de Personal por lo que como resultado no se da el buen desempeño laboral, ya que se corre el riesgo de que el personal que está en las distintas áreas no cumpla efectiva y eficazmente sus labores asignadas. (p.64). Efectivamente durante el desarrollo de esta investigación se logró determinar que no se cumple en su totalidad con los procesos que se debe de realizar en la Selección de Personal por lo que como resultado no se da el buen desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas de la investigación

a) Las micro y pequeñas empresas

Las Micro y Pequeñas Empresas es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Cuando en esta Ley se hace mención a la sigla MYPE, se está refiriendo a las Micro y Pequeñas Empresas, las cuales no obstante de tener tamaños y características propias, tienen igual tratamiento en la

presente Ley, con excepción al régimen laboral que es de aplicación para las Microempresas. (Ley N° 28015, 2003)

Características

Las mypes deben de reunir las siguientes características según:

1) Número total de los trabajadores

Según la (Ley N° 28015, 2003) en el Artículo 3 las características de las mypes según el número total de los trabajadores son lo siguiente

- ✓ La microempresa abarca de uno (1) hasta diez (10) trabajadores inclusive.
- ✓ La pequeña empresa abarca de uno (1) hasta cincuenta (50) trabajadores inclusive. (Ley N° 28015, 2003)

2) Niveles de ventas anuales

La (Ley N° 30056, 2013) en su Artículo prescribe sobre las características de las micro, pequeñas y medianas empresas. Las micro, pequeñas y medianas empresas deben ubicarse en alguna de las siguientes categorías empresariales, establecidas en función de sus niveles de ventas anuales:

- ✓ **Microempresa:** ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).
- ✓ **Pequeña empresa:** ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).
- ✓ **Mediana empresa:** ventas anuales superiores a 1700 UIT y hasta el monto máximo de 2300 UIT.

Importancia

Las micro y pequeñas empresas en Perú son componente muy importante del motor de nuestra economía. A nivel nacional, las MYPES brindan empleo al 80% de la población económicamente activa y generan cerca del 40% del Producto Bruto Interno (PBI). Es indudable que las MYPES abarcan varios aspectos importantes de la economía de nuestro país, entre los más importantes cabe mencionar su contribución a la generación de empleo, que si bien es cierto muchas veces no lo genera en condiciones adecuadas de realización personal, contribuye de forma creciente en aliviar el alto índice de desempleo que sufre nuestro país.

b) La Gestión de calidad

La Gestión de la Calidad se ha convertido actualmente en la condición necesaria para cualquier estrategia dirigida hacia el éxito competitivo de la empresa. El aumento incesante del nivel de exigencia del consumidor, junto a la explosión de competencia procedente de nuevos países con ventajas comparativas en costes y la creciente complejidad de productos, procesos, sistemas y organizaciones, son algunas de las causas que hacen de la calidad un factor determinante para la competitividad y la supervivencia de la empresa moderna. (Camisón, Cruz y González, 2006)

La gestión de la calidad a través del tiempo ha sido estudiada por diversos autores que la definen según el resultado de sus investigaciones mediante conceptos establecidos en el contexto del Sistema de Gestión de la Calidad (SGC), como herramienta

fundamental para optimizar los procesos de planeación, control, aseguramiento y mejoramiento de la calidad en una organización empresarial (Goetsch & Davis, 2014). La conceptualización de la gestión de calidad se hace significativa en épocas actuales de retos empresariales, por lo cual, en el desarrollo del presente artículo se evidencia su importancia a partir de la definición del concepto por diferentes autores, introduciéndose sobre la base de los mismos una revisión teórica en la gestión implementada empresarialmente en los últimos cinco años. (Hernández, Barrios y Martínez, 2018, p. 182)

Para autores como Deming (1986), la calidad consiste en transformar las necesidades y expectativas futuras del cliente de manera cuantificable y medible, convirtiéndose esto en la única vía para diseñar y desarrollar productos por los cuales el cliente estará dispuesto a pagar, logrando así su plena satisfacción; en consecuencia, se desprende de esta concepción que la calidad solo puede medirse desde la perspectiva del cliente (Zaharias & Pappas, 2016). Es así como la calidad puede ser utilizada como un arma estratégica en las organizaciones para alcanzar nuevos niveles de competitividad, dado que permitiría estar en sintonía con las necesidades del mercado (Barba, 2004) citado por (Hernández, Barrios y Martínez, 2018, p. 183)

Importancia

Particularmente, la calidad afecta a una empresa de cuatro maneras:

- 1) **costos y participación en el mercado:** las mejores en calidad llevan a una mayor participación en el mercado y ahorro en los costos por disminución en fallas, reprocesos y garantías por devoluciones.
- 2) **Prestigio de la organización:** la calidad surgirá por las precepciones que los clientes tengan sobre los nuevos productos de la empresa y también por las prácticas de los empleados y relacionados con los proveedores.
- 3) **Responsabilidad por los productos:** las organizaciones que diseñan y elaboran productos o servicios defectuosos pueden ser responsabilizadas por daños o lesiones que resulten de su uso. Esto lleva a grandes gastos legales, costosos arreglos y publicidad que no evita el fracaso de la organización entera.
- 4) **Implicaciones internacionales:** en este momento de globalización, la calidad es un asunto internacional. Tanto para la compañía como para un país, En competencia efectiva dentro de una economía global, sus productos deben cumplir con las expectativas de calidad y precio.
(Carro y Gonzáles, 2012, p. 03)

La Gestión de la Calidad como función especializada y profesionalizada

La Gestión de la Calidad no es solamente un sistema de dirección que impregna la práctica de gobernar las organizaciones con una cierta filosofía, y que debe pues penetrar en la conducta de todo un equipo directivo. También es una función de la dirección, que se agrega a otras existentes anteriormente, como la gestión comercial, la gestión de las

operaciones o la gestión de la innovación. De hecho, Feigenbaum (1951: XXI, 6) introduce ya este concepto cuando indica que la calidad es una nueva área de la administración moderna como las finanzas, la producción o el marketing. Vandeville (1990: 101) comparte este criterio asegurando que «la gestión de la calidad se integra perfectamente en la gestión general de la empresa de la cual forma parte». La norma ISO 8402 (UNE 66001) define la Gestión de la Calidad desde esta óptica, concibiéndola como un «aspecto de la función general de la gestión que determina y aplica la política de la calidad». Igualmente, la ISO 9001:2000 (punto 0.2) indica que «la gestión de una organización comprende la gestión de la calidad entre otras disciplinas de gestión». Incluso la norma SGE 21:2005 –Sistema de la Gestión Ética y Socialmente Responsable– presenta dicho sistema como una parte del sistema de gestión de la organización y una extensión del Sistema de Gestión de la Calidad. (Camisón, Cruz y González, 2006, p. 56)

Así contemplada, la Gestión de la Calidad es un área de especialización gerencial y técnica que da lugar a la aparición en las organizaciones de profesionales especializados. Como una función de la dirección, la Gestión de la Calidad se ha convertido en campo para una profesionalización directiva. La implantación exitosa de la Gestión de la Calidad requiere los conocimientos de un especialista. Los expertos en calidad pueden ser directores de sistemas de gestión de la calidad o del medioambiente, auditores de Sistemas de Gestión de la Calidad o

de Sistemas de Gestión Medioambiental, especialistas entrenados en la fijación de estándares de trabajo y en el diseño de procesos, estadísticos capacitados para el control y análisis de los productos y procesos, o especialistas en el servicio al cliente con un enfoque comercial, entre otros títulos. Para enumerar los principales puestos de trabajo ligados a la calidad, podemos partir de los títulos que la ASQ (Sociedad Americana de Calidad) acredita para el desarrollo profesional. (Camisón, Cruz y González, 2006, p. 56)

Modelos de Gestión de la Calidad

Los modelos de Gestión de la Calidad son un conjunto de actividades coordinadas con el objetivo de controlar y dirigir una empresa con relación a la calidad. Así mismo se menciona que la Gestión de la Calidad es una forma sistematizada de garantizar que sucedan de acuerdo a lo planificado. La gestión de la calidad está constituida por las siguientes etapas: la etapa de inspección, control estadístico de la calidad, aseguramiento de la calidad, gestión de la calidad, la reestructuración y la mejora de procesos, los cuales tienen una dependencia del uno al otro. (Mejías, Gutiérrez, Duque, D'Armas y Cannarozzo, 2013)

c) La selección del personal

La selección es el proceso técnico de la administración del potencial humano que se encarga de elegir entre los candidatos reclutados, a aquellos que cumplan, en estricto orden de mérito, con el perfil de competencias establecido en la especificación de puestos para ocupar

el puesto vacante ofertado por la institución en su convocatoria. Así la selección busca solucionar dos problemas básicos: adecuación de la persona al trabajo, eficiencia y eficacia de la persona en el puesto. (Rivera, 2015, p. 83)

Es el escogimiento del mejor candidato para el cargo. Mediante este proceso una organización elige de entre una lista de candidatos, la persona que mejor satisface los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones del mercado. Para ello recolecta y emplea información de candidatos reclutados externamente a fin de escoger el que recibirá la oferta de empleo. (Abril, 2018, p. 61)

En este sentido, hay que realizar una adecuada planificación y principalmente se debe determinar una valorización y análisis del puesto, condiciones que posibilitarán una adecuada selección del personal; sin ellas, no se sabría hacia dónde se dirige la organización, al ignorar los requerimientos que el puesto requiere. El análisis de puestos intenta determinar: qué tareas ejecutar, cuándo se van a realizar las tareas, dónde se van a realizar, cómo se van a realizar y por quién serán realizadas (Dessler, 2011 citado por Abril, 2018, pag. 61)

La selección del personal es un proceso dinámico, en el sentido que es una sucesión de fases que son flexibles y se adaptan a los cambios que van surgiendo; cuyo objetivo es encontrar la persona más adecuada de acuerdo con unas características de personalidad, aptitudes, formación, experiencia, motivación e intereses fijadas de antemano, los requisitos

o características están determinados en función de las actividades, funciones y tareas del puesto que se trata de cubrir y de las características de la empresa al que pertenece. (Nebot, 2019)

La selección de personal es un proceso mediante el cual una empresa o una entidad que reemplaza al área de recursos humanos de una compañía se encarga de elegir a los empleados ideales para uno o varios puestos de trabajo. Conoce por qué el reclutamiento de personal es importante para encontrar a los candidatos perfectos, siendo este un proceso que permite identificar a candidatos potenciales. Y se inicia con el lanzamiento de la convocatoria donde se anuncia el o los puestos de trabajo disponibles. A partir de esto se reciben los Curriculum Vitae de los candidatos. (Vargas, 2020)

Importancia de la selección de personal

Es importante para cualquier organización formar un buen grupo de trabajo, con el cual pueda alcanzar sus objetivos. Para alcanzar dichos objetivos todos los departamentos y puestos deben trabajar conjuntamente, razón por la cual el desempeño de un gerente dependerá, en parte, de sus subordinados. Al realizar una selección cuidadosa podemos encontrar empleados que cuenten con las habilidades y atributos adecuados para trabajar en la organización. Los empleados que carezcan de estas habilidades o que se dediquen a obstruir no tendrán un buen desempeño y, en consecuencia, la organización sufrirá los efectos. Lo ideal es que el proceso de selección

nos ayude a excluir a los indeseables antes de que lleguen a formar parte de la organización. (Miranda, 2011)

Existen tres razones fundamentales para seleccionar cuidadosamente a los empleados. En primer lugar, porque el desempeño de usted depende en parte del trabajo de subalternos. En segundo porque los trabajadores con unas habilidades y los atributos adecuados realizarán siempre un trabajo para usted y para la compañía. Y por último por individuos que no poseen esas habilidades es que sea reticentes no se desempeñarán eficazmente, y el desempeño de usted se verá negativamente afectado. De detectar a esas personas deseables debe ser antes de que crucen la puerta, no después. (Dessler y Varela, 2004, p. 74)

Objetivos de la selección de personal

Escoger de los candidatos reclutados a los adecuados para el cargo de la empresa y no siempre el candidato más adecuado es aquel que posee las mejores calificaciones. Colocar en los cargos de la organización a los individuos adecuados a sus necesidades y que pueden, a medida que adquieren mayores conocimientos y habilidades, ser promovidos a cargos más elevados que exigen mayores conocimientos y habilidades. (Pazmiño, 2014, p. 45)

Sistemas automáticos de selección de personal

En la actualidad hay algunas empresas que utilizan distintas herramientas para el reclutamiento de personal, Dentro de estas herramientas es obvio que algunas de ellas utilicen un software ya que esto simplifica muchas veces el proceso, lo cual es de gran ayuda para

la gestión del departamento de Talento Humano. (Ruiz, Ruiz y Martínez, 2017, p. 20).

El contar con un sistema automatizado para gestionar la tarea de contratar personal. Sería una ventaja muy importante de otorgar el servicio vía Web; el usuario se registra en la página y puede muchas veces acceder a este servicio de manera gratuita por tiempo limitado. La empresa registra el perfil de trabajo que requiere, dicho de otro modo, los TDR (términos de referencia) y la gente que accede a la página puede contestar distintos cuestionarios. Luego pasara el candidato a la entrevista personal. Que contar con este sistema automatizado el software requiere de la constante supervisión por parte del área de talento humano o de la persona encargada de la selección. (Ruiz, Ruiz y Martínez, 2017, p. 20)

En la actualidad se busca aplicaciones que puedan adaptarse a los distintos cambios de su entorno. Lo que se busca son sistemas autónomos e inteligentes que puedan capturar las necesidades del usuario o del proceso y adaptarse para mejorar su desempeño, como a la vez, si es posible este aprendizaje. (Ruiz, Ruiz y Martínez, 2017, p. 20)

Etapas de la selección del personal

La selección del personal empieza con el diseño del proceso, en donde se define el perfil del colaborador potencial con las exigencias del empleador, las técnicas y criterios a realizar durante el proceso, los cuales deben de ser fiables y válidos. (Castaño, López y Prieto, 2011)

Después de aplicar las pruebas se realiza un informe con los datos recolectados, lo cual debe de incluir las características de cada candidato evaluado, las observaciones realizadas para la toma de decisiones con respecto al colaborador potencial. (Castaño, López y Prieto, 2011)

En la fase de la toma de decisión, los reclutadores y evaluadores se limitan a aportar la información acerca de los resultados obtenidos, la decisión recae en el jefe o líder empresarial quien previamente no haya estado directamente implicado en las tareas de atracción y evaluación del potencial colaborador. (Castaño, López y Prieto, 2011)

Después de la toma de decisión del candidato adecuado se realiza de manera formal la oferta de contratación. Esta es la etapa en donde puede existir desacuerdos entre el empleador y empleado por las cláusulas no debatidas con anterioridad, lo cual puede generar que cualquiera de las partes renuncie al acuerdo. Por ello es muy importante la especificación detallada al inicio del proceso, con ello se ahorra los costos incensarios en la captación del potencial colaborador. (Castaño, López y Prieto, 2011)

Bases del proceso de selectivo

El punto de partida de todo proceso de selección son los datos, la información del análisis y las especificaciones de puestos. Los procesos de selección se basan en los requisitos de las especificaciones de puestos, pues su finalidad es proporcionar mayor objetividad y precisión en la selección de personal para dicha vacante. Por un lado,

tenemos el análisis y las especificaciones de dicho puesto, con la indicación de los requisitos indispensables que debe tener su futuro ocupante; y por el otro, a los candidatos con diferencias profundas, en competencia por un mismo empleo. (Chiavenato, 2011, p. 145)

La selección tiene una forma de proceso comparativo y de decisión en cuanto a la capacidad de aprendizaje frente a una tarea y la manera de realizarla una vez aprendida. Existen dos variables a tener en cuenta como el tiempo de aprendizaje y el nivel de realizar. El proceso de selección debe de proporcionar no solo un diagnóstico, más bien debe de pronosticar estas dos variables mencionadas (Chiavenato, 2011)

✓ **La selección como proceso de comparación**

La selección es un proceso de comparación entre dos variables: por un lado, los criterios de la organización (como los requisitos del puesto por ocupar o las competencias individuales necesarias para la organización), y, por el otro, el perfil de los candidatos que se presentan. La primera variable la proporciona la descripción y el análisis del puesto o de las habilidades requeridas, y la segunda se obtiene por la aplicación de las técnicas de selección. La primera variable se denomina x , y la segunda.

Cuando x es mayor que y , se dice que el candidato no satisface las condiciones ideales para ocupar determinado puesto, y se le rechaza.

Cuando x y y son iguales, se dice que el candidato reúne las condiciones, por lo que se le contrata. Cuando la variable y es mayor

que x , el candidato reúne más características de las exigidas para el puesto, por lo que resulta sobre calificado. (Chiavenato, 2011, p. 146)

En realidad, esa comparación no se concentra sólo en el punto de igualdad entre las variables, sino en un determinado nivel de aceptación; alrededor del punto ideal se admite cierta flexibilidad en mayor o menor medida. Esto equivale a los límites de tolerancia en los procesos de control de calidad. Esta comparación exige que la descripción y el análisis de puestos o de las competencias requeridas se transformen en una ficha profesiográfica, o ficha de especificaciones, a partir de la cual se estructure con mayor rigor el proceso de selección. (Chiavenato, 2011, p. 146)

✓ **La selección como un proceso de decisión**

Cuando se termina de cotejar los requisitos requeridos para el puesto y el perfil de los candidatos, suele pasar que una aproximación con algunos candidatos, se puede proponer al área que solicitó la ocupación del puesto, sin embargo, el órgano de selección no puede imponer al área solicitante que acepte a los candidatos aprobados mediante el proceso de comparación, pero si puede suministrar una asesoría especializada con técnicas de selección para que puedan juzgar a los candidatos de manera más adecuada. La decisión de rechazar o aceptar a los candidatos es del área solicitante, es importante mencionar que en la selección de personal se admite tres modelos de comportamiento. (Chiavenato, 2011)

a) Modelo de colocación: cuando no se incluye la categoría de rechazo. En este modelo hay un solo candidato y una sola vacante, que debe ocupar ese candidato. En otras palabras, debe admitirse al candidato sin más trámites.

b) Modelo de selección: cuando hay varios candidatos y una sola vacante. Se compara cada candidato con los requisitos del puesto; las alternativas son aprobación o rechazo. Si se rechaza, queda eliminado del proceso, pues hay varios candidatos para una sola vacante.

c) Modelo de clasificación: es un enfoque más amplio y situacional, con varios candidatos para cada vacante y varias vacantes para cada candidato. Cada candidato se compara con los requisitos de cada puesto que se pretende llenar. (Chiavenato, 2011, p. 146)

Bases para la selección de personal

Como la selección de Recursos Humanos es un sistema de comparación y elección, para tener validez necesita algún estándar o criterio, el cual se obtiene de los requisitos del puesto vacante; así, el punto de partida es la información sobre el puesto o sobre las competencias individuales que se requieren. (Chiavenato, 2011, p. 148)

✓ Obtención de la información sobre el puesto

La información del puesto vacante se recopila de seis maneras:

1. Descripción y análisis de puestos: es la presentación de los aspectos intrínsecos (contenido del puesto) y extrínsecos (requisitos que se exige al candidato especificaciones particulares) del puesto. Cualquiera que sea el método de análisis, lo importante en la selección es la

información de los requisitos y características que debe tener la persona que lo ocupe, a fin de que el proceso de selección se concentre en estos requisitos y características. (Chiavenato, 2011, p. 146)

2. La aplicación de la técnica de los incidentes críticos: comprende la atención sistemática y prudente, con responsabilidad ante los jefes inmediatos, de las habilidades y comportamientos que se supone que poseen los titulares de los cargos, que repercutirán en un mejor o peor desempeño. Así mismo identifica las competencias deseables (buenas para el desempeño) e indeseables (malas) para un candidato. Obviamente tiene el inconveniente de tener que depender de las decisiones del superior inmediato; Además, es difícil determinar lo que estos últimos consideran un comportamiento deseable o indeseable. (Chiavenato, 2011, p. 146)

3. Requisición de personal: consiste en verificar los datos que llenó el jefe directo en la requisición de personal, con la especificación de los requisitos y características que el candidato al puesto debe tener. Si la empresa no tiene un sistema de análisis de puestos, el formulario de requisición de personal debe contar con campos adecuados en los que el jefe inmediato especifique esos requisitos y características. Todo el esquema de selección se basa en estos datos. (Chiavenato, 2011, p. 146)

4. Análisis de puestos en el mercado: cuando se trata de algún puesto nuevo sobre el cual la empresa no tiene ninguna definición a priori, la alternativa es verificar en empresas similares puestos equiparables, su

contenido, los requisitos y características de quienes los desempeñan. (Chiavenato, 2011, p. 148)

5. Hipótesis de trabajo: en el caso de que no se pueda utilizar ninguna de las opciones anteriores, sólo queda la hipótesis de trabajo, es decir, una idea aproximada del contenido del puesto y sus exigencias para quien lo desempeñe (requisitos y características necesarias), como simulación inicial.

6. Competencias individuales requeridas: son las habilidades y competencias que la organización exige del candidato para ocupar determinada posición. (Chiavenato, 2011, p. 148)

✓ **Elección de las técnicas de selección**

El paso a seguir es la elección de la técnica adecuada para elegir al mejor candidato y se clasifican en cinco grupos. (Chiavenato, 2011, p. 148)

1. Entrevista de selección: es la técnica de selección más común en las empresas grandes, medianas y pequeñas. A pesar de carecer de bases científicas y considerarse la técnica más imprecisa y subjetiva, es la que mayor influencia tiene en la decisión final respecto del candidato. (Chiavenato, 2011, p. 148)

La entrevista personal tiene otras aplicaciones, como en el filtro inicial en el reclutamiento, en la selección de personal, en la asesoría y orientación profesional, en la evaluación del desempeño, en la separación, etcétera. En todas estas situaciones se debe entrevistar con

habilidad y tacto a fin de que se produzcan los resultados esperados. La entrevista es el método. (Chiavenato, 2011, p. 148)

2. Pruebas de habilidades y conocimiento: son los instrumentos que sirven para evaluar los conocimientos y habilidades obtenidos a través del estudio o práctica, buscan medir el nivel del conocimiento que se requiere para el puesto y el nivel de habilidades para cumplir ciertas tareas. (Chiavenato, 2011)

3. Exámenes psicométricos: el examen psicométrico laboral como su nombre lo indica, está evocado para el futuro personal que quiera ingresar a una empresa. No todas lo realizan, pero su uso es muy habitual e indispensable para el reclutamiento del personal de una organización. Este examen psicométrico se realiza con el fin de obtener claramente un perfil y pronóstico de un postulante para saber que encajará con las labores del puesto ofrecido, saber cómo se desenvolverá dentro de la organización también es posible con este examen. (Universidad Veracruzana, 2012)

4. Exámenes de personalidad: las pruebas de personalidad también son usadas para acelerar el proceso de contratación. Diagnosticar los comportamientos, las actitudes y las creencias de un individuo puede eliminar al menos parte de la incertidumbre al evaluar si encajará en el perfil del cargo. Pero es fácil dejarse llevar por estas pruebas. Si usted se aferra demasiado a los resultados de las evaluaciones, es tentador eliminar a un candidato debido a los puntajes de la prueba en lugar de

tratar de entender el lado humano y motivacional. (Chiavenato, 2011, p. 148)

5. Técnicas de simulación: con técnicas de simulación nos referimos a aquellas que sumergen al candidato en una situación tipo falsa. Con ellas queremos ver cómo actuaría ante determinados retos, conflictos que pueden darse durante el ejercicio del cargo al que se está presentando. Las nuevas tendencias están apostando hasta por el uso de actores y las dramatizaciones en estos procesos, por el role playing y por los juegos de rol. Estos últimos se emplean principalmente en dinámicas de grupo, es decir, con varios candidatos; mientras que el role playing y la dramatización puede aplicarse de manera individual. (Chiavenato, 2011, p. 148)

d) La productividad

La productividad tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos. En general, la productividad se mide por el cociente formado por los resultados logrados y los recursos empleados. Los resultados logrados pueden medirse en unidades producidas, en piezas vendidas o en utilidades, mientras que los recursos empleados pueden cuantificarse por número de trabajadores, tiempo total empleado, horas máquina, etc. En otras palabras, la medición de la productividad resulta de valorar adecuadamente los recursos empleados para producir o generar ciertos resultados. (Gutiérrez, 2010, p. 21)

Es usual ver la productividad a través de dos componentes: eficiencia y eficacia. La primera es simplemente la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados, mientras que la eficacia es el grado en que se realizan las actividades planeadas y se alcanzan los resultados planeados. Así, buscar eficiencia es tratar de optimizar los recursos y procurar que no haya desperdicio de recursos; mientras que la eficacia implica utilizar los recursos para el logro de los objetivos trazados (hacer lo planeado). Se puede ser eficiente y no generar desperdicio, pero al no ser eficaz no se están alcanzando los objetivos planeados. Adicionalmente, por efectividad se entiende que los objetivos planteados son trascendentes y éstos se deben alcanzar. (Gutiérrez, 2010, p. 21)

La productividad es el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el agregado añadido de productos y servicios. Para mejorar la productividad, el propietario de un negocio puede hacer dos cosas: aumentar la producción sin cambiar el volumen de los insumos de entrada (producir y vender más) y disminuir el volumen de los insumos de entrada sin cambiar la producción (reducir los costos de los recursos utilizados en la empresa). La producción obtenida de una cantidad dada de insumos de entrada es la productividad de esos insumos. La productividad de su empresa, por lo tanto, indica el grado de utilidad de sus recursos (insumos de entrada). Al aumentar su productividad, mejora el rendimiento de su empresa y, por lo tanto, aumenta sus ganancias. (Organización Internacional del Trabajo, 2016, p. 01)

La importancia de la productividad

La productividad para las organizaciones empresariales también se refleja como la productividad nacional, es por ello toda actividad desarrolla y consolida en el sentido de productividad desde el punto de vista nacional se reflejará de manera inequívoco en la actitud empresarial. Por la razón explicada las organizaciones empresariales tienen que desarrollar una nueva cultura donde se debe de priorizar la mejora de los procesos, así mismo deben de desarrollar de manera eficiente sus productos y servicios que ofrecen, entonces solo así se mejoraría la productividad. En tal sentido la productividad se va reflejar en todo los aspectos empresariales y organizaciones de los negocios de nuestro país, también se debe de generar los indicadores contables, productivos, financieros, tecnológicos y estrategia que refleje el aumento de la productividad organizacional. Cuando una empresa es productiva va empezar a generar una nueva forma o cultura de trabajo, ya que se desarrolla procesos planeados e implantados con tendencia a la calidad, disminución de perdidas, tiempos muertos, desaparición de mermas y la identificación de los trabajadores con la empresa. hablaremos. (Rosas, 2016, p. 5)

Elementos para generar la productividad

- ✓ **Unirse de los recursos necesarios:** dentro del proceso productivo una actividad muy fundamental es de reunir los necesarios, en tiempo y forma, para poder desarrollar nuestras actividades de manera productiva. En la actualidad es muy importante la

aplicación de just in time o cadena de valor que tienen una visión en el acopio de los recursos que se necesitan para ser productivos, en tal sentido la productividad no tendría forma si los recursos para poder desarrollar el proceso productivo no se encuentran en forma y tiempo adecuada. (Rosas, 2016, p. 7)

- ✓ **Administración eficiente de los recursos disponibles:** si ya se tiene los recursos en forma y tiempo, la segunda etapa es la administración eficiente, para que se pueda generar procesos productivos que permitan maximizar los recursos, es decir que generen más productos con menos recursos. (Rosas, 2016, p. 7)
- ✓ **Tener un sistema de información como base para la toma de decisiones:** al igual que otros indicadores la productividad se basa en una información, es por ello es fundamental contar con un sistema de información eficiente, lo cual va permitir la introducción y procesamiento de datos para luego convertirlos en reportes de reporte de información los mismo que va permitir una toma de decisión acertada, (Rosas, 2016, p. 8)
- ✓ Instaurar alternativas de operación: la innovación y la creatividad son los pilares fundamentales de la productividad de toda organización empresarial, pero estos elementos deben de ser seguidos de forma eficaz hacia una visión estratégica organizacional, en tal sentido genera nuevas formas de operación patrocinadas por la innovación y creatividad teniendo como

consecuencia si se aplica de forma oportuna la productividad.
(Rosas, 2016, p. 8)

El manejo de la productividad

El manejo de la productividad, mejorar la productividad se ha vuelto un objetivo importante prácticamente para todas las organizaciones. Para los países la alta productividad puede producir crecimiento y desarrollo económico. Los trabajadores pueden recibir sus salarios y su repartición de utilidades. En el caso de empresas individuales un aumento en la productividad genera una estructura de costo más competitiva y la capacidad de ofrecer precios que tengan mayor competitividad en el mercado. (Vilcarromero, 2013, p. 36)

III. HIPÓTESIS

Para la presente investigación no se requiere formular la hipótesis porque esta es una investigación descriptiva y se sustenta en: Herandez, Fernández y Baptista (2014) *“No en todas las investigaciones cuantitativas se plantean hipótesis. Depende de un factor esencial: el alcance inicial del estudio. Las investigaciones cuantitativas que formulan hipótesis son aquellas cuyo planteamiento define que su alcance será correlacional o explicativo”*.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

El tipo de la investigación

La presente investigación fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo.

En cuanto a la investigación aplicada, también llamada utilitaria, se plantea problemas concretos que requieren soluciones inmediatas e iguales de específicas. Tiene como objeto el estudio de un problema destinado a la acción. Y puede aportar hechos nuevos si proyectamos suficientemente bien nuestra investigación aplicada, de modo que podamos confiar en los hechos puestos al descubierto, la nueva información puede ser útil y estimable para la teoría. (Baena, 2017, p. 17).

El enfoque cuantitativo (que representa un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos brincar o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. 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. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de la o las hipótesis. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 04)

Nivel de la investigación

El nivel de la investigación es descriptivo.

Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (Henández, Fernández y Baptista, 2014, p. 92)

Diseño de la investigación

El diseño de esta investigación es no experimental en forma transversal.

Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos (Henández, Fernández y Baptista, 2014, p. 152)

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, 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. (Henández, Fernández y Baptista, 2014, p. 155)

✓ **No experimental:** porque no se puede manipular las variables, los datos a reunir se obtendrán del personal de Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.

✓ **Transversal:** porque la recolección de datos es en un solo momento, es decir en tiempo único. Siendo su propósito describir la variable en estudio.

4.2. Población y muestra

La población es “*el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones*” (Henández, Fernández y Baptista, 2014). “*La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población*”. p.175.

Según Hernández citado por (Castro, 2003) opina que “*si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra*” (p. 69)

En la presente investigación se tomó el total de los trabajadores como muestra y población que estaba conformado por 6 trabajadores del Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco.

4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Fuente	Medición
Selección de personal	La selección del personal es un proceso dinámico, en el sentido que es una sucesión de fases que son flexibles y se adaptan a los cambios que van surgiendo; cuyo objetivo es encontrar la persona más adecuada de acuerdo con unas características de personalidad, aptitudes, formación, experiencia, motivación e intereses fijadas de antemano, los requisitos o características están determinados en función de las actividades, funciones y tareas del puesto que se trata de cubrir y de las características de la empresa al que pertenece. (Nebot, 2019)	La selección del personal es la etapa donde se elige al futuro colaborador ideal, para ello al momento de la selección se tiene que tener en cuenta las aptitudes, cualidades, eficacia y eficiencia del candidato.	Proceso dinámico	Preselección	1. ¿Para ocupar su puesto actual usted, pasó el proceso de preselección?	Cuestionario	Nominal
				Entrevista	2. ¿Para ocupar su puesto actual se le tomó una entrevista de trabajo?		
				Test de inteligencia	3. ¿Para ocupar su puesto actual se le tomó el test de inteligencia?		
				Test de personalidad	4. ¿Para ocupar su puesto actual se le tomó el test de personalidad?		
				Pruebas profesionales	5. ¿Para ocupar su puesto actual se le tomó las pruebas profesionales?		
			Aptitud personal	Liderazgo	6. ¿Usted, se considera una persona líder?		
				Proactividad	7. ¿Usted, es proactiva en su centro de labor?		
				Trabajo en equipo	8. ¿En su centro de labor se evidencia el trabajo en equipo?		
				Compromiso	9. ¿Se considera como un trabajador comprometido con la empresa donde trabaja?		
				Adaptabilidad	10. ¿Usted se considera como un trabajador que se adapta a los cambios que surge dentro de la empresa?		
			Requisitos para el puesto de trabajo	Perfil del candidato	11. ¿Su perfil profesional es de acorde a tu puesto de trabajo?		
				Experiencia laboral	12. ¿Usted cuenta con la experiencia necesaria para ocupar su puesto de trabajo?		
				Especialización	13. ¿Usted, cuenta con alguna especialización con relación a su puesto de trabajo?		
				Idiomas	14. ¿Usted, domina el idioma quechua?		
				Conocimiento del puesto	15. ¿Usted, antes de ingresar a trabajar ya tenías el conocimiento del puesto?		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Fuente	Medición
Productividad	La productividad tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos. Se mide por el cociente formado por los resultados logrados y los recursos empleados. Los cuales se miden en unidades producidas, en piezas vendidas o en utilidades, mientras que los recursos empleados pueden cuantificarse por número de trabajadores, tiempo total empleado, horas máquina, etc. (Gutiérrez, 2010)	La productividad es una forma más efectiva y eficiente para poder generar un determinado producto con el uso de los recursos disponibles que tiene la empresa, dicho de otro modo, es la mejora del proceso productivo.	Rendimiento	Recursos	16. ¿La empresa les brinda los recursos necesarios para desarrollar su tarea?	Cuestionario	Nominal
				Ambiente laboral	17. ¿Usted, considera que el espacio para preparar los menús es adecuado?		
			Eficacia	Cumplimiento de objetivos	18. ¿Usted, se fija metas diarias para cumplir con los objetivos de la empresa?		
				Rentabilidad	19. ¿Usted, cree que la venta de comidas es rentable en la zona de la empresa?		
			Eficiencia	Reducción de costos	20. ¿Usted, evita generar desperdicios de la materia prima para reducir costos?		
				Optimización del tiempo	21. ¿Usted, prioriza las tareas del más fácil a difícil para optimizar el tiempo?		

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recopilación de los datos de la presente investigación se utilizó como instrumento el cuestionario y la técnica fue la encuesta, en cuanto concierne al análisis estadístico se ha elaborado las tablas y gráficos, para ello se soportó en la herramienta de Microsoft Excel, así mismo es menester precisar en cuanto a los resultados obtenidos fueron interpretados y comparados.

4.5. Plan de análisis

Para la realización del plan de análisis de la investigación se realizó el análisis de los datos recolectados con la descripción de la variable de estudio, se elaboró tablas de distribución de frecuencias relativas y absolutas. Así mismo en esta investigación se ha usado de los siguientes programas: Microsoft Word para la elaboración del proyecto y el informe final y Microsoft Excel para el procesamiento de los datos.

Así mismo la información que se obtuvo a través de la aplicación de las encuestas a permitir agrupar y comparar los impactos de los resultados de cada una de las dimensiones de las variables a estudiar y en forma general se ha elaborado cuadros y gráficos estadísticos.

4.6. Matriz de consistencia

LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA MICROEMPRESA RESTAURANTE, CEVICHERÍA RIO MAR, DISTRITO SAN FRANCISCO, AYACUCHO, 2022.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
General: ¿Cuáles son las características de la selección de personal y la productividad en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022?	General: Describir las características de la selección de personal y la productividad en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.	Según (Herandez, Fernández, & Baptista, 2014) “ <i>No en todas las investigaciones cuantitativas se plantean hipótesis. Depende de un factor esencial: el alcance inicial del estudio. Las investigaciones cuantitativas que formulan hipótesis son aquellas cuyo planteamiento define que su alcance será correlacional o explicativo</i> ”.	Selección de personal	Tipo: cuantitativo Diseño: no experimental – transversal Población: 6 Muestra: 6 Técnica: encuesta Instrumento: cuestionarios
	Específicos: 1. Describir las características del proceso dinámico en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022. 2. Describir las características de la aptitud personal en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022. 3. Describir las características de los requisitos para el puesto de trabajo en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022. 4. Describir las características del rendimiento en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022. 5. Describir las características de la eficacia en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022. 6. Describir las características de la eficiencia en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.		Productividad	

4.7. Principios Éticos

En la presente investigación para el compromiso con los principios éticos se ha tomado como base el Código de Ética para la Investigación en su Versión 02 de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, mismo que fue aprobado por el Consejo Universitario a través de la Resolución N° 0973-2009-CU-ULADECH, la resolución mencionada considera lo siguiente:

✓ Protección a las personas

En esta investigación ha tenido en cuenta con mayor relevancia el principio ético de protección a las personas, teniendo en cuenta el respeto de los derechos fundamentales prescritas en nuestra (Constitución Política del Perú, 1993) tal como señala textualmente en el “Artículo 2°.- Toda persona tiene derecho: en el numeral 1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece. Y numeral 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”. Así mismo en esta investigación no se tomará a la persona como objeto de estudio experimental, de lo contrario se hará un hincapié en el respeto a su integridad, cultura, religión, idioma, interculturalidad, la privacidad y confidencialidad.

✓ Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad

En el presente investigación tuvo como base a la (Ley N° 26839, 1997) lo cual prescribe textualmente lo siguiente: “Artículo 3, En el marco del desarrollo sostenible, la conservación y utilización sostenible de la diversidad biológica implica: a) Conservar la diversidad de ecosistemas, especies y genes,

así como mantener los procesos ecológicos esenciales de los que dependen la supervivencia de las especies. b) Promover la participación justa y equitativa en los beneficios que se deriven de la utilización de la diversidad biológica. c) Incentivar la educación, el intercambio de información, el desarrollo de la capacidad de los recursos humanos, la investigación científica y la transferencia tecnológica, referidos a la diversidad biológica y a la utilización sostenible de sus componentes. d) Fomentar el desarrollo económico del país en base a la utilización sostenible de los componentes de la diversidad biológica, promoviendo la participación del sector privado para estos fines”. Es menester precisar que en durante el desarrollo de la investigación no se va dañar al ecosistema, ni se realizó sacrificio de ningún ser vivo parte del ecosistema, así mismo es un compromiso personal de que se reutilizará las hojas de papel bond.

✓ **Libre participación y derecho de estar informados**

En cuanto al principio de libre participación y derecho de estar informados el presente investigación tomó como base a la (Constitución Política del Perú, 1993) en donde prescribe textualmente lo siguiente: “Artículo 2°.- Toda persona tiene derecho: numeral 4. A las libertades de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento mediante la palabra oral o escrita o la imagen, por cualquier medio de comunicación social, sin previa autorización ni censura ni impedimento algunos, bajo las responsabilidades de ley. Y el numeral 5. A solicitar sin expresión de causa la información que requiera y a recibirla de cualquier entidad pública, en el plazo legal, con el

costo que suponga el pedido. Se exceptúan las informaciones que afectan la intimidad personal y las que expresamente se excluyan por ley o por razones de seguridad nacional.”

✓ **Beneficencia no maleficencia**

En esta investigación se hizo hincapié al principio ético de beneficencia no maleficencia, no se dañó a ninguna persona que participaron, de lo contrario con los resultados obtenidos se buscara la maximización de beneficios tanto para los trabajadores y la empresa.

✓ **Justicia**

Durante el desarrollo de esta investigación se hizo hincapié en el trato justo a los participantes, sin ninguna distinción alguna ya sea por raza, idioma, religión, sexo y nacionalidad. Así mismo se va garantizar la integridad e indemnidad de cada participante.

✓ **Integridad científica**

En aras al principio ético de la integridad científica en esta investigación se ha garantizado el respeto a los derechos de los autores con la citación adecuada, la investigación se va realizar con transparencia, honestidad, justicia y responsabilidad.

V. RESULTADOS

4.1.Resultados

Tabla 1. Información general de los trabajadores de la Cevichería Rio Mar

Datos generales	n	%
Género		
Masculino	3	50.00
Femenino	3	50.00
Total	6	100.00
Edad		
15 a 20 años	3	50.00
21 a 30 años	2	33.33
31 años a más	1	16.67
Total	6	100.00
Grado de instrucción		
Primaria	2	33.33
Secundaria	3	50.00
Superior	1	16.67
Total	6	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022

Tabla 2. Características de la Mype

De la Mype	n	%
Tiempo de permanencia en el mercado		
1 a 2 años	0	0.00
3 a 4 años	6	100.00
5 años a mas	0	0.00
Total	6	100.00
Cantidad de trabajadores		
1 a 3 personas	0	0.00
4 a 6 personas	6	100.00
7 personas a mas	0	0.00
Total	6	100.00
Tiene algún grado de parentesco con el dueño		
Si	4	66.67
No	2	33.33

Total	6	100.00
--------------	----------	---------------

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022

Tabla 3. Describir las características del proceso dinámico en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.

De la variable de la selección de personal y la productividad	n	%
Para ocupar su puesto actual usted, pasó el proceso de preselección		
Nunca	4	66.67
Casi nunca	2	33.33
A veces	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	6	100.00
Para ocupar su puesto actual se le tomó una entrevista de trabajo		
Nunca	2	33.33
Casi nunca	2	33.33
A veces	2	33.33
Casi siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	6	100.00
Para ocupar su puesto actual se le tomó el test de inteligencia		
Nunca	6	100.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	6	100.00
Para ocupar su puesto actual se le tomó el test de personalidad		
Nunca	6	100.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00

Total	6	100.00
Para ocupar su puesto actual se le tomó las pruebas profesionales		
Nunca	6	100.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	6	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.

Tabla 4. Describir las características de la aptitud personal en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.

De la variable de la selección de personal y la productividad	n	%
Usted, se considera una persona líder		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	5	83.33
Casi siempre	1	16.67
Siempre	0	0.00
Total	6	100.00
Usted, es proactiva en su centro de labor		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	4	66.67
Casi siempre	1	16.67
Siempre	1	16.67
Total	6	100.00
En su centro de labor se evidencia el trabajo en equipo		
Nunca	2	33.33
Casi nunca	4	66.67
A veces	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	6	100.00
Se considera como un trabajador comprometido con la empresa donde trabaja		

Nunca	0	0.00
Casi nunca	4	66.67
A veces	1	16.67
Casi siempre	1	16.67
Siempre	0	0.00
Total	6	100.00

Usted se considera como un trabajador que se adapta a los cambios que surge dentro de la empresa

Nunca	0	0.00
Casi nunca	2	33.33
A veces	4	66.67
Casi siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	6	100.00

***Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022*

Tabla 5. Describir las características de los requisitos para el puesto de trabajo en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.

De la variable de la selección de personal y la productividad	n	%
Su perfil profesional es de acorde a tu puesto de trabajo		
Nunca	1	16.67
Casi nunca	3	50.00
A veces	2	33.33
Casi siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	6	100.00
Usted cuenta con la experiencia necesaria para ocupar su puesto de trabajo		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	2	33.33
A veces	2	33.33
Casi siempre	2	33.33
Siempre	0	0.00
Total	6	100.00
Usted, cuenta con alguna especialización con relación a su puesto de trabajo		

Nunca	6	100.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	6	100.00

Usted, domina el idioma quechua

Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	6	100.00
Casi siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	6	100.00

Usted, antes de ingresar a trabajar ya tenías el conocimiento del puesto

Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	6	100.00
Casi siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	6	100.00

***Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.*

Tabla 6. Describir las características del rendimiento en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.

De la variable de la selección de personal y la productividad	n	%
La empresa les brinda los recursos necesarios para desarrollar su tarea		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	2	33.33
Siempre	4	66.67
Total	6	100.00
Usted, considera que el espacio para preparar los menús es adecuado		
Nunca	4	66.67

Casi nunca	2	33.33
A veces	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	6	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022

Tabla 7. Describir las características de la eficacia en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.

De la variable de la selección de personal y la productividad	n	%
Usted, se fija metas diarias para cumplir con los objetivos de la empresa		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	2	33.33
A veces	4	66.67
Casi siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	6	100.00
Usted, cree que la venta de comidas es rentable en la zona de la empresa		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	6	100.00
Siempre	0	0.00
Total	6	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.

Tabla 8. Describir las características de la eficiencia en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.

De la variable de la selección de personal y la productividad	n	%
Usted, evita generar desperdicios de la materia prima para reducir costos		
Nunca	0	0.00

Casi nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	4	66.67
Siempre	2	33.33
Total	6	100.00

Usted, prioriza las tareas del más fácil a difícil para optimizar el tiempo

Nunca	4	66.67
Casi nunca	2	33.33
A veces	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	6	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.

4.2. Análisis de resultados

a) Respeto a la información general de los trabajadores

El 50.00% de los trabajadores son género masculino, lo cual coincide con Zamudio (2020) cuya investigación obtuvo como resultado de que el 50% de los trabajadores son masculinos, sin embargo, no coincide con Chapa (2020) donde el resultado obtenido fue que el 71% de los trabadores son masculinos. El 50.00% de los trabajadores tienen la edad entre 15 a 20 años, lo cual no tiene ninguna similitud con Gallo (2021) donde el resultado obtenido fue que el 83% de los trabajadores oscilan entre 18 a 30 años de edad. El 50.00% cuentan con grado de instrucción de secundaria, lo cual no coincide con Gallo (2021) donde el resultado obtenido fue que el 66% de los trabajadores cuentan con grado de instrucción superior.

b) Respeto a las características de la microempresa

En cuanto al tiempo de permanencia en el mercado de la microempresa el 100.00% de los trabajadores han afirmado que es de 3 a 4 años, lo cual no coincide con Chapa (2020) donde se obtuvo como resultado que el 57% de los encuestados afirmaron que la empresa permanece dentro del rubro más de 10 años. El 100.00% de los encuestados

han afirmado que la cantidad de trabajadores es de 4 a 6 personas lo cual no coincide con Chapa (2020) donde el resultado fue que el 83% de los encuestados afirmaron que la empresa cuenta con más de 12 trabajadores. El 66.67% de los trabajadores si tienen el grado de parentesco con el dueño, lo cual no tiene similitud con los autores citados.

c) Respecto las características del proceso dinámico en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.

El 66.67% de los trabajadores nunca pasaron por el proceso de preselección para ocupar su puesto actual que están, lo cual no coincide con Chapa (2020) cuyo resultado obtenido fue que el 72% de los encuestados afirmaron que la empresa siempre utiliza las técnicas de reclutamiento del personal. El 66.66% afirmaron que nunca y casi nunca se le tomó una entrevista de trabajo, lo cual no coincide con Zamudio (2020) cuyo resultado es el 60% de los encuestados respondieron que la empresa aplica la técnica de entrevista personal. El 100.00% de los trabajadores encuestados respondieron que para ocupar el puesto actual nunca se le tomó el test de inteligencia y personalidad, ni las pruebas profesionales lo cual tiene una similitud con Gallo (2021) cuyo resultado fue que el 100% de los dueños de las empresas nunca han realizado algún examen de test durante el proceso de selección, sin embargo no coincide con Chapa (2020) cuyo resultado frente a la pregunta de que si la empresa utilizaba técnicas para el reclutamiento el 72% respondieron siempre.

d) Respecto a las características de la aptitud personal en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.

El 87.33% de los trabajadores se consideran que a veces son una persona líder, el 66.67% de los trabajadores a veces son proactivos en su centro de labor, los cuales no tiene ninguna similitud con los autores citados. El 66.67% de los trabajadores respondieron que casi nunca se ha evidenciado el trabajo en equipo en su centro de

labor, lo cual no tiene similitud con Chapa (2020) cuyo resultado fue que el 57% de los encuestados afirmaron que siempre la empresa forma equipos de trabajo de manera frecuente. El 66.67% de los trabajadores se consideran siempre como un trabajador comprometido con la empresa donde trabajan. El 66.67% de los trabajadores se consideran como un trabajador que casi nunca se adaptan a los cambios que surge dentro de la empresa, los cuales no tienen ninguna similitud con los autores citados.

e) Respecto a las características de los requisitos para el puesto de trabajo en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.

El 50.00% de los trabajadores afirman que su perfil de trabajo casi nunca estaba de acorde a su puesto de trabajo, lo cual no tiene ninguna similitud con Cobeñas (2018) donde los dueños y/o gerentes encuestados respondieron el 91.7% que si cuentan con un perfil del empleado. El 33.33% de los trabajadores nunca cuenta con la experiencia necesaria para ocupar su puesto de trabajo, lo cual no coincide con Chapa (2020) donde el 57% de los encuestados afirmaron que la empresa siempre toma en cuenta la experiencia laboral de los postulantes al puesto de trabajo. El 100.00% de los trabajadores consideran que nunca cuentan con alguna especialización con relación a su puesto de trabajo, el 100.00% de los trabajadores hablan el idioma quechua, los cuales no tiene ninguna similitud con los autores citados. El 100.00% de los trabajadores a veces tenían el conocimiento del puesto antes de ingresar a trabajar lo cual no coincide con Chapa (2020) donde el 43% de los encuestados respondieron que siempre la empresa toma en cuenta que todos los postulantes tengan conocimiento del puesto al que postulan.

f) Respecto a las características del rendimiento en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.

El 66.67% de los trabajadores respondieron que siempre la empresa les brinda los recursos necesarios para desarrollar su tarea y el 66.67% de los trabajadores consideran que el espacio para preparar los menús nunca es adecuado, los cuales no tienen ninguna similitud con los autores citados, lo cual no tiene ninguna similitud con los autores citados.

g) Respecto a las características la eficacia en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.

El 66.67% de los trabajadores a veces se fijan metas diarias para cumplir con los objetivos de la empresa, lo cual coincide con Chapa (2020) cuyo resultado fue que el 57% de los encuestados afirmaron que siempre la empresa establece estrategias para conseguir sus objetivos. El 100.00% de los trabajadores creen que la venta de comidas casi siempre es rentable en la zona de la empresa lo cual no tiene ninguna similitud con los autores citados.

h) Respecto a las características la eficiencia en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.

El 66.67% de los trabajadores casi siempre evitan generar desperdicios de la materia prima para reducir costos, lo cual no tiene similitud con los autores citados. El 66.67% de los trabajadores nunca priorizan las tareas del más fácil a difícil para optimizar el tiempo, lo cual tiene una similitud con Chapa (2020) cuyo resultado obtenido fue que el 43% de los representantes afirmaron a veces supervisan las tareas realizados por sus colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

- ✓ Con respecto a la información general de los trabajadores en cuanto al género el 50.00% son masculinos y el 50.00% son femeninos, el 50.00% tienen la edad de 15 a 20 años, el 33.33% tienen entre 21 a 30 años y el 16.67% tienen 31 años a más, el 33.33% de los trabajadores cuentan con grado de instrucción de primaria, el 50.00% cuentan con grado de instrucción de secundaria y el 16.67% con superior.
- ✓ Con respecto a las características de la microempresa en cuanto al tiempo de permanencia en el mercado el 100.00% de los trabajadores han afirmado que es de 3 a 4 años, el 100.00% han afirmado que la cantidad de trabajadores es de 4 a 6 personas, el 66.67% de los trabajadores tienen algún grado de parentesco con el dueño y el 33.33% afirmaron que no.
- ✓ Con respecto a describir las características del proceso dinámico en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022. En cuanto para ocupar su puesto actual que están ocupando si pasaron el proceso de preselección el 100 % respondieron nunca y casi nunca. El 100.00% de los trabajadores encuestados respondieron que para ocupar el puesto actual nunca se le tomó el test de inteligencia y personalidad ni las pruebas profesionales.
- ✓ Con respecto a describir las características de la aptitud personal en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022. El 87.33% de los trabajadores se consideran que a veces son una persona líder, el 66.67% de los trabajadores afirmaron que a veces son proactivos en su centro de labor y casi nunca se ha evidenciado el trabajo en

equipo en su centro de labor, sin embargo, se consideran como trabajadores comprometidos con la empresa donde trabaja, pero casi nunca se adaptan a los cambios dentro de la empresa.

- ✓ Con respecto a describir las características de los requisitos para el puesto de trabajo en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022. El 16.67% de los trabajadores afirman que su perfil de trabajo nunca estaba de acorde a su puesto de trabajo y el 33.33% de los trabajadores nunca cuenta con la experiencia necesaria para ocupar su puesto de trabajo. El 100.00% de los trabajadores consideran que nunca cuentan con alguna especialización con relación a su puesto de trabajo y que a veces tenían el conocimiento del puesto antes de ingresar a trabajar y todos hablan el idioma quechua.
- ✓ Con respecto a describir las características del rendimiento en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022. El 66.67% de los trabajadores respondieron que siempre la empresa les brinda los recursos necesarios para desarrollar su tarea y consideran que el espacio para preparar los menús nunca es adecuado.
- ✓ Con respecto a describir las características de la eficacia en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022. El 66.67% de los trabajadores a veces se fijan metas diarias para cumplir con los objetivos de la empresa y el 100.00% de los trabajadores creen que la venta de comidas casi siempre es rentable en la zona de la empresa.
- ✓ Con respecto a describir las características de la eficiencia en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022. El

66.67% de los trabajadores casi siempre evitan generar desperdicios de la materia prima para reducir costos, pero nunca priorizan las tareas del más fácil a difícil para optimizar el tiempo.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

Recomendaciones

- ✓ Que siga practicando la equidad de género, que contraten personas mayores de 18 años para no tener problemas legales y que sean personas con grado de instrucción como cocineros o que hayan llevado cursos de cocina.
- ✓ Que se aplique el proceso de preselección para así poder identificar los candidatos ideales para el puesto de trabajo, así mismo es recomendable en el momento de evaluar a los candidatos la aplicación de test de inteligencia, personalidad y realizar las pruebas del profesionalismo.
- ✓ Que realice un taller de capacitación en temas de liderazgo, proactividad y el trabajo en equipo para que los trabajadores sean más eficientes.
- ✓ Que elaboren los términos de referencia de acorde al puesto o cargo, donde deben de especificar la experiencia y la especialidad, las funciones que va realizar.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Abril, M. (2018). *Diseños de Procesos de Gestión del Talento Humano* . Tungurahua: Universidad Técnica de Ambato.
- Avolio, B. (2013). *Factores que Limitan el Crecimiento de las Micro y Pequeñas Empresas en el Perú*. Lima: CENTRUM Católica.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación* . México: Grupo Editorial Patria.
- Camisón, C., Cruz, S., & González, T. (2006). *Gestión de la calidad: Conceptos, enfoques, modelos y sistemas*. Madrid: Parson Educación S. A.
- Carro, R., & Gonzáles, D. (2012). *Administración de la Calidad Total* . Argentina: Universidad Nacional Mar del Plata.
- Castañeda, M., Córdoba, D., Martínez, M., Sánchez, M., & Ulloa, O. (2017). *proponer un diseño de un sistema de información que permita estandarizar el proceso de selección de personal para la empresa E-FOOD SAS (comida económica SAS), basados en el histórico de postulados y rotación de los años 2015 y 2016*. Bogotá: Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.
- Castaño, M., López, G., & Prieto, J. (2011). *Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. Caracas: Uyapar.
- Chapa, Y. (2020). *propuesta de mejora en la selección de personal como factor relevante para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro restaurantes en la urbanización industrial infantas*

- distrito de Los Olivos, 2019*. Lima: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill Companies.
- Cobeñas, S. (2018). *gestión de calidad en la selección de personal, en las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro pollerías, casco urbano, distrito Chimbote, 2016*. Chimbote: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote .
- Constitución Política del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima: Congreso Constituyente Democrático.
- Dessler, G., y Varela, R. (2004). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson.
- Estrada, M. (12 de Octubre de 2015). *staffing personal*. Obtenido de <https://www.staffingpersonal.com/la-importancia-del-area-de-recursos-humanos-en-las-pymes/>
- Fuentes, C. (2017). *Selección de personal y desempeño laboral en el área operativa del restaurante Edo Sushi Bar S.A.C., Surco, 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Gallo, J. (2021). *selección del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería: caso La Choza del Norte De Chompiras del Distrito de Ayacucho, 2021*. Ayacucho: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- García, A. (13 de Agosto de 2021). *Conexión ESAN*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/sector-gastronomico-un-nuevo-inicio-en-el-bicentenario-del-peru-1>

- Granizo, N. (2018). *diseño de un proceso de selección de personal para la CIA.RPB Bellavista Restaurante*. Quito: Universidad Internacional SEK.
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad* . Mexico : T e McGraw-Hill .
- Henández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* . México: Mc Graw Gill.
- Herandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, H., Barrios, I., & Martínez, D. (2018). *Gestión de la calidad: elemento clave para el desarrollo de las organizaciones*. Bogotá: Universidad Autónoma del Caribe.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* . México: McGraw-Hill .
- Ley N° 26839. (1997). *Ley sobre la conservación y aprovechamiento sostenible de la diversidad biológica*. Lima: Congreso de la República.
- Ley N° 28015. (11 de Junio de 2003). *Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa*. Lima: Congreso de la República .
- Ley N° 30056. (02 de Julio de 2013). *Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial*. Lima: Congreso de la República.
- Mejías, A., Gutiérrez, H., Duque, D., D'Armas, M., & Cannarozzo, M. (2013). *Gestión de la Calidad*. Venezuela : Creative Commons.
- Miranda, M. (2011). *Importancia del reclutamiento y selección de personal en la toma de desiciones en las MPyMEs*. Veracruz: Universidad Veracruzana.
- Nebot, J. (2019). *La selección del personal*. Madrid: Fundación Confemetal.

- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *El Recurso Humano y la Productividad*. Suiza: Copyright © Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Medidas de apoyo a la micro, pequeña y mediana empresa en América Latina y el Caribe frente a la crisis de la COVID-19*. Lima: Copyright © Organización Internacional del Trabajo.
- Pazmiño, M. (2014). *reestructuración y perfeccionamiento de los procesos de reclutamiento, selección y evaluación del desempeño de asesores comerciales en empresas del sector automotriz al norte de la ciudad de Quito*. Quito: Universidad Tecnológica Equinocia.
- Pérez, O. (02 de octubre de 2019). *La importancia del proceso de reclutamiento y selección de personal*. Obtenido de <https://blog.peoplenext.com.mx/la-importancia-del-proceso-de-reclutamiento-y-seleccion-en-una-empresa>
- Quispe, I. (19 de Junio de 2020). En Ayacucho se registra más cinco mil Mypes en quiebra. *Correo*.
- Rivera, H. (2015). *Dirección de Personal I*. Chimbote: n Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Rosas, A. (2016). *Análisis e interpretación de Estados Financieros*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Ruiz, I., Ruiz, A., & Martínez, P. (2017). *Gestión de talento humano en la selección del personal administrativo*. Guayaquil: Grupo Compás.
- Sánchez, J. (2020). *elaboración de un manual de reclutamiento y selección de personal para disminuir el índice de rotación de los colaboradores del Restaurante Cafetería Rincón Orense, Distrito Metropolitano de Quito, periodo 2019*. Quito: Tecnológico Superior Cordillera.

- Silupú, B. (29 de Setiembre de 2021). La fuerza dinamizadora de las mypes. (E. BELLETICH, Entrevistador)
- Universidad Veracruzana. (2012). *Bolsa de Trabajo de Universidad Veracruzana*.
Obtenido de <https://www.uv.mx/bolsadetrabajo/files/2012/12/que-es-un-examen-psicometrico.pdf>
- Vargas, S. (2020). *Selección de Personal*. Bogotá: Universidad de América .
- Vilcarromero, R. (2013). *La Gestión en la Producción*. Málaga: Fundación Universitaria Andaluza Inca Garcilaso.
- Zamudio, J. (2020). *gestión de calidad en la selección al personal en las micro y pequeña empresa del sector industria en el rubro de elaboración del producto de panadería en la zona céntrica del distrito de Nuevo Chimbote, 2018*. Chimbote: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

ANEXOS

Anexo 1: Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES					
N°	ACTIVIDADES	AÑO 2022			
		Abril	Mayo	Junio	Julio
1	Elaboración del proyecto	X			
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X		
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de investigación		X		
4	Exposición del proyecto al Jurado de investigación			X	
5	Mejora del marco teórico y metodología			X	
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de información			X	
7	Elaboración del consentimiento informado			X	
8	Recolección de datos			X	
9	Presentación de resultados			X	
10	Análisis e Interpretación de los resultados				X
11	Redacción del informe preliminar				X
12	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación				X
13	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación				X
14	Presentación de ponencia en jornadas de investigación				X
15	Redacción de artículo científico				X

Anexo 2: Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría			
Suministros	Base	% o numero	Total (S/.)
Impresiones	0.30	200 unidades	60.00
Fotocopias	0.10	180 unidades	18.00
Empastado	40.00	3	120.00
Papel Bond A-4 (500 Hojas)	25.00	2	50.00
Lapiceros	5.00	2	10.00
Anillados	10.00	12 unidades	120.00
Folder y faster	1.00	5 unidades	5.00
Otros	60.00	-	60.00
Sub total Suministros			443.00
Servicios			
Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub Total			100.00
Gasto de viaje			
Pasajes para recolectar información	3.00	30 días	90.00
Sub total			90.00
Total de presupuesto desembolsable			633.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o numero	Total (S/.)
Servicios			
Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00

Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
Publicación de artículo en repositorio institucional.	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recursos Humanos			
Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			1285.00

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍAS ESCUELA
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
ENCUESTA**

Estimado trabajador, el presente cuestionario tiene por objetivo recoger información para la investigación denominada: LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA MICROEMPRESA RESTAURANTE, CEVICHERÍA RIO MAR, DISTRITO SAN FRANCISCO, AYACUCHO, 2022. Por favor, lea detenidamente y responda con la sinceridad a cada ítem.

1. Generalidades

1. Referente a los trabajadores

1.1. Género

- a) Masculino
- b) Femenino

1.2. Edad

- a) 15 a 20 años
- b) 21 a 30 años
- c) 31 años a mas

1.3. Grado de instrucción

- a) Primaria
- b) Secundaria
- c) Superior

2. Referente a la Mype

2.1. Tiempo de permanencia en el mercado

- a) 1 a 2 años
- b) 3 a 4 años
- c) 5 años a mas

2.2. Cantidad de trabajadores

- a) 1 a 3 personas
- b) 4 a 6 personas
- c) 7 personas a mas

2.3. Tiene algún grado de parentesco con el dueño

- a) Si
- b) No

II. Referente a las variables de la selección de personal y la productividad

Estimado trabajador, no hay respuestas buenas ni malas. Marque con aspa (X) una sola alternativa por cada proposición. Cada enunciado contiene 05 opciones para responder de acuerdo a su punto de vista y criterio que describa mejor la situación actual de su centro de labor, conteste todas las preguntas, cuyos valores son:

OPCIONES	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
VALORES	1	2	3	4	5

SELECCIÓN DE PERSONAL	VALORACIÓN				
Proceso dinámico	1	2	3	4	5
1. ¿Para ocupar su puesto actual usted, pasó el proceso de preselección?					
2. ¿Para ocupar su puesto actual se le tomó una entrevista de trabajo?					
3. ¿Para ocupar su puesto actual se le tomó el test de inteligencia?					
4. ¿Para ocupar su puesto actual se le tomó el test de personalidad?					
5. ¿Para ocupar su puesto actual se le tomó las pruebas profesionales?					
Aptitud personal	1	2	3	4	5
6. ¿Usted, se considera una persona líder?					
7. ¿Usted, es proactiva en su centro de labor?					
8. ¿En su centro de labor se evidencia el trabajo en equipo?					
9. ¿Se considera como un trabajador comprometido con la empresa donde trabaja?					
10. ¿Usted se considera como un trabajador que se adapta a los cambios que surge dentro de la empresa?					
Requisitos para el puesto de trabajo	1	2	3	4	5
11. ¿Su perfil profesional es de acorde a tu puesto de trabajo?					
12. ¿Usted cuenta con la experiencia necesaria para ocupar su puesto de trabajo?					
13. ¿Usted, cuenta con alguna especialización con relación a su puesto de trabajo?					

14. ¿Usted, domina el idioma quechua?					
15. ¿Usted, antes de ingresar a trabajar ya tenías el conocimiento del puesto?					
PRODUCTIVIDAD	VALORACIÓN				
Rendimiento	1	2	3	4	5
16. ¿La empresa les brinda los recursos necesarios para desarrollar su tarea?					
17. ¿Usted, considera que el espacio para preparar los menús es adecuado?					
Eficacia	1	2	3	4	5
18. ¿Usted, se fija metas diarias para cumplir con los objetivos de la empresa?					
19. ¿Usted, cree que la venta de comidas es rentable en la zona de la empresa?					
Eficiencia	1	2	3	4	5
20. ¿Usted, evita generar desperdicios de la materia prima para reducir costos?					
21. ¿Usted, prioriza las tareas del más fácil a difícil para optimizar el tiempo?					

¡Gracia por su colaboración!

Anexo 4: Consentimiento informado

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

(Administración)

La finalidad de este protocolo es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, la investigadora y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula "LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA MICROEMPRESA RESTAURANTE, CEVICHERÍA RIO MAR, DISTRITO SAN FRANCISCO, AYACUCHO, 2022" y es dirigida por Venegas Quispe Marisol Maribel, investigadora de la Universidad Católica LOS Ángeles de Chimbote. El propósito de la investigación es describir las características de la selección de personal y la productividad en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

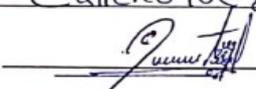
Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de una llamada telefónica. Si desea también podrá escribir al correo venegasquispe6@gmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Juan Teodosio Calle Cancho

Fecha: 27/07/2022

Correo electrónico: CalleTeo93@gmail.com

Firma del participante: 

Firma del investigador (o encargado de recoger información): 

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

(Administración)

La finalidad de este protocolo es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, la investigadora y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula "LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA MICROEMPRESA RESTAURANTE, CEVICHERÍA RIO MAR, DISTRITO SAN FRANCISCO, AYACUCHO, 2022" y es dirigida por Venegas Quispe Marisol Maribel, investigadora de la Universidad Católica LOS Ángeles de Chimbote. El propósito de la investigación es describir las características de la selección de personal y la productividad en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de una llamada telefónica. Si desea también podrá escribir al correo venegasquispe6@gmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Yadira Naysha Lapa Venegas

Fecha: 27/07/2022

Correo electrónico: _____

Firma del participante: 

Firma del investigador (o encargado de recoger información): 

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

(Administración)

La finalidad de este protocolo es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, la investigadora y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula "LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA MICROEMPRESA RESTAURANTE, CEVICHERÍA RIO MAR, DISTRITO SAN FRANCISCO, AYACUCHO, 2022" y es dirigida por Venegas Quispe Marisol Maribel, investigadora de la Universidad Católica LOS Ángeles de Chimbote. El propósito de la investigación es describir las características de la selección de personal y la productividad en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

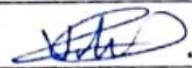
Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de una llamada telefónica. Si desea también podrá escribir al correo venegasquispe6@gmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Renol Pino Quispe

Fecha: 27/07/2022

Correo electrónico: pinorenol90@gmail.com

Firma del participante: 

Firma del investigador (o encargado de recoger información): 

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

(Administración)

La finalidad de este protocolo es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, la investigadora y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula "LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA MICROEMPRESA RESTAURANTE, CEVICHERÍA RIO MAR, DISTRITO SAN FRANCISCO, AYACUCHO, 2022" y es dirigida por Venegas Quispe Marisol Maribel, investigadora de la Universidad Católica LOS Ángeles de Chimbote. El propósito de la investigación es describir las características de la selección de personal y la productividad en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.

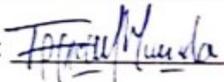
Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de una llamada telefónica. Si desea también podrá escribir al correo venegasquispe6@gmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: FÉLIX PINO MENDOZA

Fecha: 27/07/2022

Correo electrónico: _____

Firma del participante: 

Firma del investigador (o encargado de recoger información): 

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

(Administración)

La finalidad de este protocolo es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, la investigadora y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula "LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA MICROEMPRESA RESTAURANTE, CEVICHERÍA RIO MAR, DISTRITO SAN FRANCISCO, AYACUCHO, 2022" y es dirigida por Venegas Quispe Marisol Maribel, investigadora de la Universidad Católica LOS Ángeles de Chimbote. El propósito de la investigación es describir las características de la selección de personal y la productividad en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de una llamada telefónica. Si desea también podrá escribir al correo venegasquispe6@gmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: LEONILDA VENEGAS QUISPE

Fecha: 27/07/2022

Correo electrónico: _____

Firma del participante: 

Firma del investigador (o encargado de recoger información): 

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

(Administración)

La finalidad de este protocolo es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, la investigadora y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula "LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA MICROEMPRESA RESTAURANTE, CEVICHERÍA RIO MAR, DISTRITO SAN FRANCISCO, AYACUCHO, 2022" y es dirigida por Venegas Quispe Marisol Maribel, investigadora de la Universidad Católica LOS Ángeles de Chimbote. El propósito de la investigación es describir las características de la selección de personal y la productividad en la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de una llamada telefónica. Si desea también podrá escribir al correo venegasquispe6@gmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Denis Quispe Ricra

Fecha: 27-07-22

Correo electrónico: Denisquispericra83@gmail.com

Firma del participante: 

Firma del investigador (o encargado de recoger información): 

Anexo 5: Carta de autorización

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Ayacucho, 22 de junio del 2022

CARTA N° 01-2022-ULADECH-AYACUCHO

Señor:

REPRESENTANTE LEGAL DEL RESTAURANTE CEVICHERÍA RIO MAR

De mi especial consideración

Mediante el presente me dirijo a usted, muy respetuosamente para solicitar a su digna persona la autorización para la aplicación del cuestionario a los trabajadores como parte de la investigación de la tesis titulado: “LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA MICROEMPRESA RESTAURANTE, CEVICHERÍA RIO MAR, DISTRITO SAN FRANCISCO, AYACUCHO, 2022”. Misma que es requisito para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente,



Marisol Maribel Venegas Quispe

DNI: 70116404

Investigadora



HUANAN QUISPE WAGNER
DNI: 73823830
27-07-2022

Anexo 6: Validación de instrumento

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo TIPE HERRERA CARLOS CELSO, identificado con DNI N° 28219021 carnet de colegio CLAD N° 1253. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento de recolección de datos, elaborado por la Br. Marisol Maribel Venegas Quispe con DNI N° 70116404, para efectos de aplicación a los sujetos de la población o muestra seleccionado para el trabajo de investigación titulado: “LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA MICROEMPRESA RESTAURANTE, CEVICHERÍA RIO MAR, DISTRITO SAN FRANCISCO, AYACUCHO, 2022”; que se encuentra realizando. Luego de la revisión se recomienda a la investigadora tener en cuenta las observaciones realizadas al instrumento con la finalidad de entomizar los resultados.

Ayacucho, 19 julio de 2022


GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO OFICINA REGIONAL
DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN META PRE INVERSIÓN

Mg Lic Adm. Carlos C Tipe Herrera
ASIST ADMINISTRACIÓN
CLAD-1253

TABLA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR LOS EXPERTOS

Apellidos y nombres	Institución donde labora	Nombre del instrumento
TIPE HERRERA, Carlos Celso	Gobierno Regional de Ayacucho – Oficina Regional de Estudios e Investigación.	Cuestionario de encuesta
Título de la investigación: la selección de personal y la productividad de la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, Distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.		

Apectos de evaluacion

N° de ítem	Validez de contenido		Validez del instrumento		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar en las categorías establecidas		
	Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Proceso dinámico							
22. ¿Para ocupar su puesto actual usted, pasó el proceso de preselección?	X		X		X		
23. ¿Para ocupar su puesto actual se le tomó una entrevista de trabajo?	X		X		X		
24. ¿Para ocupar su puesto actual se le tomó el test de inteligencia?	X		X		X		
25. ¿Para ocupar su puesto actual se le tomó el test de personalidad?	X		X		X		
26. ¿Para ocupar su puesto actual se le tomó las pruebas profesionales?	X		X		X		
Dimensión 2: Aptitud personal							
27. ¿Usted, se considera una persona líder?	X		X		X		
28. ¿Usted, es proactiva en su centro de labor?	X		X		X		

29. ¿En su centro de labor se evidencia el trabajo en equipo?	X		X		X		
30. ¿Se considera como un trabajador comprometido con la empresa donde trabaja?	X		X		X		
31. ¿Usted se considera como un trabajador que se adapta a los cambios que surge dentro de la empresa?	X		X		X		
Dimensión 3: Requisitos para el puesto de trabajo							
32. ¿Su perfil profesional es de acorde a tu puesto de trabajo?	X		X		X		
33. ¿Usted cuenta con la experiencia necesaria para ocupar su puesto de trabajo?	X		X		X		
34. ¿Usted, cuenta con alguna especialización con relación a su puesto de trabajo?	X		X		X		
35. ¿Usted, domina el idioma quechua?	X		X		X		
36. ¿Usted, antes de ingresar a trabajar ya tenías el conocimiento del puesto?	X		X		X		
Dimensión 4: Rendimiento							
37. ¿La empresa les brinda los recursos necesarios para desarrollar su tarea?	X		X		X		
38. ¿Usted, considera que el espacio para preparar los menús es adecuado?	X		X		X		
Dimensión 5: Eficacia							
39. ¿Usted, se fija metas diarias para cumplir con los objetivos de la empresa?	X		X		X		
40. ¿Usted, cree que la venta de comidas es rentable en la zona de la empresa?	X		X		X		

Dimensión 3: Eficiencia							
41. ¿Usted, evita generar desperdicios de la materia prima para reducir costos?	X		X		X		
42. ¿Usted, prioriza las tareas del más fácil a difícil para optimizar el tiempo?	X		X		X		

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO OFICINA REGIONAL
DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN META PRE INVERSIÓN

Mg Lic Adm. Carlos C Tipe Herrera
ASIST ADMINISTRACIÓN
CLAD-1253

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Wilber Quispe Medina, identificado con DNI N° 25760824, carnet de colegio N° 5179. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento de recolección de datos, elaborado por la Br. Marisol Maribel Venegas Quispe con DNI N° 70116404, para efectos de aplicación a los sujetos de la población o muestra seleccionado para el trabajo de investigación titulado: “LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA MICROEMPRESA RESTAURANTE, CEVICHERÍA RIO MAR, DISTRITO SAN FRANCISCO, AYACUCHO, 2022”; que se encuentra realizando. Luego de la revisión se recomienda a la investigadora tener en cuenta las observaciones realizadas al instrumento con la finalidad de entomizar los resultados.

Ayacucho, 19 julio de 2022



.....
Mg. Wilber Quispe Medina
LIC. EN ADMINISTRACIÓN
CLAD N° 5179

TABLA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR LOS EXPERTOS

Apellidos y nombres	Institución donde labora	Nombre del instrumento
QUISPE MEDINA, Wilber	ULADECH	Cuestionario de encuesta
Título de la investigación: la selección de personal y la productividad de la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, Distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.		

Apectos de evaluación

N° de ítem	Validez de contenido		Validez del instrumento		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar en las categorías establecidas		
	Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Proceso dinámico							
43. ¿Para ocupar su puesto actual usted, pasó el proceso de preselección?	X		X		X		
44. ¿Para ocupar su puesto actual se le tomó una entrevista de trabajo?	X		X		X		
45. ¿Para ocupar su puesto actual se le tomó el test de inteligencia?	X		X		X		
46. ¿Para ocupar su puesto actual se le tomó el test de personalidad?	X		X		X		
47. ¿Para ocupar su puesto actual se le tomó las pruebas profesionales?	X		X		X		
Dimensión 2: Aptitud personal							
48. ¿Usted, se considera una persona líder?	X		X		X		

49. ¿Usted, es proactiva en su centro de labor?	X		X		X		
50. ¿En su centro de labor se evidencia el trabajo en equipo?	X		X		X		
51. ¿Se considera como un trabajador comprometido con la empresa donde trabaja?	X		X		X		
52. ¿Usted se considera como un trabajador que se adapta a los cambios que surge dentro de la empresa?	X		X		X		
Dimensión 3: Requisitos para el puesto de trabajo							
53. ¿Su perfil profesional es de acorde a tu puesto de trabajo?	X		X		X		
54. ¿Usted cuenta con la experiencia necesaria para ocupar su puesto de trabajo?	X		X		X		
55. ¿Usted, cuenta con alguna especialización con relación a su puesto de trabajo?	X		X		X		
56. ¿Usted, domina el idioma quechua?	X		X		X		
57. ¿Usted, antes de ingresar a trabajar ya tenías el conocimiento del puesto?	X		X		X		
Dimensión 4: Rendimiento							
58. ¿La empresa les brinda los recursos necesarios para desarrollar su tarea?	X		X		X		
59. ¿Usted, considera que el espacio para preparar los menús es adecuado?	X		X		X		
Dimensión 5: Eficacia							
60. ¿Usted, se fija metas diarias para cumplir con los objetivos de la empresa?	X		X		X		

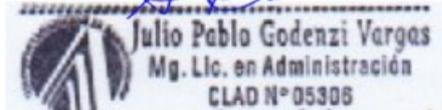
61. ¿Usted, cree que la venta de comidas es rentable en la zona de la empresa?	X		X		X		
Dimensión 3: Eficiencia							
62. ¿Usted, evita generar desperdicios de la materia prima para reducir costos?	X		X		X		
63. ¿Usted, prioriza las tareas del más fácil a difícil para optimizar el tiempo?	X		X		X		

.....
Mg. Wilber Quispe Medina
LIC. EN ADMINISTRACIÓN
CLAD N° 5179

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Julio Pablo GODENZI VARGAS, identificado (a) con DNI N° 316538968, carnet de colegio N° 05306 Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento de recolección de datos, elaborado por la Br. Marisol Maribel Venegas Quispe con DNI N° 70116404, para efectos de aplicación a los sujetos de la población o muestra seleccionado para el trabajo de investigación titulado: “LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA MICROEMPRESA RESTAURANTE, CEVICHERÍA RIO MAR, DISTRITO SAN FRANCISCO, AYACUCHO, 2022”; que se encuentra realizando. Luego de la revisión se recomienda a la investigadora tener en cuenta las observaciones realizadas al instrumento con la finalidad de entomizar los resultados.

Ayacucho, 19 julio de 2022

Julio Pablo Godenzi Vargas
Mg. Lic. en Administración
CLAD N° 05306

TABLA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR LOS EXPERTOS

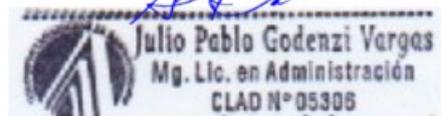
Apellidos y nombres	Institución donde labora	Nombre del instrumento
GODENZI VARGAS, Julio Pablo	UNSCH	Cuestionario de encuesta
Título de la investigación: la selección de personal y la productividad de la microempresa Restaurante, Cevichería Rio Mar, Distrito San Francisco, Ayacucho, 2022.		

Apectos de evaluacion

N° de ítem	Validez de contenido		Validez del instrumento		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar en las categorías establecidas		
	Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Proceso dinámico							
64. ¿Para ocupar su puesto actual usted, pasó el proceso de preselección?	X		X		X		
65. ¿Para ocupar su puesto actual se le tomó una entrevista de trabajo?	X		X		X		
66. ¿Para ocupar su puesto actual se le tomó el test de inteligencia?	X		X		X		
67. ¿Para ocupar su puesto actual se le tomó el test de personalidad?	X		X		X		
68. ¿Para ocupar su puesto actual se le tomó las pruebas profesionales?	X		X		X		
Dimensión 2: Aptitud personal							
69. ¿Usted, se considera una persona líder?	X		X		X		
70. ¿Usted, es proactiva en su centro de labor?	X		X		X		

71. ¿En su centro de labor se evidencia el trabajo en equipo?	X		X		X		
72. ¿Se considera como un trabajador comprometido con la empresa donde trabaja?	X		X		X		
73. ¿Usted se considera como un trabajador que se adapta a los cambios que surge dentro de la empresa?	X		X		X		
Dimensión 3: Requisitos para el puesto de trabajo							
74. ¿Su perfil profesional es de acorde a tu puesto de trabajo?	X		X		X		
75. ¿Usted cuenta con la experiencia necesaria para ocupar su puesto de trabajo?	X		X		X		
76. ¿Usted, cuenta con alguna especialización con relación a su puesto de trabajo?	X		X		X		
77. ¿Usted, domina el idioma quechua?	X		X		X		
78. ¿Usted, antes de ingresar a trabajar ya tenías el conocimiento del puesto?	X		X		X		
Dimensión 4: Rendimiento							
79. ¿La empresa les brinda los recursos necesarios para desarrollar su tarea?	X		X		X		
80. ¿Usted, considera que el espacio para preparar los menús es adecuado?	X		X		X		
Dimensión 5: Eficacia							
81. ¿Usted, se fija metas diarias para cumplir con los objetivos de la empresa?	X		X		X		
82. ¿Usted, cree que la venta de comidas es rentable en la zona de la empresa?	X		X		X		

Dimensión 3: Eficiencia							
83. ¿Usted, evita generar desperdicios de la materia prima para reducir costos?	X		X		X		
84. ¿Usted, prioriza las tareas del más fácil a difícil para optimizar el tiempo?	X		X		X		

Anexo 7: Resultado de anti plagio

Fecha de entrega: 15-sep-2022 09:37a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1900474468

Nombre del archivo: 206140_MARISOL_MARIBEL_VENEGAS_QUIspe_TAL_TESIS-728-_MVQ-INFORME_FINAL-TURNITIN-2022-01_2014300_766652069.docx (140.88K)

Total de palabras: 9689

Total de caracteres: 50497

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 8: Gráficos

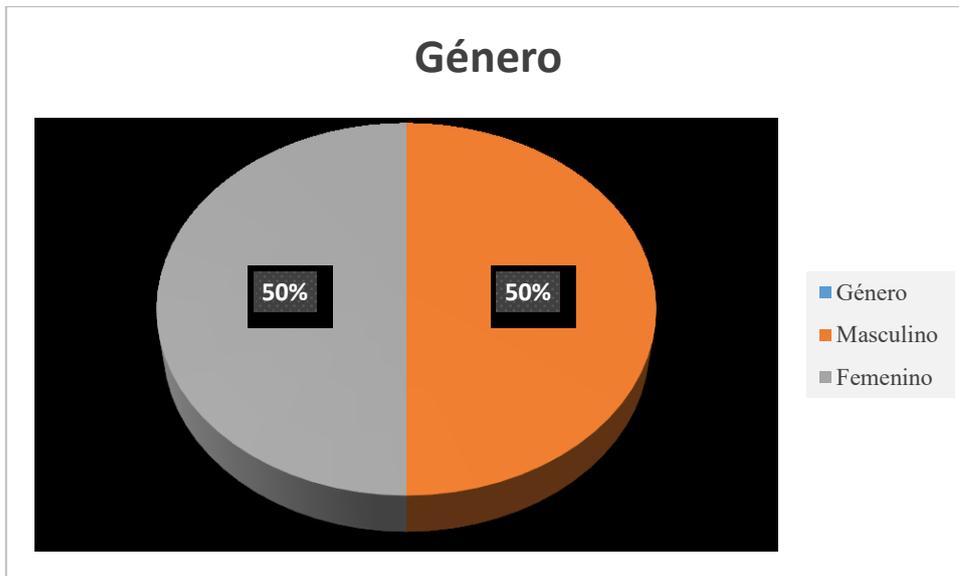


Figura 1. Género

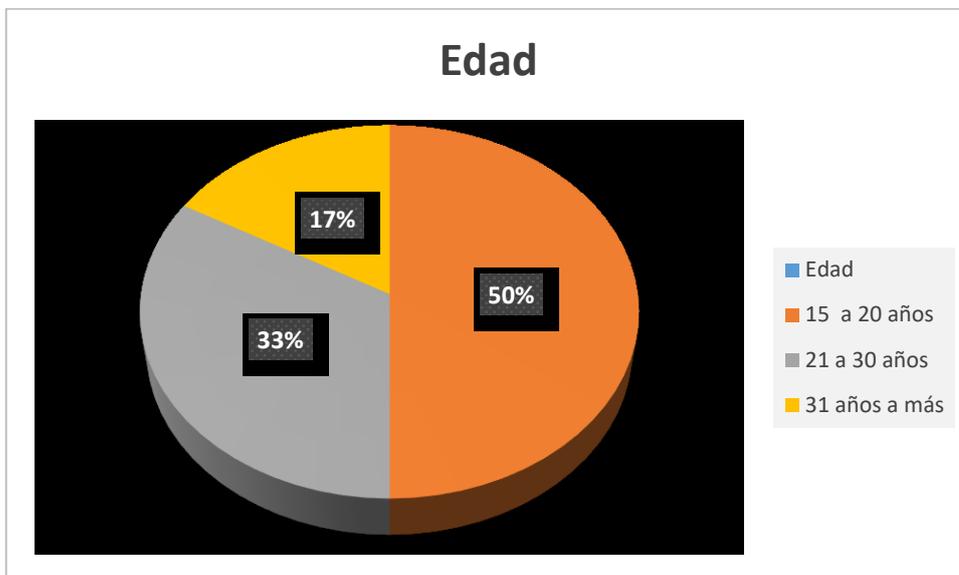


Figura 2. Edad

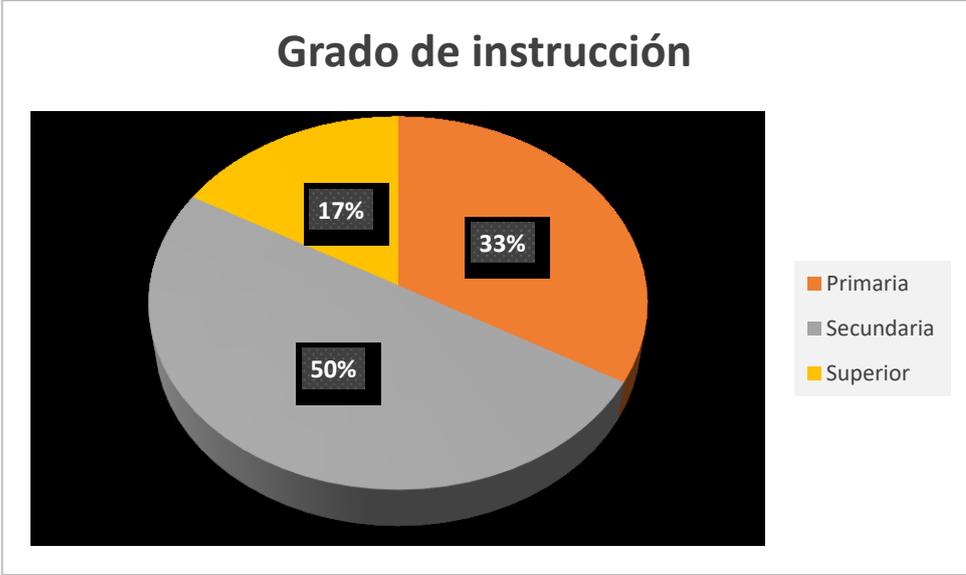


Figura 4. *Grado de instrucción*



Figura 5. *Tiempo de permanencia en el mercado*

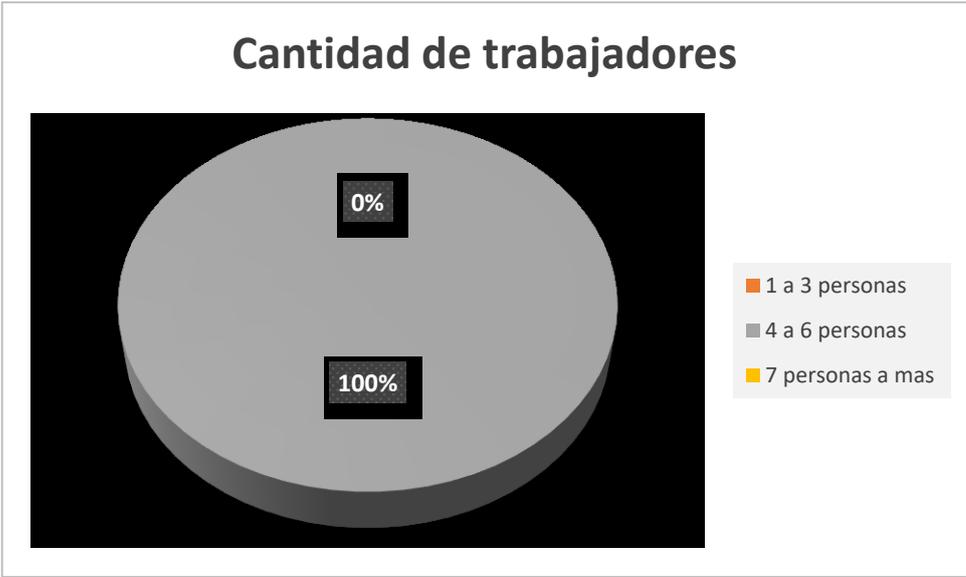


Figura 6. *Cantidad de trabajadores*



Figura 7. *Tiene algún grado de parentesco con el dueño*

Para ocupar su puesto actual, pasó el proceso de preselección

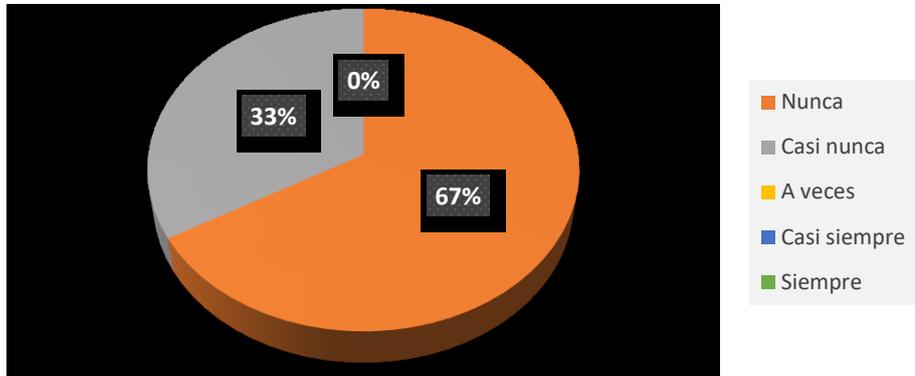


Figura 8. Preselección

Para ocupar su puesto actual se le tomó una entrevista de trabajo

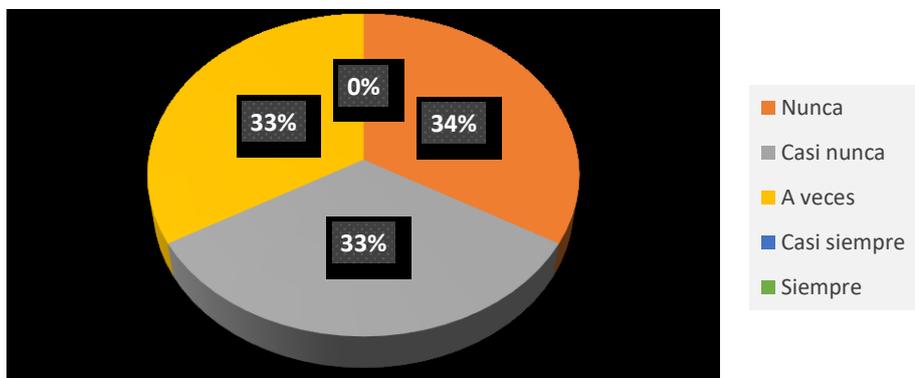


Figura 9. Entrevista

Para ocupar su puesto actual se le tomó el test de inteligencia

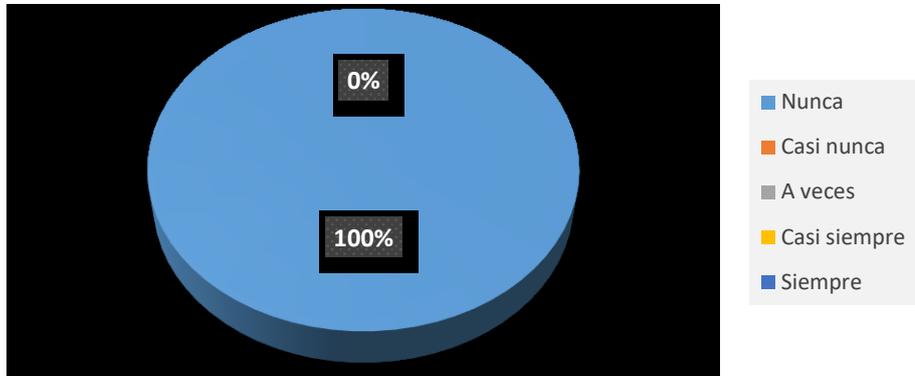


Figura 10. Test de inteligencia

Para ocupar su puesto actual se le tomó el test de personalidad

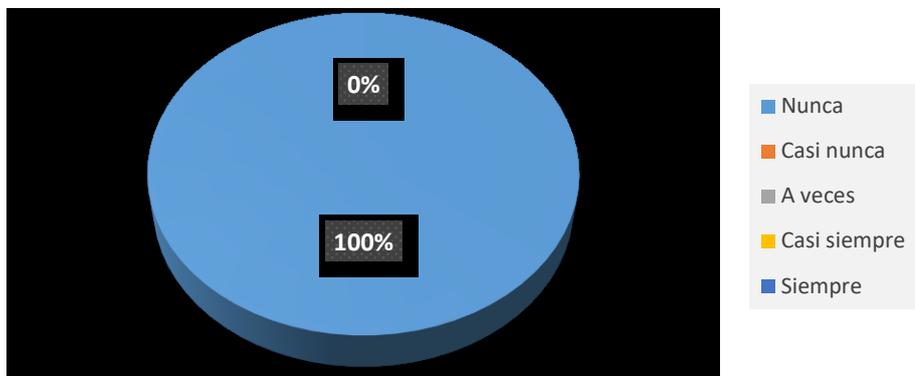


Figura 11. Test de personalidad

Para ocupar su puesto actual se le tomó las pruebas profesionales

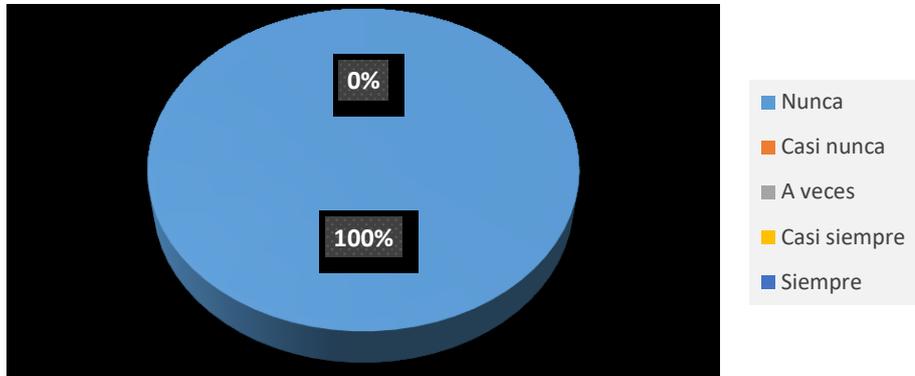


Figura 12. Pruebas profesionales

Usted, se considera una persona líder

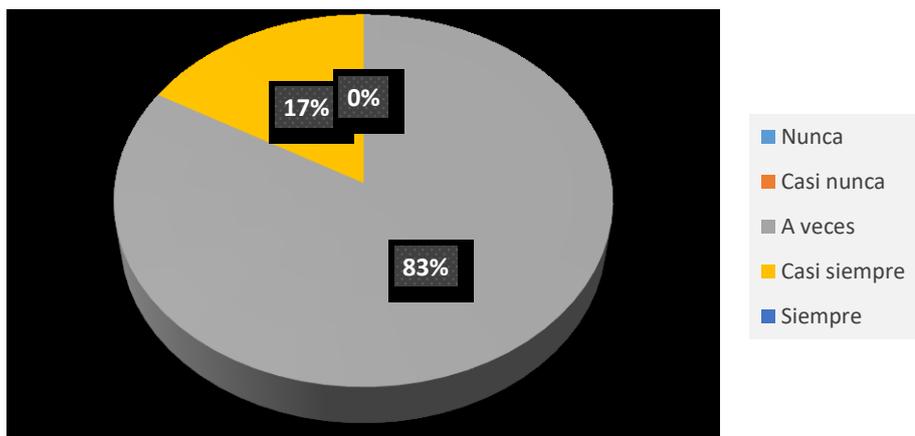


Figura 13. Liderazgo

Usted, es proactiva en su centro de labor

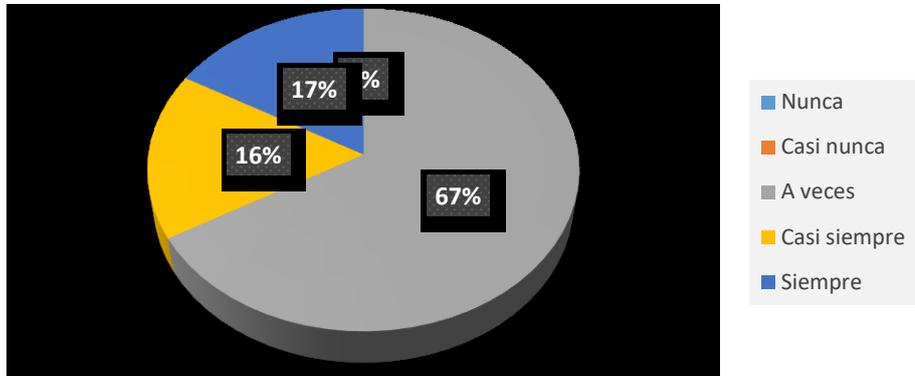


Figura 14. Proactividad

En su centro de labor se evidencia el trabajo en equipo

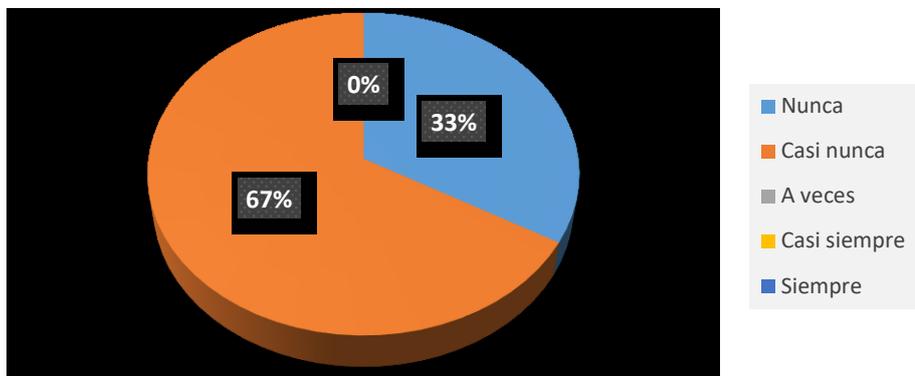


Figura 15. Trabajo en equipo

Se considera como un trabajador comprometido con la empresa donde trabaja

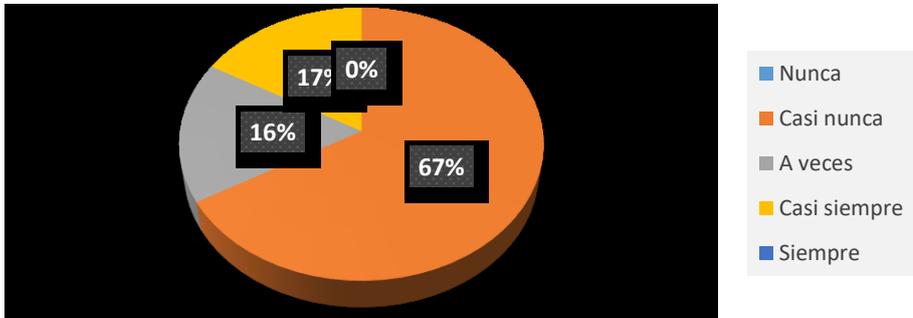


Figura 16. Compromiso

Usted se considera como un trabajador que se adapta a los cambios que surge dentro de la empresa

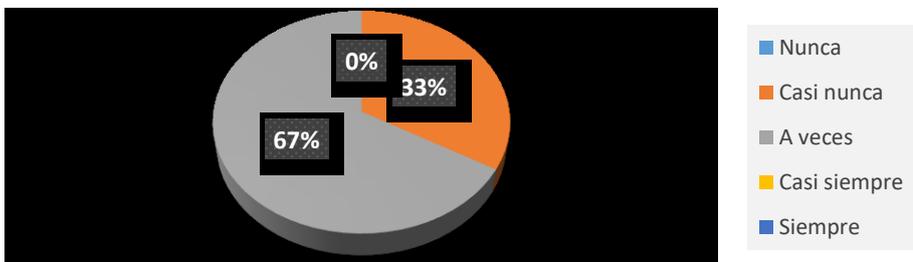


Figura 17. Adaptabilidad

Su perfil profesional es de acorde a tu puesto de trabajo

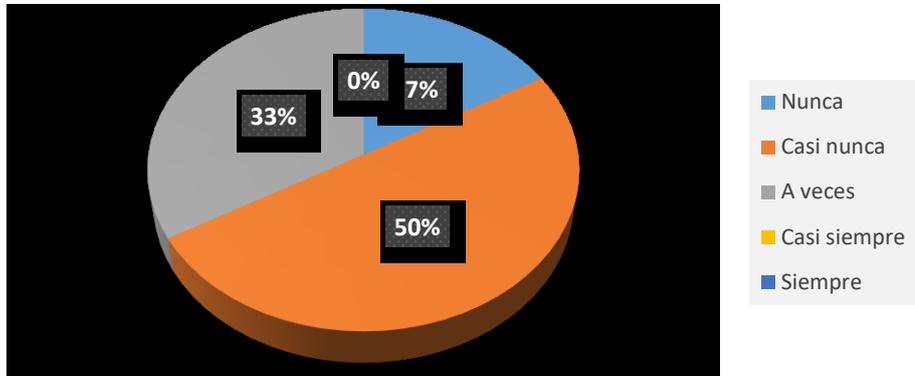


Figura 18. Perfil del candidato

Usted cuenta con la experiencia necesaria para ocupar su puesto de trabajo

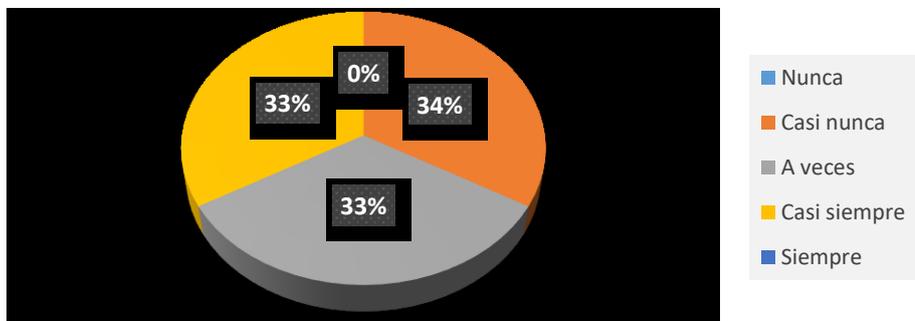


Figura 19. Experiencia laboral

Usted, cuenta con alguna especialización con relación a su puesto de trabajo

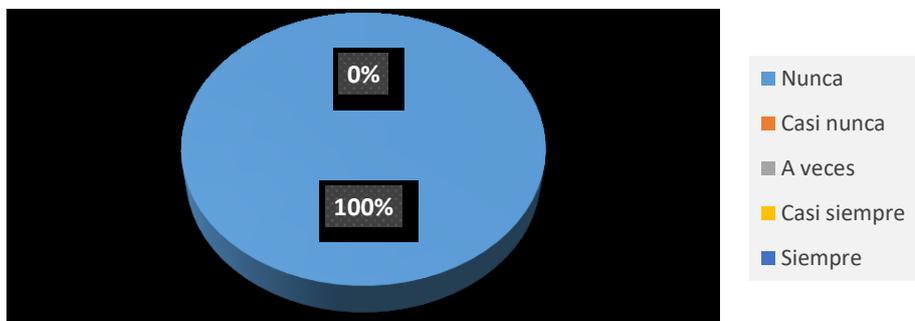


Figura 20. Especialización

Usted, domina el idioma quechua

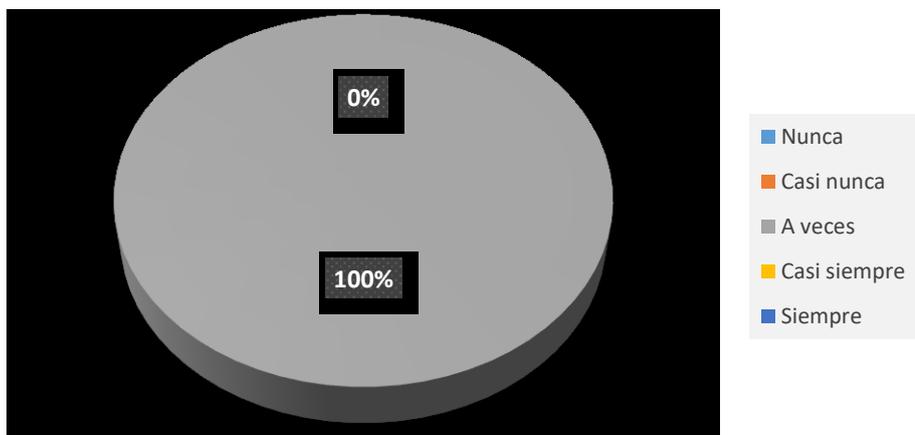


Figura 21. Idiomas

Usted, antes de ingresar a trabajar ya tenías el conocimiento del puesto

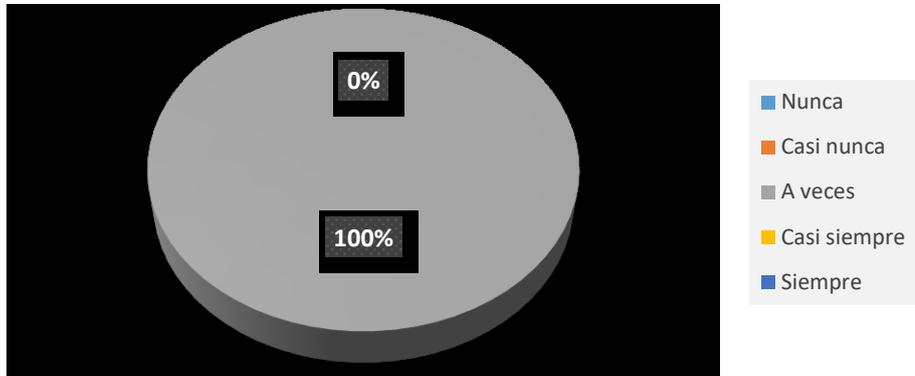


Figura 22. Conocimiento del puesto

Usted, antes de ingresar a trabajar ya tenías el conocimiento del puesto

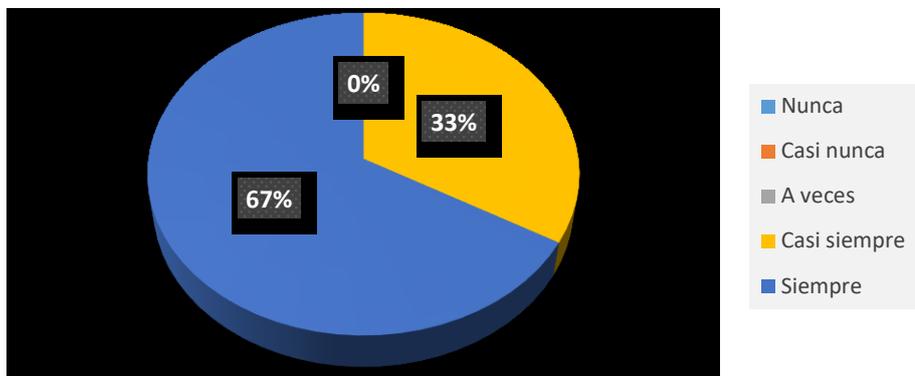


Figura 23. Recursos

Usted, considera que el espacio para preparar los menús es adecuado

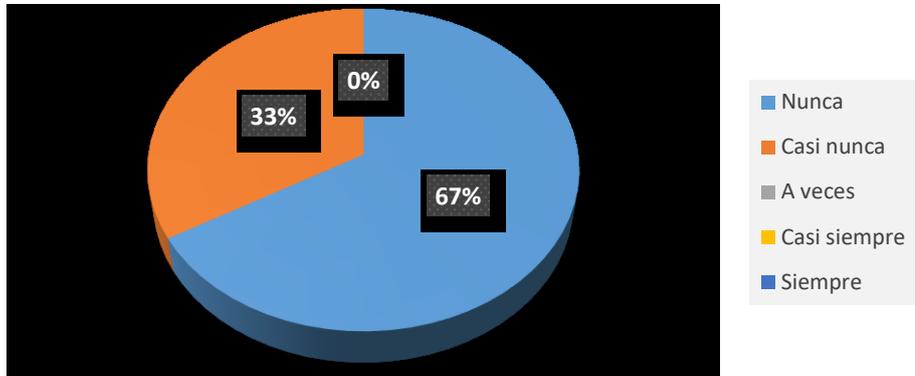


Figura 24. *Ambiente laboral*

Usted, se fija metas diarias para cumplir con los objetivos de la empresa

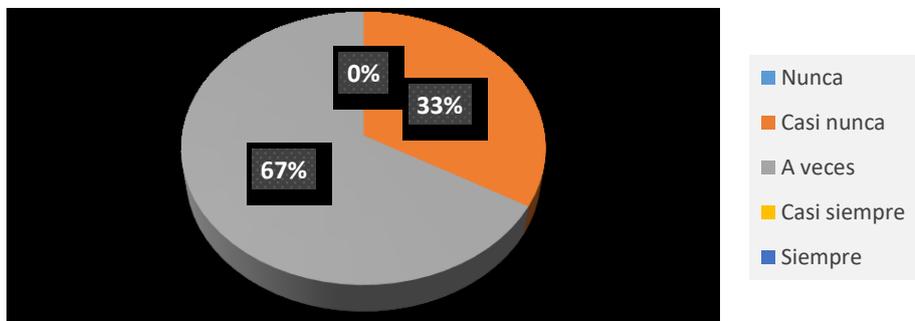


Figura 25. *Cumplimento de objetivos*

Usted, cree que la venta de comidas es rentable en la zona de la empresa

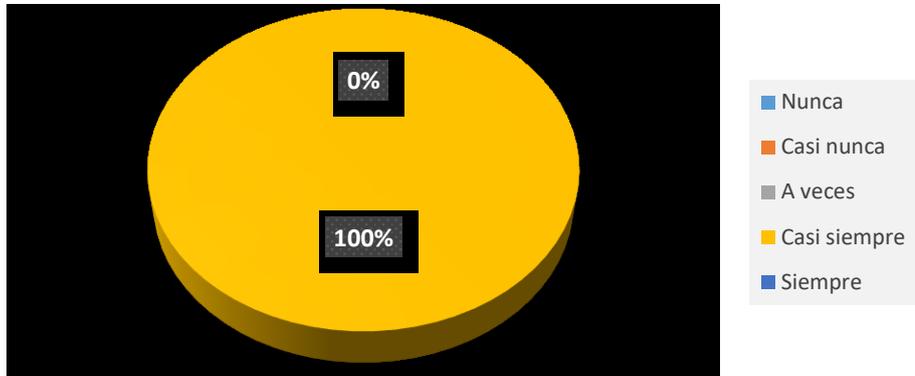


Figura 26. Rentabilidad

Usted, evita generar desperdicios de la materia prima para reducir costos

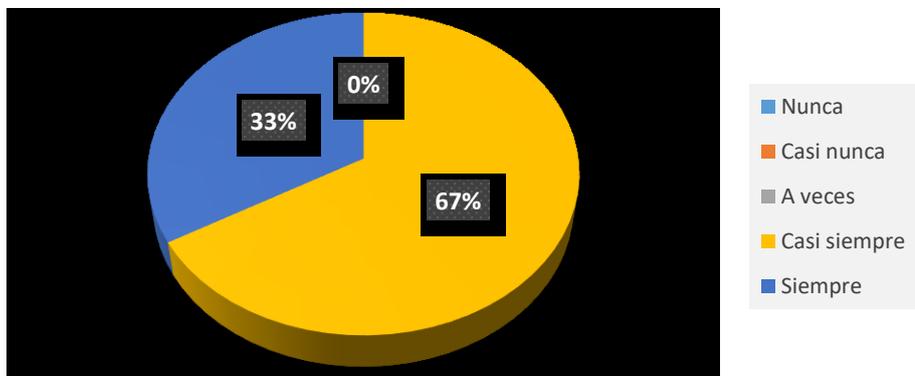


Figura 27. Reducción de costos

Usted, prioriza las tareas del más fácil a difícil para optimizar el tiempo

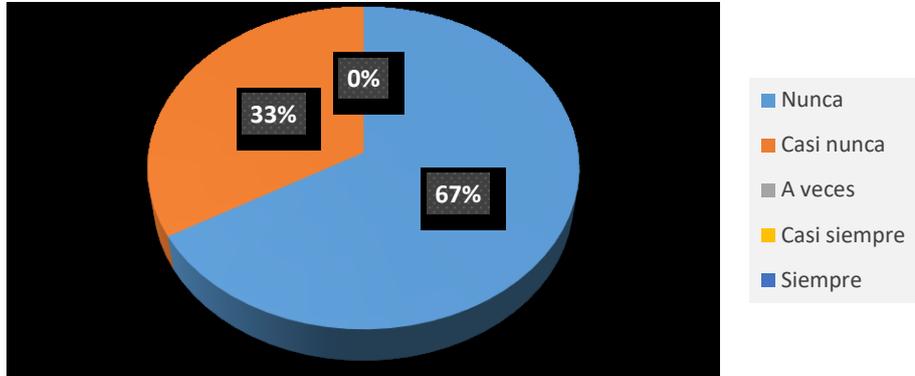


Figura 28. *Optimización del tiempo*