



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS EN EL RUBRO SEGURIDAD Y VIGILANCIA: CASO
WORSEM S.A.C., DISTRITO AYACUCHO, 2020**

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

AUTOR

**CARRASCO RAMOS, LUIS JOEL
ORCID: 0000-0002-4972-4443**

ASESOR

**CENTURIÓN MEDINA, REINERIO ZACARIAS
ORCID: 0000-0002-6399-5928**

**AYACUCHO – PERU
2020**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Carrasco Ramos, Luis Joel

ORCID: 0000-0002-4972-4443

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

ASESOR

Centurión Medina, Reinerio Zacarias

ORCID: 0000-0002-6399-5928

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias Contables, Financiera
y Administrativas, Escuela Profesional de Administración, Ayacucho, Perú

JURADO

Vilela Vargas, Victor Hugo

ORCID: 0000-0003-2027-6920

Azabache Arquinio, Carmen Rosa

ORCID: 0000-0001-8071-8327

Espinoza Otoy, Victor Hugo

ORCID: 0000-0002-7260-5581

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

VILELA VARGAS, VICTOR HUGO

PRESIDENTE

AZABACHE ARQUINIO, CARMEN ROSA

MIEMBRO

ESPINOZA OTOYA, VICTOR HUGO

MIEMBRO

CENTURIÓN MEDINA, REINERIO ZACARIAS

ASESOR

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios en primer lugar por hacer posible esta meta, por cuidarme y darme la oportunidad de seguir adelante.

A mi familia, mis padres que han sido el motor para seguir adelante, su apoyo incondicional y sacrificio durante todo este proceso de aprendizaje.

A los docentes, por su asesoramiento, orientación y guía para poder desarrollar este trabajo, y sobre todo por el apoyo y empuje en momentos complejos.

Un especial agradecimiento a nuestro asesor Centurión Medina, Reineró Zacarias por forjarnos por medio de sus métodos de enseñanza.

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado principalmente a Dios, quien me acompaña día a día, a mi padre, Luis Carrasco Vila, a mi madre, Delfina Ramos Medina, quienes me dieron la oportunidad y el apoyo incondicional durante toda mi carrera universitaria.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general describir la selección del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro seguridad y vigilancia: caso WORSEM S.A.C, Distrito Ayacucho, 2020. La metodología empleada fue de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo y de diseño no experimental. Se consideró como muestra a 10 trabajadores. La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los Resultados obtenidos: Respecto al proceso de selección, el 57.14% (4 trabajadores) mencionan que la selección del personal establecido por la empresa casi siempre es el adecuado es por ello que el proceso de selección del personal en las micro y pequeñas empresas son favorables ya que los resultados obtenidos son positivos.; Respecto al el perfil de los candidatos reclutados, el 42.86% (3 trabajadores) mencionan que las cualidades requeridas a los postulantes en la empresa casi siempre son necesarias; Respecto la eficiencia del personal, el 57.14% (4 trabajadores) mencionan que la prestación de servicios por parte de sus compañeros a veces son las adecuadas. La conclusión a la que se llegó fue El proceso selección del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro seguridad y vigilancia: caso WORSEM S.A.C, Distrito Ayacucho, son adecuadas debido a que se ha implementado un procedimiento de selección de personal que permite un adecuado reclutamiento del personal, favoreciendo el servicio prestado por la empresa.

Palabras clave: Eficiencia del Personal, Perfil del Candidato Reclutado, Proceso de Selección

ABSTRAC

The general objective of this research was to describe the selection of personnel in micro and small companies in the security and surveillance category: case of WORSEM SAC, Ayacucho District, 2020. The methodology used was quantitative, descriptive level and non-experimental design. 10 workers were considered as a sample. The technique used for data collection was the survey and the instrument was the questionnaire. The results obtained: Regarding the selection process, 57.14% (4 workers) mention that the selection of personnel established by the company is almost always adequate, which is why the personnel selection process in micro and small companies is favorable since the results obtained are positive. Regarding the profile of the recruited candidates, 42.86% (3 workers) mention that the qualities required of applicants in the company are almost always necessary; Regarding staff efficiency, 57.14% (4 workers) mention that the provision of services by their colleagues is sometimes adequate. The conclusion reached was the personnel selection process in micro and small companies in the area of security and surveillance: in the case of Worssem SAC, Ayacucho District, they are adequate because a personnel selection procedure has been implemented that allows a adequate recruitment of personnel, favoring the service provided by the company.

Keywords: Staff Efficiency, Recruited Candidate Profile, Selection Process

CONTENIDO

Título.....	i
Equipo de trabajo	ii
Jurado evaluador y asesor	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstrac	vii
Contenido.....	viii
Índice de tablas	ix
Indice de figuras.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	4
III. HIPÓTESIS.....	12
IV. METODOLOGÍA.....	12
4.1 Nivel de investigación.....	12
4.2 Poblacion y Muestra.....	13
4.3 Definición y operacionalización de variables	14
4.4 técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
4.5 Plan de análisis	17
4.6 Matriz de consistencia.....	18
4.7 Principio éticos.....	20
V. RESULTADOS.....	21
5.1. Resultados	21
5.2. Análisis de resultados.....	24
VI. CONCLUSIONES	27
Aspectos complementarios	28
Recomendaciones	28
Referencia bibliografica.....	29
Anexos	31

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 DESCRIBIR EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS EN EL RUBRO SEGURIDAD Y VIGILANCIA: CASO WORSEM S.A.C, DISTRITO AYACUCHO, 2020.	21
TABLA 2 CONOCER EL PERFIL DE LOS CANDIDATOS RECLUTADOS EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS EN EL RUBRO SEGURIDAD Y VIGILANCIA: CASO WORSEM S.A.C, DISTRITO AYACUCHO, 2020.	22
TABLA 3 IDENTIFICAR LA EFICIENCIA DEL PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS EN EL RUBRO SEGURIDAD Y VIGILANCIA: CASO WORSEM S.A.C, DISTRITO AYACUCHO, 2020.	23

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. PERFIL	38
FIGURA 2. RECLUTAMIENTO	38
FIGURA 3. SELECCIÓN	39
FIGURA 4. CANTIDAD REQUERIDA	39
FIGURA 5. CUALIDAD REQUERIDA	40
FIGURA 6. PUESTOS DESIGNADOS	40
FIGURA 7. VIRTUDES	41
FIGURA 8. ACTIVIDADES	41
FIGURA 9. SERVICIO	42

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las micro y pequeñas empresas sufren inconvenientes debido a una inapropiada selección de personal, teniendo en cuenta que las personas son el activo máspreciado en las empresas y que de estas depende el éxito de las empresas, el protocolo de selección de personal no se está tomando con la importancia debida. La mayor parte de micro y pequeñas empresas no emplean gestión de calidad en sus protocolos y adicional a esto la escasez de recursos humanos y económicos con los que cuentan para implementar un protocolo de selección de personal adecuado, sería el motivo por el cual no cuentan con personal adecuado para su progreso.

Según LinkedIn (2016) menciona que: “En España, los especialistas en recursos humanos señalan que el indicador más importante al momento de medir el desempeño de un equipo de selección es la calidad de contrataciones. Para valorar la calidad de este proceso, el área de recursos humanos se basa en diferentes aspectos: el 64% en el rendimiento de los recién contratados, el 41% en la satisfacción del responsable de contratación, un 38% en los índices de rotación y retención de empleados; y el 38% basándose en la afinidad de los empleados con la filosofía de la empresa”.

Menciona Morales (2016) que “El Perú, a nivel latinoamericano ocupa el tercer lugar, en lo concerniente a mayor rotación de personal, a causa de la utilización de herramientas precarias o la ausencia de una sistematización en el proceso de selección, lo cual conlleva que uno de cada tres colaboradores seleccionados abandone o sean retirados de la empresa en un corto plazo, provocando que la empresa incurra en más del 43% de sobrecostos”.

En la actualidad se observa que gran parte de las micro y pequeñas empresas no disponen de personal adecuado, en el mayor de los casos el personal que labora son personas cercanas de los empresarios y dichos personas no disponen con estudios superiores, en otros casos se observa a los dueños contratar personal de mano de obra barata los cuales no cuentan con la

experiencia y conocimientos suficientes para desempeñarse en las labores encomendadas por la empresa, todo esto generando retraso en la producción o el servicio que se ofrece al cliente

El proyecto de investigación se titula "Selección del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro seguridad y vigilancia: caso Worssem S.A.C., Distrito Ayacucho 2020"; la selección de personal es importante debido a su relación con el rendimiento laboral de una empresa, el cual es fundamental para el cumplimiento de los objetivos establecidos por la empresa, para ello se requiere tener personal adecuado que ocupe determinado puesto y pueda realizar de manera óptima las labores encomendadas y de esa manera satisfacer los requerimientos de la empresa.

De esta manera se diseña el problema a investigar es: ¿Cómo se realiza la selección de personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro seguridad y vigilancia: caso Worssem S.A.C, Distrito Ayacucho, 2020?

El objetivo de la investigación es: Describir la selección de personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro seguridad y vigilancia: caso Worssem S.A.C, distrito Ayacucho, 2020”.

Este proyecto se justifica debido a la necesidad de buscar y describir cómo se da la selección de personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro seguridad y vigilancia: caso Worssem S.A.C., Distrito Ayacucho, 2020 con la finalidad de poder investigar las dificultades que ocurren dentro de la organización. Además, este proyecto de investigación es desarrollado para generar un material informativo para que las micro y pequeñas empresas del rubro mencionado y de nuestra región tengan una mejor idea de cómo desarrollar la selección de personal idóneo al interior de sus organizaciones teniendo de experiencia el caso de la empresa seleccionada en este proyecto. Finalmente, se desea que la presente investigación sirva como antecedente investigativo y como una referencia bibliográfica para futuras investigaciones a realizarse en el mismo campo.

La metodología de la investigación es de tipo cuantitativa, nivel descriptivo y diseño no experimental.

Los resultados obtenidos conforme a las encuestas hechas a 07 trabajadores de la micro y pequeña empresa WORSEM S.A.C., el 57% (4) mencionan que la selección del personal establecido por la empresa casi siempre es el adecuado, Asimismo se encontró que la empresa realiza un adecuado proceso de reclutamiento, esto conlleva a que el perfil de los seleccionados sean los requeridos por la empresa.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Figuroa (2016) en su tesis *“Estructura de un Plan de Reclutamiento y Selección del Personal para mejorar el Desempeño Laboral en la Empresa Alert Security del Ecuador CIA. Ltda.”* (Tesis de pregrado) De la “Universidad Técnica de Ambato”. Ambato - Ecuador. Este estudio tuvo como objetivo principal “elaborar un Plan de Reclutamiento y Selección de Personal que permita disponer de trabajadores calificados para el cumplimiento de los objetivos empresariales”. La metodología empleada fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo-correlacional, transaccional, de enfoque cuali-cuantitativo y de un diseño pre-experimental. Consideró como muestra a 65 trabajadores de seguridad. La técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento. Concluye, que los reclutamientos, selección y desarrollo de los personales en la Municipalidad de Salcedo, se ven afectados por las faltas de procesos técnicos en las oficinas de los personales, los cuales influyen en los servicios que prestan las entidades a los usuarios del cantón. Este estudio sirve de base para definir las variables principales de la investigación.

Altamirano (2016) en su tesis *“El diseño de un modelo de selección de personal por competencias para el área de Recursos Humanos del Banco Guayaquil, en la ciudad de Quito”* (Tesis de pregrado) De la “Universidad Internacional del Ecuador”. Quito - Ecuador. Este estudio tuvo como objetivo principal “realizar el diseño de un modelo de selección de personal por competencias para el área de Recursos Humanos del Banco de Guayaquil”. La metodología empleada fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo, de corte transversal, de enfoque mixto y de un diseño experimental. Consideró como muestra a 132 empleados de la entidad. La técnica empleada fue la

encuesta y el cuestionario como instrumento. Concluye, que las implementaciones de los nuevos modelos de selección de los personales por competencias contribuirán a las áreas de Recursos Humanos de la entidad financiera, el incremento de los rendimientos de los trabajadores, lo que se catalogan ventajas para las mejoras continuas relacionados a la atención a los clientes. Este estudio sirve de base para definir las variables principales de la investigación.

Antecedentes Nacionales

Bulnes (2014), en su tesis: *“Propuesta de mejora para el reclutamiento - selección e inducción de personas con discapacidad física en el hospital Almanzor Aguinaga Asenjo Chiclayo 2013”* (Tesis de pregrado) De la “Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo”. Chiclayo - Perú. Este estudio tuvo como objetivo principal “elaborar una propuesta de mejora en los procesos de reclutamiento - selección e inducción en el hospital Almanzor Aguinaga Asenjo”. La metodología empleada fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo, de corte transversal, de enfoque cuantitativo y de un diseño no experimental. Consideró como muestra a 14 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento. Concluye, que los procesos de selección son lentos, cansados y fastidiosos para los empleados potenciales del “hospital Almanzor Aguinaga Asenjo”; en donde la campaña de convocatoria por la red no alcanza los mayores niveles. Este estudio sirve de base para definir las variables principales de la investigación.

Atoche (2016) en su tesis *“Gestión de calidad en la selección del personal en las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro venta de ropa para varones, centro comercial los Ferroles, distrito Chimbote, 2016”* (Tesis de pregrado) De la “Universidad Católica los Ángeles de Chimbote”. Chimbote - Perú. Este estudio tuvo como objetivo principal “determinar las principales características de la gestión de

calidad en la selección del personal de las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro venta de ropa para varones, centro comercial Los Ferroles, distrito de Chimbote, año 2016”. La metodología empleada fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo, de corte transversal, de enfoque cuantitativo y de un diseño no experimental. Consideró como muestra a 20 Mypes. La técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento. Los resultados encontrados fueron: El 55 % de los propietarios si conocen los términos de gestión de calidad, el 60% utilizan las capacitaciones de los personales como técnicas de cuantificación de sus rendimientos, el 86.70% utilizan la observación como técnicas para medir el rendimiento de los personales, el 65% consideran que los criterios para la selección de los personales están en sus experiencias laborales. Concluye, que escoger buenos personales permitirán a las empresas ser eficientes y alcanzar un lugar en el competitivo mercado. Este estudio sirve de base para definir las variables principales de la investigación.

Antecedentes Locales

Ochoa (2019) en su tesis *“Propuesta de mejoramiento para el proceso de selección de personal en las micro y pequeñas empresas del rubro venta de ropa para damas, Vía 7, distrito Ayacucho, 2019”* (Tesis de pregrado) De la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Ayacucho-Perú. Este estudio tuvo como objetivo principal “determinar factores relevantes del proceso de selección de personal, son requeridos en las micro y pequeñas empresas del rubro venta de ropa para damas, Vía 7, distrito Ayacucho 2019”. La metodología empleada fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo, de corte transversal, de enfoque cuantitativo y de un diseño no experimental. Consideró como muestra a 40 Mypes. La técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento. Concluye que el 100% de los propietarios de las

empresas no aplican ninguna de las técnicas de reclutamiento para la selección de los personales. Este estudio sirve de base para definir las variables principales de la investigación.

2.2. Bases teóricas de la investigación

Micro y pequeñas empresas

Según el diario El peruano, (2008) Que menciona al: “DECRETO SUPREMO N° 007-2008-TR Ley 28015: (Ley de Promoción y Formalización de Micro y Pequeña Empresa) La Micro y Pequeña Empresa es toda aquella Unidad Económica Constituida ya sea persona jurídica o personal, 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.

La micro y pequeña empresa se distinguen de acuerdo a sus características, pero son regidas por la misma Ley MYPE, en la cual se especifica que el total de trabajadores en una microempresa está comprendido de 01 a 10 trabajadores y con niveles de ventas anuales que no superen las 150 Unidades Impositivas Tributarias, en cambio una pequeña empresa esta comprendida de 01 a 50 trabajadores y con niveles de venta anuales que no superen las 850 Unidades Impositivas Tributarias. Con esta norma el estado busca fomentar el desarrollo y facilitar el ingreso a nuevos emprendimientos y servicios empresariales, con el objetivo de establecer un espacio competitivo y favorable de mercados financieros y no financieros de calidad.

Importancia de la Mypes en el Perú

De acuerdo con Chau, (2018) menciona que: “En la actualidad las micro y pequeñas empresas (MYPES) en el Perú son de vital importancia para la economía de nuestro país. Según el Ministerio de trabajo y Promoción del empleo tiene un gran significado porque aportan el

40% en PBI nacional, y con 85% de la oferta laboral, sin contar con el autoempleo que genera; sin embargo, el desarrollo de dicha empresa se encuentra estancado, principalmente por la falta de un sistema de gestión que contribuya a la calidad de la misma, su crecimiento y desarrollo permitiéndole ser competitiva en el mercado.”

Variable: Selección de personal

La selección de personal surge a partir de la necesidad de cubrir un puesto o cargo, el proceso estará a cargo de alguno de los dueños de la empresa, gerente, el futuro jefe, empezando de los criterios que cree importantes y que debe cumplir el postulante para que pueda formar parte de la empresa. Y cabe señalar que la mayoría de dueños o jefes en las micro y pequeñas empresas no tienen conocimiento de cómo hacer la selección de personal adecuado, algunos otros se comprometen mucho en las actividades de sus empleados por medio de algunas técnicas como por ejemplo la observación y la evaluación.

Según Chiavenato (2011) “El proceso de selección busca entre los candidatos reclutados al más adecuado para el puesto que está disponible en la empresa con la finalidad de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal y como objetivo del proceso de selección es encontrar entre los candidatos a los más aptos para el puesto disponible con el objetivo de conservar o mejorar la eficiencia del personal”.

Ibañez (2011) Menciona que la empresa tiene la plena libertad de decidir a quién seleccionar para laborar en su organización. “El seleccionar la persona adecuada para el puesto, puede ser una de las decisiones más importantes que se tome, porque tendrá que ser la persona idónea para ocupar el cargo ya que esto será para beneficio de la empresa como del seleccionado, uno de los modos para evitar dificultades es saber escoger a la persona idónea y para obtenerlo se debe realizar un proceso técnico para encontrar a la persona que reúna las condiciones idóneas para el puesto determinado” (pág. 38,83).

Importancia de la selección de personal:

Realizar este proceso de selección es importante en una empresa que brinda servicios de seguridad privada y el éxito de esta radica en poder conocer y corroborar la información e historial del postulante antes de contratarlo, ya que el ser humano se puede transformar en el punto más débil o tal vez el más fuerte.

Según Gilbreth (2016) “Su importancia radica en el hecho de ser un proceso que suministra los recursos humanos adecuados en tiempo oportuno, asegurando su calidad, permanencia y desarrollo y favorecer así, la efectividad de los procesos productivos de la organización, además de la contribución a sus objetivos globales. Quienes realizan selecciones de personal de manera profesional suelen ser aquellas personas que se han formado en áreas, administración de empresas, recursos humanos o ciencias empresariales en general. Aunque en las evaluaciones que se realizan en la selección, suelen intervenir otros profesionales como psicólogos, comunicadores, sociólogos, etc. Al momento de la selección, no sólo se tienen en cuenta la formación académica, la instrucción profesional, los antecedentes y las referencias laborales del candidato, sino también sus actitudes, aptitudes, aspiraciones, objetivos, metas y su visión de sí mismo como persona y como profesional/trabajador. Todas las organizaciones cuentan con jerarquías o diferentes puestos de trabajo, de acuerdo a distintas áreas de desempeño, para los cuales a su vez es muy probable que se necesiten conocimientos y habilidades específicas para llevar adelante el trabajo”.

Objetivos de la Selección de Personal:

Entre los objetivos se encuentran los siguientes:

Según Velázquez (2016) “Proveer el factor humano adecuado y en el tiempo oportuno para cubrir vacantes, utilizar diversas técnicas científicas para lograr identificar a los candidatos adecuados, examinar exhaustivamente, mediante una serie de instrumentos y técnicas, a los

candidatos para ser contratados y colocados, velar por el cumplimiento de los principios de la selección para hacer de esta función un proceso objetivo, profesional y ético”.

Dimensión: Procesos de selección

Un proceso es un conjunto de actividades planificadas que implican la participación de un número de personas y de recursos materiales coordinados para conseguir un objetivo previamente identificado. Se estudia la forma en que el Servicio diseña, gestiona y mejora sus procesos (acciones) para apoyar su política y estrategia y para satisfacer plenamente a sus clientes y otros grupos de interés.

Según Maldonado (2018), un proceso puede ser definido como “Un conjunto de actividades interrelacionadas entre sí que, a partir de una o varias entradas de materiales o información, dan lugar a una o varias salidas también de materiales o información con valor añadido”

Según Chiavenato (2010) establece que “El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos”. El proceso de selección consiste en una serie de fases iniciales que deben ser claramente definidas y debe realizarse de la siguiente forma específica:

- Detección y análisis de necesidades de selección. Requerimiento
- Descripción y análisis de la posición a cubrir. Definición del perfil
- Definición del método de reclutamiento
- Concertación de entrevistas
- Entrevistas + técnicas de selección
- Elaboración de informes
- Entrevista final

Dimensión: Candidatos reclutados

El reclutamiento es el proceso mediante el cual la organización identifica y atrae a futuros empleados capacitados e idóneos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Según Alles (2012) El reclutamiento es “un conjunto de procedimientos orientados a atraer e identificar candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, de los cuales se seleccionara a algunos para el empleo”

Por otro lado Shamil (2010) dice que el reclutamiento es una parte del ARH se ocupa del proceso de llenar una vacante, que incluye la examinación del puesto, la valoración de las fuentes de las cuales pueden obtenerse candidatos. La forma de contactar a los candidatos, así como la atracción de aspirantes.

El proceso mediante el cual se capta candidatos potencialmente aptos y acordes con los perfiles para ocupar las jerarquías o puestos vacantes. Es la técnica que permite suministrar a la empresa y organización los elementos humanos necesarios en el momento oportuno, de la cualidad necesaria y cantidad requerida, para mantener la homeostasis interna de la entidad, siendo esta la base de la productividad y sinergia producida por el movimiento interno del sistema. (p.81)

Dimensión: Eficiencia

Se refiere a la capacidad, habilidad de obtener buenos resultados con el menor costo de inversión.

Según Villahermosa (2016), afirma que “Es posible encontrar la idea de eficiencia en distintos ámbitos, es así que si se aplica a la administración hace referencia al uso de los recursos que son los medios de producción que se tiene disponible y puede llegar a conocerse el nivel de eficiencia desarrollado a través de la ecuación $E=P/R$.

Según El Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española señala que “eficacia” significa “virtud, actividad, fuerza y poder para obrar”. María Moliner interpreta esa definición y sugiere que “eficacia” “se aplica a las cosas o personas que pueden producir el efecto o prestar el servicio a que están destinadas”. Algo es eficaz si logra o hace lo que debía hacer. Los diccionarios del idioma inglés indican definiciones semejantes.

III. HIPÓTESIS

En este proyecto no se plantea hipótesis dado a que es una investigación descriptiva.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “El planteamiento de la hipótesis dependerá del alcance inicial del estudio (correlacional o explicativo) y las de alcance descriptivo siempre en cuando intenten pronosticar cifra o hecho”

IV. METODOLOGÍA

4.1 Nivel de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, debido a que la investigación se realizó aplicando procedimientos de medición para lograr el control del estudio.

Según Cacciamani (2016) La investigación cuantitativa pretende generalizar los resultados encontrados en un grupo o segmento (muestra) a una colectividad mayor (universo o población). También se busca que los estudios efectuados puedan replicarse.

La investigación del presente trabajo fue de nivel descriptivo, debido a que se describió las características más importantes con respecto a la selección de personal.

Según Cacciamani (2016) La investigación descriptiva analiza cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes.

Para realizar el presente trabajo de investigación se utilizó el diseño no experimental corte transversal y descriptivo.

Según Cacciamani (2016) En la investigación no experimental no hay ni manipulación intencional ni asignación al azar.

4.2 Población y Muestra

De acuerdo con Hernández, R. (2016) “Toda investigación debe ser transparente, así como estar sujeta a crítica y replica, y este ejercicio solamente es posible si el investigador delimita con claridad la población estudiada y hace explícito el proceso de selección de su muestra”.

Población

Para la presente investigación se determinó la población por 07 trabajadores de la empresa “WORSEM S.A.C. Distrito Ayacucho, 2020”

Muestra

En el presente proyecto la muestra es de 07 personales de la empresa WORSEM S.A.C. Distrito Ayacucho, 2020.

4.3 Definición y operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Selección del personal	Según Chiavenato (2011) “El proceso de selección busca entre los candidatos reclutados al más adecuado para el puesto que está disponible en la empresa con la finalidad de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal y como objetivo del proceso de selección es encontrar entre los candidatos a los más aptos para el puesto disponible con el objetivo de conservar o mejorar la eficiencia del personal”.	Se detallará la selección de personal, la cual obtendremos mediante el cuestionario basado en los indicadores empleados en la técnica de encuesta.	Dimensión 1: Procesos de selección	Perfil Reclutamiento Selección	1. ¿Cree usted que el perfil requerido por la empresa son los adecuados? 2. ¿Cree usted que los procesos de reclutamiento en la empresa son los adecuados? 3. ¿Usted considera que la selección de personal establecido por la empresa es el adecuado?

			<p>Dimensión 2:</p> <p>Candidatos reclutados</p>	<p>Cantidad requerida</p> <p>Cualidades necesarias</p> <p>Puesto</p>	<p>4.- ¿Cree usted que la cantidad requerida de postulantes son las adecuadas para el proceso de selección en la empresa?</p> <p>5.- ¿En su opinión, considera que las cualidades requeridas a los postulantes en la empresa son necesarias?</p> <p>6.- ¿Usted Considera que los puestos de la empresa se designan de manera correcta y justa?</p>
--	--	--	---	--	--

			Dimensión 3:	Virtud	7.- ¿Usted cree que la empresa toma en cuenta las virtudes de su personal?
			Eficiencia	Actividad	8.- ¿Usted cree que las actividades realizadas por la empresa durante el proceso de selección son las correctas?
				Prestar servicio	9.- ¿Cree usted que la prestación de servicio por parte de sus compañeros son las adecuadas?

4.4 técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para este proyecto de investigación se utilizó como método de recolección de datos la encuesta.

De acuerdo con Martínez, C. y Galan, A. (2014). “Las principales técnicas de recolección de datos son: las encuestas, entrevistas, análisis documental, observación no experimental, observación experimental, etc”.

Instrumentos

El instrumento fue el cuestionario para la recolección de información.

Según Martínez, C. y Galan, A. (2014). “Entre los instrumentos más usados para las investigaciones científicas se encuentran el cuestionario y las escalas actitudinales”.

4.5 Plan de análisis

Para la realización de la presente investigación se emplearon los siguientes aplicativos informáticos: Microsoft Word Office 2016 el cual es un elaborador de texto útil para la digital redacción y edición de documentos, Nitro Pro 9 el cual es un software gratuito que posibilita el uso de archivos tipo PDF y Microsoft Excel Office 2016 el cual fue útil en gran manera para la realización de tabulaciones, gráficos y tablas para los resultados de la investigación.

4.6 Matriz de consistencia

Selección del personal en las micro y pequeñas empresas, rubro seguridad y vigilancia: caso Worssem S.A.C, Distrito Ayacucho, 2020.

Enunciados del problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variable	Metodología
<p>Problema general: ¿Cómo se realiza la selección de personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro seguridad y vigilancia: caso WORSEM S.A.C, Distrito Ayacucho, 2020?</p> <p>Problemas Específicos: 1. - ¿Cuál es el proceso de selección del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro seguridad y vigilancia: caso WORSEM S.A.C, Distrito Ayacucho, 2020? 2.- ¿Cuál es el perfil de los candidatos reclutados en las micro y pequeñas empresas en el rubro seguridad y vigilancia: caso WORSEM S.A.C, Distrito Ayacucho, 2020?</p>	<p>Objetivo general Describir la selección del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro seguridad y vigilancia: caso WORSEM S.A.C, Distrito Ayacucho, 2020.</p> <p>Objetivos específicos 1.-Describir el proceso de selección del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro seguridad y vigilancia: caso WORSEM S.A.C, Distrito Ayacucho, 2020. 2.- Conocer el perfil de los candidatos reclutados en las micro y pequeñas empresas en el rubro seguridad y vigilancia: caso WORSEM S.A.C, Distrito Ayacucho, 2020.</p>	<p>En este proyecto no se plantea hipótesis dado a que es una investigación descriptiva.</p> <p>Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “El planteamiento de la hipótesis dependerá del alcance inicial del estudio (correlacional o explicativo) y las de alcance descriptivo siempre en cuando intenten pronosticar cifra o hecho”.</p>	<p>Selección del personal</p> <p>Dimensión 1: Procesos</p> <p>Dimensión 2: Candidatos reclutados</p> <p>Dimensión 3: Eficiencia</p>	<p>Tipo: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

<p>3.- ¿Cómo es la eficiencia del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro seguridad y vigilancia: caso WORSEM S.A.C, Distrito Ayacucho, 2020?</p>	<p>3.- Identificar la eficiencia del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro seguridad y vigilancia: caso WORSEM S.A.C, Distrito Ayacucho, 2020.</p>			<p>Población: Está conformado por 07 trabajadores de la empresa “WORSEM S.A.C”</p> <p>Muestra: 07 trabajadores</p>
---	--	--	--	--

4.7 Principio éticos

Son ideales que permiten parametrar una determinada actividad, ULADECH (2019) menciona que toda actividad de investigación que se realiza en la Universidad se guía por los siguientes principios:

Protección a las personas:

ULADECH (2019) menciona que “la persona en toda investigación es el fin y no el medio, por ello necesitan cierto grado de protección”

Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad:

ULADECH (2019) dice que “las investigaciones que involucran el medio ambiente, plantas y animales, deben tomar medidas para evitar daños”.

Libre participación y derecho a estar informado:

ULADECH (2019): “Las personas que desarrollan actividades de investigación tienen el derecho a estar bien informados sobre los propósitos y finalidades de la investigación que desarrollan”.

Justicia

ULADECH (2019) sostiene que “el investigador debe ejercer un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias para asegurarse de que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas”.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Tabla 1

Describir el proceso de selección del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro seguridad y vigilancia: caso WORSEM S.A.C, Distrito Ayacucho, 2020.

Proceso de selección	N	%
Perfil		
Nunca	0	00.00
Casi nunca	2	28.57
A veces	3	42.86
Casi siempre	2	28.57
Siempre	0	00.00
Total	7	100.00
Reclutamiento		
Nunca	1	14.28
Casi nunca	1	14.28
A veces	2	28.57
Casi siempre	3	42.86
Siempre	0	00.00
Total	7	100.00
Selección		
Nunca	0	00.00
Casi nunca	1	14.28
A veces	1	14.28
Casi siempre	4	57.14
Siempre	1	14.28
Total	7	100.00

Fuente. Cuestionario online aplicado a los trabajadores en las micro y pequeñas empresas en el rubro seguridad y vigilancia: Caso Worssem S.A.C., Distrito Ayacucho, 2020.

Tabla 2

Conocer el perfil de los candidatos reclutados en las micro y pequeñas empresas en el rubro seguridad y vigilancia: caso WORSEM S.A.C, Distrito Ayacucho, 2020.

Candidatos reclutados	N	%
Cantidad requerida		
Nunca	2	28.57
Casi nunca	0	00.00
A veces	2	28.57
Casi siempre	3	42.86
Siempre	0	00.00
Total	7	100.00
Cualidad requerida		
Nunca	0	00.00
Casi nunca	1	14.28
A veces	1	14.28
Casi siempre	3	42.86
Siempre	2	28.57
Total	7	100.00
Puestos designados		
Nunca	1	14.28
Casi nunca	0	00.00
A veces	2	28.57
Casi siempre	4	57.14
Siempre	0	00.00
Total	7	100.00

Fuente. Cuestionario online aplicado a los trabajadores en las micro y pequeñas empresas en el rubro seguridad y vigilancia: Caso Worssem S.A.C., Distrito Ayacucho, 2020.

Tabla 3

Identificar la eficiencia del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro seguridad y vigilancia: caso WORSEM S.A.C, Distrito Ayacucho, 2020.

Eficiencia del personal	N	%
Virtudes		
Nunca	0	00.00
Casi nunca	1	14.29
A veces	4	57.14
Casi siempre	1	14.29
Siempre	1	14.29
Total	7	100.00
Actividades		
Nunca	0	00.00
Casi nunca	0	00.00
A veces	5	71.43
Casi siempre	1	14.29
Siempre	1	14.29
Total	7	100.00
Servicio		
Nunca	0	00.00
Casi nunca	0	00.00
A veces	4	57.14
Casi siempre	0	00.00
Siempre	3	42.86
Total	7	100.00

Fuente. Cuestionario online aplicado a los trabajadores en las micro y pequeñas empresas en el rubro seguridad y vigilancia: Caso Worssem S.A.C., Distrito Ayacucho, 2020.

5.2. Análisis de resultados

Respecto al objetivo específico 1: Describir el proceso de selección del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro seguridad y vigilancia: caso WORSEM S.A.C, Distrito Ayacucho, 2020.

Se encontró que del total de 7 personas encuestadas que representan un 100% de trabajadores del rubro seguridad y vigilancia, mencionaron sobre si la selección del personal establecido por la empresa es el adecuado, donde el 57.14% (4) mencionan que la selección del personal establecido por la empresa casi siempre es el adecuado, un 14.28% (1 trabajadores) mencionan que la selección del personal establecido por la empresa siempre es el adecuado, un 14.28% (1 trabajadores) mencionan que la selección del personal establecido por la empresa a veces es el adecuado y un 14.28% (1 trabajadores) que mencionan la selección del personal establecido por la empresa casi nunca es el adecuado. Estos resultados coinciden con los hallados por Altamirano (2016), quien concluyó que, en el área de Recursos Humanos del Banco de Guayaquil, en la ciudad de Quito, las implementaciones de los nuevos modelos de selección de los personales por competencias contribuirán a las áreas de Recursos Humanos de la entidad financiera, el incremento de los rendimientos de los trabajadores, lo que se catalogan ventajas para las mejoras continuas relacionados a la atención a los clientes; no concuerdan con los resultados hallados por Bulnes (2014), quién halló que, los procesos de selección son lentos, cansados y fastidiosos para los empleados potenciales del “hospital Almanzor Aguinaga Asenjo”, en la ciudad de Chiclayo; en donde la campaña de convocatoria por la red no alcanza los mayores niveles, debido a ello los que resultan ser seleccionados no cumplen con los perfiles del puesto y Figueroa (2016), quien Concluyó, que los reclutamientos, selección y desarrollo de los personales en la Empresa Alert Security del Ecuador CLA., se ven afectados por las faltas de procesos técnicos en las oficinas de los personales, los cuales influyen en los servicios que presta la empresa a los clientes del Ambato.

Respecto al objetivo específico 2: Conocer el perfil de los candidatos reclutados en las micro y pequeñas empresas en el rubro seguridad y vigilancia: caso WORSEM S.A.C, Distrito Ayacucho, 2020.

Se encontró que de un total de 7 personas encuestadas que representan un 100% de trabajadores del rubro seguridad y vigilancia, dieron su opinión sobre si las cualidades requeridas a los postulantes en la empresa son necesarias, donde el 42.86% (3 trabajadores) mencionan que las cualidades requeridas a los postulantes en la empresa casi siempre son necesarias, un 28.57% (2 trabajadores) mencionan que las cualidades requeridas a los postulantes en la empresa siempre son necesarias, un 14.28% (2 trabajadores) mencionan que las cualidades requeridas a los postulantes en la empresa a veces son necesarias y un 14.28% (2 trabajadores) mencionan que las cualidades requeridas a los postulantes en la empresa casi nunca son necesarias. Estos resultados no coinciden con los hallados por Bulnes (2014), quien concluyó que los procesos de selección son lentos, cansados y fastidiosos para los empleados potenciales del “hospital Almanzor Aguinaga Asenjo” Chiclayo - Perú; en donde la campaña de convocatoria por la red no alcanza los mayores niveles, por ello los que resultan ser seleccionados no cumplen con los perfiles del puesto; y coinciden con los hallados por Atoche (2016), quién encontró que en las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro venta de ropa para varones, centro comercial los Ferroles, distrito Chimbote, El 55 % de los propietarios si conocen los términos de gestión de calidad, el 60% utilizan las capacitaciones de los personales como técnicas de cuantificación de sus rendimientos, el 86.70% utilizan la observación como técnicas para medir el rendimiento de los personales, el 65% consideran que los criterios para la selección de los personales están en sus experiencias laborales. Concluye, que escoger buenos personales permitirán a las empresas ser eficientes y alcanzar un lugar en el competitivo mercado y no coinciden con Ochoa (2019), concluyó que en las micro y pequeñas empresas del rubro venta

de ropa para damas, Vía 7, distrito Ayacucho, el 100% de los propietarios de las empresas no aplican ninguna de las técnicas de reclutamiento para la selección de los personales.

Respecto al objetivo específico 3: Identificar la eficiencia del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro seguridad y vigilancia: caso WORSEM S.A.C, Distrito Ayacucho, 2020.

Se encontró que de un total de 7 personas encuestadas que representan un 100% de trabajadores del rubro seguridad y vigilancia, dieron su opinión sobre si la prestación de servicios por parte de sus compañeros son las adecuadas, donde el 57.14% (4 trabajadores) mencionan que la prestación de servicios por parte de sus compañeros a veces son las adecuadas y un 42.86% (3 trabajadores) mencionan que la prestación de servicios por parte de sus compañeros siempre son las adecuadas. Estos resultados coinciden con los hallados por Figueroa (2016), quien concluyó, que los reclutamientos, selección y desarrollo de los personales en la Empresa Alert Security del Ecuador CLA., se ven afectados por las faltas de procesos técnicos en las oficinas de los personales, los cuales influyen en los servicios que presta la empresa a los clientes del Ambato; Altamirano (2016), quien concluyó que, en el área de Recursos Humanos del Banco de Guayaquil, en la ciudad de Quito, las implementaciones de los nuevos modelos de selección de los personales por competencias contribuirán a las áreas de Recursos Humanos de la entidad financiera, el incremento de los rendimientos de los trabajadores, lo que se catalogan ventajas para las mejoras continuas relacionados a la atención a los clientes y Atoche (2016), quien encontró que en las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro venta de ropa para varones, centro comercial los Ferroles, distrito Chimbote, El 55 % de los propietarios si conocen los términos de gestión de calidad, el 60% utilizan las capacitaciones de los personales como técnicas de cuantificación de sus rendimientos, el 86.70% utilizan la observación como técnicas para medir el rendimiento de los personales, el 65% consideran que los criterios para la selección de los personales están en sus experiencias laborales. Concluye, que escoger

buenos personales permitirá a las empresas ser eficientes y alcanzar un lugar en el competitivo mercado.

VI. CONCLUSIONES

El proceso selección del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro seguridad y vigilancia: caso WORSEM S.A.C, Distrito Ayacucho, son adecuadas debido a que se ha implementado un procedimiento de selección de personal que permite un adecuado reclutamiento del personal, favoreciendo el servicio prestado por la empresa. Donde se menciona que el proceso de selección en la empresa WORSEM es positivo lo cual contribuye a un mejor desarrollo de actividades para la empresa, del mismo modo en el perfil de los candidatos reclutados es el adecuado ya que casi siempre son los requeridos por la empresa y en cuanto a la eficiencia del personal se puede concluir que es positivo lo cual conlleva a una prestación de servicio de calidad por parte de la empresa.

Según el objetivo específico n°1, se concluye que el proceso de selección del personal en las micro y pequeñas empresas son favorables ya que los resultados obtenidos son positivos, donde el 57.14% (4) mencionan que la selección del personal establecido por la empresa casi siempre es el adecuado, Asimismo se encontró que la empresa realiza un adecuado proceso de reclutamiento, esto conlleva a que el perfil de los seleccionados sean los requeridos por la empresa.

Según el objetivo específico n°2, respecto al perfil de los candidatos reclutados en las micro y pequeñas empresas, se concluye son los adecuados ya que se encontró que el 42.86% (3) mencionan que las cualidades requeridas a los postulantes en la empresa casi siempre son necesarias, además de que la cantidad necesaria son los adecuados para la empresa.

Según el objetivo específico n°3, respecto a la eficiencia del personal en las micro y pequeñas empresas se concluye que la calidad de servicio prestados por los trabajadores

es el adecuado ya que el 57.14% (4) mencionan que la prestación de servicios por parte de sus compañeros a veces son las adecuadas. Esto conlleva a que la empresa preste un servicio de calidad.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

Recomendaciones

Al culminar la investigación en la micro y pequeña empresa WORSEM S.A.C., de acuerdo a la conclusión se recomienda al Gerente y/o propietario lo siguiente:

Respecto a la conclusión específica n°1, se recomienda contratar un especialista para la reestructuración y organización del proceso de selección, debido a la gran importancia del perfil del personal que la empresa requiere durante el proceso de reclutamiento para de esta manera lograr que la selección sea la más adecuada para la empresa.

Respecto a la conclusión específica n°2, se recomienda tener en cuenta que los candidatos reclutados estén en relación a la cantidad necesaria requerida por la empresa, durante el proceso de selección de acuerdo a las cualidades requeridas para designar los puestos y grupos de trabajo de manera adecuada y justa.

Respecto a la conclusión específica n°3, se recomienda a la empresa darle mayor importancia al seguimiento del personal en cuanto a la eficiencia del mismo, durante el proceso de selección, teniendo en cuenta las virtudes del personal en relación a las actividades realizadas y requeridas durante el proceso de selección, de esta manera que la prestación de servicio del personal seleccionado y los grupos de trabajo sean los adecuados.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Alles, M. (2012). *social media y recursos humanos*. Buenos Aires, Argentina: Granica S.A.
- Altamirano, M. (2016). *El diseño de un modelo de selección de personal por competencias para el área de Recursos Humanos del Banco Guayaquil, en la ciudad de Quito*. Universidad Internacional del Ecuador, Quito - Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/1693/1/T-UIDE-1134.pdf>
- Atoche, Y. (2016). *Gestión de calidad en la selección del personal en las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro venta de ropa para varones, centro comercial los Ferroles, distrito Chimbote, 2016*. Chimbote - Perú. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/10343>
- Bulnes, D. (2014). *Propuesta de mejora para el reclutamiento - selección e inducción de personas con discapacidad física en el hospital Almanzor Aguinaga Asenjo Chiclayo 2013*. Chiclayo - Perú. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/819/3/TL_BulnesDaviesDante.pdf
- Cacciamani, L. (2016). *Formular hipótesis*. Narcea. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/uladech/inicio>.
- Chau, E. (2018). *micro y pequeñas empresas aportan 24% al PBI nacional*. Andina Agencia Peruana de Noticias.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Santa fe: McGraw Hill Interamericana.
- Figuroa, V. (2016). *Estructura de un Plan de Reclutamiento y Selección del Personal para mejorar el Desempeño Laboral en la Empresa Alert Security del Ecuador CIA. Ltda*. Ambato - Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1446/1/245%20Ing.pdf>
- Gilbreth. (2016). *Importancia de la Selección de personal*. Obtenido de <http://www.importancia.org/seleccion-de-personal.php>
- Hernandez, Fernandez y Baptista. (2014). *Metodología de investigación. sexta edición*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernandez, R. (2016). *Metodología de la investigación*. Mexico.
- Linkedin. (2016). *Tendencias en selección de personal para 2016*. España. Obtenido de <https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/regional/es-es/>
- Maldonado, J. (2018). *Gestión de proceso*.

- Martinez, C. y Galan, A. (2014). *TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA Y ANÁLISIS DE DATOS*. Madrid: UNED.
- Morales, T. (2016). *Empresas 43% de sobrecostos serían por mala*. La Republica. Obtenido de <http://larepublica.pe/economia/788014-empresas-43-desobrecostos-seria-por-mala-seleccion-de-personal>
- Ochoa, Y. (2019). *Propuesta de mejoramiento para el proceso de selección de personal en las micro*. Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Ayacucho - Perú. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/13499>
- Peruano, E. (2008). *Trabajo y Promoción del Empleo. Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MyPE*.
- Shamil. (2010). *Candidatos Reclutados*.
- Villahermosa, L. (2016). *Academia*. Edu. Obtenido de <http://www.academia.edu/4434475/Definiciones>

ANEXOS

Anexo 1: Cronograma de actividades

		ANEXO 2: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES															
N°	Actividades	AÑO 2020								AÑO 2021							
		SEMESTRE I				SEMESTRE II				SEMESTRE I				SEMESTRE II			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
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 o Docente Tutor				X												
5	Mejora del marco teórico					X											
6	Redacción de la revisión de la literatura.						X										
7	Elaboración del consentimiento informado							X									
8	Ejecución de la metodología								X								
9	Resultados de la investigación									X							
10	Conclusiones y recomendaciones										X						
11	Redacción del pre informe de Investigación.									X	X	X	X				
12	Redacción del informe final													X			
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación														X		
14	Presentación de ponencia en eventos científicos															X	
15	Redacción de artículo científico																X

Anexo 2. Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros			
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% ó Número	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
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			

Anexo 3. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

Carta s/nº - 2020-ULADECH CATÓLICA

Sr(a).
Oscar Huaytalla Tineo
Gerente "Organizados en Seguridad Macro S.A.C."
Presente.-

De mi consideración:

Es un placer dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo e informarle que soy estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El motivo de la presente tiene por finalidad presentarme, CARRASCO RAMOS, LUIS JOEL con código de matrícula N° 3111181476, de la Carrera Profesional de Administración, ciclo VII, quién solicita autorización para ejecutar de manera remota o virtual, el proyecto de investigación titulado "SELECCION DEL PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS EN EL RUBRO SEGURIDAD Y VIGILANCIA: CASO WORSEM S.A.C., DISTRITO AYACUCHO, 2020", durante los meses de ejecución del presente año.

Por este motivo, mucho agradeceré me brinde el acceso y las facilidades a fin de ejecutar satisfactoriamente mi investigación la misma que redundará en beneficio de su Institución. En espera de su amable atención, quedo de usted.

Atentamente,


Carrasco Ramos, Luis Joel
DNI. N° 70397146

RECIBIDO: 
Oscar Huaytalla Tineo


Anexo 4. Constancia de validación

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo **ARTURO CHUCHÓN HUAMANÍ**, identificado con DNI 28298065 con carnet de colegiatura CLAD N° 9310 y con grado de Maestría.

Por medio de este presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento de recolección de datos, la encuesta elaborada por el estudiante **LUIS JOEL CARRASCO RAMOS**, para efecto de su aplicación a los sujetos de la población-muestra seleccionada para el trabajo de investigación titulado: **SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS EN EL RUBRO SEGURIDAD Y VIGILANCIA: CASO WORSEM S.A.C, DISTRITO AYACUCHO, 2020**; que se encuentra realizando, luego de hacer la revisión correspondiente se recomienda al estudiante tener en cuenta las observaciones hechas al instrumento con la finalidad de optimizar los resultados.

Ayacucho 14 de noviembre del 2020


Lic. Adm. Arturo Chuchón Huamaní
CLAD. 9310

.....
Firma del experto

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE	INSTITUCION DONDE LABORA	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	AUTOR DEL INSTRUMENTO
Chuchan Huamani, Arturo	ULADECH	Encuesta	Carrasco Roman Luis.
TITULO DE LA INVESTIGACION: Selección del personal en las micro y pequeña empresas en el rubro seguridad y vigilancia.			

TABLA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO POR
 EXPERTO UNIVERSIDAD CATOLICA ULADECH-EFP-AD
 ASPECTO DE EVALUACION

CRITERIO DE EVALUACIÓN	ÍTEMS EVALUAR	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Este formulario con lenguaje apropiado.														X						
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.													X							
3. Actualización	Esta adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.													X							
4. Organización	Esta organizado en forma lógica.														X						
5. Suficiencia	Comprende aspectos cuantitativos.													X							
6. Intencionalidad	Esta adecuado para medir los aspectos de interés.														X						
7. Consistencia	Esta basado en aspectos teóricos científicos.														X						
8. Coherencia	Entre las variables dimensiones, indicadores e ítems.													X							
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.															X					
10. Pertinencia	Las dimensiones consideradas permiten evaluar la variable en su conjunto.															X					

I. OPINION DE LA APLICACIÓN.....

II. PROMEDIO DE VALORACION... 69..

Lic. Alan Arturo Chuchin Huamani
CLAD. 9110

ULADECH 14-11-2020	28298065		
LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO	TELEFONO

Anexo 5. Cuestionario



ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA WORSEM S.A.C, DISTRITO AYACUCHO, 2020

Señor (a) trabajador:

Este cuestionario es anónimo y es parte de un trabajo investigativo titulado “Selección del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro seguridad y vigilancia: caso WORSEM S.A.C, distrito AYACUCHO, 2020”, cuyo objetivo es la recolección de datos, se le ruega desarrollar este cuestionario de manera sincera.

INSTRUCCIONES:

En este cuestionario presentamos algunas características sobre la Selección del personal; cada una va seguida de cinco alternativas que debe marcar con una “X” o “+” a manera de respuesta tomando en cuenta los siguientes criterios.

ESCALA VALORATIVA				
N: NUNCA	CN: CASI NUNCA	AV: A VECES	CS: CASI SIEMPRE	S: SIEMPRE

MASCULINO

FEMENINO

N°	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
	DIMENSION 01: PROCESO DE SELECCION					
1	¿Cree usted que el perfil requerido por la empresa son los adecuados?			X		
2	¿Cree usted que los procesos de reclutamiento en la empresa son los adecuados?					X
3	¿Usted considera que la selección de personal establecido por la empresa es el adecuado?		X			

	DIMENSION 02: CANDIDATO RECLUTADOS					
4	¿Cree usted que la cantidad requerida de postulantes son las adecuadas para el proceso de selección en la empresa?					X
5	¿En su opinión, considera que las cualidades requeridas a los postulantes en la empresa son necesarias?					X
6	¿Usted Considera que los puestos de la empresa se designan de manera correcta y justa?			X		
	DIMENSIÓN 03: EFICIENCIA					
7	¿Usted cree que la empresa toma en cuenta las virtudes de su personal?				X	
8	¿Usted cree que las actividades realizadas por la empresa durante el proceso de selección son las correctas?				X	
9	¿Cree usted que la prestación de servicio por parte de sus compañeros son las adecuadas?					X

Anexo 6. Figuras

Describir el proceso de selección del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro seguridad y vigilancia: caso WORSEM S.A.C, Distrito Ayacucho, 2020.

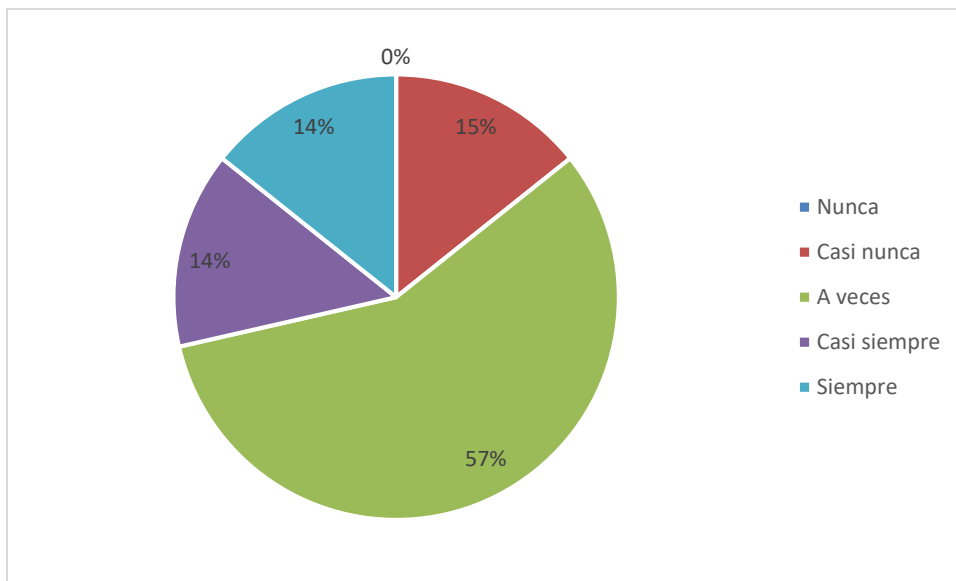


Figura 1. Perfil

Fuente. Tabla 1

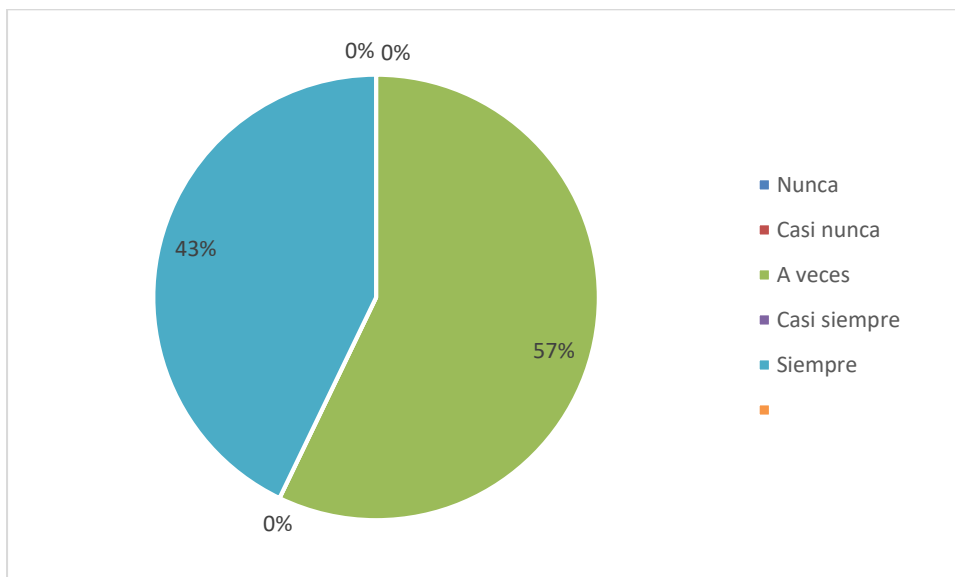


Figura 2. Reclutamiento

Fuente. Tabla 1

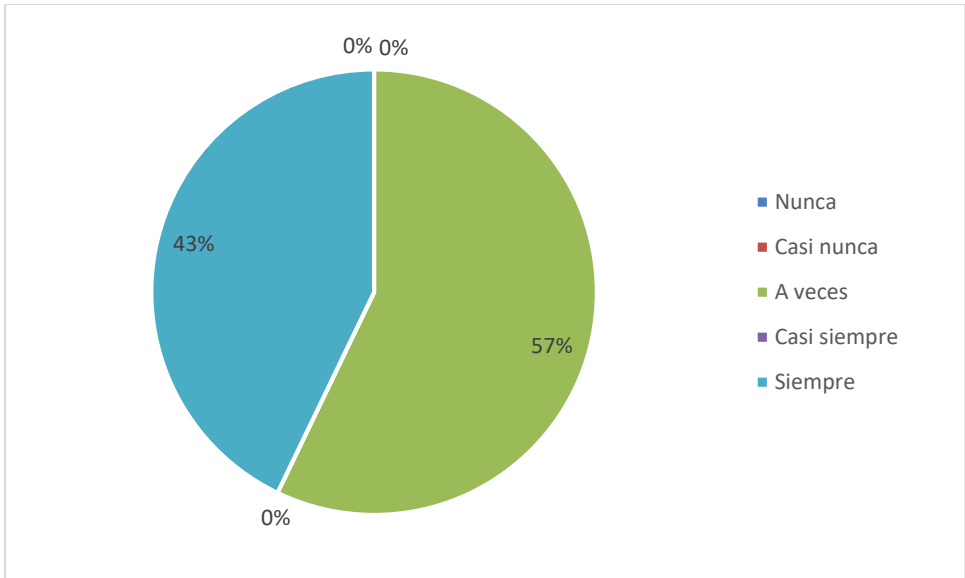


Figura 3. Selección

Fuente. Tabla 1

Conocer el perfil de los candidatos reclutados en las micro y pequeñas empresas en el rubro seguridad y vigilancia: caso WORSEM S.A.C, Distrito Ayacucho, 2020.

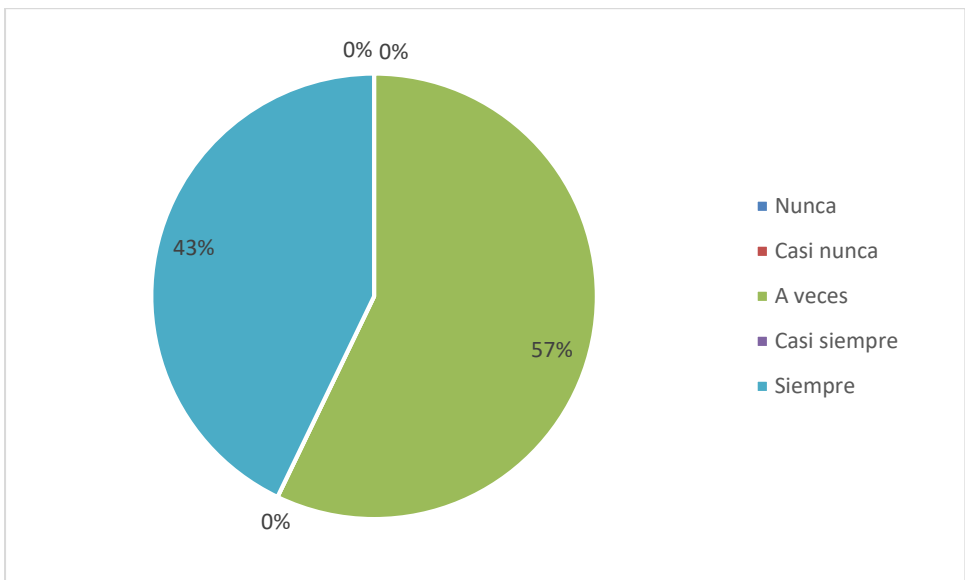


Figura 4. Cantidad requerida

Fuente. Tabla 2

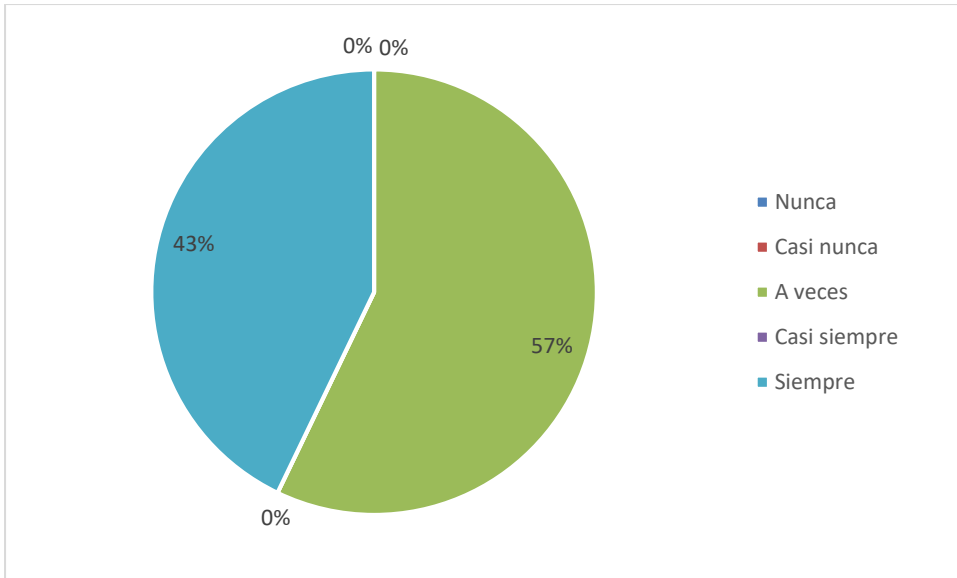


Figura 5. Cualidad requerida

Fuente. Tabla 2

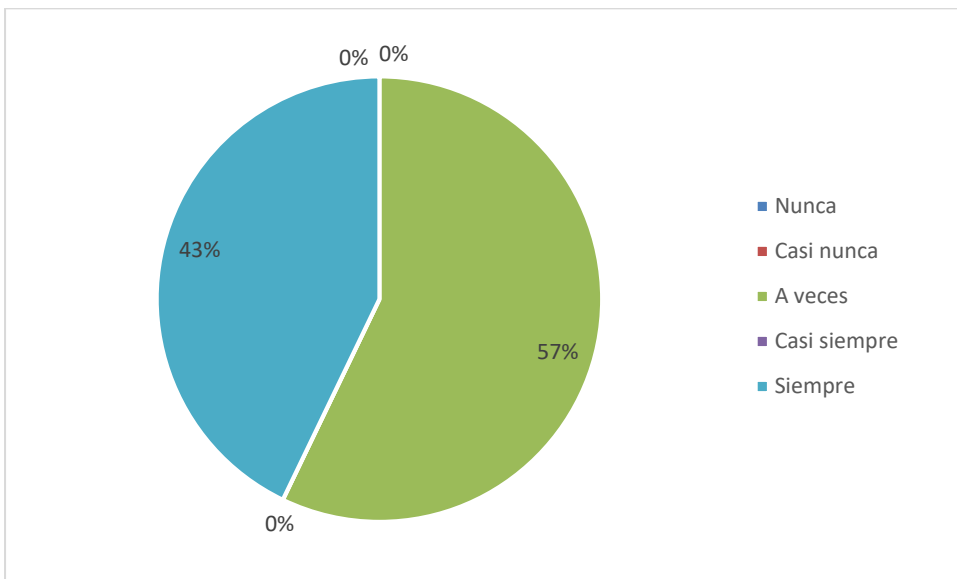


Figura 6. Puestos designados

Fuente. Tabla 2

Identificar la eficiencia del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro seguridad y vigilancia: caso WORSEM S.A.C, Distrito Ayacucho, 2020.

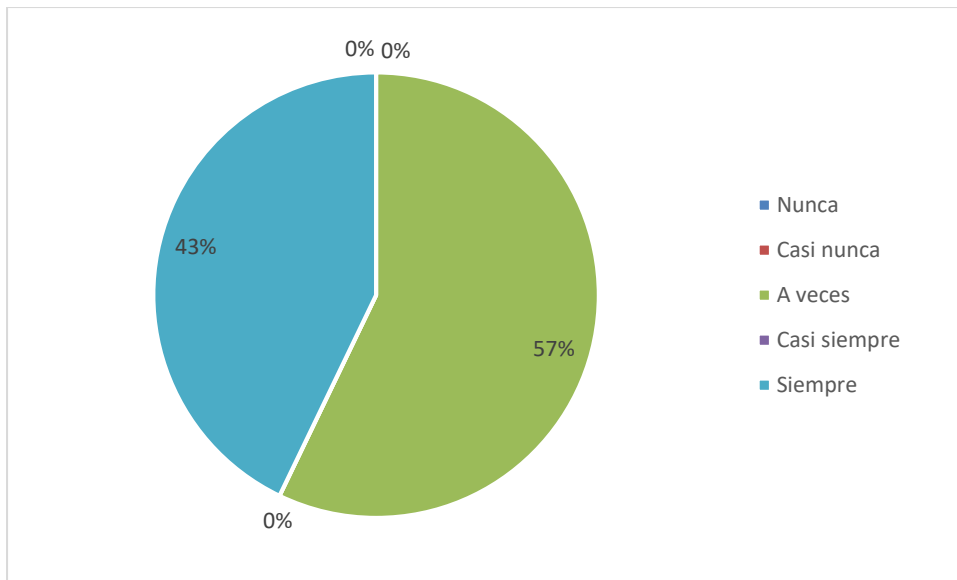


Figura 7. Virtudes

Fuente. Tabla 3

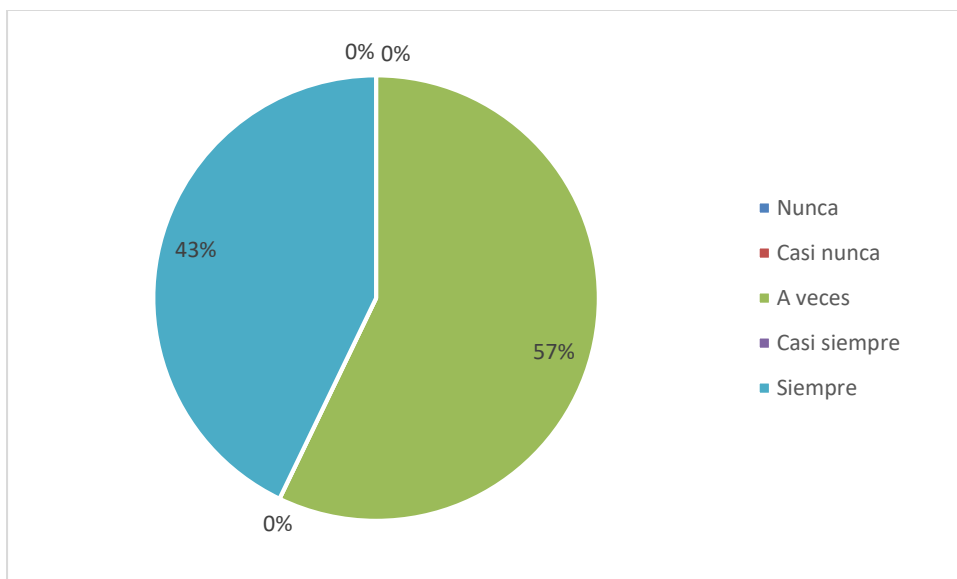


Figura 8. Actividades

Fuente. Tabla 3

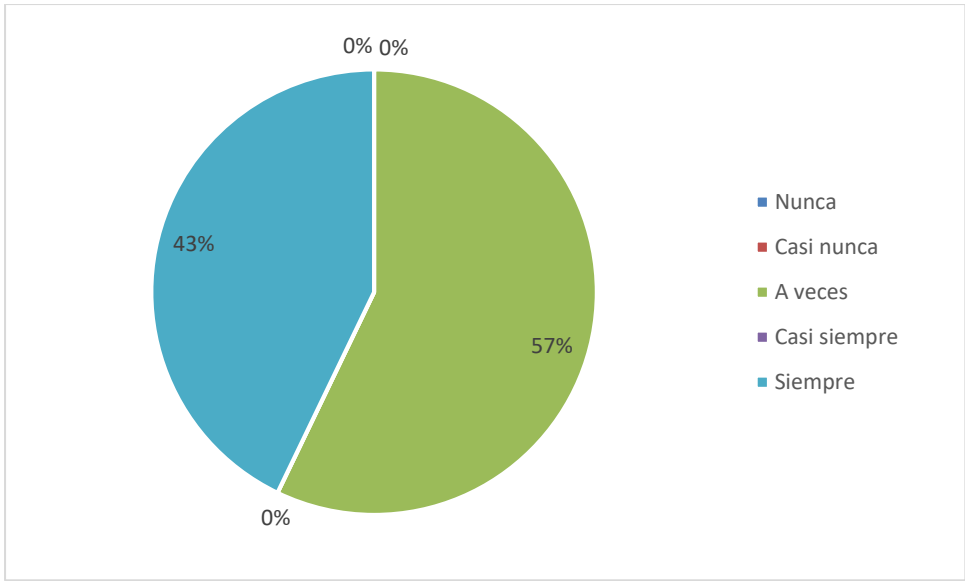


Figura 9. Servicio

Fuente. Tabla 3

Anexo 7. Porcentaje del Turnitin

Informe final

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía Activo

