

tesis

por Carlos Aylas

Fecha de entrega: 13-ago-2023 05:47p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2145326264

Nombre del archivo: AYLAS_GASTEL,_CARLOS_JOS.pdf (2.31M)

Total de palabras: 13251

Total de caracteres: 76389



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÀNGELES DE
CHIMBOTE**

FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA MEJORAR LA
COMPETITIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA
EMPRESA POLLOS Y ANTICUCHOS LA MORENA,
DISTRITO DE AYACUCHO, 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

AYLAS GASTELÚ, CARLOS JOSÉ

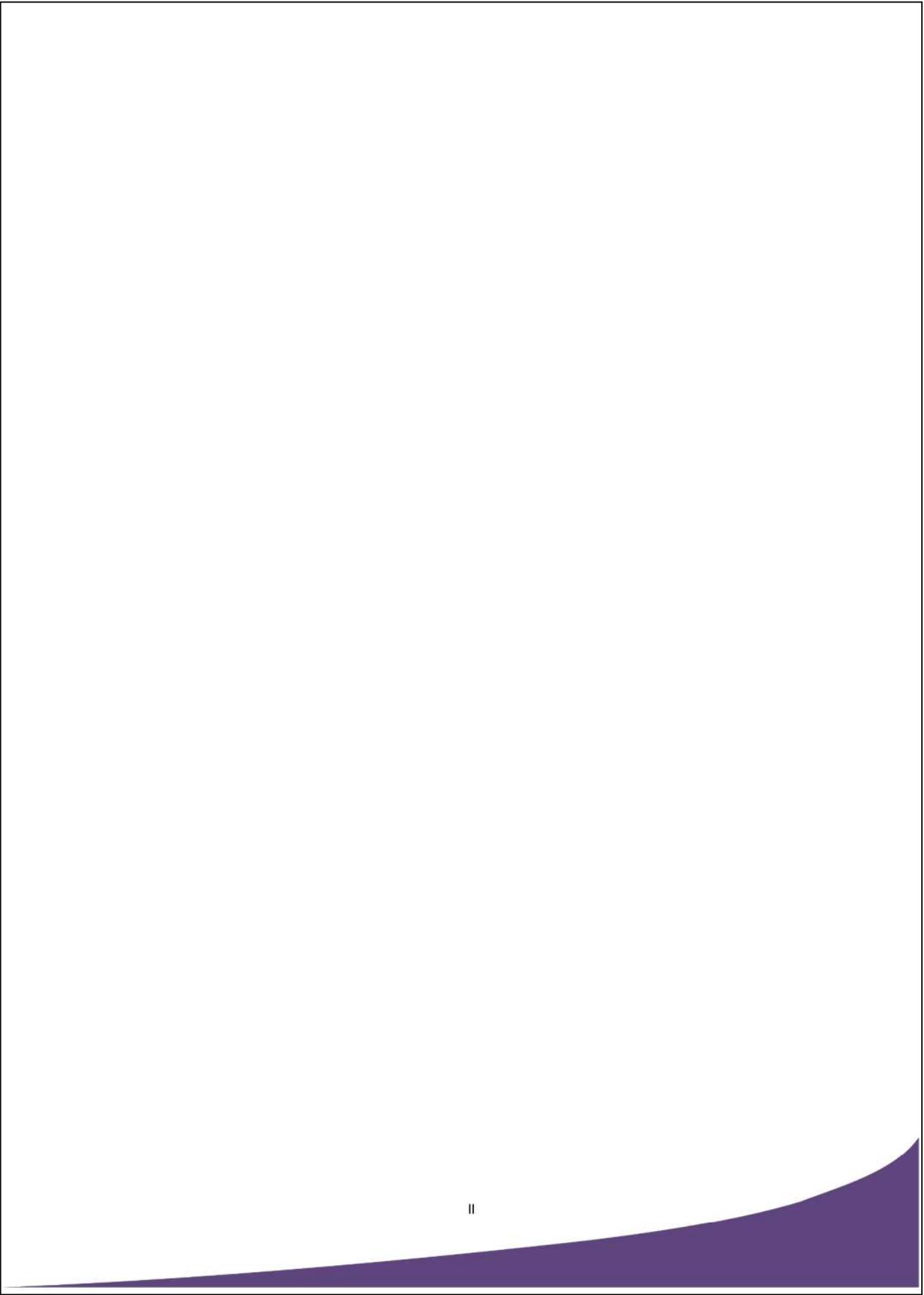
ORCID: 0000-0001-8135-457X

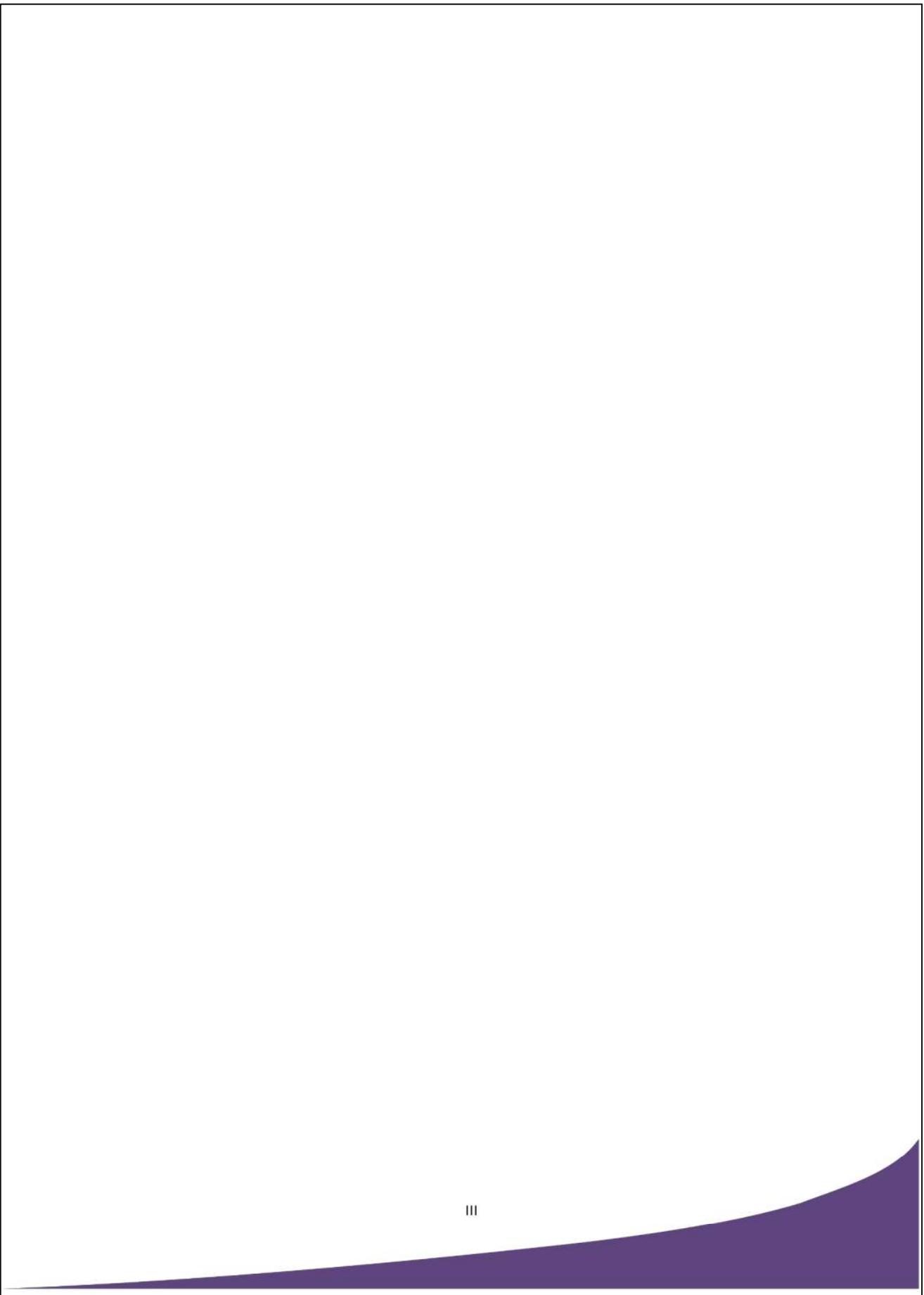
ASESOR

CENTURIÓN MEDINA, REINERIO ZACARIAS

ORCID: 0000-0002-6399-5928

**Chimbote – Perú
2023**





Jurado

Limo Vásquez, Miguel Ángel
ORCID: 0000-0002-7575-3571

Presidente

Zenozain Cordero, Carmen Rosa
ORCID: 0000-0001-6079-2319

Miembro

Llenque Tume, Santos Felipe
ORCID: 0000-0001-9140-3451

Miembro

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada a mi madre, quien me formo con los valores adecuados y principios dignos.

Asimismo, a mis docentes de la universidad católica los ángeles de Chimbote, porque a lo largo de estos he aprendido mucho de cada uno de ellos.

Agradecimiento

Gracias a Dios, familiares, maestros y amigos. Asimismo, quiero dedicar este trabajo de investigación a mi esposa, hija y padres. Quienes son el motor de mi lucha incesante para superarme

Índice General

| | |
|--|-----|
| Caratula..... | I |
| Acta de Sustentación..... | II |
| Constancia de Originalidad..... | III |
| Jurado..... | IV |
| Dedicatoria..... | V |
| Agradecimiento..... | VI |
| Índice General..... | VII |
| Lista de Tablas..... | IX |
| Lista de Figuras..... | X |
| Resumen..... | XI |
| Abstracts..... | XII |
| I. Planteamiento del Problema..... | 1 |
| 2 | |
| II. Marco Teórico..... | 5 |
| 2.1 Antecedentes..... | 5 |
| 2.2 Bases Teóricas..... | 11 |
| 2.3 Hipótesis..... | 17 |
| III. Metodología..... | 18 |
| 3.1 Nivel, Tipo y Diseño de Investigación..... | 18 |
| 3.2 Población y Muestra..... | 18 |
| 3.3 Variables. Definición y Operacionalización..... | 20 |
| 3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información..... | 21 |
| 3.5 Método de Análisis de Datos..... | 21 |
| 3.6 Aspectos Éticos..... | 21 |
| IV. Resultados..... | 23 |
| V. Discusión..... | 35 |
| VI. Conclusiones..... | 38 |
| VII. Recomendaciones..... | 39 |
| Referencias Bibliográficas..... | 43 |
| Anexos..... | 46 |
| Anexo 01. Matriz de Consistencia..... | 46 |
| Anexo 02. Instrumento de Recolección de Información..... | 47 |

| | |
|--|----|
| Anexo 03. Validez del Instrumento | 48 |
| Anexo 04. Confiabilidad del Instrumento | 55 |
| Anexo 05. Formato de Consentimiento Informado | 55 |
| Anexo 06. Documento de Aprobación de Institución Para la Recolección de Información..... | 56 |
| Anexo 07. Evidencias de Ejecución (Declaración Jurada, Base de Datos) | 57 |

Lista de Tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 <i>Características de Selección del Personal de la Empresa la Morena, Distrito de Ayacucho, 2023</i> | 23 |
| Tabla 2 <i>Características de la Competitividad de los Colaboradores de la Empresa la morena, distrito de Ayacucho, 2023</i> | 28 |
| Tabla 3 <i>Propuesta de Mejora de Selección del Personal para Desarrollar la Competitividad de los Colaboradores de la Empresa Pollos y Anticuchos la Morena, Distrito de Ayacucho, 2023</i> | 34 |

Lista de Figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1 <i>Trabajadores de la Empresa</i> | 25 |
| Figura 2 <i>Comunicado Para que Postulen</i> | 25 |
| Figura 3 <i>Desarrollo de Entrevistas</i> | 26 |
| Figura 4 <i>Entrevista Personal</i> | 26 |
| Figura 5 <i>Seleccionar en Base a sus Conocimientos</i> | 27 |
| Figura 6 <i>Verifica el CV Mediante Llamadas</i> | 27 |
| Figura 7 <i>Contratación se Realiza de Manera Formal</i> | 28 |
| Figura 8 <i>Desarrollan Ideas Innovadoras</i> | 31 |
| Figura 9 <i>Prepara Productos</i> | 31 |
| Figura 10 <i>Importancia de la Innovación</i> | 32 |
| Figura 11 <i>Tecnología Como Medio Para el Cambio</i> | 32 |
| Figura 12 <i>Habilidades Necesarias Para Competir</i> | 33 |
| Figura 13 <i>Capacitan a los Personales</i> | 33 |

Resumen

En la investigación se planteó el problema general ¿Cuáles son las características de selección del personal para mejorar la competitividad de los colaboradores de la empresa pollos y anticuchos la morena, distrito de Ayacucho, 2023?; asimismo se tuvo como objetivo general: Describir las características de selección del personal para mejorar la competitividad de los colaboradores. Como objetivos específicos: Describir las características de selección del personal, describir las características de la competitividad de los colaboradores y elaborar una propuesta de mejora de selección del personal para desarrollar la competitividad de los colaboradores. La investigación fue de nivel descriptivo, tipo cuantitativo y diseño no experimental, se tuvo como población 6 trabajadores y una muestra que fue la empresa pollos y anticuchos la morena; a quienes se les empleo un cuestionario que constó de 13 preguntas, utilizando la técnica de encuesta, llegando a obtener los siguientes resultados: El 70% respondieron a veces requieren cubrir un puesto de trabajo el dueño prioriza primero a los trabajadores que se encuentran dentro de la empresa, el 70% respondieron siempre verifican el CV de los postulantes mediante las llamadas, el 70% respondieron siempre la empresa prioriza la innovación, el 70% indicaron siempre la empresa cuenta con destrezas para competir. Concluyendo que a veces existe vacante de puestos para los trabajadores de la empresa, siempre realizan comunicados para que postulen los interesados en ocupar el puesto de trabajo, siempre desarrollan ideas innovadoras para el crecimiento de la empresa.

Palabras clave: Competitividad, Selección del Personal.

Abstracts

In the investigation, the general problem was raised: What are the characteristics of personnel selection to improve the competitiveness of the collaborators of the company Pollos y Anticuchos La Morena, Ayacucho district, 2023?; The general objective was also: Describe the characteristics of personnel selection to improve the competitiveness of collaborators. As specific objectives: Describe the characteristics of personnel selection, describe the characteristics of the competitiveness of the collaborators and elaborate a proposal to improve the selection of personnel to develop the competitiveness of the collaborators. The research was descriptive, quantitative and non-experimental design, the population was 6 workers and a sample that was the company pollos y anticuchos la morena; to whom a questionnaire was used that consisted of 13 questions, using the survey technique, reaching the following results: 70% responded sometimes require filling a job position the owner prioritizes first the workers who are within the company, 70% responded they always check the CV of the applicants through the calls, 70% always responded the company prioritizes innovation, 70% always indicated the company has skills to compete. Concluding that sometimes there are job vacancies for the company's workers, they always make announcements so that those interested in occupying the job postulate, they always develop innovative ideas for the growth of the company.

Keywords: Competitiveness, Personnel Selection.

I. Planteamiento del Problema

Los problemas más comunes de las empresas del rubro pollerías en la cuarentena por el virus, las pollerías venderían un 40% menos a causa del covid-19, según el informe realizado también considera que las ventas con delivery movería cerca de S/2,880 millones, más de la mitad de los ingresos que lograrían en general las pollerías. Sin embargo, el delivery se ha presentado como una alternativa oportuna para las pollerías. Asimismo, la investigación señala que los hogares del país piden más pollo a la brasa mediante delivery que en las mismas pollerías y gastan cerca de S/70 en cada compra. La selección de personal es fundamental para crear un equipo competitivo y aportar valor a la empresa, por ello, debe ser un pilar importante dentro de cualquier estrategia empresarial (Córdova, 2020)

A nivel internacional las empresas constituyen un sector estratégico para su desarrollo económico y social, ya que contribuyen un 40% de inversión y su PIB nacional. Así mismo generan un total del 64% de los empleos. Sin embargo, podemos ver los problemas que surgen en las mypes es que consideran que la selección del personal, capacitación son un gasto. Esto trayendo como consecuencia que los colaboradores que cuentan son menos productivos, lo que hace es que las actividades de la empresa se hagan demasiada lentas (Salinas & Malpartida, 2020)

Salinas & Malpartida (2020) mencionan que en estos tiempos competitivos la selección de personal es un factor muy importante para las organizaciones es por ello que en España se ha podido evidenciar que los gerentes de las Mypes, tienen desconfianza en los postulantes que piensan más en un sueldo y en el horario de trabajo, lo que genera más incertidumbre al momento de elegir al candidato ideal para un puesto.

Ruiz (2020) realizó un estudio en 1200 corporaciones a nivel mundial sobre el impacto que tendrá a largo plazo la pandemia del covid 19, cuyas conclusiones fueron las siguientes: Sobre la recuperación económica, sostienen que el 11% la espera en el 2020, el 40% las de Estados Unidos y China para finales del 2021 y el 55% en Europa, y respecto a la forma de trabajo, la encuesta confirma que para que las empresas sigan operando en esta nueva realidad, tendrán que transformarse profundamente considerando más el aspecto tecnológico y el trabajo virtual, es decir, se quedarán con el personal más competente.

En cifras reales, vemos que la competitividad laboral en algunos países ha mejorado, según diario Gestión (2021) el índice de competitividad laboral que elabora la escuela de

negocios IMD, los mejores países posicionados son los del norte y centro de Europa, mientras que los latinoamericanos siguen manteniéndose en posiciones muy bajas. Además, se señalan en el artículo que la economía de Chile está en el puesto 48, Argentina en el 54, Colombia en el 55, México en el 59, Brasil en el 60, Perú que desciende 11 puestos ubicándose en el 60 y Venezuela en el 64, ocupando el último puesto del ranking.

A nivel internacional se menciona en Colombia en la revista Infobae (2021) que dentro del proceso de selección de personal con todas sus estrategias y características que busca cada empresa en Colombia, el 70% no logra cumplir con lo que se pide para el puesto, esto quiere decir la gran dificultad que se da en el proceso de selección.

También en las empresas latinoamericanas se halló un problema que casi todos no tienen un área determinada para el cometido de recurso humano, esto procede a que se manejan técnicas erróneas en el momento de reclutar, asimismo por lo habitual establecen la selección del nuevo personal por su condición auténtica y no observan su capacidad, habilidad y comportamiento para las acciones que van ejercer. El mencionado manifiesta las ficciones de capacidades y procedimientos que puede resultar un acertado proceso de reclutamiento y elección de nuevo idoneidad (Salinas & Malpartida, 2020)

El problema es internacional, en Colombia la selección del personal se basa en amistades de simpatía y encargos establecidos en las distintas organizaciones; la selección del personal es practicado por el departamento de recursos humanos está influenciado por decisiones de los empresarios o administradores, lo que lleva a la falta de claridad en la contratación de personal. Se recalca la importancia de establecer técnicas de elección fundados en la competitividad, que accedan determinar la apropiada habilidad beneficiosa del elemento, en su cometido, donde se muestran sus capacidades, destrezas, experiencias y cualidades para que puedan realizar una buena labor de calidad y seguro (Naranjo, 2021)

En Colombia en la revista Infobae (2021) que dentro del proceso de selección de personal con todas sus estrategias y características que busca cada empresa en Colombia, el 70% no logra cumplir con lo que se pide para el puesto, esto quiere decir la gran dificultad que se da en el proceso de selección.

Esta problemática sucede internacionalmente porque la competitividad en las empresas internacionales está desarrollando, lo que anima a las organizaciones y las capitales mundiales a ser más competidor, asimismo el conocimiento de capacidad se usa casi siempre por las gerencias, de empresas y medios de noticia, los contextos indefectibles para la superación de toda empresa a nivel general, es la ejecución de un

buen uso de régimen de gestión de aptitud (Zavala & Vélez, 2020)

En estas épocas competitivos la selección de personal es un elemento muy significativo para las empresas es por eso que en España se pudo evidenciar que los encargados de las organizaciones, obtienen desconfianza en los solicitantes que solo piensan en un sueldo y en el horario de labor, lo que crea más inseguridad al instante de seleccionar al pretendiente correcto para un cargo. Asimismo, en una organización del continente de Europa, se pudo evidenciar que hay inconvenientes para reclutar y seleccionar de los aspirantes, lo que afecta al éxito y buen trabajo de la empresa, porque impide tener el personal ideal en el momento conveniente, esto se debe porque no tienen un área de RR.HH. (Rodríguez & Calcerrada, 2020)

Asimismo, la indagación se fundamentó en averiguar de qué forma se está empleando la selección de personal para mejorar la competitividad de los trabajadores de la empresa pollos y anticuchos “la morena”. Asimismo, conocer las características de selección de personal y la competitividad de los trabajadores, esta información es fundamental para mejorar la capacidad de los trabajadores y por ende mejorar la productividad de los trabajadores, un buen clima laboral, bienestar profesional. Asimismo, realizar florecimientos o habilidades estudiosas, no solo al sector de pollos y anticuchos es lo que brinda la empresa, también servirá como medio de deliberación a eventuales estudios de exploración en cualquier rubro de actividad. Asimismo, lo importante es evaluar a los aspirantes de manera adecuada teniendo en cuenta sus destrezas, hábito y cualidades, así de esta manera elegir al destacado para que se adecue al puesto disponible. Para ser la mejor empresa de tu región, requieres a los trabajadores idóneos.

Debido a estos problemas mencionados anteriormente se logró plantear el problema general ¿Cuáles son las características de selección del personal para mejorar la competitividad de los colaboradores de la empresa pollos y anticuchos la morena, distrito de Ayacucho, 2023?

Asimismo, para brindar una respuesta correcta al problema planteado, se consideró como objetivo general: Describir las características de selección del personal para mejorar la competitividad de los colaboradores de la empresa pollos y anticuchos la morena, distrito de Ayacucho, 2023. Como objetivos específicos: Describir las características de selección del personal de la empresa pollos y anticuchos la morena, distrito de Ayacucho, 2023, describir las características de la competitividad de los colaboradores de la empresa

pollos y anticuchos la morena, distrito de Ayacucho, 2023 y elaborar una propuesta de mejora de selección del personal para desarrollar la competitividad de los colaboradores de la empresa pollos y anticuchos la morena, distrito de Ayacucho, 2023.

Finalmente, el trabajo se justificó, porque más adelante valdrá como ejemplo y medio de información para los estudiantes y futuros administradores que desean realizar una investigación relacionado a las variables.

II. Marco Teórico

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacional

Morán & Sañay (2019) en su trabajo en la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Titulado: *Diseño de un manual de reclutamiento y selección de personal de la cooperativa de ahorro y crédito universidad de guayaquil, 2019*. Tuvo como objetivo general: Determinar la incidencia del inadecuado reclutamiento de personal en la desmejora de la gestión administrativa, mediante un análisis interno, para diseñar un manual de reclutamiento y selección de personal para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Universidad de Guayaquil. La investigación fue de tipo descriptivo y exploratorio. Para el recojo de información se utilizó una población de 10 y una muestra que fue la empresa cooperativa de ahorro y crédito. Se utilizó la técnica de entrevista, encuestas y el instrumento cuestionario elaborado con 10 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 90% son de sexo masculino, el 40% tienen un rango de edad de 34 – 41 años con un, el 90% especificaron la inexistencia de un manual de reclutamiento y selección de personal, el 50% detallaron que si existe el personal encargado para el reclutamiento y selección de personal, el 40% tuvieron conocimiento sobre el requerimiento de personal mediante amistades al igual que por otros medios, el 60% realizó una prueba de ingreso dentro del proceso de reclutamiento y selección antiguo, el 50% consideraron que si existe un perfil adecuado para el puesto que va a reclutar, 60% consideraron que se están cumpliendo con los objetivos estratégicos de la empresa, el 90% consideraron que el proceso de reclutamiento y selección de personal deben tener un cambio, el 70% indicaron que la experiencia es un pilar fundamental al momento de tener en cuenta a un futuro postulante. Se concluye que al poder disponer con un desarrollo generalizado proporcionaría el mandato intrínseco de la corporación. También encontrar a los excelentes pretendientes para los diferentes puntos de la sociedad, se registró que el reclutamiento y selección que se ejecutan no son los convenientes, por lo que se puede correr el peligro de suponer a elementos no competentes para el compromiso que la compañía solicita. Se pudo establecer que es preciso el mecanismo de reclutamiento y selección de personal, a fin de poseer a los excelentes contribuyentes.

Sánchez (2020) en su tesis de Licenciatura de la universidad de Tecnológico Superior Cordillera de Quito, Ecuador. Titulado: *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. Tuvo como objetivo general: Disminuir el índice de rotación de los colaboradores del Restaurante Cafetería Rincón Orense. La investigación fue de tipo cuantitativa y cualitativa. Para el recojo de información se utilizó una población de 20 y una muestra de 3 sucursales de la empresa. Se utilizó la técnica de observación, encuesta y el instrumento de cuestionario elaborado con 11 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: que el 35% de los colaboradores si tiene conocimiento sobre el proceso de selección que tiene el restaurante, mientras que el 65% no tienen conocimiento, la mayoría de trabajadores desconocen el proceso de selección. Se concluye que: 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. 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.

Beltrán (2020) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Politécnica Salesiana de Cuenca, Ecuador. Titulado: *Elaboración del manual de procedimiento de los subsistemas de Talento Humano: Reclutamiento, selección, remuneración y retribuciones. Caso: Cooperativa de ahorro y crédito Señor de Girón, Periodo 2020. Cuenca, Ecuador.* Tuvo como objetivo general: Elaborar un manual de procesos y procedimientos de los subsistemas de talento humano: Reclutamiento, selección; y remuneración y retribuciones de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Señor de Girón”. La investigación fue de tipo cualitativo. Para el recojo de información se utilizó la técnica de entrevistas, el instrumento cuestionario elaborado con 12 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: La cooperativa es de total importancia el incorporar al personal adecuado para ocupar vacante disponible en su interior. Se concluye que: Los manuales de procedimientos son una herramienta de trabajo que contribuye al cumplimiento eficaz, estos resultan indispensables y necesarios para cualquier organización, gracias a ellos logra mayor eficiencia de los recursos, ya que facilitan la estandarización de los procesos y preservación del conocimiento adquirido por la cooperativa.

Ramírez & Meneses & Zuñiga & Fernández (2020) en su trabajo de investigación de la Universidad Nacional Abierta a Distancia UNAD-ECAEN de Bogotá, Colombia. Titulado: *Diseño del Proceso de selección de Personal de la empresa TECHNICAL*

URSERVICES. SA. Bogotá – Colombia. Tuvo como objetivo general: Diseñar el proceso de reclutamiento y selección de personal para la empresa Technical UR Services S.A. ubicada en la ciudad de Bogotá. La investigación fue de tipo cualitativo. Para el recojo de información se utilizó una población de 7 y una muestra que fue la empresa. Se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento de cuestionario elaborado con 12 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 65% de los empleados entrevistados manifiestan no haber recibido un proceso de inducción y el 80% de ellos considera que el proceso de selección no fue adecuado. Se concluye que: Se pudo verificar la necesidad de la creación de un proceso de selección y vinculación de personal en la empresa TECHNICAL UR SERVICES S.A. de la ciudad de Bogotá y se indagó al interior de la empresa sobre la forma en que se realizan las nuevas contrataciones, encontrando falencias que son factibles de superar con la implementación de un proceso de selección de personal adecuado, que incluya la debida capacitación de los nuevos empleados y la apropiación de sus responsabilidades.

2.1.2 Nacional

Aquiño (2021) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado: *Propuesta de mejora de los factores relevantes en la selección de personal para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro actividades de agencias de cobro y agencias de calificación crediticia (agencias de cobro) de la provincia de Huaraz, 2019*. Tuvo como objetivo general: Incorporar las mejoras de los factores relevante en la selección de personal para gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro actividades de agencias de cobro y agencias de calificación crediticia (agencias de cobro) de la provincia de 8 Huaraz, 2019. La investigación fue de tipo descriptiva, con un diseño no experimental y transversal, con un enfoque cuantitativo. Para el recojo de información se utilizó una población total de 31 y una muestra que fue la empresa. Se utilizó la técnica de encuesta y un cuestionario que tuvo 25 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 64.5% de los encuestados emplea el curriculum vitae como principal herramienta de preselección y el 64.5% emplea el CV como prueba definitiva de la experiencia laboral. Se concluye que: Existen grandes deficiencias en el proceso de selección de personal, lo que genera inconsistencias en el desempeño laboral y en el clima laboral de la empresa estudiada.

Guerrero (2019) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú. Titulado: *Propuesta de Asociatividad Para Mejorar La Gestión Y Competitividad De Los Productores De Pimiento Piquillo En El Distrito De Motupe Región De Lambayeque, 2019*. Tuvo como objetivo general: Desarrollar una propuesta asociativa para la mejora de la gestión y la competitividad, de los productores de Pimiento Piquillo. La investigación fue aplicada, con un diseño descriptivo. Para el recojo de información se utilizó una población 17 y una muestra de 17 de pimiento piquillo de Motupe región de Lambayeque. Se utilizó la técnica de entrevista, encuestas y el instrumento cuestionario elaborado con 17 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 100 % manifestaron ser de sexo masculino, el 35 % manifestaron tener edades de 40 a 50 años, el 76 % manifestaron ser casados y por último, el 29% manifestaron tener de 0 a 2 hijos, el 41% manifestaron tener educación Técnica, el 29 % dedicados a la producción de pimiento piquillo, el 47% manifestaron que trabajan de 4 a 8 horas, el 41% manifestaron que cultivan 200 a 400 de pimiento piquillo, el 100% manifestaron otros, el 53% manifestaron que la propiedad que utiliza es personal, el 64 % confirmaron que es muy buena lo que es importante lo que dice que el producto es de calidad, el 59% manifestaron que la relación de asistencia técnica es buena, el 75% manifestaron que el proceso y aporte que brindan es buena, el 76% manifestaron que la planificación que utilizan es buena, el 88% manifestaron que el desempeño de la organización de los agricultores es buena, el 53% manifestaron que llevan una relación muy buena, el 88% manifestaron que tienen una capacidad técnica buena. Se concluye que se estableció una proposición de asociatividad para optimizar la cometido y capacidad para los trabajadores que se ejecutó una determinación para establecer la sistemática conveniente y el tipo conveniente para ellos en este asunto el ofrecimiento que se está trazando es de procesar la Metodología CEFE que es una Sistemática que radica en una sucesión de instrumentos que consienten que los elementos reconozcan sus capacidades así como sus faltas y precisar una habilidad de progreso o ejecución de su conveniente profesión, optimando así su contexto presente.

Zamudio (2020) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado: *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*. Tuvo 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 fue del tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental – transversal. Para el recojo de información se utilizó una población de 20 y una muestra que fue la empresa. Se utilizó la técnica de encuesta y un cuestionario que tuvo 22 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 60% de los encuestados tiene de 31 a 50 años de edad, el 68% tiene de 4 a 6 años en el cargo. Respecto a las mypes: el 78% de las panaderías tienen de 7 años a más en el rubro, el 68% de las panaderías tiene e 6 a 10 trabajadores. Se concluye que: Las panaderías del distrito de nuevo Chimbote, la mayoría no aplican la técnica de selección al personal para la empresa, peor han logrado una gestión de calidad en uso exclusivo del ambiente de trabajo para las actividades, se percibe que no planean la evaluación para seleccionar a sus trabajadores que van a desarrollar su organización.

Chapa (2020) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado: *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.* Tuvo como 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 fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, no experimental. Para el recojo de información se utilizó una población de 14 y una muestra que fue 14 restaurantes. Se utilizó la técnica de entrevista, encuestas y el instrumento cuestionario elaborado con 20 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 57% de los encuestados menciona que la empresa siempre toma en cuenta las habilidades y conocimientos del postulante, por otra parte el 50% menciona que la empresa muy pocas veces realiza pruebas escritas al postulante, así como el 86% menciona que la empresa siempre toma en cuenta la entrevista personas como factor determinante para la selección de personal. Se concluye que: Existe un alto porcentaje que menciona que la empresa siempre utiliza técnicas para el reclutamiento del personal, así mismo realiza reclutamientos externos. Asimismo, 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.

Amaranto (2020) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado: *Gestión de calidad en la selección del personal y plan de mejora de las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro gimnasio del Distrito de Chimbote, 2018*. Tuvo como objetivo general: Determinar las principales características de la Gestión de calidad en la selección del personal y plan de mejora, de las micro y pequeñas empresas, del sector servicio, rubro gimnasio, del distrito de Chimbote, 2018. La investigación fue un diseño no experimental transversal descriptivo. Para el recojo de información se utilizó una población de 8 y una muestra que fue 6 micro pequeñas empresas del sector gimnasio. Se utilizó la técnica de entrevista, encuestas y el instrumento cuestionario elaborado con 21 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 66.67% permanece en el rubro más de 7 años. El 100% fueron creadas para generar ganancias. El 66.67% si conoce el término Gestión de Calidad. El 50% tienen trabajando a sus familiares trabajando en su empresa. El 50% hacen uso de medio digital para reclutar al personal El 66.67% no cuenta con un perfil del empleado El 83.33% toman en cuenta la experiencia para la selección del personal. El 83.33% aplican la entrevista personal para la selección del personal. Se concluye que: La mayoría de los representantes aplican el medio digital para reclutar a su personal y no cuentan con un perfil del empleado, en la mayoría de las micro y pequeñas empresas el encargado de seleccionar al personal es el dueño, pero los criterios que toman en cuenta para seleccionar al personal es la experiencia laboral a través de una entrevista personal.

2.1.3 Local

Gallo (2021) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado: *Selección del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería: caso La Chozza del Norte de Chompiras del Distrito de Ayacucho, 2021*. Tuvo como objetivo general: Describir la selección del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería: caso la Chozza del Norte de Chompiras del distrito de Ayacucho, 2021. La investigación fue de tipo cuantitativo, descriptivo y no experimental. Para el recojo de información se utilizó una población de 24 y una muestra que fue de 50 personas. Se utilizó la técnica de entrevista, encuestas y el instrumento cuestionario elaborado con 19 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 83% tienen un promedio de edad de 18 a 30 años, el 54% son del sexo

masculino, el 38% tienen estudios técnicos y el 21% de los encuestados de la empresa han sido evaluados antes de ingresar a la empresa. La investigación llegó a la conclusión donde se obtuvo que al no darle importancia a las pruebas de conocimiento y no seguir con un proceso de selección adecuado, puede ocasionar contratar a un personal que no tenga las características necesarias para el puesto de trabajo. Se concluye que: La Cevichería Marisquería La Chozza del Norte De Chompiras no cuenta con una buena selección de personal lo cual puede conllevar a estar cambiando de personal casi constantemente.

Farfan (2019) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado: *Selección de personal en las micro y pequeñas empresas del 67 rubro educación de nivel inicial y primaria: caso I. E. P. Angelitos de Jesús, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019*. Tuvo como objetivo general: Identificar las características de la selección de personal, en la I. E. P. Angelitos de Jesús, de nivel inicial y primaria, del distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019. La investigación fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo – transversal. Para el recojo de información se utilizó una población de 10 y una muestra que fue la empresa cooperativa de ahorro y crédito. Se utilizó la técnica de observación y el instrumento cuestionario elaborado con 12 preguntas, Se obtuvo el siguiente resultado, el 71% cumplen con llevar a cabo el proceso de la selección de personal, el 29% no cumple. Se concluye que la sociedad lleva de condición educada y de aptitud el asunto de la selección de personal, pero señala que la compañía no utiliza las herramientas de selección de personal, en cuanto a los métodos la compañía emplea la habilidad de simulación, pero no la destreza de eficiente de conjunto.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Variable 1: Selección del Personal

Ozdemir & Nalbant (2020) mencionan que la selección de personal es un proceso productivo significativo. Está basado en la información de la experiencia y las características particulares con cualidades importantes para que los postulantes sean seleccionados y contratados. El proceso de elección de personal involucra una investigación de todas las condiciones del aspirante.

La selección de personal es un proceso de selección de entes para ocupar un puesto dentro de la empresa para conseguir los objetivos empresariales. Hay diferentes razones

para crear los procesos dependiendo de las carencias, a veces con procesos muy implacables y otros técnicos (Ozdemir & Nalbant, 2020)

Ozdemir & Nalbant (2020) establecen que el escogimiento de personal es necesario para la deliberación del particular que añadirá a la empresa, pero, dice que es un proceso que solicita de costo para su seguridad.

Ozdemir & Nalbant (2020) nos dicen que la selección del personal es un proceso metódico que domina acciones personales que implican experiencias morales, psicotécnicas que reconocen tomar medidas correctas en la contratación del personal.

Características

- ✓ Identificación del mismo.
- ✓ Descripción del sistema de trabajo del departamento comercial a nivel general e individual.
- ✓ Jerarquía de mandos.
- ✓ Colaboradores a su cargo.
- ✓ Funciones principales y secundarias que se van a desarrollar.

Tipos

- ✓ Selección de personal interno.
- ✓ Selección de personal externo.
- ✓ Selección de personal mixto.

Importancia

Se basa en aspectos. El desempeño depende en parte de los propios subordinados. Los trabajadores que cuenten con habilidades adecuadas realizarán una buena labor para cualquier empresa y dueño. El trabajador si no cuenta con las habilidades solicitadas no se desempeñarán de manera práctica y la empresa se verá afectado en gran medida. Por lo tanto, se debe elegir al candidato idóneo que ayude aportar de modo segura al éxito de la empresa. El costo la elección de personal es importante porque es costoso incorporar y contratar excedentes, se tiene que considerar la correspondencia costo-beneficio a la hora de contratar excedentes para evitar gastos innecesarios de dinero y recursos excelentes. Se precisa que entre los costos de elección se incluyen los precios de investigación, la entrevista, la comprobación de (Ozdemir & Nalbant, 2020)

2.2.2 Variable 2: Competitividad

Es la que toda empresa tiene, para lograr rentabilidad en el mercado acorde a sus competidores, en la mayoría, la capacidad obedece de la correspondencia que esté entre

el aumento del beneficio ofrecido, el valor, materias obligatorias para lograr y la elaboración de otros proponentes del cliente (Garrell, 2021)

La competitividad es definida como aquella capacidad con la que cuenta una organización, en cuanto al desarrollo de ventajas competitivas, respecto al resto de organizaciones que conforma a la competencia. Además de ello, se puede señalar que el desarrollo de cierta habilidad, la adquisición de nuevas tecnologías o el alcanzar a contar con diferentes atributos, corresponde a depender de la misma empresa (Obregón, 2017)

En la competitividad cambian varios manuales, internos y externos, entre estos salen las experiencias empresariales, fructíferas y de gestión de las empresas, cuando desarrollan ventajas competitivas logran excelencia en la calidad de sus servicios, en lo que se describe internamente es la capacidad que tiene la empresa para lograr el inmenso beneficio de sus capitales convenientes como: los métodos de innovación, capital económico, capital compasivo, humano y los materiales, asimismo en lo que externo, se ubica a que las empresas efectúen con sus objetivos, en el sector o argumento del mercado al que corresponden, se deben crear ciertas variables exógenas, como la actividad de la empresa, el nivel de creación y la permanencia financiera, para valorar la capacidad a un largo plazo, las sociedades corresponden poseer firme colocación hacia el ambiente y cualidades importantes, sin gentileza de volumen o rubro (Lombana & Palacios, 2020)

Estrategias Competitivas

La estrategia competitiva es habilidad diferencial que realiza una empresa para obtener una posición claramente superior de la competencia con el propósito de poder lograr más rentabilidad en el mercado. Para que tenga ventaja competitiva debe ser excelente en su rubro, debe ser estimada por el comprador o consumidor final y debe ser competente de conservar a través del período (Porter, 2020)

Tipos

Competitividad Estructural. Es la calidad del sistema u organización de trabajo interno de una asociación.

Competitividad Económica. Es la capacidad de una sociedad para originar u brindar bienes o productos a un precio equitativo y sin quebrantos o peligros para la persistencia de la industria.

Competitividad Sistémica. Emprende la capacidad a partir el horizonte de las diplomacias entre un vinculado de sociedades y nuevos figurantes bancarios.

Características

- ✓ Potencial rector.
- ✓ Diferenciación en las nóminas de elaboración.
- ✓ Correspondencia entre calidad y costo.
- ✓ Patrimonios especializados.
- ✓ Potencial creador.

Importancia

La competitividad empresarial permitirá a una empresa mantenerse en pie y alcanzar los objetivos que se proponga. La competitividad empresarial es, por decirlo de un modo, la capacidad de subsistencia de una empresa y por ello también es la base de cualquier desarrollo o crecimiento en un negocio (Porter, 2020)

Una capacidad corporativa bien avanzada es clave para realizar habilidades y operaciones seguras, para lograr los objetivos de desarrollo que se trazan. Igualmente, de que considere las bases para extender con un buen progreso, la capacidad corporativa logra mirar a manera un sumario que nos deja calcular la inmunidad o padecimiento de una industria y con ello saber la renta del propio (Estrategias competitivas de Michael Porter, 2020)

Accederá a una sociedad conservar en pie y lograr las metas que se plantee. La aptitud institucional es, por expresar de un carácter, la potencial de mantenimiento de una sociedad y por ello asimismo es la base de progreso o incremento en una dependencia (Lombana & Palacios, 2020)

Dimensiones de la Variable: Selección del Personal

Reclutamiento

Sánchez (2020) nos dice que es un conjunto de procedimientos usados dentro de una convocatoria de personas que desean cubrir una vacante en un determinado tipo de actividad. Es el primer paso para atraer a personas interesadas en un puesto de trabajo, que, a primera vista, demuestran tener las habilidades necesarias para cubrir una vacante.

Evaluación

Salinas & Malpartida (2020) nos mencionan que es un proceso donde los gerentes inmediatos miden sistemáticamente la personalidad y el desempeño de un empleado, con base en algunos atributos predefinidos, como sus aptitudes, el conocimiento de las tareas que realizan, conocimientos técnicos, la actitud, la puntualidad.

Decisión

Sánchez (2020) menciona que es un proceso largo que requiere el concurso de muchas áreas y el análisis de muchas facilidades. Para tomar buenas decisiones de contratación es fundamental evaluar su adecuación con la cultura de la empresa y prever su integración a los equipos de trabajo.

Dimensiones de la Variable: Competitividad

Innovación

Garrell (2020) menciona que se refiere a la incorporación de nuevas ideas, procedimientos, servicios o productos dentro de una organización con el fin de mejorar sus procesos corporativos y aumentar sus ingresos, el objetivo es aumentar la eficiencia del producto, mejorar la satisfacción del cliente y adaptar la solución a las necesidades del presente.

Tecnología

Porter (2020) indica que se refiere al conjunto de herramientas tecnológicas que se utilizan para mejorar los procesos empresariales. Esto incluye herramientas como software, hardware, sistemas de gestión y comunicación, entre otros, la tecnología convierte a cualquier empresa, con independencia de su tamaño, a ser más inteligentes y efectivas.

Estrategias

Garrell (2020) nos dice que engloba un conjunto de movimientos y acciones competitivas para atraer clientes, competir con éxito, fortalecer el desempeño y alcanzar las metas de la organización. Describe cómo deben llevarse a cabo los negocios satisfactoriamente para alcanzar los fines deseados.

2.2.3 Las Micro y Pequeñas Empresas

Canepa (2022) menciona que en nuestro país las micro y pequeñas empresas tienen un rol muy significativo en la capital del país ya que en la coyuntura crean una gran proporción del Utilidad Bruto Interno (PBI). Las mypes son unidades económicas formadas por un ente originario o legal bajo cualquier representación de estructura o gestión corporativa; donde tiene como ente ampliar acciones financieras, como el mercadeo de patrimonios, la elaboración o la ayuda de productos.

“La Micro y Pequeña Empresa 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.” Sunat (2022)

Características de la Mype

“Las micro empresas no llegan a superar los 150 UIT anualmente, las pequeñas empresas tampoco superan los 1,700 UIT al año, puede llegar a tener desde 1 a 10 trabajadores en relación a la micro empresa, una pequeña empresa puede albergar de 1 hasta 50 trabajadores.” Cuestas (2021)

2.2.4 Marco Conceptual

Selección del Personal

Salinas & Malpartida (2020) mencionan que es encontrar al empleado perfecto entre un número determinado de candidatos. Durante este proceso comenzamos a establecer contacto con cada candidato, para posteriormente llevar a cabo la fase de reclutamiento.

Reclutamiento Interno

Naranjo (2021) indica que es un proceso de selección de trabajadores que, como su propio nombre indica, se lleva a cabo de forma interna en la empresa, es decir: es un tipo de reclutamiento que toma como aspirantes al nuevo puesto de trabajo a empleados de la empresa, reubicando a dichos talentos, promoviendo un ascenso.

Reclutamiento Externo

Gallo (2021) menciona que es el proceso que tiene como objetivo la selección de un candidato o candidata, para una vacante, que no pertenece al equipo de la empresa.

Convocatoria

Naranjo (2021) dice que es un llamado o aviso que se hace generalmente a un grupo determinado de personas para que asistan o participen en un acto específico que se realizará a una hora y en un lugar prefijado.

Entrevista

Gallo (2021) dice que es la principal fase dentro de las que tienen lugar en un proceso de selección. Se trata de una conversación personal entre el candidato y el entrevistador para profundizar en las cualidades del candidato.

Evaluación de Conocimientos

Naranjo (2021) menciona que son ejercicios que evalúan los aprendizajes y las destrezas de los candidatos para desarrollar un trabajo concreto.

Elección

Gallo (2021) indica que es un proceso que consiste en poner al candidato adecuado en un trabajo adecuado. Se trata de elegir bien a los solicitantes.

Competitividad

Lombana & Palacios (2020) mencionan que es la capacidad de una empresa de crear e implementar estrategias competitivas y mantener o aumentar su cuota de mercado de manera sostenible.

Ideas Innovadoras

Porter (2020) dice que se refiere a la incorporación de nuevas ideas, procedimientos, servicios o productos dentro de una organización con el fin de mejorar sus procesos corporativos y aumentar sus ingresos.

Productos y Servicios

Lombana & Palacios (2020) mencionan que es el medio a través del cual una empresa puede satisfacer las necesidades del cliente. Se trata de la materialización o respuesta que una empresa da a las necesidades reales de los clientes.

Habilidad

Porter (2020) define como la suma de conocimientos y habilidades clave para desempeñar correctamente una determinada actividad en el trabajo.

Capacitación

Lombana & Palacios (2020) dicen que consiste en una serie de actividades planeadas y basadas en las necesidades de la empresa que se orientan hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y aptitudes de los empleados que les permitan desarrollar sus actividades de manera eficiente.

Pollería

Es la entidad o sitio en el cual se proporciona a los consumidores con una prestación nutritiva de comercialización de pollos provisiones. Una pollería es un lugar estatal en que cualquier ente consigue consentir a él, y la prestación de nutrición se concede a los compradores a cambio de un desembolso (Fundéu, s.f.)

2.3 Hipótesis

En la investigación, no se planteó una hipótesis ya que fue investigación descriptiva.

Huaire (2019) menciona en su libro de metodología que en un trabajo de investigación descriptivo no se considera hipótesis.

III. Metodología

3.1 Nivel, Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1 Nivel de la Investigación

El nivel de investigación fue, descriptivo porque describió las características de selección del personal para mejorar la competitividad de los colaboradores. Sánchez (2019) indica que el nivel de indagación descriptivo es aquel que se trata, para poder relatar el argumento de las situaciones que se encuentran ya sea en, programas, vinculados o formas que se estén emprendiendo en la cual se quiera investigar.

3.1.2 Tipo de la Investigación

El tipo de investigación fue, aplicada con enfoque cuantitativo porque se concentró en cálculos imparciales y estudio detallados de los datos juntados mediante las indagaciones ejecutadas a la empresa la morena. Sánchez (2019) señala que el tipo de indagación aplicada con enfoque cuantitativo parte de un pensamiento, que va delimitar y una vez definida, proceden propósitos e interrogaciones de indagación, se analiza la literatura y se hace un marco o una representación hipotética.

3.1.3 Diseño de la Investigación

El diseño de investigación fue, no experimental transversal porque no se llegó a manipular deliberadamente las variables selección del personal para mejorar la competitividad de los colaboradores. También se estableció esencialmente en la información y como se argumentó originalmente para indagar. Sánchez (2019) señala que el esquema de la investigación no experimental transversal recoge fundamentos en un solo período y en un lapso ideal. Finalmente, la intención fue describir variables e investigar su suceso e interrelación en un período provisto. Es como tomar una imagen de algo que ocurre.

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

El trabajo de investigación estuvo compuesto por un total de 6 trabajadores de la empresa pollos y anticuchos “la morena”. Sánchez (2019) afirma que la población es el total de elementos de estudio a indagar que por determinar entre sí por su semejanza de tipos se ajustan como segmentos de una variedad específico.

3.2.2 Muestra

La investigación estuvo conformada por un solo negocio denominada “la morena” ubicada en JR. Asamblea N°290 Int. A1, cuyo RUC: 10095981106. Sánchez (2019)

asevera que la muestra forma un subgrupo encargado de la población y debe conservar las propiedades primordiales de la población y el que prontamente logramos aumentar las deducciones obtenidos por la indagación, es la parte representativa de la población, con las mismas características generales de la población.

3.3 Variables. Definición y Operacionalización

| Variable | Definición Operativa | Dimensiones | Indicadores | Escala de Medición | Categorías o Valoración |
|----------------------------------|---|---------------|---------------------------------------|--------------------|---|
| Selección del Personal | La variable "Selección de personal" se medirá utilizando la técnica de la encuesta y se utilizará para ello un cuestionario de 7 Preguntas. | Reclutamiento | ✓ Reclutamiento interno | Likert | ✓ 1 Nunca ✓ 2 A veces ✓ 3 Siempre |
| | | | ✓ Reclutamiento externo | | |
| | | Evaluación | ✓ Convocatoria | | |
| | | | ✓ Entrevista | | |
| Competitividad | La variable "Competitividad" se medirá utilizando la técnica de la encuesta y se utilizará para ello un cuestionario de 6 Preguntas. | Innovación | ✓ Generación de ideas innovadoras | Likert | |
| | | | ✓ Preparación de productos | | |
| | | Tecnología | ✓ Uso de innovaciones | | |
| | | | ✓ Colocación de productos y servicios | | |
| Nota: Elaboración Propia. | | Estrategias | ✓ Habilidad | | |
| | | | ✓ Capacitación | | |

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

En la investigación se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento que fue el cuestionario, para recoger los fundamentos convenientes de las variables selección del personal para mejorar la competitividad de los colaboradores, el cuestionario estuvo fundado de 13 interrogaciones con el nivel de cotejo de Likert en donde las opciones de contestación correspondieron: nunca, a veces y siempre.

Sánchez (2019) nos dice que la información es un adelanto de recolección de una evidencia de representación vinculada, adecuado y práctico, pidiendo un beneficio espontaneo, llevado en torno a un componente del alcance, para que así logre poseer una información del componente del intelecto y su factible lazo que se forman.

Técnicas comunes:

- ✓ Entrevista
- ✓ Encuesta

3.5 Método de Análisis de Datos

Sánchez (2019) el análisis de datos conseguido se calculó utilizando el concerniente uso del registro descriptivo y utilizando como medio de fundamento la presentación que muestra hojas de cálculo Microsoft Excel y para el rellenado de fundamentos se manejó el sistema de ordenador de redacción Microsoft Word.

Las herramientas que se utilizaron para realizar la investigación:

- ✓ Hojas de cálculo Excel
- ✓ Software Word
- ✓ PDF
- ✓ Turnitin
- ✓ Power point

3.6 Aspectos Éticos

La investigación selección del personal para mejorar la competitividad de los colaboradores de la empresa pollos y anticuchos la morena, distrito de Ayacucho, 2023. Se llevó a cabo bajo los aspectos éticos del código de ética de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (2023)

Protección a las Personas. En este principio se respaldó el bienestar y la seguridad de los individuos, se veneró la seriedad humana, la identificación, la variedad, la privacidad y por último la intimidad. Este reglamento comprende que los elementos integren libremente en la indagación.

Beneficencia y no Maleficencia. La información recolectada fue de ayuda para fines académicos, respetando a los participantes. Mi condición como investigador fue expresar a las sucesivas normas habituales: No originar perjuicio, reducir las probables secuelas perjudiciales y propagar los recursos.

Justicia. La investigación se ejecutó bajo reglamentos académicos de ética de la universidad, como investigador anticipo conocer justamente a quienes comunican en las técnicas, conocimientos y bienes agrupados a la indagación.

Integridad Científica. Se tomó este principio como relación principal puesto que el investigador tuvo que evitar alteraciones de la información recolectada por diferentes autores lo cual garantizo la veracidad de la información obtenida.

IV. Resultados

Tabla 1

Características de Selección del Personal de la Empresa la Morena, Distrito de Ayacucho, 2023

| Características de Selección del Personal | N | % |
|---|---|--------|
| Trabajadores de la Empresa | | |
| Nunca | 0 | 0.00 |
| A veces | 4 | 70.00 |
| Siempre | 2 | 30.00 |
| Total | 6 | 100.00 |
| Comunicado Para que Postulen los Interesados | | |
| Nunca | 0 | 0.00 |
| A veces | 1 | 15.00 |
| Siempre | 5 | 85.00 |
| Total | 6 | 100.00 |
| Observa el Desarrollo de Entrevistas | | |
| Nunca | 0 | 0.00 |
| A veces | 2 | 30.00 |
| Siempre | 4 | 70.00 |
| Total | 6 | 100.00 |
| Entrevista Personal a los Postulantes | | |
| Nunca | 0 | 0.00 |
| A veces | 4 | 70.00 |
| Siempre | 2 | 30.00 |
| Total | 6 | 100.00 |

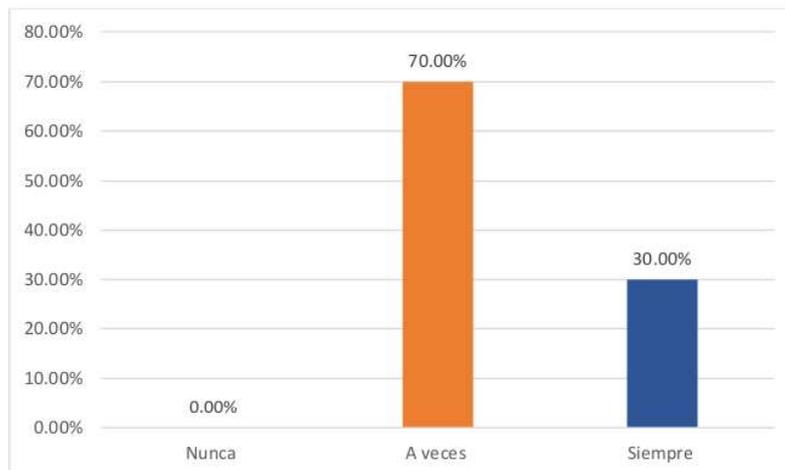
Continúa...

| Características de Selección del Personal | N | % |
|---|---|--------|
| Seleccionar en Base a sus Conocimientos | | |
| Nunca | 0 | 0.00 |
| A veces | 1 | 15.00 |
| Siempre | 5 | 85.00 |
| Total | 6 | 100.00 |
| Verifica el CV Mediante Llamadas Telefónicas | | |
| Nunca | 0 | 0.00 |
| A veces | 2 | 30.00 |
| Siempre | 4 | 70.00 |
| Total | 6 | 100.00 |
| La Contratación se Realiza de Manera Formal | | |
| Nunca | 0 | 0.00 |
| A veces | 1 | 15.00 |
| Siempre | 5 | 85.00 |
| Total | 6 | 100.00 |

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa la morena.

Figura 1

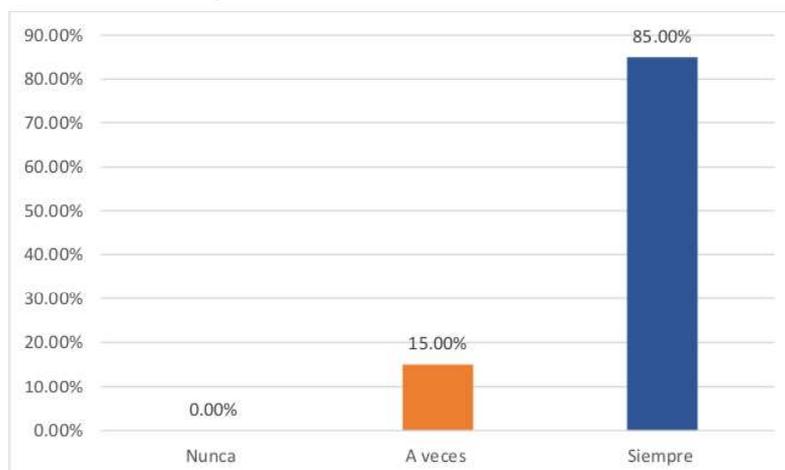
Trabajadores de la Empresa



Nota: El 70% respondieron a veces busca cubrir un puesto de trabajo con personales de la empresa.

Figura 2

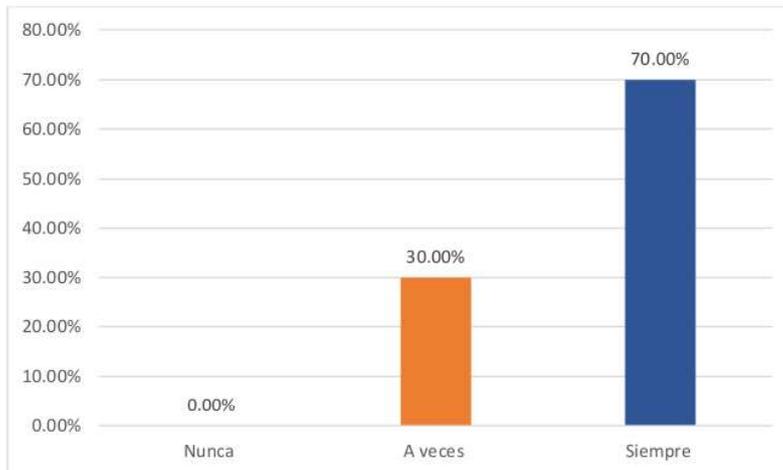
Comunicado Para que Postulen



Nota: El 85% respondieron siempre realizan comunicado para que postulen los interesados.

Figura 3

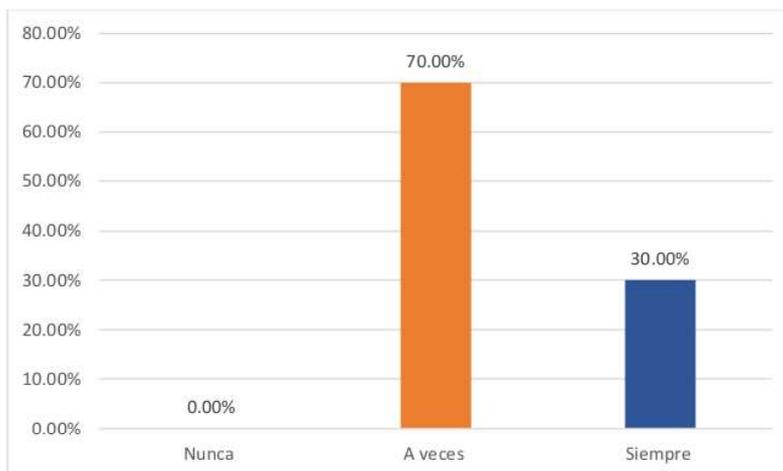
Desarrollo de Entrevista



Nota: El 70% manifestaron siempre suelen observar el desarrollo de los entrevistados.

Figura 4

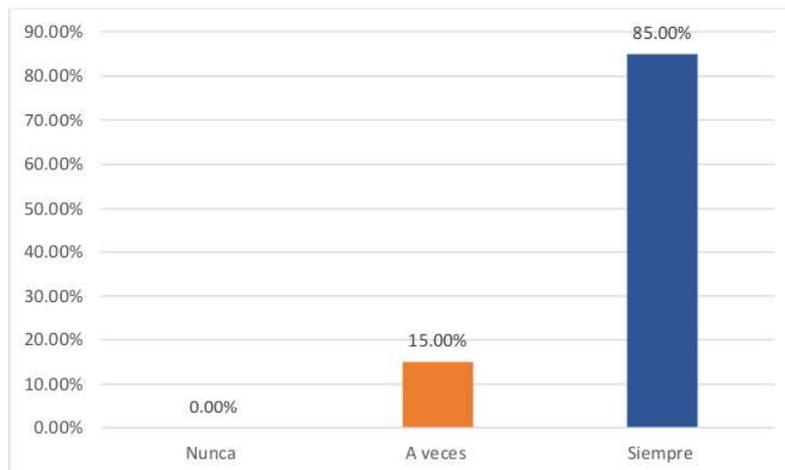
Entrevista Personal



Nota: El 70% respondieron a veces entrevistan a los postulantes.

Figura 5

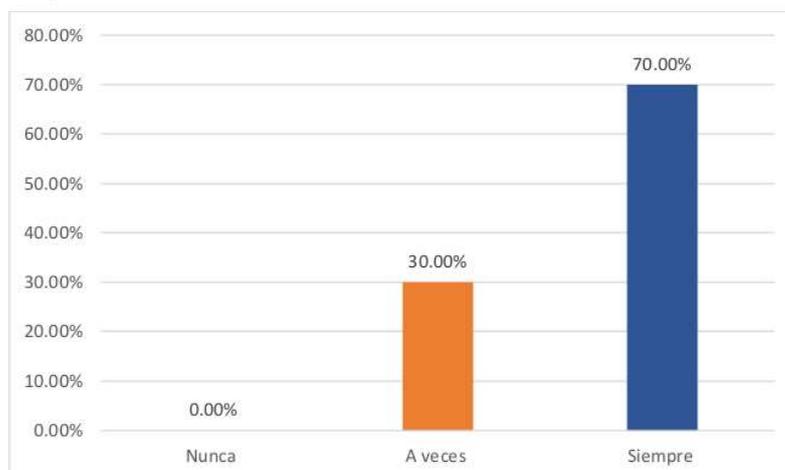
Seleccionan en Base a sus Conocimientos



Nota: El 85% respondieron siempre suelen elegir a los postulantes en base de sus destrezas.

Figura 6

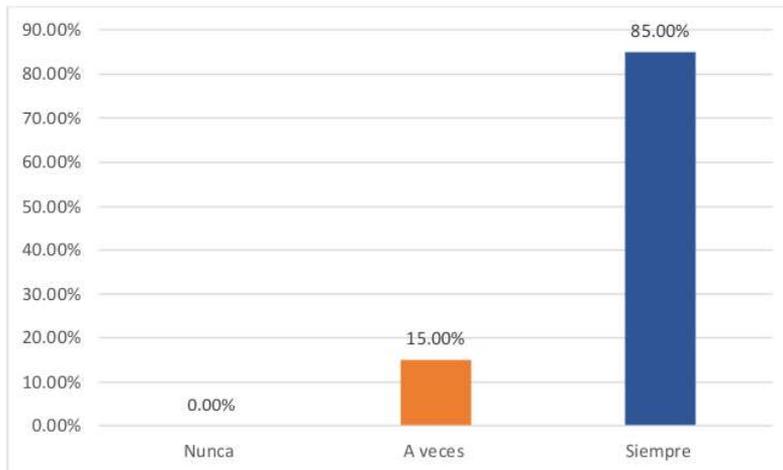
Verifica el CV Mediante Llamadas



Nota: El 70% respondieron siempre verifican el CV de los postulantes mediante las llamadas.

Figura 7

Contratación se Realiza de Manera Formal



Nota: El 85% manifestaron siempre realizan la contratación de manera formal desde el primer día.

Tabla 2

*Características de la Competitividad de los Colaboradores de la Empresa la Morena,
Distrito de Ayacucho, 2023*

| Características de Competitividad | N | % |
|---|---|--------|
| Desarrollan Ideas Innovadoras | | |
| Nunca | 0 | 0.00 |
| A veces | 2 | 30.00 |
| Siempre | 4 | 70.00 |
| Total | 6 | 100.00 |
| Prepara Productos | | |
| Nunca | 0 | 0.00 |
| A veces | 1 | 15.00 |
| Siempre | 5 | 85.00 |
| Total | 6 | 100.00 |
| Importancia a la Innovación | | |
| Nunca | 0 | 0.00 |
| A veces | 2 | 30.00 |
| Siempre | 4 | 70.00 |
| Total | 6 | 100.00 |
| Tecnología Como Medio Para el Cambio | | |
| Nunca | 0 | 0.00 |
| A veces | 1 | 15.00 |
| Siempre | 5 | 85.00 |
| Total | 6 | 100.00 |

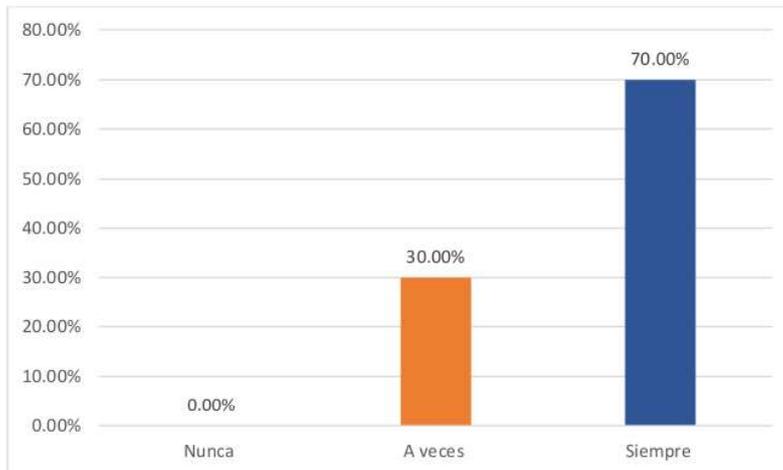
Continúa...

| Características de Competitividad | N | % |
|---|---|--------|
| Habilidades Necesarias Para Competir | | |
| Nunca | 0 | 0.00 |
| A veces | 4 | 70.00 |
| Siempre | 2 | 30.00 |
| Total | 6 | 100.00 |
| Capacita a los Personales | | |
| Nunca | 0 | 0.00 |
| A veces | 1 | 15.00 |
| Siempre | 5 | 85.00 |
| Total | 6 | 100.00 |

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa la morena.

Figura 8

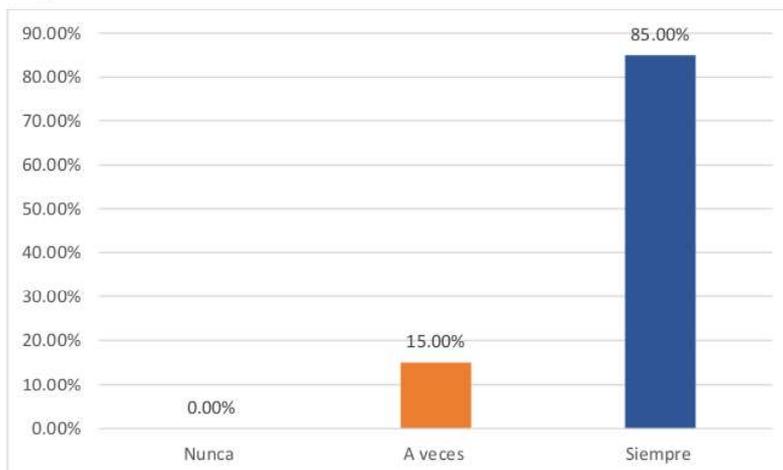
Desarrollan Ideas Innovadoras



Nota: el 70% respondieron siempre desarrollan ideas innovadoras para el crecimiento de los productos.

Figura 9

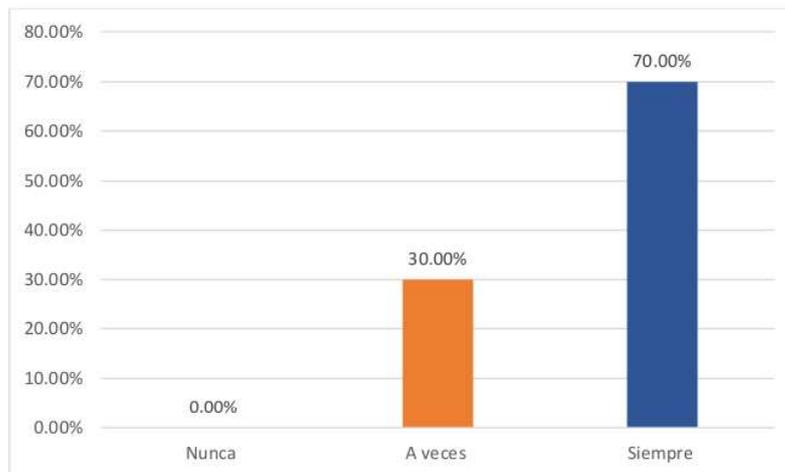
Prepara Productos



Nota: El 85% manifestaron siempre la empresa prepara productos que son fácil de comercializar.

Figura 10

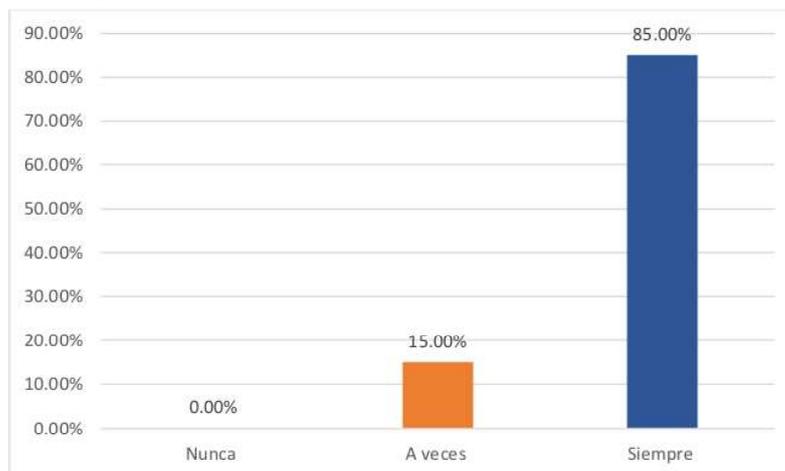
Importancia de la Innovación



Nota: El 70% respondieron siempre la empresa prioriza la innovación.

Figura 11

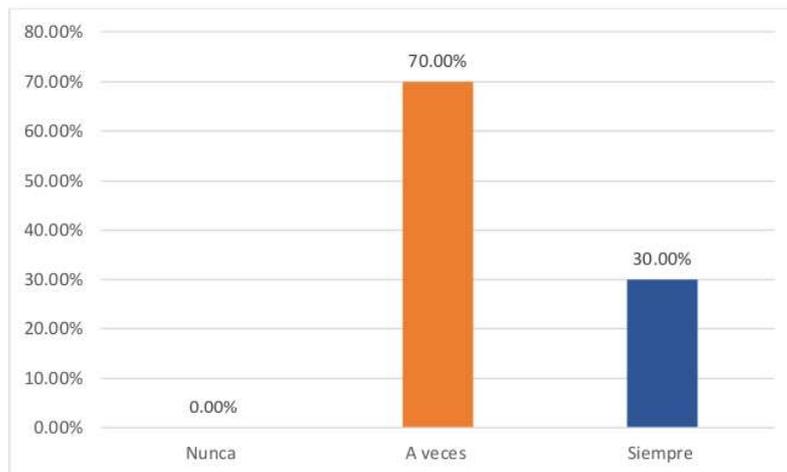
Tecnología Como Medio Para el Cambio



Nota: el 85% indicaron siempre la empresa utiliza la tecnología.

Figura 12

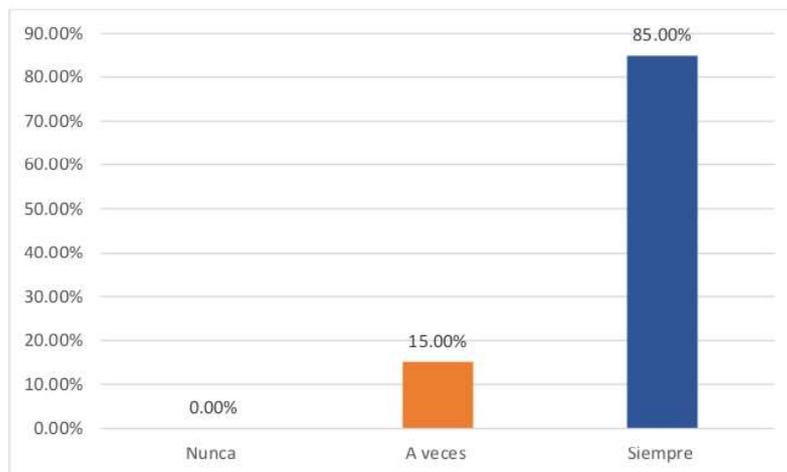
Habilidades Necesarias Para Competir



Nota: El 70% respondieron a veces cuentan con habilidades para competir.

Figura 13

Capacitan a los Personales



Nota: El 85 indicaron siempre capacitan a los personales.

Tabla 3

Propuesta de Mejora de Selección del Personal Para Desarrollar la Competitividad de los Colaboradores de la Empresa Pollos y Anticuchos la Morena, Distrito de Ayacucho, 2023

| Indicadores | Problemas Encontrados | Causas del Problema | Consecuencias del Problema | Acciones de Mejora | Responsable | Presupuesto |
|------------------------------|--|---|---|--|---------------|-------------|
| Reclutamiento interno | El 70% consideran a veces el dueño busca cubrir un puesto con trabajadores que se encuentran dentro de la empresa. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Menor número de candidatos. ✓ Posibilidad de resentimiento o desmotivación por parte de las personas no elegidas | <ul style="list-style-type: none"> ✓ La alta rotación de personal, al no conseguir candidatos que se integren bien en el puesto vacante, genera mal ambiente de trabajo entre el personal. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Procesos de Evaluación de Desempeño. ✓ Fomentar la motivación en los colaboradores. ✓ Fomentar el aprendizaje integral continuo. | Administrador | s/600 |
| | El 70% consideran a veces realizan entrevista a los postulantes. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ No preparar la entrevista. ✓ No controlar el lenguaje corporal. ✓ Hablar demasiado. ✓ Tener miedo de retomar algún punto ya hablado. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pérdida de productividad ✓ Mal ambiente de trabajo ✓ Equipos poco cualificados ✓ Repercusión sobre la marca | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Analizar necesidades y dé forma a la estrategia de reclutamiento ✓ Transmitir la cultura de la organización ✓ Definir el perfil y optimice la descripción de la oferta laboral | Administrador | s/500 |
| Habilidad | El 70% consideran a veces la empresa cuenta habilidades para competir. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ No saber delegar. ✓ Conflictos entre socios. ✓ Falta de un plan de negocio. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se deteriora el desempeño individual. ✓ Disminuye la motivación. ✓ Se imposibilita el desarrollo a largo plazo de la empresa. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aumentar la satisfacción de los clientes. ✓ Optimizar los procesos de trabajo. ✓ Busca la innovación y el desarrollo de nuevos productos. | Administrador | s/700 |

Nota: Elaborado Propia.

V. Discusión

Respecto al objetivo específico 1: Características de selección del personal de la empresa la morena

Trabajadores de la empresa: El 70% respondieron a veces busca cubrir un puesto con trabajadores de la empresa, el 30% indicaron siempre requieren cubrir un puesto de trabajo priorizando a los trabajadores de la empresa. Estos resultados contrastan con la investigación de Morán & Sañay (2019) en su tesis de Maestría de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Titulado: *Diseño de un manual de reclutamiento y selección de personal de la cooperativa de ahorro y crédito universidad de guayaquil, 2019*, donde menciono que el 40% del personal de la entidad tuvo conocimiento sobre el requerimiento de personal mediante amistades al igual que por otros medios. Es importante tener en cuenta el reclutamiento interno porque motiva a los trabajadores, por lo que aumenta su eficacia y su compromiso al comprobar que se cuenta con su talento.

Comunicado para que postulen: El 15% manifestaron a veces ponen avisos para que postulen los aspirantes, el 85% respondieron siempre realizan comunicado para que postulen los interesados. Para atraer a los candidatos tenemos que virilizar los contenidos de la red social donde nos posicionemos, aportando contenido de valor.

Desarrollo de entrevista: El 30% indicaron a veces observa la entrevista de los postulantes, el 70% manifestaron siempre suelen observar el desarrollo de los entrevistados. Este resultado contrasta con la investigación de Morán & Sañay (2019) en su tesis de Maestría de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Titulado: *Diseño de un manual de reclutamiento y selección de personal de la cooperativa de ahorro y crédito universidad de guayaquil, 2019*, donde menciono que el 50% de los colaboradores de la institución detallan que, Si existe el personal encargado para el reclutamiento y selección de personal. El objetivo de la entrevista es que el empleador compruebe que las aptitudes del candidato se ajustan a las necesidades del puesto que se va a cubrir.

Entrevista personal: El 70% respondieron a veces entrevistan a los postulantes, el 30% indicaron la empresa realiza entrevista a los postulantes. Este resultado contrasta con la investigación de Morán & Sañay (2019) en su tesis de Maestría de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Titulado: *Diseño de un manual de reclutamiento y selección de personal de la cooperativa de ahorro y crédito universidad de guayaquil, 2019*, donde menciono que el 90% de los encuestados considera que el proceso de reclutamiento y selección de personal deben tener un cambio. La entrevista es uno más de los

instrumentos cuyo propósito es recabar datos, pero debido a su flexibilidad permite obtener información más profunda y detallada.

Seleccionan en base a sus conocimientos: El 15% indicaron a veces eligen por sus conocimientos, el 85% respondieron siempre suelen elegir a los postulantes en base de sus destrezas. Este resultado contrasta con la investigación de Morán & Sañay (2019) en su tesis de Maestría de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Titulado: *Diseño de un manual de reclutamiento y selección de personal de la cooperativa de ahorro y crédito universidad de guayaquil, 2019*, donde menciono que el 60% del personal de la empresa realizó una prueba de ingreso dentro del proceso de reclutamiento y selección antiguo. Una buena selección de personal es el factor clave para que una empresa tenga éxito.

Verifica el CV mediante llamadas: El 30% indicaron a veces comprueba el CV, el 70% respondieron siempre verifican el CV de los postulantes mediante las llamadas. Los controles de referencia son importantes porque permiten verificar la información que el candidato ha proporcionado.

Contratación se realiza de manera formal: El 15% indicaron a veces la contratación se realiza de manera formal, el 85% manifestaron siempre realizan la contratación de manera formal desde el primer día. Este resultado contrasta con la investigación de Morán & Sañay (2019) en su tesis de Maestría de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Titulado: *Diseño de un manual de reclutamiento y selección de personal de la cooperativa de ahorro y crédito universidad de guayaquil, 2019*, donde menciono que el 90% detallan la inexistencia de un manual de reclutamiento y selección de personal. La contratación de personal es la vía más segura para captar personal de calidad, ya que podemos identificar las necesidades de las vacantes de nuestra empresa.

Respecto al objetivo específico 2: Características de la competitividad de los colaboradores de la empresa la morena

Desarrollan ideas innovadoras: El 30% indicaron a veces desarrollan opiniones, el 70% respondieron siempre desarrollan ideas innovadoras para el crecimiento de los productos. Es importante desarrollar ideas porque es la esencia el motor que hace que la empresa evolucione y son parte del desarrollo tecnológico.

Prepara productos: El 15% respondieron a veces dispone bienes, el 85% manifestaron siempre la empresa prepara productos que son fácil de comercializar. Este resultado contrasta con la tesis de Guerrero (2019) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú. Titulado: *Propuesta*

de Asociatividad Para Mejorar La Gestión Y Competitividad De Los Productores De Pimiento Piquillo En El Distrito De Motupe Región De Lambayeque, 2019, donde menciono que el 64 % confirma que es muy buena lo que es importante lo que dice que el producto es de calidad. La innovación de productos está relacionado con el éxito y el crecimiento empresarial.

Importancia de la innovación: El 30% indicaron a veces es importante la innovación, el 70% respondieron siempre la empresa prioriza la innovación. Es importante innovar porque contribuye a que las empresas sean más competitivas, eficientes, mejoren sus resultados y se adelanten a las necesidades del mercado.

Tecnología como medio para el cambio: El 15% respondieron a veces usan la tecnología, el 85% indicaron siempre la empresa utiliza la tecnología. Este resultado contrasta con la tesis de Guerrero (2019) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú. Titulado: *Propuesta de Asociatividad Para Mejorar La Gestión Y Competitividad De Los Productores De Pimiento Piquillo En El Distrito De Motupe Región De Lambayeque, 2019*, donde menciono que el 59% de ellos manifestaron que la relación de asistencia técnica es buena. Es importante la tecnología porque brinda la posibilidad de gestionar grandes cantidades de datos y métricas objetivas para tomar mejores decisiones.

Habilidades necesarias para competir: El 70% respondieron a veces cuentan con habilidades para competir, el 30% indicaron siempre los trabajadores cuentan con destrezas para competir. Este resultado contrasta con la tesis de Guerrero (2019) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú. Titulado: *Propuesta de Asociatividad Para Mejorar La Gestión Y Competitividad De Los Productores De Pimiento Piquillo En El Distrito De Motupe Región De Lambayeque, 2019*, donde menciono que el 88% de los agricultores manifestaron que tienen una capacidad técnica buena. Una empresa que quiere ser competitiva tiene que ser innovadora. La innovación pasa por un profundo conocimiento de las necesidades de tus clientes.

Capacitan a los personales: El 15% respondieron a veces instruyen, el 85 indicaron siempre capacitan a los personales. Es importante capacitar a los personales porque permite aportar nuevos conocimientos a los empleados, no solo de un tema en específico sino en general, para que pueden desenvolverse de una manera adecuada en la empresa.

VI. Conclusiones

Respecto al objetivo general, se llegó a la conclusión siempre una adecuada selección del personal ayudara a mejorar la competitividad de los trabajadores, porque mientras más competente sea el personal se obtendrán mejores resultados, lo que disminuye tiempo y costos. La selección de personal es fundamental para crear un equipo competitivo y aportar valor a la empresa, por ello, debe ser un pilar importante dentro de cualquier estrategia empresarial.

Respecto al primer objetivo, se llegó a la conclusión a veces requieren cubrir un puesto de trabajo priorizando a los trabajadores de la empresa, siempre realizan comunicados para que postulen los interesados en ocupar el puesto de trabajo, siempre observan el desarrollo de las entrevistas, a veces realizan entrevistas en la etapa de selección, siempre seleccionan a los postulantes en base a sus conocimientos, siempre verifican el CV mediante llamadas telefónicas y siempre la contratación se realiza de manera formal. La selección de personal es crucial para que los trabajadores contribuyan de manera positiva a la organización y al mismo tiempo, logren una satisfacción personal y un desarrollo profesional a través su trabajo.

Respecto al segundo objetivo, se llegó a la conclusión siempre desarrollan ideas innovadoras para el crecimiento de la empresa, siempre la empresa prepara productos buenos para comercializar, siempre la empresa brinda importancia a la innovación tecnológico, siempre la empresa utiliza la tecnología, a veces la empresa cuenta con las habilidades necesarios para competir y siempre la empresa capacita a sus personales. La competitividad es un factor clave para impulsar la productividad de los empleados y el crecimiento de la compañía. Las empresas han tenido que actualizar sus procesos de selección, con el propósito de conseguir empleados no solamente preparados, sino integrales.

VII. ¹ Recomendaciones

Respecto al objetivo general, se debe mejorar la selección de personal porque es fundamental para crear un equipo competitivo y aportar valor a la empresa, por ello, debe ser un pilar importante dentro de cualquier estrategia empresarial. Es crucial para que los trabajadores contribuyan de manera positiva a la organización y que al mismo tiempo, logren una satisfacción personal y un desarrollo profesional a través su trabajo.

Respecto al primer objetivo específico, se debe realizar un buen proceso de selección donde se pueda evaluar a los candidatos en función de sus habilidades, experiencia y calificaciones, para de esta forma poder seleccionar al que mejor se adapte al puesto vacante.

Respecto al segundo objetivo específico, se debe mejorar la competitividad de los colaboradores innovando constantemente, motivando a los empleados, mejorando el ambiente laboral. De esa manera permitirá a las empresas conocer mejor el potencial de sus colaboradores.

Plan de Mejora

1. Datos Generales

La empresa pollos y anticuchos la morena, del distrito de Ayacucho.

2. Misión

Ser la cadena peruana líder en Pollo a la Brasa a nivel local, consolidada a nivel nacional a través de franquicias y revolucionando la experiencia de consumo como embajador de la gastronomía peruana.

3. Visión

Ser la cadena peruana líder en Pollo a la Brasa a nivel local, consolidada a nivel nacional a través de franquicias y revolucionando la experiencia de consumo como embajador de la gastronomía peruana.

4. Valores

Respeto, honestidad, excelencia, cordialidad, trabajo en equipo, proactividad, aprendizaje continuo y lealtad.

5. Objetivos

- ✓ Brindar productos de calidad al cliente regional de Ayacucho.
- ✓ Brindar productos a precios competitivos al alcance de la capacidad alcanzable del cliente.
- ✓ Renovar la atención del cliente, para satisfacer las necesidades.

6. Productos y servicios

Venta de Pollo a la Brasa y Anticuchos.

7. Programa de Actividades

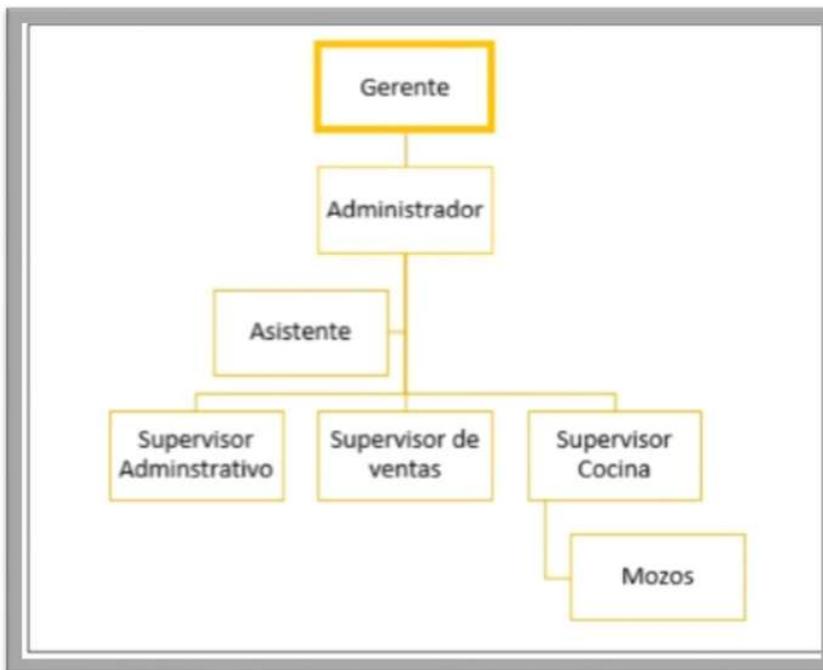
| Actividad | Responsable | Tiempo |
|---|---------------|--------|
| Conocer a los clientes y construir confianza. | Administrador | 1 mes |
| Lanzar ofertas o promociones. | Administrador | 1 mes |
| Reducir el tiempo de espera. | Administrador | 1 mes |

8. Cronograma

| Actividad | Septiembre | | | | Octubre | | | | Noviembre | | | | |
|-----------|------------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| Conocer a los clientes y construir confianza. | x | x | x | x | | | | | | | | | |
| Lanzar ofertas o promociones. | | | | | x | x | x | x | | | | | |
| Reducir el tiempo de espera. | | | | | | | | | x | x | x | x | |

9. Organigrama



Referencias Bibliográficas

- Amaranto, D. (2020). *Gestión de calidad en la selección del personal y plan de mejora de las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro gimnasio del Distrito de Chimbote, 2018*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/23561>
- Aquiño, X. (2021). *Propuesta de mejora de los factores relevantes en la selección de personal para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro actividades de agencias de cobro y agencias de calificación crediticia (agencias de cobro) d. Huaraz-Perú*: Universidad Católica Ángeles Chimbote. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/22423/AGENCIAS_DE_COBRO_GESTION_DE_CALIDAD_AQUINO_MEDINA_XIMENA_MELISSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Beltrán, M. (2020). *Elaboración del manual de procedimiento de los subsistemas de Talento Humano: Reclutamiento, selección, remuneración y retribuciones. Caso: Cooperativa de ahorro y crédito Señor de Girón, Periodo 2020*. Universidad Politécnica Salesiana. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/18715>
- Canepa, M. (2022). *Las micro y pequeñas empresas* <https://idealex.press/la-importancia-de-las-mypes-en->
- Córdova, M. (2020). *La Voz Del Emprendedor*. Obtenido de: <https://pqs.pe/actualidad/pollerias-venderian-40-menos-este-ano-a-causa-del-covid-19/>
- Cuestas, C. (2021). *Estudio Shaddai*. Obtenido de <https://estudioshaddai.com/blog/conoce-las-diferencias-entre-una-pyme-y-mypeen-peru/>
- 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. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/21345/SELECCION_DE_PERSONAL_GESTION_DE_CALIDAD_Y_MYPES_CHAPA_LUPUCHE_YARA_KARINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 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. [https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/22750/MYPE_S_ELECCI%
c3%93N%20DEL%20PERSONAL_GALLO_CURI_JORGE_ANTONI
O.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/22750/MYPE_S_ELECCI%c3%93N%20DEL%20PERSONAL_GALLO_CURI_JORGE_ANTONI_O.pdf?sequence=1&isAllowed=y)*
- Garrell, A. (2021). *La competitividad y sus claves: la excelencia en la economía del conocimiento (3a. Ed.)*. Marge Books. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/175251>
- Farfán, S. (2019). *Selección de personal en las micro y pequeñas empresas del rubro educación de nivel inicial y primaria: caso I. E. P. Angelitos de Jesús, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/15090>
- Fundéu s.f. *Pollería concepto*. Recuperado de: <https://www.fundeu.es/consulta/polleria-y-pollajeria-1975/>
- Gestión (2021) *Perú cae once puestos en índice de competitividad laboral que lidera Suiza*. Obtenido de MANAGEMENT & EMPLEO: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/peru-cae-11-puestos-en-indicede-competitividad-laboral-que-lidera-suiza-noticia/?ref=gesr>
- Guerrero, D. (2019) En su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú. Titulado: *Propuesta de Asociatividad Para Mejorar La Gestión Y Competitividad De Los Productores De Pimiento Piquillo En El Distrito De Motupe Región De Lambayeque, 2019*. Obtenido de: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2111/1/TL_GuerreroParedesDiana.pdf
- Infobae. (2021). *El 70% de las empresas en Colombia tienen dificultades para cubrir los puestos de trabajo, les contamos por qué*. Obtenido de <https://www.infobae.com/america/colombia/2021/11/23/el-70-de-las-empresas-en-colombia-tienen-dificultades-para-cubrir-los-puestos-de-trabajo-les-contamos-por-que/>
- Huairé, E. (2019). *Hipótesis y variables. Material de clase*. Recuperado de: <http://academia.org/org/Edson.jorge.huairé.inaco/36>
- Lombana, J. & Palacios, L. (2020). *Competitividad y contexto internacional de los negocios: teoría y aplicación*. Universidad del Norte. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/142209>

- Obregón, J. (2017). *La Gestión De Calidad Y Competitividad De Las Micro Y Pequeñas Empresas Del Sector Servicio Rubro Alquiler De Maquinaria Y Equipos De Construcción En El Distrito De Independencia, 2016 (Tesis de posgrado)*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote: Huaraz. Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4180/COMPETITIVIDAD_GESTION_OBREGON
- Ozdemir, Y. & Nalbant, K. (2020). *Personnel selection for promotion using an integrated consistent fuzzy preference relations-fuzzy analytic hierarchy process methodology: A real case study*. *Asian Journal of Interdisciplinary Research*, 3(1), 219-236. Obtenido de <https://www.iopress.org/journals/index.php/ajir/article/view/82%20GARAY%20IMMY%20CHARLES.pdf?sequen ce=4&isAllowed=y>
- Naranjo (2021) *Selección del personal*. Colombia. Obtenido de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005.
- Morán, R. & Sañay, A. (2019). En su trabajo en la universidad Universidad de Guayaquil, Ecuador. Titulado *Diseño de un manual de reclutamiento y selección de personal de la cooperativa de ahorro y crédito universidad de guayaquil, 2019*. Obtenido de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/45476/1/TESIS%20-%20MORAN%20ROSA%2c%20SA%3%91AY%20ANTHONY.pdf>
- Porter, M. (2020) *Ventaja Competitiva - Creación y sostenibilidad de un rendimiento superior*. [http://aulavirtual.iberamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/1.Porter.M.\(1991\).pdf](http://aulavirtual.iberamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/1.Porter.M.(1991).pdf)
- Ramírez, A. & Meneces, D. & Duque, G. & Zúñiga, Y. & Fernández, Y. (2020) *Diseño del Proceso de selección de Personal de la empresa TECHNICAL URSERVICES*. Universidad Nacional Abierta a Distancia UNAD-ECAEN. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/38486/ghduque.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, J. & Calcerrada, S. (2020) *La importancia de gestionar el proceso de reclutamiento, selección y socialización en el sector del autobús: Un caso de éxito*. *Revista Espacios*, 41(3), 18-31. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n03/a20v41n03p18.pdf>
- Ruiz, E. (2020) *En la nueva realidad, las empresas serán muy diferentes*. Obtenido de El

- economista: <https://www.economista.com.mx/autor/eduardo.ruiz-healy>
- Salinas, J. & Malpartida, J. (2020) *Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas*. Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri, 1(3), 26-43. Obtenido de <https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17/20>
- 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. <https://apidspace.cordillera.edu.ec/server/api/core/bitstreams/260e4a18-790b-4305-9ce2-ffc5f55a3d93/content>
- Sánchez, F. (2019). Tesis. Desarrollo metodológico de la investigación. Normas Jurídicas Ediciones.
- Salinas, J. & Malpartida, J. (2020). *Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas*. Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri, 1(3), 26-43. Obtenido de <https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17/20>
- Sunat (2022). Obtenido de <https://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/definemicroPequenaEmpresa.html#:~:text=La%20Micro%20y%20Peque%C3%B1a%20Empresa,producci%C3%B3n%20comercializaci%C3%B3n%20de%20bi%20enes%20>
- 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.
- Zavala, F. & Vélez, E. (2020). *La gestión de la calidad y el servicio al cliente como factor de competitividad en las empresas de servicios – Ecuador*. Revista científica dominio de las ciencias. 6(3) 264-281. <file:///C:/Users/Hp/Downloads/DialnetLaGestionDeLaCalidadYElServicioAlClienteComoFactor-7539687.pdf>

Anexos

Anexo 01. Matriz de Consistencia

| formulación del Problema Problema General | Objetivos Objetivo General | Hipótesis | Variables | Metodología |
|---|--|---|---|---|
| ¿Cuáles son las características de la selección del personal para mejorar la competitividad de los colaboradores de la empresa pollos y anticuchos la morena, distrito de Ayacucho, 2023? | Describir las características de selección del personal para mejorar la competitividad de los colaboradores de la empresa pollos y anticuchos la morena, distrito de Ayacucho, 2023 | En la investigación, no se planteó una hipótesis ya que fue una investigación descriptiva. Huairre (2019) menciona en su libro de metodología que en un trabajo de investigación descriptivo no se considera hipótesis. | Variable 1: Selección del Personal Dimensiones: ✓ Procesos ✓ Reclutamiento ✓ Contratación | Tipo de Investigación: Aplicada con enfoque cuantitativo Nivel de Investigación: Descriptivo Diseño de Investigación: No experimental transversal Población: Estuvo conformado por 6 trabajadores Muestra: La empresa pollos y anticuchos la morena, distrito de Ayacucho, 2023 Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario |
| Problemas Específicos ¿Cuáles son las características de selección del personal de la empresa pollos y anticuchos la morena, distrito de Ayacucho, 2023? ¿Cuáles son las características de la competitividad de los colaboradores de la empresa pollos y anticuchos la morena, distrito de Ayacucho, 2023? ¿Cómo elaborar una propuesta de mejora de selección del personal para desarrollar la competitividad de los colaboradores de la empresa pollos y anticuchos la morena, distrito de Ayacucho, 2023? | Objetivos Específicos Describir las características de selección del personal de la empresa pollos y anticuchos la morena, distrito de Ayacucho, 2023 Describir las características de la competitividad de los colaboradores de la empresa pollos y anticuchos la morena, distrito de Ayacucho, 2023 Elaborar una propuesta de selección del personal para desarrollar la competitividad de los colaboradores de la empresa pollos y anticuchos la morena, distrito de Ayacucho, 2023 | | Variable 2: Competitividad Dimensiones: ✓ Innovación ✓ Tecnología ✓ Estrategias | |

Nota: Elaboración Propia.

Anexo 02. Instrumento de Recolección de Información



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para desarrollar el trabajo de investigación titulado: **Selección del personal para mejorar la competitividad de los colaboradores de la empresa pollos y anticuchos la morena, distrito Ayacucho, 2023.**

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

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

| | | |
|---------------------------------|------------------|-------------------|
| Sexo: | Masculino () | Femenino () |
| Indique su rango de edad | | |
| 16 a 18 años () | 19 a 24 años () | 25 años a mas () |

| N ^a | ITEMS | Valoración | | |
|---|---|------------|---------|---------|
| | | Nunca | A veces | Siempre |
| | | 1 | 2 | 3 |
| Variable 1: Selección del personal | | | | |
| 1 | ¿Cuándo existe una vacante de puestos, el dueño busca cubrirlo primero con trabajadores que se encuentran dentro de la empresa? | | | |
| 2 | ¿Cuándo se requiere personal, se realiza un comunicado para que postulen los interesados? | | | |
| 3 | ¿Cuándo llegan varios postulantes, se suele observar el desarrollo de entrevistas? | | | |
| 4 | ¿La empresa realiza la entrevista personal a los postulantes en la etapa de selección? | | | |
| 5 | ¿Se suele seleccionar al trabajador en base a sus conocimientos? | | | |
| 6 | ¿Cuándo ingresa un nuevo trabajador, se suele verificar el CV mediante llamadas telefónicas? | | | |
| 7 | ¿La contratación del trabajador se realiza de manera formal desde el primer día, con la firma de un contrato? | | | |
| Variable 2: Competitividad | | | | |
| 8 | ¿Desarrollan ideas innovadoras para el crecimiento de los productos ofrecidos? | | | |
| 9 | ¿La empresa prepara productos que son de fácil comercialización y replicación? | | | |
| 10 | ¿La empresa da importancia a la innovación y al desarrollo tecnológico? | | | |
| 11 | ¿La empresa utiliza la tecnología como medio para el cambio? | | | |
| 12 | ¿La empresa cuenta con las habilidades necesarias para competir en el mercado? | | | |
| 13 | ¿La empresa capacita a los personales? | | | |

Gracias por su colaboración.

Anexo 03. Validez del Instrumento

Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)

| FICHA DE VALIDACIÓN | | | | | | | |
|---|--|-----------|-------------|-----------|----------|-----------|---------------|
| TÍTULO: SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA MEJORAR LA COMPETITIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA POLLOS Y ANTICUCHOS LA MORENA, DISTRITO DE AYACUCHO, 2023. | | | | | | | |
| Variable 1: Selección del personal | | | | | | | |
| Dimensión 1: Reclutamiento | Relevancia | | Pertinencia | | Claridad | | Observaciones |
| | Cumple | No cumple | Cumple | No cumple | Cumple | No cumple | |
| 1 | Cuando existe una vacante de puestos, el dueño busca cubrirlo primero con trabajadores que se encuentran dentro de la empresa. | X | | X | | X | |
| 2 | Cuando se requiere personal, se realiza un comunicado para que postulen los interesados. | X | | X | | X | |
| 3 | Cuando llegan varios postulantes, se suele observar el desarrollo de entrevistas. | X | | X | | X | |
| Dimensión 2: Evaluación | | | | | | | |
| 4 | La empresa realiza la entrevista personal a los postulantes en la etapa de selección. | X | | X | | X | |
| 5 | Se suele seleccionar al trabajador en base a sus conocimientos. | X | | X | | X | |
| 6 | Cuando ingresa un nuevo trabajador, se suele verificar el CV mediante llamadas telefónicas. | X | | X | | X | |
| Dimensión 3: Decisión | | | | | | | |
| 7 | La contratación del trabajador se realiza de manera formal desde el primer día, con la firma de un contrato. | X | | X | | X | |
| Variable 2: Competitividad | | | | | | | |
| Dimensión 1: Innovación | | | | | | | |
| 8 | Desarrollan ideas innovadoras para el crecimiento de los productos ofrecidos. | X | | X | | X | |
| 9 | La empresa da importancia a la innovación y al desarrollo tecnológico. | X | | X | | X | |
| Dimensión 2: Tecnología | | | | | | | |
| 10 | La empresa utiliza la tecnología como medio para el cambio. | X | | X | | X | |
| 11 | Diría usted que sus precios son los más competitivos en el mercado. | X | | X | | X | |
| Dimensión 3: Estrategias | | | | | | | |
| 12 | La empresa cuenta con las habilidades necesarias para competir en el mercado. | X | | X | | X | |
| 13 | La empresa capacita a los personales. | X | | X | | X | |

*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones:.....

Opinión de experto: Aplicable (X) No aplicable ()

Nombre y Apellidos de experto: Mg. Wilber Quispe Medina DNI: 25760824



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



A
Ve

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: Wilber Quispe Medina

N° DNI / CE: 25760824

Edad: 49 años

Teléfono / celular: 981605064

Email: wilber.quispe.medina@gmail.com

Título profesional: Licenciado en Administración

Grado académico: Maestría: X

Doctorado: _____

Especialidad:

Administración

Institución que labora: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título: SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA MEJORAR LA COMPETITIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA POLLOS Y ANTICUCHOS LA MORENA, DISTRITO DE AYACUCHO, 2023.

Autor(es): AYLAS GASTELU CARLOS JOSE

Programa académico: Taller de investigación - 000887.



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



Huella digital

Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)

| TÍTULO: SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA MEJORAR LA COMPETITIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA POLLOS Y ANTICUCHOS LA MORENA, DISTRITO DE AYACUCHO, 2023. | | | | | | | | | | |
|---|--|------------|-----------|-------------|-------------|-----------|----------|----------|-----------|---------------|
| FICHA DE VALIDACIÓN | | | | | | | | | | |
| Variable 1: Selección del personal | | | | | | | | | | |
| Dimensión 1: Reclutamiento | Relevancia | Relevancia | | Pertinencia | Pertinencia | | Claridad | Claridad | | Observaciones |
| | | Cumple | No cumple | | Cumple | No cumple | | Cumple | No cumple | |
| 1 | Cuando existe una vacante de puestos, el dueño busca cubrirlo primero con trabajadores que se encuentran dentro de la empresa. | X | | X | | X | | | | |
| 2 | Cuando se requiere personal, se realiza un comunicado para que postulen los interesados. | X | | X | | X | | | | |
| 3 | Cuando llegan varios postulantes, se suele observar el desarrollo de entrevistas. | X | | X | | X | | | | |
| Dimensión 2: Evaluación | | | | | | | | | | |
| 4 | La empresa realiza la entrevista personal a los postulantes en la etapa de selección. | X | | X | | X | | | | |
| 5 | Se suele seleccionar al trabajador en base a sus conocimientos. | X | | X | | X | | | | |
| 6 | Cuando ingresa un nuevo trabajador, se suele verificar el CV mediante llamadas telefónicas. | X | | X | | X | | | | |
| Dimensión 3: Decisión | | | | | | | | | | |
| 7 | La contratación del trabajador se realiza de manera formal desde el primer día, con la firma de un contrato. | X | | X | | X | | | | |
| Variable 2: Competitividad | | | | | | | | | | |
| Dimensión 1: Innovación | | | | | | | | | | |
| 8 | Desarrollan ideas innovadoras para el crecimiento de los productos ofrecidos. | X | | X | | X | | | | |
| 9 | La empresa da importancia a la innovación y al desarrollo tecnológico | X | | X | | X | | | | |
| Dimensión 2: Tecnología | | | | | | | | | | |
| 10 | La empresa utiliza la tecnología como medio para el cambio. | X | | X | | X | | | | |
| 11 | Diría usted que sus precios son los más competitivos en el mercado. | X | | X | | X | | | | |
| Dimensión 3: Estrategias | | | | | | | | | | |
| 12 | La empresa cuenta con las habilidades necesarias para competir en el mercado. | X | | X | | X | | | | |
| 13 | La empresa capacita a los personales. | X | | X | | X | | | | |

*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones:

Opinión de experto:

Nombres y Apellidos de experto:

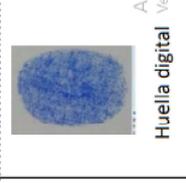
.....Mejorar el item 12 y 13 que tenga alguna relación con la selección del personal y la competitividad

Aplicable (X) No aplicable ()

Dr / Mg ... Marco Antonio Otdar PuseDNI 10377596.

Marco Antonio Otdar Puse
 Esc. Marco Antonio Otdar Puse
 C.R. N.º 381

Firma



Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: Marco Antonio Odar Puse

Nº DNI / CE: 10377596

Edad: 46

Teléfono / celular: 988446838

Email: marco_4009@hotmail.com

Título profesional:

Grado académico: Maestría x

Doctorado:

Especialidad: Gerencia Social

Institución que labora: Universidad César Vallejo

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título: SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA MEJORAR LA COMPETITIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA POLLOS Y ANTICUCHOS LA MORENA, DISTRITO DE AYACUCHO, 2023.

Autor(es): AYLAS GASTELU CARLOS JOSE

Programa académico: Taller de investigación - 000887.



Econ. Marco Antonio Odar Puse
C.I.A. N° 787

Firma



Huella digital

Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)

| Variable 1: Selección del personal | | Relevancia | | Pertinencia | | Claridad | | Observaciones |
|------------------------------------|--|------------|-----------|-------------|-----------|----------|-----------|---------------|
| | | Cumple | No cumple | Cumple | No cumple | Cumple | No cumple | |
| Dimensión 1: Reclutamiento | | | | | | | | |
| 1 | Cuando existe una vacante de puestos, el dueño busca cubrirlo primero con trabajadores que se encuentran dentro de la empresa. | X | | X | | X | | |
| 2 | Cuando se requiere personal, se realiza un comunicado para que postulen los interesados. | X | | X | | X | | |
| 3 | Cuando llegan varios postulantes, se suele observar el desarrollo de entrevistas. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 2: Evaluación | | | | | | | | |
| 4 | La empresa realiza la entrevista personal a los postulantes en la etapa de selección. | X | | X | | X | | |
| 5 | Se suele seleccionar al trabajador en base a sus conocimientos. | X | | X | | X | | |
| 6 | Cuando ingresa un nuevo trabajador, se suele verificar el CV mediante llamadas telefónicas. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 3: Decisión | | | | | | | | |
| 7 | La contratación del trabajador se realiza de manera formal desde el primer día, con la firma de un contrato. | X | | X | | X | | |
| Variable 2: Competitividad | | | | | | | | |
| Dimensión 1: Innovación | | | | | | | | |
| 8 | Desarrollan ideas innovadoras para el crecimiento de los productos ofrecidos. | X | | X | | X | | |
| 9 | La empresa da importancia a la innovación y al desarrollo tecnológico | X | | X | | X | | |
| Dimensión 2: Tecnología | | | | | | | | |
| 10 | La empresa utiliza la tecnología como medio para el cambio. | X | | X | | X | | |
| 11 | Diría usted que sus precios son los más competitivos en el mercado. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 3: Estrategias | | | | | | | | |
| 12 | Diría usted que sus precios son los más competitivos en el mercado. | X | | X | | X | | |
| 13 | Cuenta usted con alguna diferenciación de sus productos con relación al de sus competidores. | X | | X | | X | | |

*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones:El ítem tres se podría cambiar si el comunicando lo realizan en lugares donde se genera ese tipo de profesionales que necesitanOpinión de experto:

Aplicable (X) No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr /Mg. Judith Berrocal Chirifce. DNI-40915584



Firma



Huella digital

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: Judith Berrocal Chillece

N° DNI / CE: ...40015584.....

Edad: 44 años

Teléfono / celular: 968554688.....

Email: Yubemariel@gmail.com

Título profesional: Lic. Administración de Empresas

Grado académico: Maestría en gestión pública__ Doctorado:_____

Especialidad:
.....

Institución que labora: Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título: SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA MEJORAR LA COMPETITIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA POLLOS Y ANTICUCHOS LA MORENA, DISTRITO DE AYACUCHO, 2023.

Autor(es): AYLAS GASTELU CARLOS JOSE

Programa académico: Taller de investigación - 000887.



Firma

CLAD N° 4050



Huella digital

Anexo 04. Confiabilidad del Instrumento

| Codificación de respuestas | Nunca | A veces | Siempre |
|----------------------------|-------|---------|---------|
| | 1 | 2 | 3 |

VARIABLE 1: SELECCIÓN DEL PERSONAL

| Sujeto | Preguntas | | | | | | | |
|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----|
| | Ítems 01 | Ítems 02 | Ítems 03 | Ítems 04 | Ítems 05 | Ítems 06 | Ítems 07 | |
| Encuestado 01 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 |
| Encuestado 02 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 19 |
| Encuestado 03 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| Encuestado 04 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| Encuestado 05 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| Encuestado 06 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| Varianzas | 0.16 | 0.09 | 0.16 | 0.16 | 0.09 | 0.16 | 0.09 | |

Σ (SIMBOLO SUMATORIA)
 n (ALFA)
 K (NUMERO DE ÍTEMS)
 Vi (VARIANCA DE CADA ÍTEM)
 Vt (VARIANCA TOTAL)

0.70570776

| RANGO | CONFIABILIDAD |
|--------------|------------------------|
| 0.52 a menos | Confiabilidad nula |
| 0.54 a 0.59 | Confiabilidad baja |
| 0.60 a 0.65 | Confiable |
| 0.66 a 0.71 | Muy confiable |
| 0.72 a 0.99 | Eselente confiabilidad |
| 1 | Confiabilidad perfecta |

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Se concluye que el instrumento de recolección de datos de la variable **selección del personal** tiene un nivel **MUY CONFIABLE** evidenciándose un resultado de 0.70570776

VARIABLE 2: COMPETITIVIDAD

| Sujeto | Preguntas | | | | | | |
|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----|
| | Ítems 01 | Ítems 02 | Ítems 03 | Ítems 04 | Ítems 05 | Ítems 06 | |
| Encuestado 01 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| Encuestado 02 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 15 |
| Encuestado 03 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| Encuestado 04 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| Encuestado 05 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| Encuestado 06 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| Varianzas | 0.16 | 0.09 | 0.16 | 0.09 | 0.16 | 0.09 | |

Σ (SIMBOLO SUMATORIA)
 α (ALFA)
 K (NUMERO DE ÍTEMS)
 Vi (VARIANCA DE CADA ÍTEM)
 Vt (VARIANCA TOTAL)

0.708046

| RANGO | CONFIABILIDAD |
|--------------|------------------------|
| 0.53 a menos | Confiabilidad nula |
| 0.54 a 0.59 | Confiabilidad baja |
| 0.60 a 0.65 | Confiable |
| 0.66 a 0.71 | Muy confiable |
| 0.72 a 0.99 | Eselente confiabilidad |
| 1 | Confiabilidad perfecta |

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Se concluye que el instrumento de recolección de datos de la variable **competitividad** tiene un nivel **MUY CONFIABLE** evidenciándose un resultado de 0.708046

Anexo 05. Formato de Consentimiento Informado


UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES
CHIMBOTE

PROTOCOLO DE ASENTIMIENTO INFORMADO
(Administración)

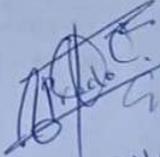
Mi nombre es
Carlos José Aylas Gastelú y estoy
haciendo mi investigación, la participación de cada uno de ustedes es voluntaria.
A continuación, te presento unos puntos importantes que debes saber antes de aceptar ayudarme:

- Tu participación es totalmente voluntaria. Si en algún momento ya no quieres seguir participando, puedes decírmelo y volverás a tus actividades.
- La conversación que tendremos será de ___ minutos máximos.
- En la investigación no se usará tu nombre, por lo que tu identidad será anónima.
- Tus padres ya han sido informados sobre mi investigación y están de acuerdo con que participes si tú también lo deseas.

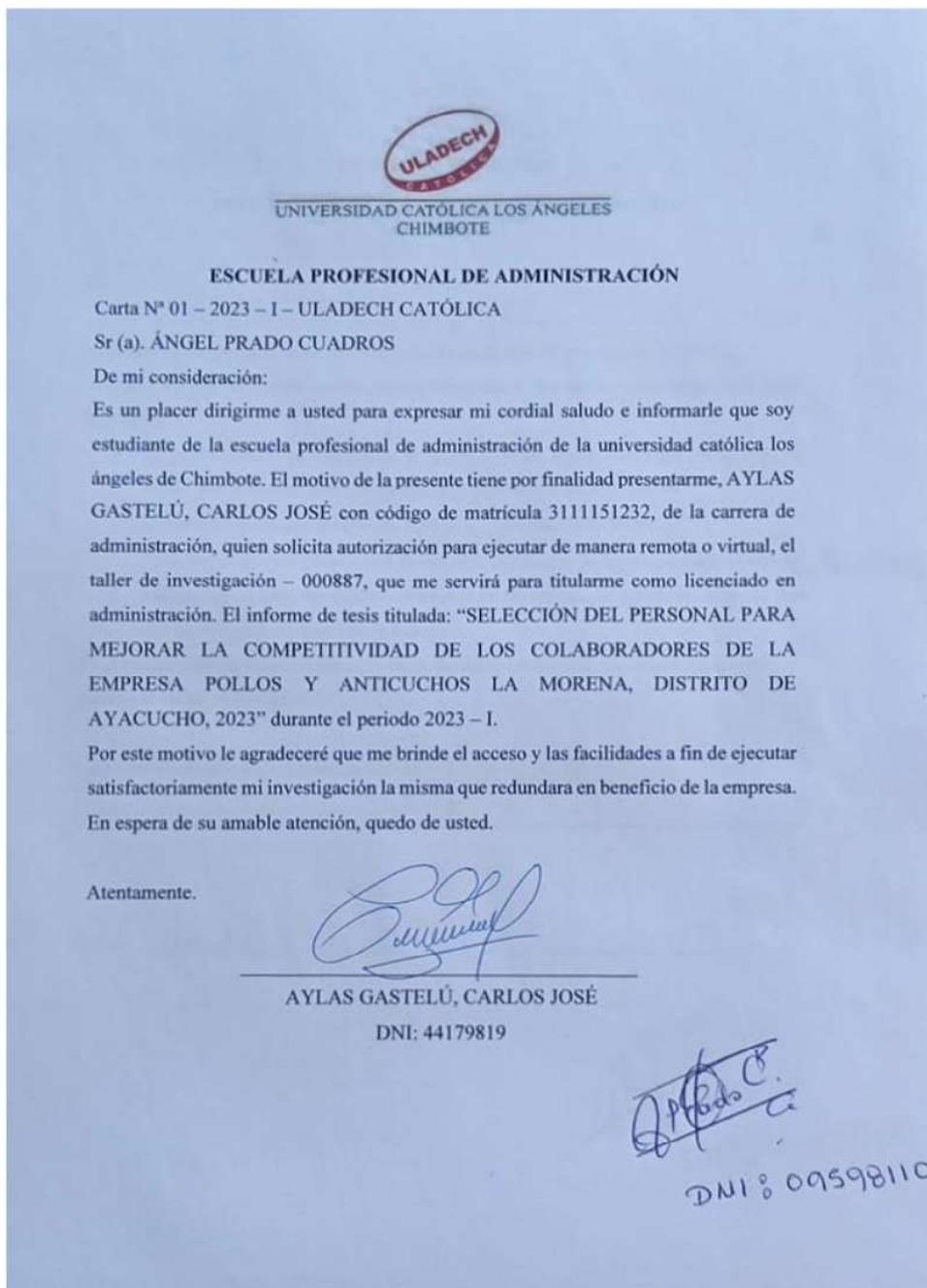
Te pido que marques con un aspa (x) en el siguiente enunciado según tu interés o no de participar en mi investigación.

| | | |
|--|--|-----------------------------|
| ¿Quiero participar en la investigación de _____? | <input checked="" type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
|--|--|-----------------------------|

Fecha: 08 de Junio del 2023


DNI: 09598110

Anexo 06. Documento de Aprobación de Institución Para la Recolección de Información



Anexo 07. Evidencias de Ejecución (Declaración Jurada, Base de Datos)

DECLARACIÓN JURADA

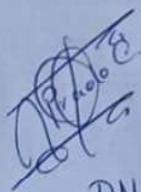
Yo, AYLAS GASTELÚ CARLOS JOSÉ, identificado con DNI 44179819 y código de matrícula 3111151232 de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Católica los ángeles de Chimbote.

Declaro bajo juramento:

Los datos presentados en los resultados de la investigación son reales, debido a que no han sido falsificados, copiados ni duplicados. Todos los resultados fueron obtenidos de la empresa pollos y anticuchos "la morena" quien participo en la encuesta de manera voluntaria, el cual nos permitió realizar la investigación titulada: "SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA MEJORAR LA COMPETITIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA POLLOS Y ANTICUCHOS LA MORENA, DISTRITO DE AYACUCHO, 2023". Tesis para optar el título de licenciado en administración.

Por lo expuesto mediante la presente asumo frente a la UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pueda derivarse por la originalidad, autónoma y veracidad del contenido de la investigación y no presentara ningún conflicto de interés. En consecuencia, me hago responsable frente a la UNIVERSIDAD y a terceros de cualquier daño que pueda ocasionar por el incumplimiento de lo declarado. De igual manera, por la presente me comprometo asumir toda las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para la UNIVERSIDAD en favor a terceros con motivos de acciones, reclamaciones o conflictos derivados dela incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen a causa en el contenido del trabajo de investigación.

De, identificarse plagio, falsificación o manipulación de datos en la investigación asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.



A handwritten signature in blue ink, partially overlapping a circular stamp. The stamp contains some illegible text and a central emblem.

DNI: 09598110



A handwritten signature in blue ink, written over a horizontal line.

AYLAS GASTELÚ CARLOS JOSÉ
DNI: 44179819

Anexo 08. Cronograma de Actividades

| Cronograma de actividades | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|---|-----------|---|---|---|--------|---|---|---|---------|---|---|---|--------|---|---|
| N ^a | Actividades | Año: 2023 | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Mes I | | | | Mes II | | | | Mes III | | | | Mes IV | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 |
| 1 | Socialización del SPA/Aprobación del tema de tesis | X | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Planeamiento de la investigación | | X | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Marco teórico y metodología de la investigación | | | X | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Evaluación del proyecto de investigación por el asesor de tesis | | | | X | | | | | | | | | | | |
| 5 | Ejecución y validación del instrumento de recolección de datos | | | | | X | | | | | | | | | | |
| 6 | Avances en la recolección de datos | | | | | | X | | | | | | | | | |
| 7 | Recolección de datos | | | | | | | X | | | | | | | | |
| 8 | Interpretación de resultados | | | | | | | | X | | | | | | | |
| 9 | Análisis de resultados | | | | | | | | | X | | | | | | |
| 10 | Conclusiones y recomendaciones – ponencia y artículo científico | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 11 | Presentan propuesta de informe final y artículo científico | | | | | | | | | | | X | | | | |
| 12 | PREBANCA | | | | | | | | | | | | X | | | |
| 13 | Levantamiento de observaciones | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 14 | Levantamiento de observaciones – EMPASTADO | | | | | | | | | | | | | | X | |
| 15 | Sustentación y elaboración del acta respectiva | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 16 | Segunda sustentación y cierre del taller | | | | | | | | | | | | | | | X |

Anexo 09. Presupuesto y Financiación

| SUMINISTROS | CANTIDAD | PRECIO UNITARIO | PRECIO TOTAL |
|-------------------------------|-----------------|------------------------|---------------------|
| Lapicero | 2 | 1.00 | S/ 2.00 |
| Corrector | 1 | 3.00 | S/ 3.00 |
| Resaltador | 1 | 3.00 | S/ 3.00 |
| Cuaderno anillado | 1 | 10.00 | S/ 10.00 |
| Impresión de encuestas | 30 | 0.20 | S/ 6.00 |
| Impresión de informe de tesis | 1 | 30.00 | S/ 30.00 |
| SERVICIOS | | | |
| Uso de Turnitin | 1 | 50.00 | S/ 50.00 |
| Uso de internet | 4 meses | 240 | S/ 240.00 |
| TOTAL | | | S/ 344.00 |

Anexo 10. Turnitin

TUTNITIN INFORME FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS



Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 4%
Excluir bibliografía Activo

tesis

INFORME DE ORIGINALIDAD

| | | | |
|-----------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| 1 % <small>EN</small> | 0% | 0% | 1% |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante | 1% |
| 2 | aaltodoc2.org.aalto.fi Fuente de Internet | <1% |

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado