



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

**SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS EN EL RUBRO CEVICHERIA MARISQUERÍA:
CASO LA CHOZA DEL NORTE DE CHOMPIRAS DEL
DISTRITO DE AYACUCHO, 2021**

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

AUTOR

BR. GALLO CURI, JORGE ANTONIO

ORCID: 0000-0001-5996-3205

ASESOR

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER

ORCID: 0000-0002-4052-5018

AYACUCHO – PERÚ

2021

Equipo De Trabajo

AUTOR

BR. GALLO CURI, JORGE ANTONIO

ORCID: 0000-0001-5996-3205

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad De Ciencias Contables

Financieras y Administrativas, Escuela Profesional de Administración,

Ayacucho, Perú

ASESOR

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER

ORCID: 0000-0002-4052-5018

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad De Ciencias Contables

Financieras y Administrativas, Escuela Profesional de Administración,

Ayacucho, Perú

JURADO

MGTR. BERROCAL CHILLCCE, JUDITH (Presidenta)

ORCID: 0002-9569-9824

MGTR. JÁUREGUI PRADO, ALCIDES (Miembro)

ORCID: 0000-0002-6611-9480

MGTR. TIPE HERRERA, CARLOS CELSO (Miembro)

ORCID: 0000-0003-4439-1448

Hoja De Jurado Evaluador

PRESIDENTA

MGTR. BERROCAL CHILLCCE, JUDITH

ORCID: 0002-9569-9824

MIEMBRO

MGTR. JÁUREGUI PRADO, ALCIDES

ORCID: 0000-0002-6611-9480

MIEMBRO

MGTR. TIPE HERRERA, CARLOS CELSO

ORCID: 0000-0003-4439-1448

ASESOR

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER

ORCID: 0000-0002-4052-5018

Agradecimiento

A la A la Universidad Católica Los
Ángeles de Chimbote (Uladech católica) y
su Líder, por el apoyo en la Capacitación
constante de sus docentes y tutores.

Y un agradecimiento a mi asesor Mg. Lic. En
Adm. Wilber Quispe Medina, por apoyar
constante en el mejoramiento de este trabajo
y motivarnos día a día.

Dedicatoria

A DIOS por darme la oportunidad de emprender mis proyectos que llenan mis expectativas que me he trazado en mi vida, y compartir esta alegría con mis seres queridos.

A mis asesores que me apoyaron a encauzar este proyecto y brindarme más luces para dejar un proyecto que sirva a las asociaciones.

A todos ellos mi gratitud...

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general describir las principales características de Selección de Personal en la micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería: caso La Choza Del Norte de Chompiras del distrito de Ayacucho, año 2021.

La investigación es de tipo cuantitativo a nivel descriptivo no experimental. Para la determinación de la muestra, se identificó a los 24 trabajadores de la empresa debido a que la población es relativamente pequeña, a quienes se les aplicó un cuestionario, de lo cual se tuvo un resultado predominante que es: el 83% de los trabajadores tienen un promedio de edad de 18 a 30 años, el 54% son del sexo masculino, el 38% de tienen estudios técnicos y el 21% de los trabajadores encuestados de la empresa han sido evaluados antes de ingresar a la empresa.

Situación que podría crear conflictos al no tomar importancia y desconocimiento de los beneficios que éste le puede traer. Como principal conclusión 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. Finalmente se concluye que en la Cevichería Marisquería La Choza del Norte De Chompiras no cuenta con una buena selección de personal lo cual puede conllevar a estar cambiando de personal casi constantemente.

Palabras claves: Mype, Selección Del Personal Cevichería Marisquería

Abstrac

The general objective of this research work is to describe the main characteristics of Personnel Selection in micro and small companies in the seafood cevicheria category: La Choza Del Norte de Chompiras case of the district of Ayacucho, year 2021. The research is quantitative. at a descriptive non-experimental level. For the determination of the sample, the 24 workers of the company were identified because the population is relatively small, to whom a questionnaire was applied, of which a predominant result was had that is: 83% of the workers They have an average age of 18 to 30 years, 54% are male, 38% have technical studies and 21% of the surveyed workers of the company have been evaluated before entering the company. Situation that could create conflicts by not taking importance and ignorance of the benefits that it can bring. As the main conclusion, it was obtained that by not giving importance to knowledge tests and not following an adequate selection process, it can lead to hiring personnel who do not have the necessary characteristics for the job. Finally, it is concluded that the Cevichería Marisquería La Choza del Norte De Chompiras does not have a good selection of personnel, which can lead to changing personnel almost constantly.

Keywords: MYPE, SELECTION OF STAFF CEVICHERIA MARISQUERÍA

Contenido

Título De La Tesis	i
Equipo De Trabajo	ii
Hoja De Jurado Evaluador	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria	v
Resumen.....	vi
Abstrac	vii
Contenido	viii
Índice De Tablas	x
Índice De Gráficos	xi
I. Introducción.....	1
II. Revisión De Literatura	7
2.1 Antecedentes	7
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	7
2.2 Bases teóricas de la investigación	13
2.2.1 Definición de Selección de personal:	13
2.2.2 El Proceso de selección de personal:	14
2.2.3 Importancia de la selección de personal:	15
2.3 Indicadores de selección de personal:	19
2.3.5 Pruebas y Test	24
2.3.7 Resultados y retroalimentación:	26
2.4 Perfil de un puesto de trabajo:	26
III. Hipótesis.....	28
IV. Metodología	29
4.1. Diseño de investigación	29
4.2. Población y Muestra	29
4.2.1 Población:	29
4.2.2 Muestra:	29
4.3. Definición Y Operacionalización De Variables E Indicadores	30
4.4. Técnicas e instrumentos	31
4.5. Plan de análisis	31

4.6. Matriz De Consistencia	32
4.7. Principios éticos:	34
V. Resultados.....	36
5.1. Resultados	36
5.2. Análisis De Resultados	56
5.3. Plan de mejora	58
VI. Conclusiones	64
6.1. Conclusiones:	64
6.2. Recomendaciones	64
Referencias bibliográficas	66
Anexos:	68

Índice De Tablas

TABLA 1: Género	47
TABLA 2: Edades	48
TABLA 3: Distribución según grado de instrucción	49
TABLA 4: Distribución según tiempo de trabajo.....	50
TABLA 5: Distribución según continuidad en el puesto de trabajo.....	51
TABLA 6: Distribución según ocupacion de otro cargo.....	52
TABLA 7: Distribución según conocimiento sobre convocatorias vigentes.....	53
TABLA 8: Distribución según descripción del trabajo.....	54
TABLA 9: Distribución según presentación de documentos.....	55
TABLA 10: Distribución según verificación de datos.....	56
TABLA 11: Distribución según investigación laboral.....	57
TABLA 12: Distribución según verificación de antecedentes.....	58
TABLA 13: Distribución según prueba escrita o práctica.....	59
TABLA 14: Distribución según respuesta a las pruebas.....	60
TABLA 15: Distribución según prueba de test.....	61
TABLA 16: Distribución según desenvolvimiento en la entrevista.....	62
TABLA 17: Distribución según explicación de los detalles del trabajo.....	63
TABLA 18: Distribución según tiempo de respuesta de los resultados.....	64
TABLA 19: Distribución según capacitación previa del trabajo.....	65

Índice De Gráficos

GRÁFICO 1: Género	47
GRÁFICO 2: Edades	48
GRÁFICO 3: Distribución según grado de instrucción	49
GRÁFICO 4: Distribución según tiempo de trabajo.....	50
GRÁFICO 5: Distribución según continuidad en el puesto de trabajo.....	51
GRÁFICO 6: Distribución según ocupacion de otro cargo.....	52
GRÁFICO 7: Distribución según conocimiento sobre convocatorias vigentes.....	53
GRÁFICO 8: Distribución según descripción del trabajo.....	54
GRÁFICO 9: Distribución según presentación de documentos.....	55
GRÁFICO 10: Distribución según verificación de datos.....	56
GRÁFICO 11: Distribución según investigación laboral.....	57
GRÁFICO 12: Distribución según verificación de antecedentes.....	58
GRÁFICO 13: Distribución según prueba escrita o práctica.....	59
GRÁFICO 14: Distribución según respuesta a las pruebas.....	60
GRÁFICO 15: Distribución según prueba de test.....	61
GRÁFICO 16: Distribución según desenvolvimiento en la entrevista.....	62
GRÁFICO 17: Distribución según explicación de los detalles del trabajo.....	63
GRÁFICO 18: Distribución según tiempo de respuesta de los resultados.....	64
GRÁFICO 19: Distribución según capacitación previa del trabajo.....	65

I. Introducción

Hoy en día existen dentro de las organizaciones diversos procesos, que tienen relación directa o indirectamente con el desempeño laboral de los trabajadores, entre estos procesos se encuentran, los estándares laborales, el clima organizacional, los planes de capacitación y desarrollo, la calidad total y principalmente la selección de personal, justamente por esta razón se considera que el proceso de selección debe ser efectivo en cumplir con los estándares exigidos en cada puesto de trabajo, para que en la empresa se asegure el buen desempeño laboral.

La selección de personal es el proceso en la cual el colaborador tiene un primer contacto con la organización, en este proceso se conocen las expectativas que tiene la empresa respecto al candidato a seleccionar, como también lo que el candidato espera de la empresa y el cargo al que aplica. La selección de personal y el reclutamiento inician desde que se genera un puesto libre o vacante en la empresa u organización y estas finalizan con el perfil completo de habilidades, actitudes y competencias de cada postulante tiene, de acuerdo al requerimiento que se requiere en el perfil del puesto.

El proceso de selección que se realiza en la empresa u organización se puede encontrar con algunas limitantes, entre ellas la preparación académica como también en la profesional de los candidatos, ya que en la mayor porcentaje de casos no se encuentran en el nivel requerido o perfilado por las competencias del puesto a ocupar, encontrados en esta problemática la organización o empresa es obligada a elegir al candidato que, aunque no cumpla todos los requisitos del perfil requerido sea el más adecuado, al elegir esta opción por necesidad de cubrir el puesto a pesar de la existencia de deficiencia de habilidad el proceso de selección va perdiendo efectividad.

Estos tiempos tan competitivos y modernos, la selección de personal es un factor muy importante para todas las organizaciones, se tiene que tener en cuenta la responsabilidad de tener que elegir al candidato más óptimo y adecuado para un puesto de trabajo en un área determinada, para que todas las empresas puedan crecer con una buena selección de personal y desarrollarse en el entorno donde encuentran e interactúan con los clientes o usuarios, es una preocupación de que nuestras micro y pequeñas empresas sean cada vez más competitivas.

Los resultados que se obtiene de una selección de personal efectiva se ven reflejados en el desempeño laboral del colaborador, para medir estos resultados, las organizaciones o empresas utilizan un proceso conocido como la evaluación del desempeño, en este se utiliza un instrumento que tiene como finalidad detectar indicadores exitosos, diferentes y aceptables de cada colaborador. Se menciona que entre los procesos de recursos humanos existe relación entre ambos, como es el caso del proceso de selección de personal ante el proceso de evaluación del desempeño. La selección de personal predecirá el desempeño, y los resultados del desempeño deben confirmar la predicción que el empleador tiene en ese proceso de selección.

El interés que se tiene por el tema selección de personal, se debe a que el distrito de Ayacucho, se han manifestado una insatisfacción por varias Mypes y en especial en el rubro de cevicherías marisquerías, que suelen decir que algunos gerentes, encargados no toman interés en poder brindar buena atención a los clientes sobre el negocio que ofrecen, esto generando quejas de parte de los clientes que requieren adquirir el producto, ya que esto sucede por la mala atención a los clientes.

Las limitaciones que se tuvieron en esta investigación fueron: la no aceptación de algunos trabajadores a ser encuestados y la veracidad de algunos trabajadores al momento de dar respuesta a la encuesta realizada.

La base teórica de este trabajo está basada sobre la selección de personal (Chiavenato, 2011) donde se menciona sobre la selección de personal: una vez comparados los requisitos del puesto y de los candidatos, puede ocurrir que algunos candidatos tengan requisitos aproximados y requiera proponerse al departamento que solicito la opción del puesto.

Cuando se hace un estudio aun empresa en este caso una Mype y se busca que es lo que está mal o que se puede mejorar, muchas veces los trabajadores, incluso los mismos fejes, dueños no son capaces a veces de diferencia si estamos haciendo bien las cosas o no, en cuanto a la atención el ambiente, los serbios que ofrecen dicho negocio, o también las expectativas que tiene el cliente.

Actualmente existen empresas que opinan que sus empleados son la pieza clave para sus negocios, por lo que siempre se les debe animar a seguir mejorando su potencial. De este modo se puede decir que las distintas empresas valoran al recurso humano, un ejemplo de esto se puede mencionar a la empresa Interbank quien obtiene el primer puesto de las 10 mejores empresas del Perú con más de 7129 trabajadores con el mejor clima laboral, según la página mercado negro.

La globalización está llegando a cada parte del mundo, llegando al Perú y a cada uno de sus respectivos departamentos, en el distrito de Ayacucho en el rubro de cevicherías marisquerías se propone empezar a utilizar la forma más adecuadas de poder elegir a un personal, que cumpla las necesidades del puesto y que sobre todo el personal seleccionado demuestre todas sus capacidades al momento de realizar su trabajo. De esta forma se estaría dando ganancias por ambas partes por un lado la estabilidad de un trabajo y por el otro la garantía que se hará un buen trabajo en el área que se necesita.

En el ciclo XXI ha traído consigo muchas transformaciones en las empresas y el entorno

que lo rodea, como nuevos retos productivos también nuevos retos de producción o comercialización, y todo esto motivado e impulsado por un factor muy importante y valiosa para la empresa “el capital humano”. Las organizaciones se sustentan y se apoyan en su equipo de trabajo que tienen, ya que este está integrado por varones y mujeres que con sus conocimientos y cualidades empiezan a ser valorados como la parte esencial de la empresa y no como maquinas.(Rojas Reyes & Vilchez Paz, 2018)

Al considerar la selección de personal como un factor importante en el desarrollo, y que sus principales características no van dirigidas solo en un sentido social o económico, sino también cultural y emocional, Por tal motivo se cuestionó lo siguiente:

Una vez terminada la etapa de reclutamiento, el proceso continúa con la selección de personal inicialmente atraído, para Chiavenato (2009 Pág. 137) MENCIONA “La selección consiste en elegir al hombre adecuado para el sitio adecuado, en otras palabras, la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos que existen en la empresa, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y desempeño del personal, así como la eficacia de la organización”.

Para lo cual se formuló como problema general:

¿Cómo la selección del personal influye en las micro y pequeñas empresas en el rubro Cevichería marisquería: Caso La Chozas Del Norte De Chompiras del distrito de Ayacucho, 2021?

El objetivo principal del trabajo de investigación es poder determinar la influencia de selección de personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro Cevichería Marisquería: caso La Chozas Del Norte de Chompiras del distrito de Ayacucho 2021.

Caracterización del problema: Hoy en día las micro y pequeñas empresas (mype) tienen un papel importante en el desarrollo social y económico en la sociedad, ésta por ser la mayor fuente generadora de empleo y agente dinamizador del mercado, ya que en un país o sociedad exista la falta de empleo como un problema de mayor consideración resulta indispensable discutir e investigar sobre cuál es la función principal del Estado, para brindar el apoyo y oportunidades necesarias a éstas organizaciones, de modo que continúen cumpliendo su papel principal con éxito.

Y teniendo como objetivos específicos los siguientes:

- Describir el reclutamiento en la selección del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería: Caso La Choza Del Norte De Chompiras Del Distrito De Ayacucho, 2021.
- Describir el análisis de solicitud en la selección del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería: Caso La Choza Del Norte De Chompiras Del Distrito De Ayacucho, 2021.
- Describir la investigación laboral en las micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería: Caso La Choza Del Norte De Chompiras Del Distrito De Ayacucho, 2021.
- Describir las pruebas y test en las micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería: Caso La Choza Del Norte De Chompiras Del Distrito De Ayacucho, 2021.
- Describir la entrevista en las micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería: Caso La Choza Del Norte De Chompiras Del Distrito De Ayacucho, 2021.

- Describir el resultado y retroalimentación en las micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería: Caso La Choza Del Norte De Chompiras Del Distrito De Ayacucho, 2021
- Elaborar un plan de mejora de 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

II. Revisión De Literatura

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Sobre la base de sus encuestas a empleadores de todo el mundo, la reclutadora HaysMéxico elaboró el 2019 una serie de habilidades básicas que actualmente buscan las empresas y que forman parte de las nuevas tendencias de reclutamiento:

Idiomas: Una variable común de los puntos solicitados por las empresas encuestadas es el conocimiento de lenguas extranjeras con predominio del inglés por su presencia en el mundo de los negocios.

Capacidad de comunicación: Es un atributo determinante para el trabajo en equipo y la posibilidad de establecer mejores y más duraderas relaciones, tanto con clientes como en los diferentes niveles de interacción personal.

Capacidad de liderazgo: En Reino Unido, por ejemplo, el 41% de las empresas tiene planes de inversión en el aspecto de formación en líderes. Se considera tan importante que 7 de cada 10 empleadores estiman que este tipo de conocimiento debe ser impartido desde escuelas y universidades.

Cultura organizacional: Por lo menos el 30% de las empresas requiere que los candidatos sepan cómo conducirse adecuadamente dentro de la estructura de una organización. (*Conozca Las Nuevas Tendencias de Reclutamiento En El Mundo / Recursos Humanos / Apuntes Empresariales / ESAN, n.d.*)

En la ciudad de Barranquilla se considera en el argot popular que los procesos de contratación de personal se basan más en las relaciones de amistad y recomendaciones

que en los procesos establecidos en las diferentes empresas; el liderazgo ejercido por el departamento de recursos humanos se ve influenciado por las decisiones de los dueños o gerentes, lo que conlleva a la falta de transparencia en los procesos de contratación.

Esta situación ha generado una cultura de inconformidad y desconfianza por parte de los aspirantes, quienes también al momento de participar en procesos de vinculación empiezan a buscar conocidos o alguna persona que los referencie o “apadrine”. (“El Proceso de Selección y Contratación Del Personal En Las Medianas Empresas de La Ciudad de Barranquilla (Colombia),” 2012; En et al., 2015)

Arambari (2017) en su estudio “Reclutamiento y selección de Personal como medio para optimizar el rendimiento laboral en la empresa Creaciones Rose de la ciudad de Quito”, se propuso mejorar el reclutamiento y selección de personal técnico y operativo de la empresa Creaciones Rose, de modo que permita al empleador escoger al personal idóneo, garantizando la igualdad de oportunidades para todos los participantes, con el fin de obtener el título de licenciatura en Ingeniero de empresas, en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Se realizó una investigación descriptiva. La encuesta se aplicó a todo el personal de la empresa siendo un total de 60 personas, se empleó el estadígrafo de porcentaje, y se comprobó la información por medio del estadígrafo de Chi- Cuadrado. Se concluyó.(Cervantes et al., 2019)

Investigadores y analistas interesados en el modelo de administración latinoamericano lo describen como en transición o en proceso de desarrollo (v. g. Abarca, Majluf y Rodríguez, 1998; De la Cerda y Núñez, 1993) porque las empresas latinoamericanas buscan constantemente utilizar teorías, métodos y sistemas propuestos por países desarrollados. Este artículo se basa en supuestos diferentes: La administración

latinoamericana está definida por rasgos culturales que una vez identificados, podrían explicar muchas de las formas y prácticas del trabajo en la región. Además, asumimos que la cultura de trabajo latinoamericana es el producto de un proceso histórico único derivado de una estructura económica, política y social particular. Por lo tanto, concebimos a las organizaciones latinoamericanas, inmersas en tradiciones históricas, a pesar de que las fuerzas de la globalización están provocando cambios profundos en la región.(Elvira & Dávila, 2015)

Esta combinación de procesos históricos y globales ha dado lugar a características únicas y ha creado un modelo híbrido de administración. Por tanto, para contribuir al desarrollo de la administración de los recursos humanos en la región, debemos, primero, estudiar la cultura local en que dichas prácticas se desarrollaron. Nuestro objetivo en este artículo es identificar los valores culturales del trabajo que influyen las prácticas de recursos humanos para mejorar su administración.

León (2012) en su trabajo “Las condiciones de trabajo y su relación con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital Abel Gilbert Ponton” tuvo como objetivo describir la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal, con el propósito de obtener el título de licenciatura de Psicóloga industrial en la Universidad de Guayaquil, Ecuador. El diseño de la investigación fue no experimental, transeccional, descriptiva-correlacional usándose una metodología mixta cuali-cuantitativa y se aplicó una encuesta a la muestra de 25 enfermeras. Concluyéndose: Las condiciones de trabajo producen diversas presiones sobre el personal que se manifiesta con tensión mental en el trabajo que varía según las particularidades de cada individuo y pueden ocasionar efectos perjudiciales.(Manco Cuya, 2018)

2.1.2 Antecedentes a nivel Nacional

(Colca,2015) en su tesis titulada :“Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, periodo 2015” se llega estas conclusiones :El reclutamiento y selección de personal en la Municipalidad Distrital de Atuncolla - Puno, el 50% de los encuestados manifiestan que el proceso de reclutamiento es malo, el 64% de los encuestados califica de malo la estructura establecida por la Municipalidad Distrital de Atuncolla para el proceso de selección, así mismo el 57% mencionan que las evaluaciones teórica y práctica no se realizan o raras veces lo hacen y es malo y por último las herramientas psicológicas no son utilizadas es por ello que lo califican como malo.(Yana & Quispe, 2018)

Morales y Borja (2014) en su tesis titulada “Análisis del Proceso de Selección del Personal en Empresas de Venta de Ropa y Accesorios”, se propuso realizar esta investigación de selección de personal, porque se notó un deficiencia en las ventas locales comerciales de Quito, y que ahora es exigente realizar rotación de personal, por lo que se cree importante examinar el porqué de los problemas durante los procesos que se realiza a los personales a ocupar el puesto y desde ahí tratar de buscar la mejor solución para corregir los errores y así reparar los procesos que se aplican en la empresa. Esta investigación se hizo de tipo descriptivo con una muestra de 14 MYPES en la cual se obtuvo como resultado que el 50% de los encuestados no utiliza pruebas técnicas para la selección de personal y el 88% mencionaron que no tienen una estructura de mecanismo de proceso de selección de personal. Se llegó a la conclusión de que mediante este trabajo se lograra encontrar el perfil adecuado con las cualidades necesarias y apropiadas para que de esta manera lograr incrementar las ventas y haya conformidad al

realizar la selección de personal comercial.(Arias, 2018)

En un análisis realizado PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA AUTOMOTRIZ ANDINA S.A. CUSCO – 2018, se observa que el proceso de reclutamiento es inadecuado, puesto que, tanto a nivel interno como externo, el modelo empleado simplemente obvió gran parte de los filtros necesarios para garantizar un correcto procedimiento o sencillamente este proceso de selección de personal es tomado a la ligera y el postulante no cumple con las características de puesto a cubrir. Así mismo, se considera que la no existencia de estándares o uniformidad en los procesos de selección, afecta negativamente en el desarrollo de los mismos. Por ejemplo, los ascensos no son considerados para el reclutamiento interno, pues tiene mayor importancia en reclutamiento externo basado en referencia, recomendaciones lo cual deja sin efecto la existencia siquiera de poder ascender. (Nuñez,2019)

De todos los trabajadores encuestados del Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Hipólito Unanue, se pudo apreciar que el 44 % de los encuestados perciben que el reclutamiento y selección del personal se encuentra en un nivel “alto”, el 33% la considera en un nivel “medio” y que para el proceso de reclutamiento 33% se encuentra en un nivel “alto”, el 42 % la considera en un nivel “medio”. Para el proceso de selección se encuentra en un el 48% se encuentra nivel “alto”, el 28.0 % la considera en un nivel “medio”.(Manco Cuya, 2018)

El estudio deja en evidencia la importancia de realizar un proceso de selección adecuada para lograr un buen desempeño laboral; es fundamental para ello, que la institución desarrolle un proceso planificado y coherente, donde se tome en cuenta fuentes de

información internas y externas en la fase de reclutamiento, que se evalúe psicológicamente al trabajador y se tome en cuenta los conocimientos que tiene acerca del puesto y el currículo que tiene; se debe además realizar contratos adecuados, con remuneraciones atractivas y que se realice un proceso de inducción a los trabajadores seleccionados.

2.1.3 Antecedentes Regionales

En Ayacucho un caso de selección de personal realizado en la I. E. P. Angelitos de Jesús se obtuvo el siguiente resultado, en un 71% la empresa cumple con llevar a cabo el proceso de la selección de personal, mientras que un 29% la empresa no cumple. Por tanto, se llegó a la conclusión de que la empresa, lleva acabo de manera correcta y de calidad el proceso de la selección de personal, pero cabe señalar que la empresa no emplea los instrumentos de la selección de personal, en cuanto a las técnicas la empresa aplica la técnica de simulación, pero no la técnica de dinámica de grupo.(Farfán Delgado, 2019)

En Ayacucho en la actualidad siendo parte de la globalización y la modernización, las Mypes toman como modelos a las empresas que se encuentran en la localidad para poder hacer sus modelos de selección de personal, ya que esta ciudad no es ajena a la presencia de empresas y organizaciones que tiene presencia en muchos departamentos en el contexto peruano y también en el extranjero. Gracias a estas empresas que laboran en nuestro territorio, podemos tener mucha más información de cómo poder hacer y modernizar las formas, de evaluaciones que se van a realizar en una entrevista, y que estas sean más efectivas.

Como un ejemplo podemos mencionar al Banco de Crédito Del Perú quien tiene

dos agencia en Ayacucho y que su proceso de selección se basa primero, en que una empresa externa se encarga de pre seleccionar a sus postulantes y que esta empresa hace una serie prueba para ver quiénes son los más aptos para la empresa, una vez que obtienen los resultados, estos son enviados a la oficina de recursos humanos del Banco de Crédito del Perú para que estos hagan la selección y pasen una entrevista final y como resultado la selección de su nuevo personal.

De mismo modo otras empresas han empezado a utilizar los servicios de este tipo de negocios para poder efectivizar su selección de personal que se adecue más al perfil requerido para el puesto de trabajo o en otras palabras para el cargo que se encuentra con necesidad.

2.2 Bases teóricas de la investigación

2.2.1 Definición de Selección de personal:

La selección de personal se definir como el proceso que se sigue para la contratación de un empleado. Para cubrir la vacante se evalúan las cualidades, conocimientos, habilidades o la experiencia para cubrir la vacante que demanda la organización. El proceso de selección de personal es la herramienta que la dirección aplica para diferenciar entre los candidatos que están cualificados y los que no lo están mediante el uso de diferentes técnicas. El objetivo del proceso es elegir al candidato más valioso para la organización. (*¿Qué Es y Cómo Hacer Una Selección de Personal?*, n.d.)

Chiavenato (2011) señala que: “La selección de personal forma parte del proceso de provisión de recursos humanos, y es el paso que sigue al reclutamiento” (p.144)

La selección de personal es un conjunto de pasos, mediante los cuales se evalúan características y aptitudes de los candidatos reclutados, con la finalidad de elegir a la persona mejor capacitada y con mayores probabilidades de cubrir y desempeñar eficientemente un puesto vacante, existente o proyectado.

El realizar la selección al mejor candidato no es una tarea fácil, para el encargado de realizarlo ya que todos los postulantes son diferentes tanto físicamente como psicológicamente. Por esto, es muy importante establecer y adoptar un proceso de selección detallado y elaborado sobre la base de técnicas que nos permitan obtener, verificar y confirmar información sobre las características y aptitudes del candidato, y finalmente tomar una decisión más objetiva, sin depender únicamente de la intuición.

Así mismo, Chiavenato (2011), afirma que: “El propósito principal de la selección es escoger y clasificar a los candidatos adecuados para las necesidades de la organización” (p. 144).

Se entiende que la selección de personal es una actividad de oposición, de elección, de escoger y decidir, de clasificación, de filtrar entrada y por tanto de restringirla, buscando entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal.

2.2.2 El Proceso de selección de personal:

Vértice en su publicación establece que la selección de personal, es un proceso o etapa que permite seleccionar al solicitante o postulante que tendrá

éxito, esto también es al mismo tiempo una comparación y una elección. Para que pueda ser evaluada debe basarse en lo que el puesto vacante exige de su futuro ocupante, así la primera acción al hacer la selección de personal es conocer cuáles son las exigencias o el perfil del puesto que será ocupado.

El reclutamiento es un proceso que elige, filtra y decide aquel o aquellos candidatos que tienen mayores probabilidades de ajustarse a las necesidades del puesto vacante, éste persigue dos principales resultados; personas idóneas o adecuadas para el puesto y personas que además de adecuadas sean eficientes o competentes en el puesto de trabajo.

Los resultados se obtienen al comparar dos variables las cuales son: los requisitos del puesto y el perfil de los candidatos, entonces se puede mencionar que no tendrá éxito si esa persona o postulante, pese a su adecuación decide no ser eficiente en su puesto, ya sea por causa de desmotivación, conflictos, la no integración, insatisfacción en otras. Los candidatos se distinguen tanto en la capacidad de aprender una tarea, como en el nivel de desempeño una vez aprendida.

2.2.3 Importancia de la selección de personal:

La importancia de selección de personal principalmente garantizar un proceso de contratación organizado, transparente y justo que pueda ayudar al personal de recursos humano y talento humano a poner a las personas indicadas en un lugar correcto dentro de la empresa. *(La Importancia Del Proceso de Reclutamiento y Selección En Una Empresa, n.d.)*

Para la selección de personal es fundamental la participación del departamento de recursos humano o también se les puede catalogar como jurados, la función que cumple este departamento es muy importante ya que ellos establecen el perfil del cargo y en ultimas aprueban al candidato, empleando pruebas de habilidad, personalidad y motivación; para evaluar estos aspectos se debe de tener en cuenta manejo de lenguaje, habilidad de razonamiento o síntesis y capacidad de planteamiento, esta selección se realiza al final de todo el proceso de la entrevista de los postulantes es objetivo es elegir al más apto, capacitado, idóneo y responsable.

La frase EL TIEMPO ES ORO hace referencia a la puntualidad que es un requisito que hoy en día se exige en la sociedad, cualidad importante en el ser humano ya que es un recurso que se debe aprovechar al máximo en el aspecto laboral como en las actividades del día a día y todo gira en torno al medio que tengamos y a que tener en cuenta que es recurso que no se puede controlar, pero si administrar, se dice que el ser puntual es el atributo de tener educación, respeto, valores y cortesía y se debe tener en cuenta a cada momento, al no contar con estas cualidades no se valora el tiempo de las personas ni de él mismo. Se puede afirmar que es una norma que nos exige cumplimientos en el trabajo en reuniones como en compromisos de cualquier índole, la puntualidad encaminada al individuo tener disciplina que lo lleva a aumentar su carácter su eficacia y el orden en cada momento de su vida y se refleja al ganar confianza ante las demás personas del entorno.

2.2.4 El Análisis y Descripción de puestos o cargos:

El análisis y la descripción de cargos o puestos está relacionado directamente con la productividad y competitividad de las empresas u organizaciones, ya que tienen una relación directa con recurso humano que en definitiva es la base para el desarrollo de cualquier organización. También son herramientas que muestran la eficiencia de la administración de personal. Una descripción y análisis de cargos minuciosos y sensatos dan como resultado la simplificación en otras tareas propias de este sector de la organización.

Es muy importante siempre tener claro que hay una gran diferencia entre una descripción de cargos o puestos y análisis de cargos o puestos. La explicación de cargos o puestos es una fuente de información básica para toda la planeación de recursos humanos. Ésta es necesaria para la selección, la carga de trabajo, el adiestramiento, los incentivos y la administración salarial.

a. La descripción de puestos o cargos: la descripción es un resumen de las principales responsabilidades, funciones y/o actividades del puesto; es un proceso que consiste en enumerar las tareas o atribuciones que conforman un cargo y que lo diferencian de los demás cargos que existen en una empresa:

- Es el repertorio detallada de las atribuciones o tareas del cargo o puesto (que hace el ocupante)
- La frecuencia de ejecución (cuando lo hace)
- Los sistemas aplicados para la ejecución de las tareas (como lo hace)
- los objetivos o metas del cargo (por qué lo hace)

fundamentalmente es hacer un inventario de los aspectos importantes del cargo y de los deberes y las responsabilidades que comprenden. Todos los periodos que se ejecutan en el trabajo constituyen el cargo total. Un cargo es la concentración de todas aquellas actividades realizadas por una sola persona, que pueden fusionarse en un solo concepto y ocupa un lugar formal en el organigrama.

- b. Importancia de la descripción de puestos:** Evidentemente, las descripciones de cargos son útiles, aunque se pueden permitir desviaciones individuales. Un empleado nuevo querrá saber que se espera de él, y cuando el supervisor se percata de problemas de coordinación entre empleados tendrá que saber cuáles son las funciones que corresponde a cada uno.

La descripción debería, en el caso ideal, distinguir entre el contenido prescrito y discrecional de cada cargo. Así quizá sea requisito que por ejemplo cada vendedor presente un informe semanal de sus visitas, mientras un vendedor de más experiencia y capacidad puede emplear su discreción al infórmale a la gerencia acerca de las condiciones cambiantes en el mercado, sus orígenes y posibles medidas correctivas en la línea de productos.

- c. División de la descripción de puestos:** Estos se dividen en:
- **Descripción genérica:** Es explicar el conjunto de actividades del puesto.
 - **Descripción específica:** Detallar las actividades del puesto, es

decir cada una de las actividades que debe realizar el trabajador.

d. Análisis de puestos o cargo: El análisis de puestos o cargos tiene que ver con los aspectos externos, es decir con las condiciones que el cargo exige a su ocupante.

De esta manera se quiere estudiar y determinar todos los requisitos, las responsabilidades comprendidas y las condiciones que el cargo exige para poder ejecutar de manera adecuada. Este análisis es la base para la evaluación y la clasificación que hará de los cargos para efecto de comparación. Es de vital importancia el análisis de cargos porque por medio de éste, se deduce, analiza y desarrolla datos ocupacionales relativo a los cargos, cualidades necesarias para ocupar los cargos y características del ocupante, que sirven de base para la orientación profesional, la valuación de salarios, el manejo de trabajadores y otras prácticas de personal. Estudia cargos desempeñados en industrias, comercios y otras organizaciones y produce descripciones de elementos de los cargos y de los requisitos físicos e intelectuales que debe poseer el ocupante.

2.3 Indicadores de selección de personal:

2.3.1 Reclutamiento:

Se define al reclutamiento como un conjunto de procedimiento y técnicas que su fin es atraer a los candidatos que están calificados, aptos y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.

El proceso de reclutamiento es el conjunto de actividades administrativas destinadas a proveer de manera oportuna al personal calificado a una

organización buscando el justo equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y de la empresa.

El reclutamiento además de dividir a los aspirantes también los divide en cuatro grupos como son:

a. Personas que nunca han sido contratadas:

Son aquellas personas que generalmente carecen de experiencia, requieren de capacitación y demás actividades, por lo general son personas que recién están estudiando o están recién empezando la vida laboral.

b. Personas desempleadas por distintas razones:

Son aquellas personas que en la mayor parte tiene experiencia y tienen ideas para poder aportar a la empresa, requieren capacitación específica de los programas vigentes de la compañía, requiere programa de integración.

c. Personas subempleadas o con empleo actual:

Son aquellas personas con experiencia y con ideas que aportar, requisen capacitación específica de los programas vigentes de la compañía y requieren programa de integración.

d. Empleados de la compañía para promoción o transferencia a puestos vacantes:

Son aquellas personas dispuestas a afrontar nuevos retos, requieren información general de nuevo puesto y no requieren programa de integración de la compañía.

2.3.2 Reclutamiento interno y externo

El reclutamiento es el primer contacto que se tiene una postulante con la empresa, con la aspiración de formar parte de la misma, por lo que muchos añaden interés a esta fase. reclutamiento es importante porque recolectar datos que puedan ser considerados para una futura contratación.

Se debe tener en cuenta que el éxito de un proceso de reclutamiento tendrá influencia en la efectividad del proceso de selección y por lo mismo disminuirá índices de rotación y gastos de la organización.

El proceso de reclutamiento tiene dos modalidades y son:

a. Reclutamiento interno:

Este se da cuando la empresa intenta llenar la vacante con un personal que se encuentra o trabaja en la empresa ya sea por asenso o por un traslado o transferido por asenso.

Cubrir los cargos vacantes con trabajadores internos de la organización tiene varias ventajas, entre ellas se pueden mencionar que ya se conoce al postulante, teniendo también la posibilidad que el colaborador candidato se encuentre comprometido con la organización por lo que se preocupara por los intereses de la organización en el nuevo puesto que sea asignado. El ánimo de los empleados puede mejorar en el momento que los demás vean los asensos dentro de la empresa, esto afecta positivamente en el clima organizacional, así mismo se necesita menos tiempo en y capital en la inducción y capacitación del personal.

b. Reclutamiento externo:

Este se da cuando la empresa intenta llenar el vacante con una persona que no es de la empresa, este tipo de reclutamiento favorece a la empresa porque se verá los candidatos favorables, potenciales y disponibles para la organización.

Uno de los principales cambios que se ha desarrollado en la actualidad es el de la búsqueda de personal a través de las redes sociales, a esto se le denomina un reclutamiento 2.0 esta metodología se inició en Estados Unidos y está posicionándose con mucha fuerza en los países latinos.

Actualmente el reclutamiento 2.0 se ha posicionado en muchos países y el Perú no es ajeno a ello, algunas empresas que utilizan esta técnica de reclutamiento colocan links de páginas privadas donde los candidatos realizan pruebas psicométricas y técnicas a distancia, estos resultados solamente pueden ser verificados por la empresa que está suscrita a este servicio. Estos links son enviados por medio de mensajes directos a correos, o mensajes a las diferentes redes sociales.

2.3.3 Análisis de solicitud:

En esta etapa del proceso de selección de personal consiste simplemente en revisar, verificar si los documentos entregados se encuentran correctamente según al perfil del puesto.

Una solicitud de empleo es un documento físico o digital que sirve para

recopilar datos de primordial interés para los empleadores. En ocasiones la solicitud de empleados es el primer paso antes del envío del C.V. por ello, no es necesario tener claro que una solicitud de empleo no es lo mismo que el resumen laboral, puesto que ambos documentos tienen fines diferentes.

También es un instrumento empresarial utilizado en la selección de personal que se puede plasmar en forma de ficha de datos, formularios o cuestionarios donde se recogen datos de los candidatos para un puesto de trabajo de forma ordenada y metodológica. Aunque la información laboral queda recogida en el C.V. existe un problema de formato que complica el estudio de los datos y si bien puede no ser relevante para realizar una preselección de candidato o hacer el primer filtro, es posible que se necesite hacer un estudio más completo en la siguiente fase.

2.3.4 Investigación laboral:

Es un estudio que se realiza para tener referencias cercanas del postulante o candidato, para ver si es apto para ocupar el vacante dentro de la organización. La importancia que tiene la investigación laboral es identificar el riesgo que representa la contratación de un nuevo colaborador para la organización o empresa. Esto se realiza de a través de un análisis de la situación en la que se encontraba anteriormente y la situación actual del postulante, con la finalidad de obtener información para que los factores de error se minimicen, y tenga un impacto positivo en la organización y el nuevo colaborador.

Esta se puede dar de las siguientes formas:

a. Entrevista con el ex jefe:

Ese con el fin de poder investigar el desempeño realizado por el postulante durante el periodo de trabajo realizado con la anterior empresa, el comportamiento que tuvo, el tiempo que estuvo y el comportamiento con sus compañeros de trabajo.

b. Antecedentes:

Este con el fin de poder saber si el candidato tuvo problemas legales durante la estancia en su anterior trabajo.

2.3.5 Pruebas y Test

Las pruebas y test se utilizan para poder hacer una serie de evaluaciones para luego concluir en una respuesta positiva o negativa.

a. Pruebas psicológicas:

Las pruebas se son de mucha ayuda en el momento de hacer una selección de personal ya que nos permite observar al candidato su personalidad y si este tipo de personalidad se requiere en el puesto a desempeñar.

Existen diversos tipos de pruebas a continuación mencionaremos algunas:

- **Las pruebas de conocimiento:** que nos permite conocer los conocimientos del candidato.
- **Las pruebas de desempeño:** que miden la habilidad de ejecutar ciertas funciones del puesto de trabajo.

- **Las pruebas de respuestas graficas:** que miden las respuestas fisiológicas a determinados situaciones o estímulos.
- **Las pruebas idoneidad:** habilidad que se necesita exactamente para él un puesto de trabajo determinado como un ejemplo se puede hablar de un cajero bancario que se le hace una prueba de aptitud numérica y concentración.

b. Test

Es una prueba psicológica que se realiza a los candidatos para poder medir un comportamiento en una situación dada, tal comportamiento se evalúa por una comparación estadística con el de otros candidatos colocados en la misma situación.

Estos test se clasifican en los siguientes:

- **De ejecución:** donde la persona realiza una cierta cantidad de manipulaciones o también operar ciertos aparatos, como un ejemplo se puede mencionar reunir cubos.
- **De papel y lápiz:** donde las personas responden preguntas, marcan opciones, dibujan, etc
- **Orales:** donde las personas asocian palabras unas con otras.
- **Tiempo:** donde la velocidad y la capacidad juegan un papel importante porque se les pide que respondan en un tiempo determinado y que no fallen.

2.3.6 Entrevista:

Una entrevista es un intercambio de ideas, opiniones, o sugerencias en una conversación que se da entre dos o más personas, las misma que hablan de un tema en específico sobre una cuestión determinada. Dentro de una entrevista se encuentran:

- a. **El entrevistador:** quien es aquella persona que cumple la función de dirigir la entrevista y plantea el tema a tratar haciendo preguntas, éste es quien inicia y termina la entrevista.
- b. **El entrevistado:** es aquella persona que está sujeta a evaluación y se rige a responder al interrogatorio del entrevistador.

2.3.7 Resultados y retroalimentación:

Esta es la etapa final donde se ha seleccionado a un candidato apto para la plaza que existe en la empresa, también se traduce como un resultado final al personal nuevo contratado, de quien se espera idóneo para la empresa y se desempeñe eficiente y eficazmente. una vez que se ha tenido el candidato idóneo se procede a la capacitación integral del nuevo puesto a ocupar y las obligaciones eh instrumentos a usar y metas a cumplir.

2.4 Perfil de un puesto de trabajo:

Un perfil de trabajo es la descripción de un conjunto de tareas y responsabilidades que se asignan dentro de una organización. Sirve para planificar la contratación de personal, la valoración de los puestos y también para evaluar el rendimiento de los colaboradores, se

recomienda tomar en consideración los cuatro aspectos para elaborar un perfil de un puesto de trabajo.

- e. **Analizar el puesto en concreto:** Se debe ser específico, detallar el tipo de cargo y las funciones y tareas claves.

- f. **Descripción del puesto:** Aquí es donde se debe definir la finalidad básica del puesto de trabajo en función de su contribución a los resultados de la organización.

- g. **Función del cargo:** Aquí se especifican las funciones, tareas y actividades incluida en el puesto de trabajo.

- h. **Formación exigida:** es donde se especifican los conocimientos mínimos requeridos para el correcto desempeño del puesto.

2.4.1 Datos de identificación del puesto:

Incluir las informaciones necesarias para la localización correcta dentro de la compañía. No debe faltar:

- a. Nombre
- b. Unidad o departamento al que pertenece
- c. Sección donde se realiza
- d. Número de puestos iguales existentes
- e. Cargo del jefe inmediato
- f. Fecha de realización del análisis
- g. código

III. Hipótesis

La presente investigación no se plantea una hipótesis debido a que es de tipo descriptivo el cual tiene un objetivo claro, de detallar las características más relevantes de la Selección de Personal en micro y pequeñas empresas sector Cevicheria Marisqueria: Caso La Choza del Norte de Chompiras del distrito de Ayacucho 2021.

IV. Metodología

4.1. Diseño de investigación

Este trabajo de investigación es de tipo cuantitativo, descriptivo y no experimental.

- **Es no experimental:** porque no se alteró ni una información.
- **Es cuantitativo:** porque se centran en obtener información a través de herramientas como la encuesta.
- **Es descriptivo:** porque solo se está interesado en describir la situación o caso, bajo el estudio de investigación.

4.2. Población y Muestra

4.2.1 Población:

La población está conformada 24 personas quienes son los trabajadores de la empresa.

Población total	24
------------------------	-----------

4.2.2 Muestra:

La muestra es la misma cantidad de la población ya que por ser menos de 50 personas se considera en su totalidad para la muestra.

varones	13
mujeres	11
Población total	24

4.3. Definición Y Operacionalización De Variables E Indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA
Selección del personal	Se define con proceso de elección de una persona adecuada para un cargo adecuado. La selección de personal es aquella acción o actividad que consiste en elegir siguiendo ciertos parámetros y acciones a las personas más idóneas para ocupar un puesto o cargo vacante en una empresa.	La variable selección de personal se medirá con el instrumento del cuestionario. Que posteriormente se realizara la respectiva interpretación de los mismos y finalmente hacer un plan de mejora para que la empresa lo implemente.	Reclutamiento	• interno	1	Escala De UWES 1. nunca 2. casi nunca 3. a veces 4. casi siempre 5. siempre
				• externo	2	
			Análisis de Solicitudes	• verificación de datos	3	
				Investigación Laboral	• revisión de C.V.	
			• entrevista con el ex jefe		5	
			• antecedentes		6	
			Pruebas y Test	• tipos de pruebas	7	
				• validación de pruebas	8	
			Entrevista	• preliminar	9	
				• de selección	10	
			Resultados y Retroalimentación	• personal contratado	11	

4.4. Técnicas e instrumentos

La técnica que se utilizó para poder recolectar información es la encuesta, y para registrar la información se utilizó como instrumento un cuestionario estructurado por 19 preguntas relacionadas a los aspectos generales de la micro y pequeñas empresas (4), y la variable en estudio: Selección de Personal (15).

4.5. Plan de análisis

Para el plan de análisis de los datos recolectados en la investigación se hizo uso del análisis descriptivo de las variables en estudio; se elaboraron tablas de distribución y gráficos en barras.

Para la elaboración del presente trabajo de investigación se utilizaron los siguientes programas: Microsoft Word: es un procesador de textos de Office 2016, con este software se hizo posible la redacción digital y posteriores modificaciones. Acrobat Reader IX: es un software gratuito que permite leer archivos digitales de extensión PDF, como fue el caso de los antecedentes que se descargaron desde la biblioteca virtual y otros sitios web. Microsoft Excel: Es un programa desarrollado y distribuido por Microsoft, el mismo que fue utilizado para llevar a cabo la tabulación y la elaboración y diseño de las figuras correspondientes a los resultados obtenidos en las encuestas.

4.6. Matriz De Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cómo es la selección del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería: caso la choza del norte de chompiras del distrito de Ayacucho, 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿cómo se realiza el reclutamiento en la selección del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería: caso la choza del norte de chompiras del distrito de Ayacucho, 2021?</p> <p>2. ¿Cómo se realiza el análisis de solicitud en la selección del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería: caso la choza del norte de chompiras del distrito de Ayacucho, 2021?</p> <p>3. ¿Como es la investigación laboral en las micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería: caso la choza del norte de chompiras del distrito de Ayacucho, 2021?</p> <p>4. ¿Como son las pruebas y test en las micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería: caso</p>	<p>Objetivo general Describir la selección del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería: caso la choza del norte de chompiras del distrito de Ayacucho, 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Describir el reclutamiento en la selección del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería: caso la choza del norte de chompiras del distrito de Ayacucho, 2021</p> <p>2. Describir el análisis de solicitud en la selección del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería: caso la choza del norte de chompiras del distrito de Ayacucho, 2021</p> <p>3. Describir la investigación laboral en las micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería: caso la choza del norte de chompiras del distrito de Ayacucho, 2021</p> <p>4. Describir las pruebas y test en las micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería:</p>	<p>Dado que solo se estudia una sola variable no requiere de hipótesis por no contar con relación con otra variable por tal motivo los estudios descriptivos carecen de la misma.</p>	<p>Variable Selección de personal</p> <p>Dimensiones</p> <p>Reclutamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • interno • externo <p>Análisis de solicitud</p> <ul style="list-style-type: none"> • verificación de datos <p>investigación laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • entrevista con el ex jefe • antecedentes <p>pruebas y test</p> <ul style="list-style-type: none"> • tipos de pruebas • validación de pruebas <p>entrevista</p> <ul style="list-style-type: none"> • preliminar • de selección <p>resultados y retroalimentación</p> <ul style="list-style-type: none"> • personal contratado 	<p>Tipo de investigación cuantitativo</p> <p>Nivel de investigación Descriptiva</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Población 24 trabajadores de la empresa a investigar</p> <p>Herramienta Encuesta</p>

<p>la choza del norte de chompiras del distrito de Ayacucho, 2021?</p> <p>5. ¿Como es la entrevista en las micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería: caso la choza del norte de chompiras del distrito de Ayacucho, 2021?</p> <p>6. ¿Como es el resultado y retroalimentación en las micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería: caso la choza del norte de chompiras del distrito de Ayacucho, 2021?</p> <p>7. ¿Como implementar un plan de mejora de la selección del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería: caso la choza del norte de chompiras del distrito de Ayacucho, 2021?</p>	<p>caso la choza del norte de chompiras del distrito de Ayacucho, 2021</p> <p>5. Describir la entrevista en las micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería: caso la choza del norte de chompiras del distrito de Ayacucho, 2021</p> <p>6. Describir el resultado y retroalimentación en las micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería: caso la choza del norte de chompiras del distrito de Ayacucho, 2021</p> <p>7. Elaborar un plan de mejor de 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</p>			
--	--	--	--	--

4.7. Principios éticos:

Los principios éticos son lo que están establecidos en el Código de Ética de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, por lo tanto, se hace constancia que en la presente investigación no se incurrió en violación a los derechos de autor o plagio, dado que los postulados teóricos y antecedentes que se detallan se encuentran debidamente citados.

4.7.1 Protección a las personas: las personas que colaboraran en la investigación, siempre se debe de respetar la dignidad. Este principio no sólo implica que las personas que son sujetos de investigación participen voluntariamente y dispongan de información adecuada, sino también involucra el pleno respeto de sus derechos fundamentales, en particular, si se encuentran en situación de vulnerabilidad.

4.7.2 Cuidado del medio ambiente y biodiversidad: Las investigaciones que involucran el medio ambiente, plantas y animales, deben tomar medidas para evitar daños. Las investigaciones deben respetar la dignidad de los animales y el cuidado del medio ambiente incluido las plantas, por encima de los fines científicos; para ello, deben tomar medidas para evitar daños y planificar acciones para disminuir los efectos adversos y maximizar los beneficios.

4.7.3 Libre participación y derecho a estar informado: Las personas que desarrollan actividades de investigación tienen el derecho a estar bien informados sobre los propósitos y finalidades de la investigación que desarrollan, o en la que participan; así como tienen la libertad de participar en ella, por voluntad propia. En toda investigación se debe contar con la manifestación de voluntad, informada, libre, inequívoca y específica; mediante la cual las personas como sujetos investigados o titular de los datos consiente el uso de la información para los fines específicos establecidos en

el proyecto.

4.7.4 Beneficencia no maleficencia: Se debe asegurar el bienestar de las personas que participan en las investigaciones. En ese sentido, la conducta del investigador debe responder a las siguientes reglas generales: no causar daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios.

4.7.5 Justicia: El investigador debe ejercer un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias para asegurar que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas. Se reconoce que la equidad y la justicia otorgan a todas las personas que participan en la investigación derecho a acceder a sus resultados. El investigador está también obligado a tratar equitativamente a quienes participan en los procesos, procedimientos y servicios asociados a la investigación.

4.7.6 Integridad científica: La integridad o rectitud deben regir no sólo la actividad científica de un investigador, sino que debe extenderse a sus actividades de enseñanza y a su ejercicio profesional. La integridad del investigador resulta especialmente relevante cuando, en función de las normas deontológicas de su profesión, se evalúan y declaran daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación. Asimismo, deberá mantenerse la integridad científica al declarar los conflictos de interés que pudieran afectar el curso de un estudio o la comunicación de sus resultados.

V. Resultados

5.1. Resultados

TABLA 1

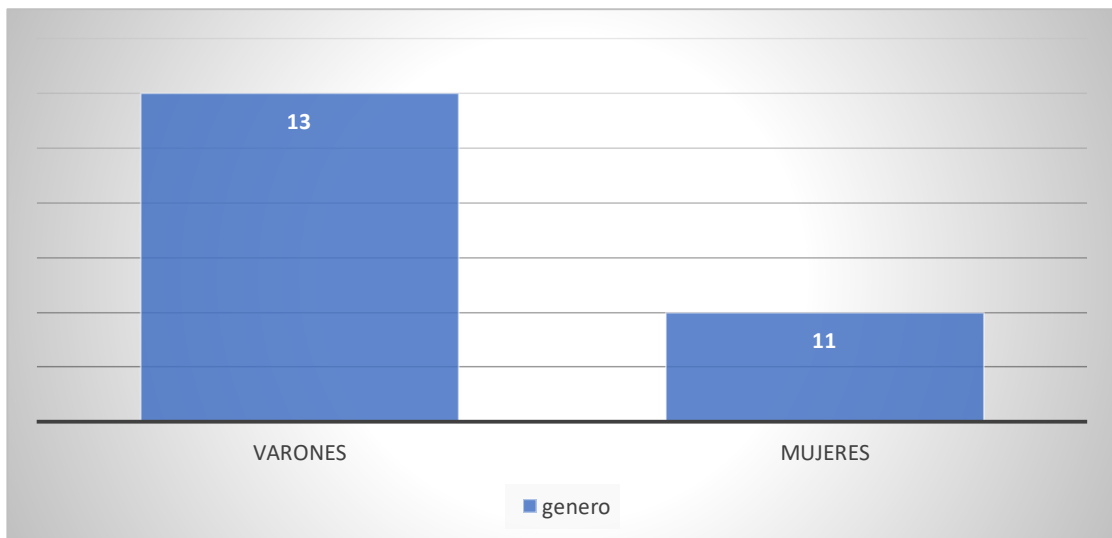
Distribución según sexo

	Alternantita	Frecuencia Absoluta	Porcentaje Relativa
Válido	masculino	13	54%
	femenino	11	46%
	total	24	100%

Fuente: datos de encuesta

Gráfico 1

¿Cuál es su género?



Interpretación: Del total de los trabajadores encuestados se puede apreciar que el 54% de son varones, que viene a ser la mayor parte a diferencia del 46% de las mujeres.

TABLA 2

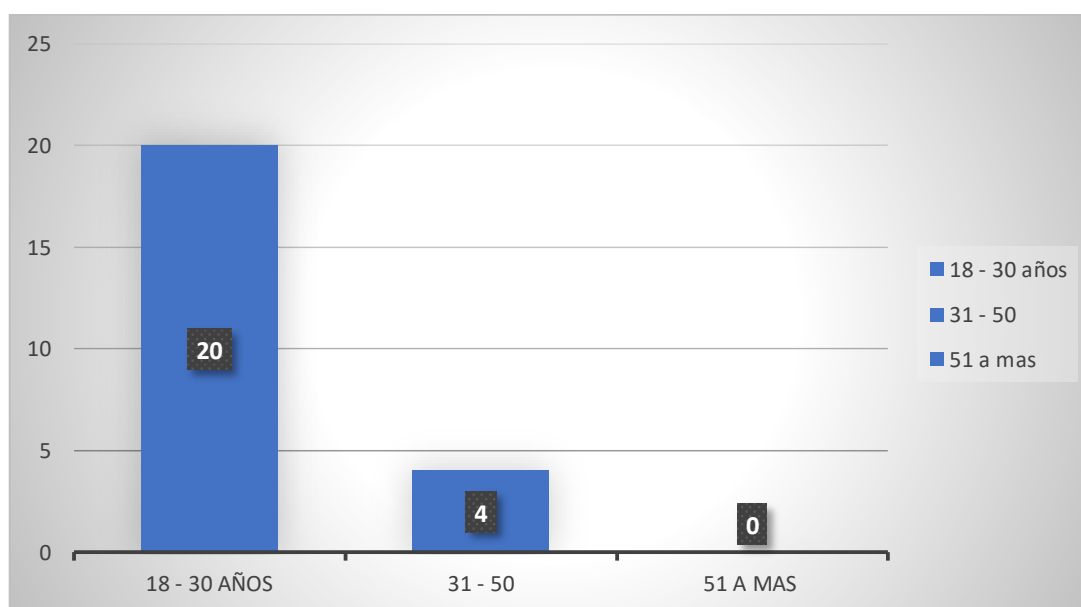
Distribución según edad

	Alternantita	Frecuencia Absoluta	Porcentaje Relativa
	18 - 30 años	20	83%
	31 - 50	4	17%
valido	50 a más años	0	0%
	total	24	100%

Fuente: datos de encuesta

Gráfico 2

¿Qué edad tiene?



Interpretación: Del total de los trabajadores encuestados se puede apreciar que las el 83% de los encuestados se encuentran entre las edades de 18 a 30 años y el 17% se encuentran

entre los 31 a 50 años y no existe trabajador mayor de 50 años.

TABLA 3

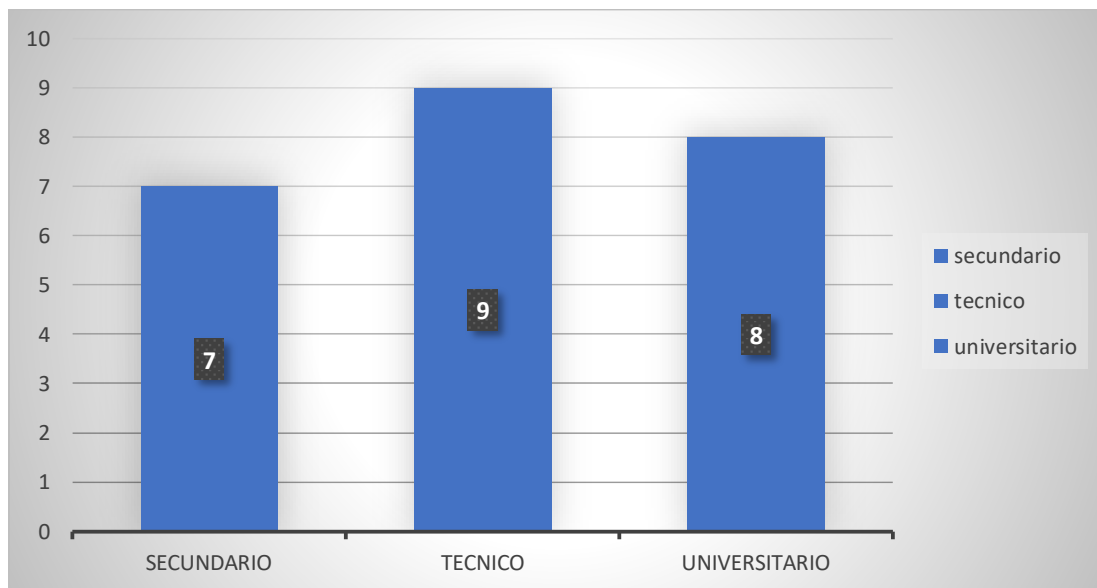
Distribución según grado de instrucción

	Alternantita	Frecuencia Absoluta	Porcentaje Relativa
Válido	Secundaria	7	29%
	Técnico	9	38%
	Universitario	8	33%
	total	24	100%

Fuente: datos de encuesta

GRÁFICO 3

¿Cuál es su grado de instrucción?



Interpretación: Del total de los trabajadores encuestados se puede apreciar que el 29% de los trabajadores tienen estudios secundarios completos, 38% tienen estudios superiores técnicos y 33% son universitarios.

TABLA 4

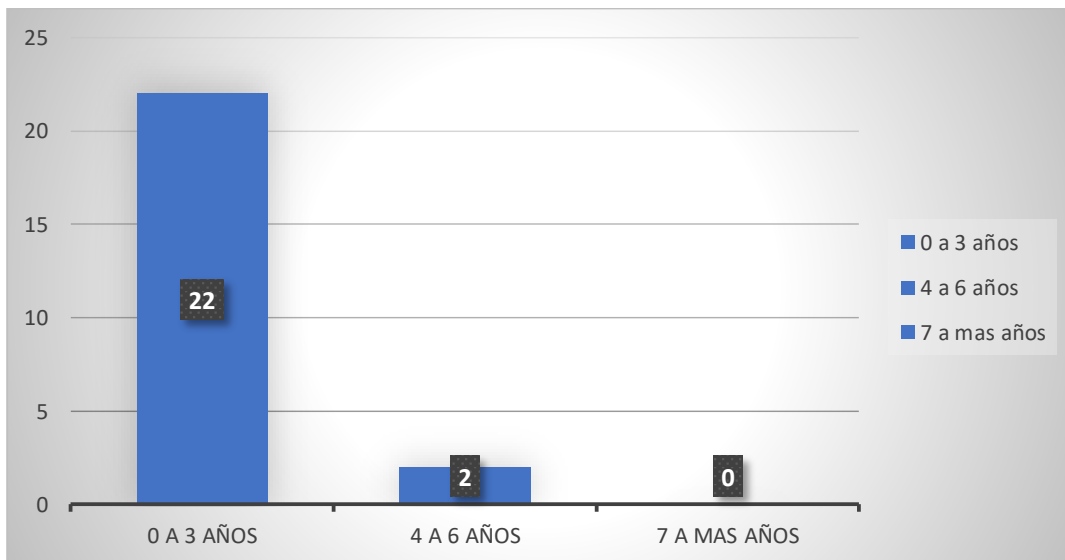
Distribución según tiempo que desempeña en el cargo

	Alternantita	Frecuencia Absoluta	Porcentaje Relativa
Válido	0 – 3 años	22	92%
	4 – 6 años	2	8%
	7 a más años	0	0%
	total	24	100%

Fuente: datos de encuesta

GRÁFICO 4

¿Cuánto tiempo usted desempeña en el cargo?



Interpretación: Del total de los trabajadores encuestados se puede apreciar que el 92% de

los encuestados tienen menos de 3 años trabajando para la empresa y el 8% ya tiene más de tres años trabajando en la empresa.

TABLA 5

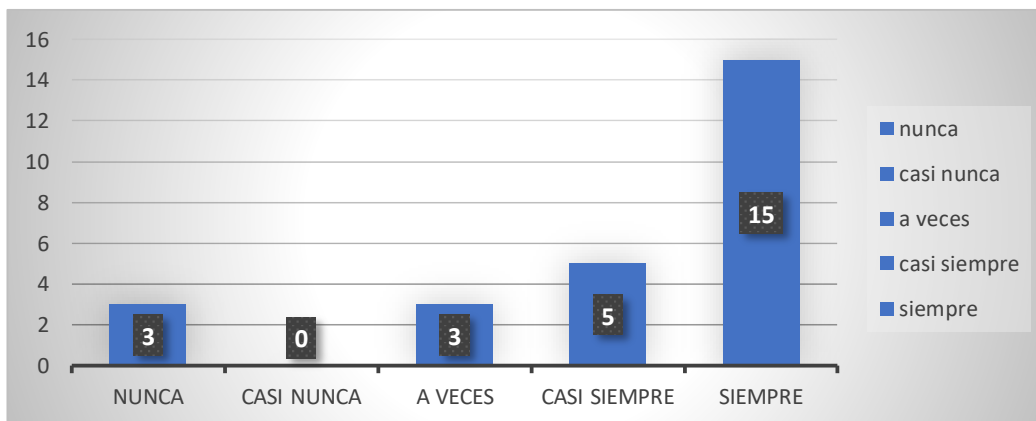
Distribución según continuidad en el puesto de trabajo

	Alternantita	Frecuencia Absoluta	Porcentaje Relativa
Válido	Nunca	3	11%
	Casi nunca	0	0%
	A veces	3	12%
	Casi siempre	5	19%
	Siempre	13	58%
	total	24	100%

Fuente: datos de encuesta

GRÁFICO 5

¿sigues en el puesto de trabajo con el cual has empezado en la empresa?



Fuente propia

Interpretación: Del total de los trabajadores encuestados se puede apreciar que el 58% de los encuestados mencionan que aún siguen trabajando en sus puestos iniciales, el 19%

menciona que casi siempre han estado en su puesto, el 12% menciona que a veces se mantienen en sus puestos de trabajo y el 3% misiona que nunca se han mantenido en sus puestos de trabajo.

TABLA 6

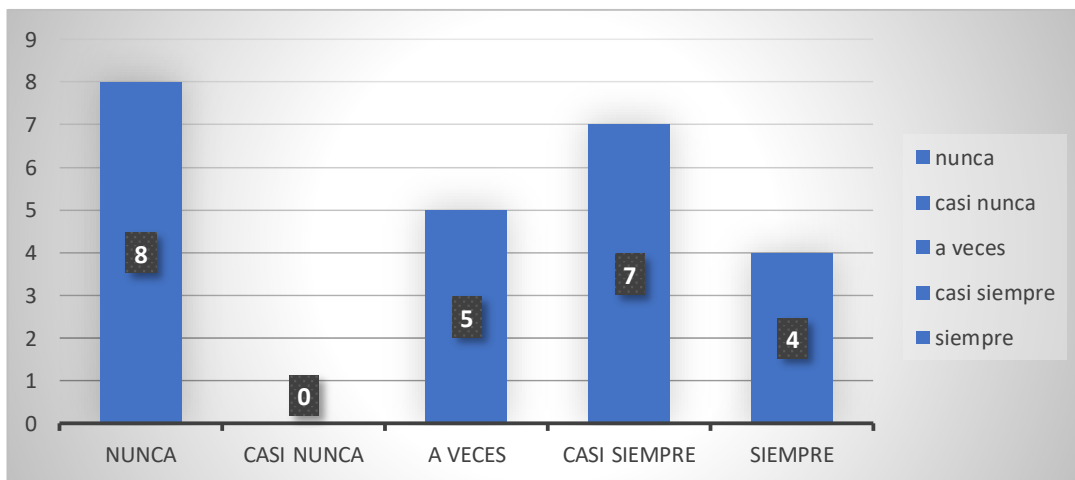
Distribución según ocupación de otro cargo

	Alternantita	Frecuencia Absoluta	Porcentaje Relativa
valido	Nunca	8	33%
	Casi nunca	0	0%
	A veces	5	21%
	Casi siempre	7	29%
	Siempre	4	17%
	Total	24	100%

Fuente: datos de encuesta

GRÁFICO 6

¿has ocupado algún otro cargo desde que ingresaste?



Interpretación: Del total de los trabajadores encuestados se puede apreciar que el 33% de

los encuestados mencionan de nunca ocuparon otros puestos de trabajo en, el 29% menciona que casi siempre han ocupado otros puestos, el 21% menciona que a veces cubren otros puestos de trabajo y el 17% menciona que siempre cubren otros puestos de trabajo.

TABLA 7

Distribución según conocimiento sobre convocatorias vigentes

	Alternantita	Frecuencia Absoluta	Porcentaje Relativa
valido	Nunca	7	29%
	Casi nunca	5	21%
	A veces	5	21%
	Casi siempre	3	12%
	Siempre	4	17%
	Total	24	100%

Fuente: datos de encuesta

GRÁFICO 7

¿sabes si cuando lanzan las convocatorias primero las publican internamente? (primero se les hace saber a los trabajadores)



Interpretación: Del total de los trabajadores encuestados se puede apreciar que el 29% de

los encuestados mencionan de nunca se enteran de los nuevos puestos de trabajo, 21% mencionan que casi nunca, 21% mencionan que a veces, 12% mencionan que casi siempre y 17% si se enteran de los nuevos puestos de trabajo.

TABLA 8

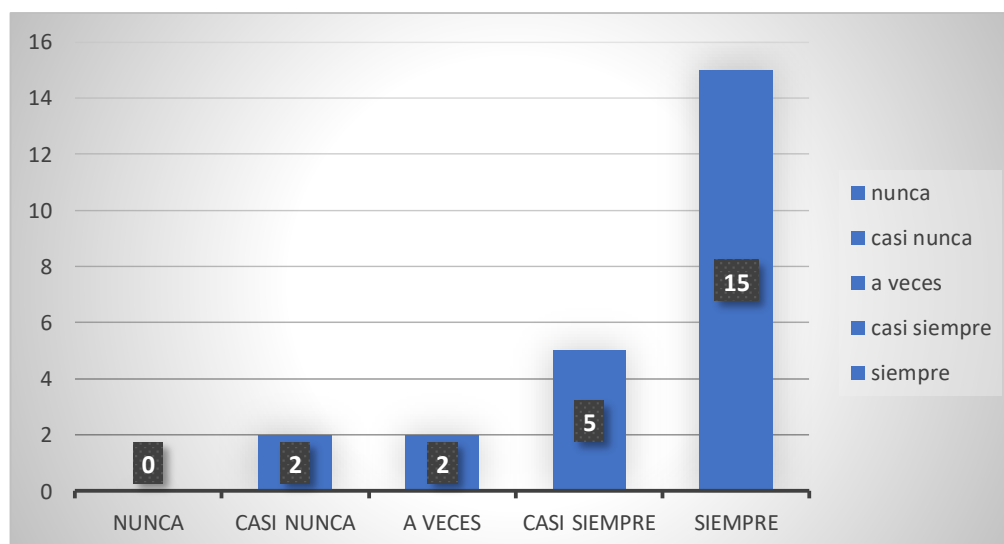
Distribución según descripción del trabajo

	Alternantita	Frecuencia Absoluta	Porcentaje Relativa
valido	Nunca	0	0%
	Casi nunca	2	8%
	A veces	2	8%
	Casi siempre	5	21%
	Siempre	15	63%
	Total	24	100%

Fuente: datos de encuesta

GRÁFICO 8

¿La descripción del trabajo era clara y comprensible?



Fuente propia

Interpretación: Del total de los trabajadores encuestados se puede apreciar que 63%

menciona que, si era clara la descripción del trabajo, el 21% menciona que casi siempre, el 8% menciona que a veces y finalmente el 8% menciona que casi nunca fue comprensible la descripción del trabajo.

TABLA 9

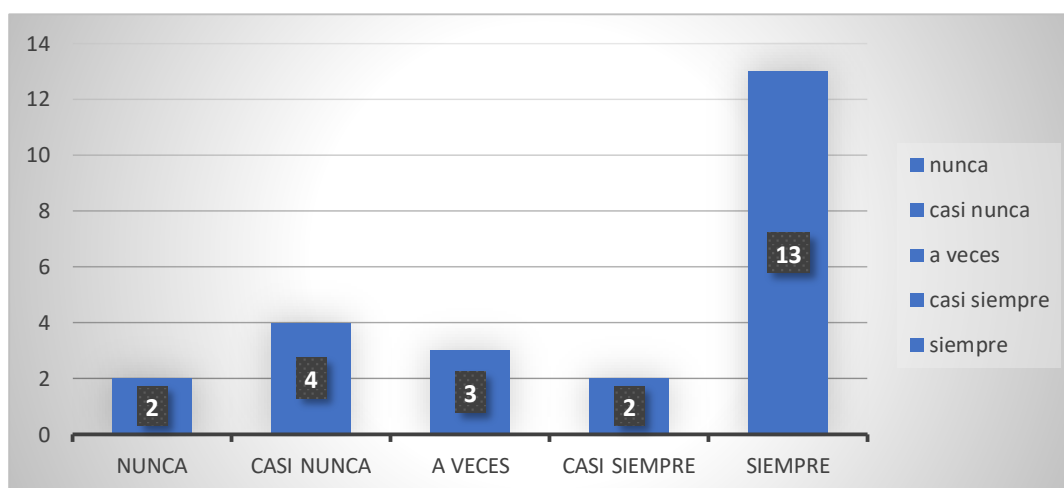
Distribución según presentación de documentos

	Alternantita	Frecuencia Absoluta	Porcentaje Relativa
valido	Nunca	2	8%
	Casi nunca	4	17%
	A veces	3	13%
	Casi siempre	2	8%
	Siempre	13	54%
	Total	24	100%

Fuente: datos de encuesta

GRÁFICO 9

¿Al momento de presentar tus documentos presentaste todos los requisitos?



Interpretación: Del total de los trabajadores encuestados se puede apreciar que el 54% de los encuestados mencionan que siempre entregan sus documentos cuando se presentan a un

trabajo, el 17 % menciona que casi nunca entrega sus documentos, el 13 % menciona que a veces, el 2% menciona que casi siempre entrega y finalmente el 2% menciona que no entrego documento alguno.

TABLA 10

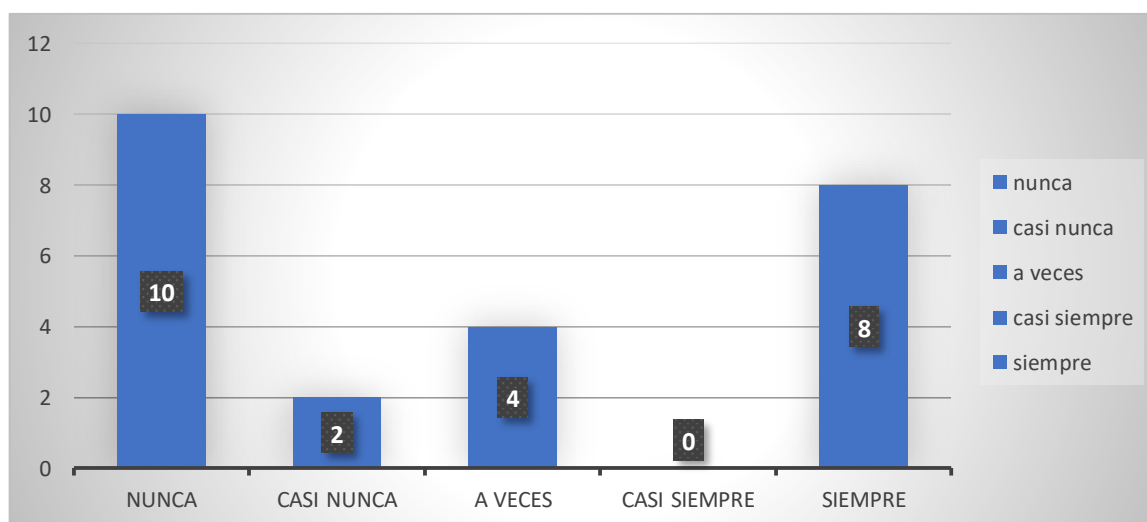
Distribución según verificación de datos

	Alternantita	Frecuencia Absoluta	Porcentaje Relativa
valido	Nunca	10	42%
	Casi nunca	2	8%
	A veces	4	17%
	Casi siempre	0	0%
	Siempre	8	33%
	Total	24	100%

Fuente: datos de encuesta

GRÁFICO 10

¿al momento de presentar tu C.V. sabes si han revisado correctamente tus datos y demás informaciones?



Fuente propia

Interpretación: Del total de los trabajadores encuestados se puede apreciar que el 42% de los encuestados afirma que nunca supieron si han revisado correctamente sus documentos, el 36% afirma que siempre revisan los documentos, el 17 dice a veces y finalmente el 8% casi nunca.

TABLA 11

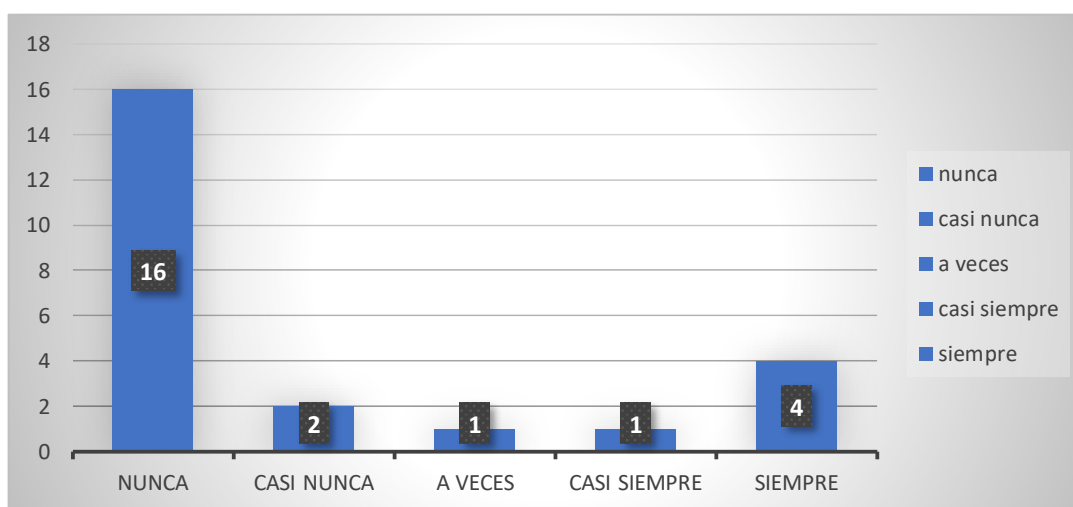
Distribución según investigación laboral

	Alternantita	Frecuencia Absoluta	Porcentaje Relativa
valido	Nunca	16	67%
	Casi nunca	2	8%
	A veces	1	4%
	Casi siempre	1	4%
	Siempre	4	17%
	Total	24	100%

Fuente: datos de encuesta

GRÁFICO 11

¿sabe ud. si se han comunicado con sus anteriores jefes para consultar sobre su desempeño laboral?



Interpretación: Del total de los trabajadores encuestados se puede apreciar que el 67% de los encuestados mencionan que nunca se han comunicado con sus anteriores jefes para pedir referencias, el 17% afirma que sí, el 8% mencionan que casi nunca, el 4% a veces y el 1% restante menciona que casi siempre se comunican con sus anteriores jefes para sus referencias.

TABLA 12

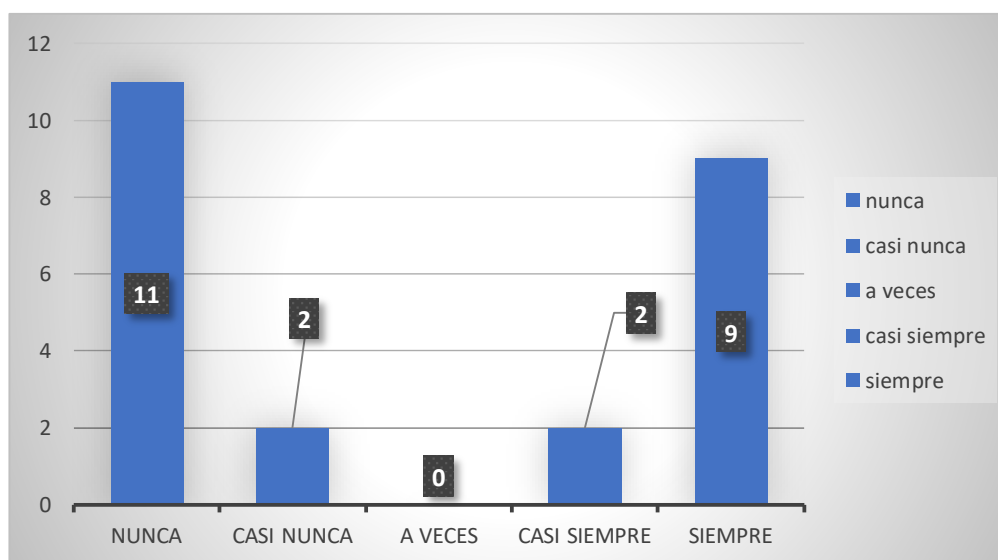
Distribución según verificación de antecedentes

	Alternantita	Frecuencia Absoluta	Porcentaje Relativa
valido	Nunca	11	46%
	Casi nunca	1	4%
	A veces	0	0%
	Casi siempre	2	8%
	Siempre	9	38%
	Total		24

Fuente: datos de encuesta

GRÁFICO 12

¿sabe ud si antes de ingresar al puesto han verificado todos sus antecedentes?



Interpretación: Del total de los trabajadores encuestados se puede apreciar que el 46% de los encuestados mencionan que nunca le han hecho la verificación de sus antecedentes, el 8% menciona que casi nunca, el 8% menciona que casi siempre hace la verificación, y 38% restante señala que si hicieron la verificación de los antecedentes.

TABLA 13

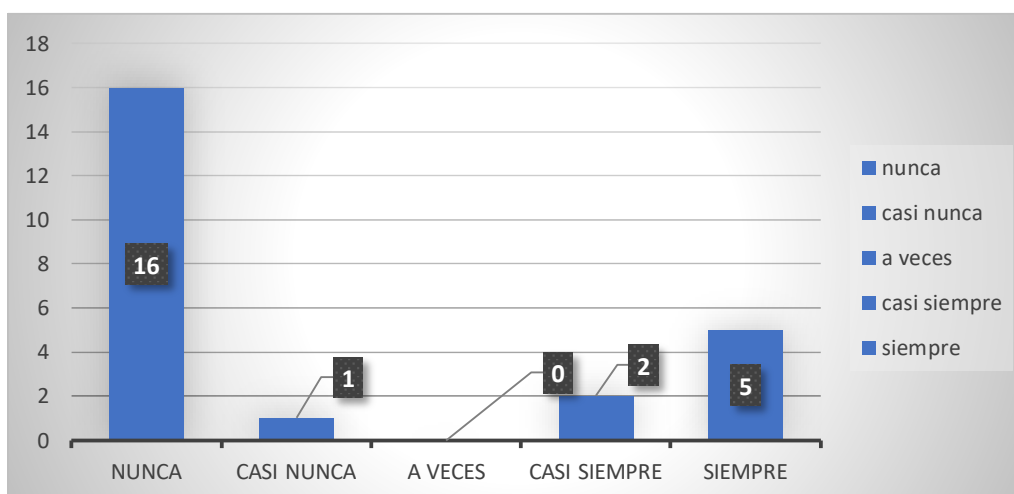
Distribución según prueba escrita o práctica

	Alternantita	Frecuencia Absoluta	Porcentaje Relativa
valido	Nunca	16	67%
	Casi nunca	1	4%
	A veces	0	0%
	Casi siempre	2	8%
	Siempre	5	21%
	Total	24	100%

Fuente: datos de encuesta

GRÁFICO 13

¿le han tomado algún examen escrito o práctico en el proceso de selección?



Interpretación: Del total de los trabajadores encuestados se puede apreciar que el 67% de los encuestados mencionan que nunca le han pedido pasar por examen práctico o escrito, el 21% menciona que siempre lo han evaluado el 8% menciona que casi siempre y finalmente el 45 menciona que casi nunca paso algún examen cabe resaltar que si respondieron en casi significa que si pasaron algún tipo de evaluación.

TABLA 14

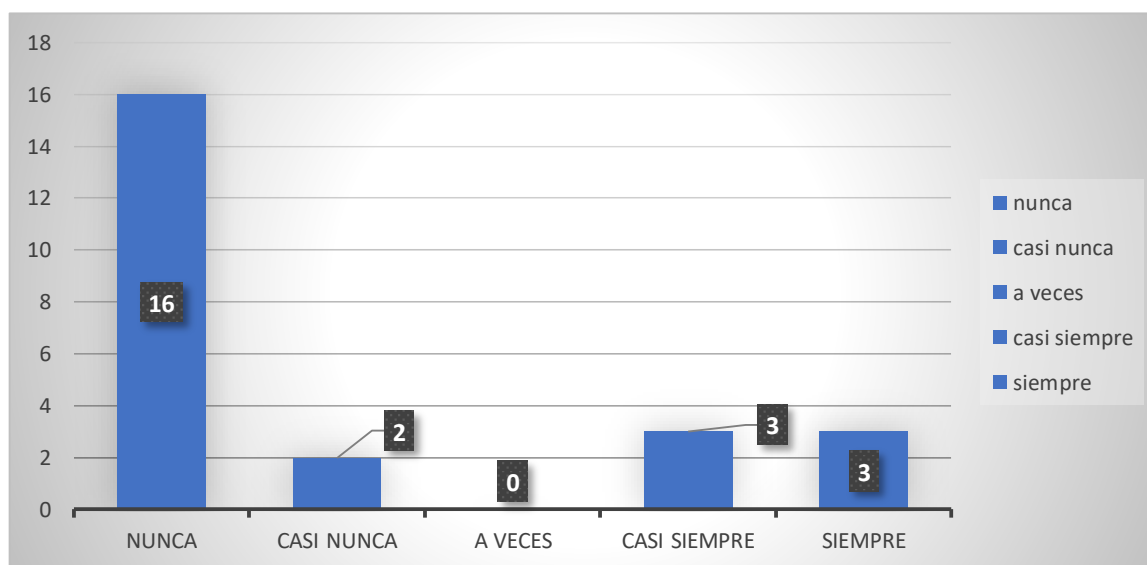
Distribución según respuesta a las pruebas

	Alternantita	Frecuencia Absoluta	Porcentaje Relativa
valido	Nunca	16	67%
	Casi nunca	2	8%
	A veces	0	0%
	Casi siempre	3	12%
	Siempre	3	13%
	Total		24

Fuente: datos de encuesta

GRÁFICO 14

¿pudo responder adecuadamente dicho examen?



Interpretación: Del total de los trabajadores encuestados se puede apreciar que el 67% de los encuestados mencionan que nunca le han hecho alguna evaluación el 8% menciona que casi nunca tuvieron un examen, 12% menciona que casi siempre o tuvieron como un tipo de examen, y finalmente el 13% menciona que si pasaron por un tipo de examen.

TABLA 15

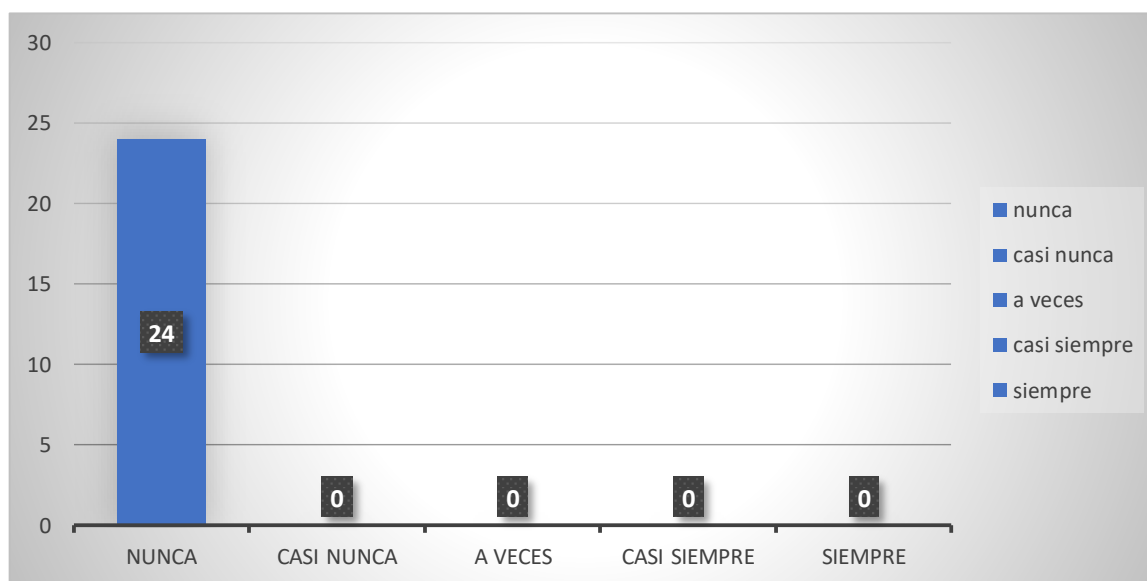
Distribución según prueba de test

	Alternantita	Frecuencia Absoluta	Porcentaje Relativa	
valido	Nunca	24	100%	
	Casi nunca	0	0%	
	A veces	0	0%	
	Casi siempre	0	0%	
	Siempre	0	0%	
	Total		24	100%

Fuente: datos de encuesta

GRÁFICO 15

¿le han realizado algún examen de test durante el proceso de selección?



Fuente propia

Interpretación: Del total de los trabajadores encuestados se puede apreciar que el 100% de los encuestados mencionan que no se les realizó el examen de test psicológico.

TABLA 16

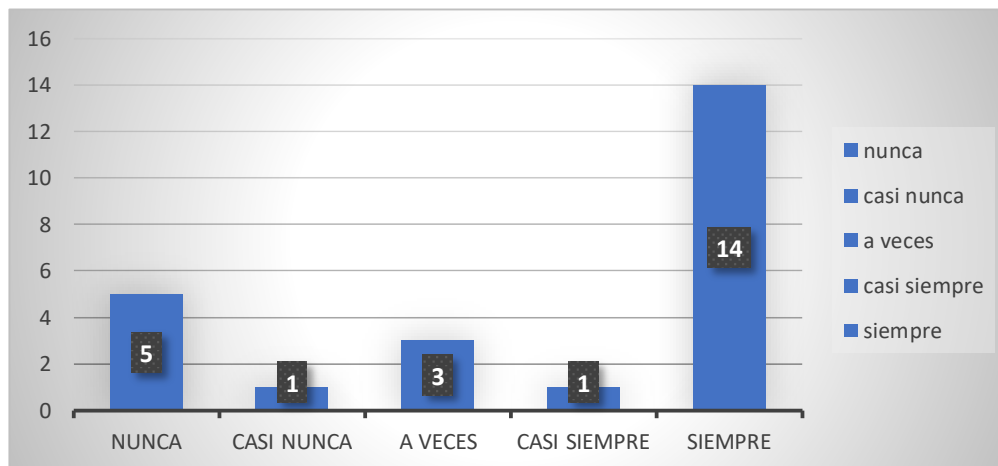
Distribución según desenvolvimiento en la entrevista

	Alternantita	Frecuencia Absoluta	Porcentaje Relativa
valido	Nunca	5	21%
	Casi nunca	1	4%
	A veces	3	13%
	Casi siempre	1	4%
	Siempre	14	58%
	Total		24

Fuente: datos de encuesta

GRÁFICO 16

¿Durante la entrevista pudo hablar sobre sus habilidades, experiencias y objetivos profesionales?



Interpretación: Del total de los trabajadores encuestados se puede apreciar que el 58% de los encuestados mencionan que durante la entrevista se han podido expresar acerca de sus expectativas habilidades y experiencias, el 21% menciona que no pueden expresarse, el 13%

menciona que a veces o que solo se pudo explicar un poco, el 4% menciona que casi nunca o no pudo, y el 4% restante mención que se pudo explicar, pero solo un poco.

TABLA 17

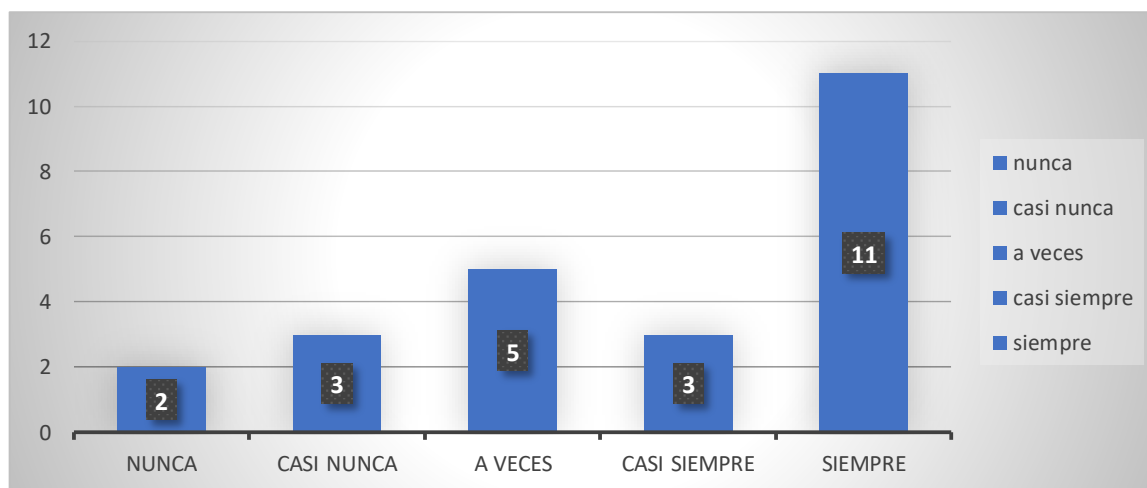
Distribución según explicación de los detalles del trabajo

	Alternantita	Frecuencia Absoluta	Porcentaje Relativa
valido	Nunca	2	8%
	Casi nunca	3	12%
	A veces	5	21%
	Casi siempre	3	13%
	Siempre	11	46%
	Total	24	100%

Fuente: datos de encuesta

GRÁFICO 17

¿el reclutador explicó claramente los detalles del trabajo?



Interpretación: Del total de los trabajadores encuestados se puede apreciar que el 46% de los encuestados mencionan que siempre fueron claro en la descripción del trabajo, el 21% menciona que a veces o que solo un poco, 13% menciona que casi siempre o les fue un poco

más claro, el 12% menciono que casi nunca o solo un poco o no fueron muy claros, y finalmente el 8% menciono que no fueron claros con la explicación del trabajo a realizar.

TABLA 18

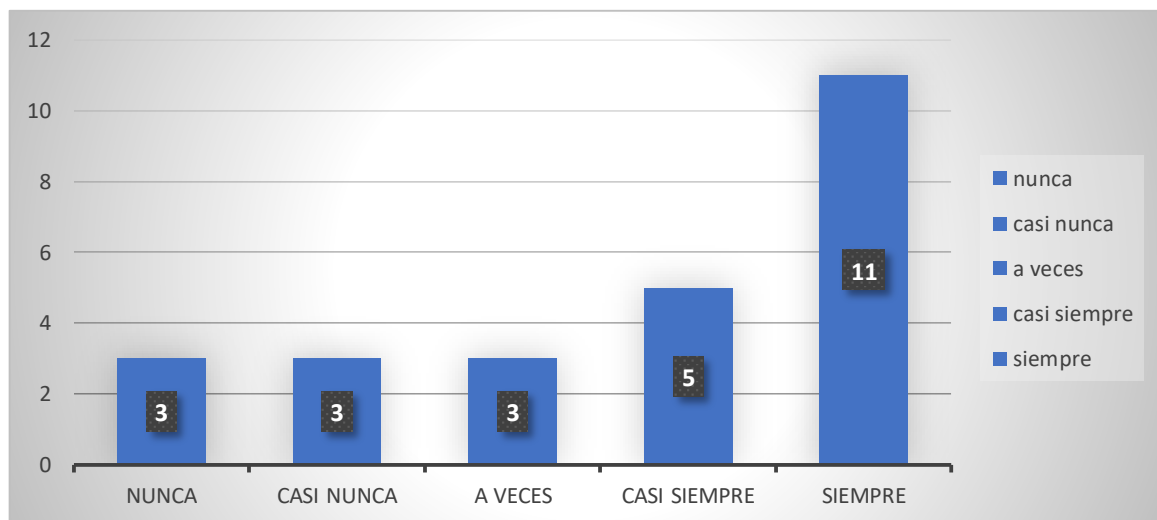
Distribución según tiempo de respuesta de los resultados

	Alternantita	Frecuencia Absoluta	Porcentaje Relativa
valido	Nunca	3	12%
	Casi nunca	3	12%
	A veces	3	12%
	Casi siempre	5	20%
	Siempre	13	44%
	Total	24	100%

Fuente: datos de encuesta

GRÁFICO 18

¿siempre publican y se comunican en corto tiempo después de la entrevista?



Interpretación: Del total de los trabajadores encuestados se puede apreciar que el 44% de los encuestados mencionan siempre fue corto el plazo de respuesta o que simplemente les

respondieron ese momento, 20% afirma que demoraron un poco pero también fue corto el 12% en el caso de, casi nunca y a veces el tiempo se alargó un poco más y el 12% menciona que fue muy largo el tiempo de respuesta.

TABLA 19

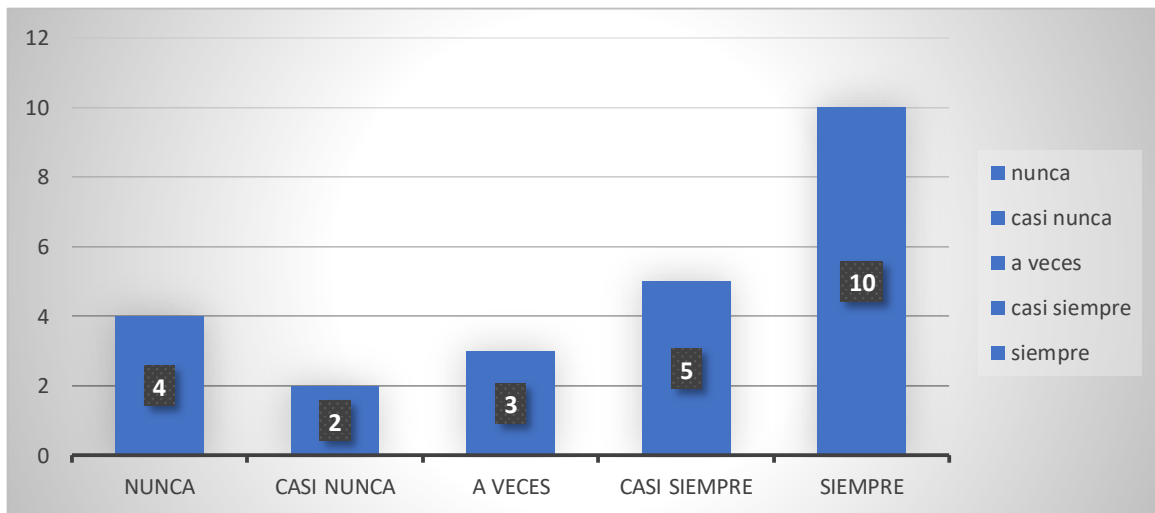
Distribución según capacitación previa del trabajo

	Alternantita	Frecuencia Absoluta	Porcentaje Relativa
valido	Nunca	4	17%
	Casi nunca	2	8%
	A veces	3	12%
	Casi siempre	5	21%
	Siempre	10	42%
	Total	24	100%

Fuente: datos de encuesta

GRÁFICO 19

¿Cuándo ingresaste al trabajo te dieron una capacitación previa del trabajo a realizar?



Fuente propia

Interpretación: Del total de los trabajadores encuestados se puede apreciar que el 42% de los encuestados mencionan si se les dio una capacitación o una retroalimentación una vez seleccionados para el puesto, 21% menciona que, si se les dio una previa indicación, 17% afirma no haber recibido dicha capacitación, 12% menciona que solo recibió indicación o no fue suficiente y finalmente 8% que dice no haber recibido mucha información.

5.2. Análisis De Resultados

Análisis de resultado respecto a los datos generales los trabajadores de la cevichería Marisquería la choza Del Norte de Chompiras

- a. Del total de los trabajadores encuestados se observa que el 83% tienen entre 18 a 30 años; el 54% son del sexo masculino, 38% cuentan con estudios técnicos y finalmente el 92% de los encuestados tiene menos de 3 años trabajando en la **empresa (ver Gráfico 01, 02, 03 y 04)**
- b. En cuanto al **reclutamiento** se puede observar que cuando se abre la necesidad de un nuevo personal para un área, lo primero que se hace es buscar fuera de la empresa, ya que los trabajadores en su mayoría no están enterados del nuevo puesto y no pueden postular al mismo si es que ellos pueden cubrir los requisitos mínimos, ya que se puede apreciar que un 29% de los trabajadores desconocen la existencia de nuevos puestos de trabajo. También se puede apreciar que no todo es desconocimiento, ya que un 17% de los trabajadores no solo están en sus puestos de trabajo si no que llegan a cubrir otras áreas por lo que eso favorece a la empresa, salvo de una minoría que sigue en su puesto de trabajo desde que entro a la empresa.
- c. En cuanto a el **análisis de solicitud** se puede apreciar que la gran mayoría de

los trabajadores presentaron sus documentos correctamente, pero no todo cumplieron con ese requisito principal ya que hay un porcentaje mínimo, pero considerable de trabajadores que no llegaron a presentar dichos documentos. Una vez que se tiene los documentos en mano se hace la respectiva evaluación para lo cual las encuestas muestran que un 42% desconocen si realmente se han revisado correctamente los documentos presentados, por tal razón se corre el riesgo que se pueda enfrentar a una falsificación de documentos.

- d. En cuanto a la **investigación laboral** se puede apreciar en las encuestas que un 67% opina que nunca han preguntado por su desempeño en a sus jefes anteriores, sin embargo, un 21% afirma que si, por lo que se puede apreciar que la investigación de los antecedentes laborales es muy pocos, pero son necesarios, pero no se han realizado en su totalidad.
- e. En cuanto a la **pruebas y test** se puede apreciar que el 67% de las personas que trabajan no han pasado por un examen práctico de conocimiento y muestra que el 100% de los encuestados no han pasado por un examen de test psicológico, por lo que de alguna manera esto tiene un impacto en el trabajador. Solo a un pequeño grupo se le ha hecho los exámenes prácticos.
- f. En cuanto a la **entrevista** se aprecia la opinión de los trabajadores que en su mayoría han podido desenvolverse y han podido explayarse sobre sus experiencias, objetivos y habilidades por lo que da un mayor respaldo al momento de contratar al personal, pero hay un porcentaje pequeño pero significativo de 21% que no pudo desenvolverse bien en el momento de la entrevista.
- g. En cuanto a los **resultados y retroalimentación** se puede observar que en cuanto a la respuesta de los resultados en un 44% opinan que fue rápido la

respuesta, pero también una minoría menciona que fue muy larga la espera de la respuesta, también se tiene en consideración la parte de la retroalimentación donde también tiene un rol importante el capacitador o aquella persona que está encargada de recibir al nuevo personal, ya que un papel importante que cumple ellos es retroalimentar, guiar al nuevo trabajador de la empresa, para que este se pueda ubicar rápidamente y adecuarse al trabajo, por lo que en la encuesta se observa que el 42% de los encuestados mencionan que si ha recibido dicha capacitación de su lugar de trabajo, pero una minoría menciona que no han recibido alguna capacitación siendo un 17% que es un porcentaje considerable.

5.3. Plan de mejora

5.3.1. datos generales:

Nombre o razón social: La Choza del norte de Compiras

Dirección: Urbanización Mariscal Cáceres Mz “I” lote 19

Nombre del representante: Justino Vallejo Champi

5.3.2. Misión

Somos una empresa comprometidos con nuestros clientes ofreciendo una gran variedad e innovadores platillos al gusto del cliente, donde se refleja la frescura, la calidad y el buen ambiente buscando siempre cumplir con todas las expectativas del cliente.

5.3.3. Visión

Ser el mejor restaurante a nivel regional y nacional y ser reconocidos por nuestros clientes como un restaurante de prestigio en comida marina y criolla, en donde nuestro compromiso es satisfacer las expectativas.

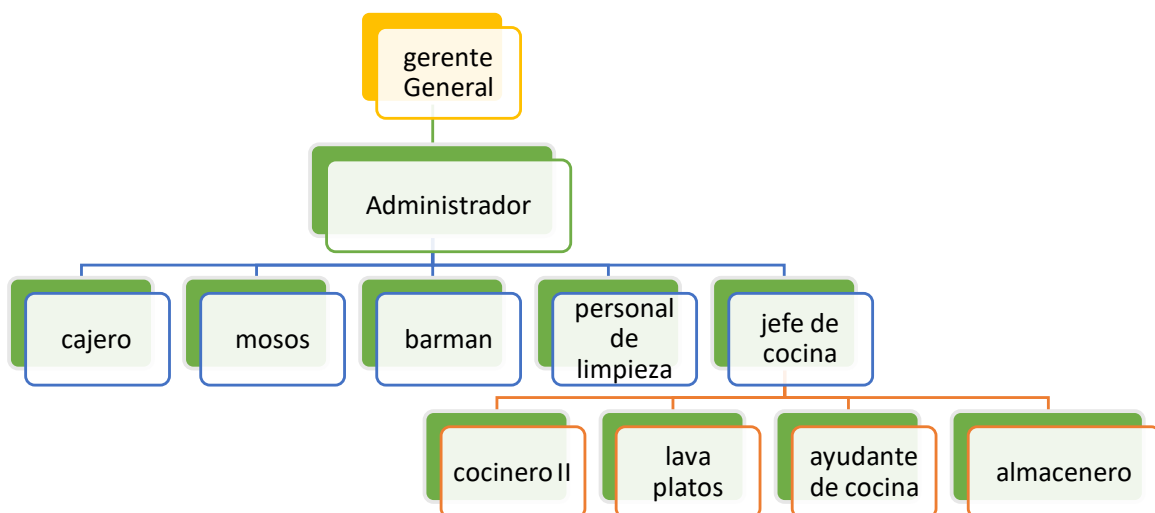
5.3.4. Objetivos

- Ofrecer un buen servicio y calidad en la presentación de los platillos y que se caractericen por la excelencia y marquen la diferencia de la competencia.
- Contar con los mejores trabajadores conocedores de su trabajo.
- Ser reconocido como el mejor restaurante en mariscos y criollos de la región.
- Que los trabajadores sean capaces de poder asumir cualquier otro cargo.

5.3.5. Productos y Servicios

- Show artísticos y grupos musicales
- Toda comida en marisco
- Comida extranjera Sushi
- Cabrito a la norteña

5.3.6. Organigrama de la empresa



5.3.7. Descripción de funciones

Cargo	Gerente General
Perfil	Carrera Profesional De Administración De Empresas Turísticas Y Hoteleras, Administración De Empresas Cursos o especialización en gestión de restaurantes y bares
Funciones	Ejecución de todas las otras funciones, pensando siempre no solo en el cumplimiento de objetivos de los inversionistas sino también en las necesidades y preferencias del cliente

Cargo	Administrador
Perfil	Carrera Profesional De Administración De Empresas Turísticas Y Hoteleras, Administración De Empresas
Funciones	se ocupa principalmente de administrar el servicio del restaurante, incluyendo las planificaciones y administración del personal, compra, almacenaje y venta de los productos y servicios, control contable financiero.
Cargo	Cajero
Perfil	Carrera Profesional De Administración De Empresas Turísticas Y Hoteleras, Administración De Empresas Cursos o especialización en gestión de restaurantes y bares
Funciones	Administrar y procesar los pagos, por tanto, debe de tener conocimientos en y habilidades que le permitan ofrecer un buen servicio de calidad, ser amigable, cortés y profesional a la hora de tratar a los clientes. Apertura y cierre de caja, facturar y proceso de

	cobro.
--	--------

Cargo	Barman
Perfil	Experiencia en la preparación de bebidas alcohólicas y no alcohólicas. Grado técnico en bar tender
Funciones	Preparar, elaborar, y servir las bebidas a los clientes,

Cargo	Mozo
Perfil	Conocedor en atención al cliente eficiente y eficaz
Funciones	Presentar la carta del establecimiento, dominio en conocimiento de los productos y servicios de la empresa. recibir solicitudes, pedidos y atender al cliente conforme a sus necesidades.

Cargo	Personal de limpieza
Perfil	Adecuado conocimiento de limpieza y orden en la sala de recepciones (limpiar el polvo, barrer aspirar, limpiar salidas de aire del techo, limpiar los servicios, etc).
Funciones	Cumplir con los protocolos de limpieza y desinfección de las áreas de trabajo.

Cargo	Jefe de cocina
Perfil	Chef con experiencia y dominio en la cocina y su organización del mismo.
Funciones	Gestionar el orden de la cocina, desde horarios, perfiles de colaboradores, posibles imprevistos, supervisar las actividades durante la hora de servicio.

Cargo	Cocinero II
Perfil	Chef con experiencia y dominio en la cocina y su organización del mismo.
Funciones	Gestionar el equipo y la distribución de las tareas, apoyo y dirección en la elaboración de los platillos.

Cargo	Ayudante de cocina
Perfil	Chef con o sin experiencia y dominio en la cocina y su organización del mismo.
Funciones	Colaboran en la elaboración de los platillos juntos con los chefs realizando las tareas básicas.

Cargo	Almacenero
--------------	-------------------

Perfil	Con experiencia y dominio en almacenamientos de producto perecibles y no perecibles.
Funciones	Gestionar los recursos materiales de acuerdo a la planificación y organización, asegurando el abastecimiento constante y calidad de éstos al proceso productivo.

VI. Conclusiones

6.1. Conclusiones:

Las principales características de selección de personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería: caso la choza del norte de Chompiras del distrito de Ayacucho, son las siguientes:

- Manifiestan poco interés respecto a las entrevistas, no motivan a que el trabajador ascienda a nuevos puestos de trabajo por la desinformación que hay, no dan mucha importancia por indagar los antecedentes laborales de los postulantes, baja valoración y documentación en la elección de los candidatos, no se les realiza pruebas de conocimiento, test psicológicos, carencia respecto a la contratación del personal y finalmente se tiene un poco de deficiencia al momento de retroalimentar al nuevo trabajador sobre su puesto de trabajo.

Como conclusión final se describe que la empresa La Choza del Norte De Chompiras, no cumple en su totalidad con los procesos que se debe de realizar en la Selección de Personal por lo que como resultado no se da el buen desempeño laboral, ya que se corre el riesgo de que el personal que está en las distintas áreas no cumpla efectiva y eficazmente sus labores asignadas.

6.2. Recomendaciones

Es importante tener a la persona adecuada en un lugar correcto por ello los aspectos importantes para una contratación efectiva es encontrar colaboradores que tengas conocimientos específicos que requiere el puesto de trabajo y rasgos de personalidad acordes con la cultura y clima de la empresa u organización, esto

contribuirá a reducir la rotación del personal, optimizar el crecimiento de la empresa y obtener una buena recompensa a nivel económico que realizas por trabajador, recuerda que las emociones se contagian por tal razón es vital para la empresa evaluar a profundidad, aspectos que permitan determinar, que personas tiene un perfil armónico con los valores corporativos de la empresa ya que en gran medida de este factor, depende de tus colaboradores disfruten el trabajo y desean quedarse para crecer con la compañía.

Dado una pequeña instrucción se recomienda lo siguiente: la selección de personal es un tema muy importante en una empresa por que permitirá que por que dependerá de esta herramienta el futuro de la empresa ya que recuerda que cuanto más rotan los empleados o trabajadores más gastos genera.

Para poder escoger bien al talento humano se recomienda como mínimo llevar a cabo estas 6 variables que se estudiaron o se mencionaron anteriormente como son: reclutamiento, análisis de solicitud, investigación laboral, pruebas y test, entrevista y finalmente resultados y retroalimentación.

Con estas recomendaciones quiero indicar que antes de caer en el error de vincular laboralmente a una persona sin que cumpla el perfil que necesita guiándose por afinidades y emociones, recuerda que el costo de una mala contratación puede ascender al doble de un salario anual de una persona entre otras complicaciones.

Referencias bibliográficas

- ¿Qué es y cómo hacer una selección de personal? (n.d.). Retrieved April 10, 2021, from <https://www.questionpro.com/blog/es/seleccion-de-personal/>
- Arias, Q. M. N. (2018). Caracterización de la gestión de calidad bajo el proceso de selección del personal en las micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro venta minorista de productos textiles (Boutiques) del distrito de Huaraz, 2016. *Universidad Católica Los Angeles de CHimbote*.
- Cervantes, L., Vicerrector, L., Manrique, J. L., Carlos, J., Palacios, C., Fernando, E., Ganoza, H., Dany, E., Robles, A., Armando, I., Cuyutupac, G., Pulido, V., Jorge, C., Escobar, G., Tume, C. O., Rosario, Y., Sánchez, G., Raúl, V., Pino, M., ... Alfaro, V. (2019). *Universidad Inca Garcilaso de la Vega Colaboradores*. 1–71. www.uigv.edu.pe/posgrado
- Conozca las nuevas tendencias de reclutamiento en el mundo | Recursos Humanos | Apuntes empresariales | ESAN. (n.d.). Retrieved April 4, 2021, from <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/05/conozca-las-nuevas-tendencias-de-reclutamiento-en-el-mundo/>
- El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). (2012). *Pensamiento & Gestión*, 32, 83–114.
- Elvira, M., & Dávila, A. (2005). Cultura y administración de Recursos Humanos en América Latina. *Cultura y Administración de Recursos Humanos En América Latina*, 1(5), 28–45.
- En, L., Industrial, P., Personal, S. D. E., & Laboral, Y. D. (2015). *"Selección De Personal Y Desempeño Laboral"*.
- Farfan Delgado, 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>
- La importancia del proceso de reclutamiento y selección en una empresa*. (n.d.). Retrieved May 7, 2021, from <https://blog.peoplenext.com.mx/la-importancia-del-proceso-de-reclutamiento-y-seleccion-en-una-empresa>
- Manco Cuya, C. (2018). Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016. *Universidad César Vallejo*.
- Rojas Reyes, R. R., & Vilchez Paz, S. B. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús-Lima ,enero 2018. *Universidad Norbr Wiener*, 94.
[http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO - Rojas Reyes%2C Ruth Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO-RojasReyes%2CRuthRosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Yana, A. y, & Quispe, P. (2018). Universidad Nacional Del Altiplano Monografías : *Tesis*, 105.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12303/Yana_Aydee_Quispe_Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ματινα. (2019). No TitleEΛENH. *Αγαη*, 8(5), 55.

Anexos:

Anexo 1

Presupuesto Desembolsable (Estudiante)			
categoría	Base	% o numero	Total
suministros			
* impresiones	70	0.2	14.00
*fotocopias	70	0.1	7.00
empastado	0	0	0.00
* papel bond A-4 (500)	1	14	14.00
* lapiceros	5	1	5.00
servicios			0.00
* uso del turnitin	50	2	100.00
gastos de viaje			0.00
* pasaje para recolectar información	5	15	75.00
sub total			215.00
total de presupuesto desembolsable			215.00
taller de investigación			0.00
matricula	300	1	300.00
pensión	675	4	2700.00
sub total			3000.00
total de presupuesto desembolsable			3215.00

Cronograma De Actividades																	
N°	Actividades	año 2019				año 2020				año 2021							
		semestre I		semestre II		semestre III		semestre IV		semestre I		semestre II					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	elaboración del proyecto	■															
2	revisión del proyecto por el jurado de investigación		■														
3	aprobación del proyecto por el jurado de investigación			■													
4	exposición del proyecto al jurado de investigación				■												
5	mejora del marco teórico y metodología					■											



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

Ayacucho 02 de febrero de 2021

CARTA N° 30- 2020-ULADECH CATÓLICA

SR(A).
JUSTINO VALLEJO CHAMPI
REPRESENTANTE DE LA CHOZA DEL NORTE DE COMPIRAS
Presente. -

De mi consideración:

Es un placer dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo e informarle que soy estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El motivo de la presente tiene por finalidad presentarme, Jorge Antonio Gallo Curi con código de matrícula N° 3111182572, de la Carrera Profesional de administración, grado bachiller, quien solicita autorización para ejecutar de manera remota o virtual, el proyecto de investigación titulado “SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS EN EL RUBRO CEVICHERIA MARISQUERÍA: CASO LA CHOZA DEL NORTE DE CHOMPIRAS DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2021”, durante los meses de febrero hasta abril del presente año.

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

Atentamente,

JORGE ANTONIO GALLO CURI

DNI. N° 47547347

Justino Vallejo Champi
DNI: 80591254
TITULAR GERENTE

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS
(Ciencias Sociales)

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

La presente investigación se titula SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS EN EL RUBRO CEVICHERIA MARISQUERÍA: CASO LA CHOZA DEL NORTE DE CHOMPIRAS DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2021 y es dirigido por JORGE ANTONIO GALLO CURI investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: hacer una propuesta de mejora para que se pueda efectivizar la selección del personal y se pueda tener una mejor garantía de que el seleccionado pueda desenvolverse en su realizar de sus actividades con eficiencia y eficacia.

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

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


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

Nombre: Sustino vallejo Champi

Fecha: 06-05-2021

Correo electrónico: 999244233.javier@gmail.com

Firma del participante: 

Firma del investigador (o encargado de recoger información): 



FICHA RUC : 10805912541
VALLEJO CHAMPI JUSTINO

Número de Transacción : 44366284
 CIR - Constancia de Información Registrada

Información General del Contribuyente

Apellidos y Nombres ó Razón Social : VALLEJO CHAMPI JUSTINO
 Tipo de Contribuyente : 02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO
 Fecha de Inscripción : 04/06/2012
 Fecha de Inicio de Actividades : 04/06/2012
 Estado del Contribuyente : ACTIVO
 Dependencia SUNAT : 0243 - I.R.AYACUCHO-MEPECO
 Condición del Domicilio Fiscal : HABIDO
 Emisor electrónico desde : 23/04/2021
 Comprobantes electrónicos : BOLETA (desde 23/04/2021),FACTURA (desde 28/04/2021)

Datos del Contribuyente

Nombre Comercial : LA CHOZA DEL NORTE
 Tipo de Representación : -
 Actividad Económica Principal : 5630 - ACTIVIDADES DE SERVICIO DE BEBIDAS
 Actividad Económica Secundaria 1 : -
 Actividad Económica Secundaria 2 : -
 Sistema Emisión Comprobantes de Pago : MANUAL
 Sistema de Contabilidad : MANUAL/COMPUTARIZADO
 Código de Profesión / Oficio : -
 Actividad de Comercio Exterior : **SIN ACTIVIDAD**
 Número Fax : -
 Teléfono Fijo 1 : -
 Teléfono Fijo 2 : -
 Teléfono Móvil 1 : 66 - 982152600
 Teléfono Móvil 2 : 66 - 966966477
 Correo Electrónico 1 : kivanbc2012@hotmail.com
 Correo Electrónico 2 : vallejochampi@hotmail.com

Domicilio Fiscal

Actividad Economica : 5630 - ACTIVIDADES DE SERVICIO DE BEBIDAS
 Departamento : AYACUCHO
 Provincia : HUAMANGA
 Distrito : AYACUCHO
 Tipo y Nombre Zona : URB. MARISCAL CACERES
 Tipo y Nombre Vía : -
 Nro : -
 Km : -
 Mz : I
 Lote : 19
 Dpto : -
 Interior : -
 Otras Referencias : ESPALDA DEL HOSPITAL MEDICINA LEGAL
 Condición del inmueble declarado como Domicilio Fiscal : CESION EN USO.

Datos de la Persona Natural

Documento de Identidad : DNI 80591254
 Cond. Domiciliado : DOMICILIADO
 Fecha de Nacimiento o Inicio Sucesión : 06/12/1977
 Sexo : Masculino
 Nacionalidad : PERUANA
 País de procedencia : -

Registro de Tributos Afectos

Tributo	Afecto desde	Marca de Exoneración	Exoneración	
			Desde	Hasta
IGV - OPER. INT. - CTA. PROPIA	01/11/2013	-	-	-

6/5/2021

Datos de Ficha RUC- CIR(Constancia de Información Registrada)

RENTA 4TA. CATEG. RETENCIONES	20/01/2015	-	-	-
RENTA 5TA. CATEG. RETENCIONES	01/09/2014	-	-	-
RENTA - REGIMEN MYPE TRIBUTARIO	01/01/2017	-	-	-

Establecimientos Anexos

Código	Tipo	Denominación	Ubigeo	Domicilio	Otras Referencias	Cond.Legal
0001	SUCURSAL	-	AYACUCHO HUAMANGA AYACUCHO	AV. MARISCAL CACERES 1068	MDA CDRA DE TELEFONICA	ALQUILADO

Importante

La SUNAT se reserva el derecho de verificar el domicilio fiscal declarado por el contribuyente en cualquier momento.

Documento emitido a través de SOL - SUNAT Operaciones en Línea, que tiene validez para realizar trámites Administrativos, Judiciales y demás

DEPENDENCIA SUNAT
Fecha:06/05/2021
Hora:18:25

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):

Altamirano Maneses, Carolina

1.2. Grado Académico: Licenciada en Administración

1.3. Profesión: Lic. en Administración

1.4. Institución donde labora: Independiente

1.5. Cargo que desempeña: Docente

1.6. Denominación del instrumento: Cuestionario

1.7. Autor del instrumento: Jorge Antonio Gallo Curi

1.8. Carrera: Administración

II. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes al Instrumento 1

N° de ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: reclutamiento							
1	✓		✓		✓		
2	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Análisis de solicitud							
3	✓		✓		✓		
Dimensión 3: investigación laboral							
4	✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		
Dimensión 4: pruebas y tes							
6	✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		
Dimensión 5: entrevista							
8	✓		✓		✓		
9	✓		✓		✓		

Dimensión 6: resultados y retroalimentación

10	✓		✓		✓		
----	---	--	---	--	---	--	--

Otras observaciones generales:

Cuál sería su recomendación para seguir mejorando el proceso de selección.



Firma

Apellidos y Nombres del experto

DNI N° 28291545

Nota: se adjunta:

- Matriz de operación de las variables.
- Matriz de consistencia
- Cuestionario

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):

YARASCO SAÑE ANTONY ARTHUR SANTIAGO

1.2. Grado Académico: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

1.3. Profesión: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

1.4. Institución donde labora: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAYTANGA

1.5. Cargo que desempeña: JEFE DE LA UNIDAD DE FISCALIZACIÓN

1.6. Denominación del instrumento: Cuestionario

1.7. Autor del instrumento: Jorge Antonio Gallo Curi

1.8. Carrera: Administración

II. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes al Instrumento 1

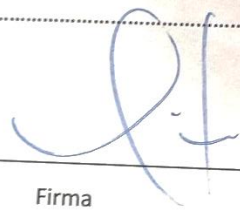
N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: reclutamiento							
1	X		X		X		
2	X		X		X		
Dimensión 2: Análisis de solicitud							
3	X		X		X		
Dimensión 3: investigación laboral							
4	X		X		X		
5	X		X		X		
Dimensión 4: pruebas y tes							
6	X		X		X		
7	X		X		X		
Dimensión 5: entrevista							
8	X		X		X		
9	X		X		X		

Dimensión 6: resultados y retroalimentación

10	X		X		X		
----	---	--	---	--	---	--	--

Otras observaciones generales:

.....
.....
.....
.....
.....



Firma

Apellidos y Nombres del experto YONASCA SANTIAGO ANTONY BETHUNE SANTIAGO
DNI N° 73274457

- Nota:** se adjunta:
- Matriz de operación de las variables.
 - Matriz de consistencia
 - Cuestionario

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):

Riveros Pillaca Luis FERRIN

1.2. Grado Académico: *Lic. en Administración*

1.3. Profesión: *Lic. en Administración*

1.4. Institución donde labora: *LUKAT Contratistas Generales FICL*

1.5. Cargo que desempeña: *Gerente General*

1.6. Denominación del instrumento: Cuestionario

1.7. Autor del instrumento: Jorge Antonio Gallo Curi

1.8. Carrera: Administración

II. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes al Instrumento 1

N° de ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: reclutamiento							
1	✓		✓		✓		
2	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Análisis de solicitud							
3	✓		✓		✓		
Dimensión 3: investigación laboral							
4	✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		
Dimensión 4: pruebas y tes							
6	✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		
Dimensión 5: entrevista							
8	✓		✓		✓		
9	✓		✓		✓		

Dimensión 6: resultados y retroalimentación							
10	✓		✓		✓		

Otras observaciones generales:

.....

.....

.....

.....

.....

LUKAT CONTRA LISTAS GENERALES E I.R.L.
R.U.C. 2000016907

[Firma manuscrita]
Lip. Adm. Luis Efraín Riveros Pálica
GERENTE GENERAL

Firma

Apellidos y Nombres del experto

DNI N° 41946092

Nota: se adjunta:

- Matriz de operación de las variables.
- Matriz de consistencia
- Cuestionario



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y
ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información de las Micro y Pequeñas Empresas con el propósito de desarrollar el trabajo de investigación titulado: SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS EN EL RUBRO CEVICHERIA MARISQUERÍA: CASO LA CHOZA DEL NORTE DE CHOMPIRAS DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2021 para obtener el grado académico de licenciado en ciencias administrativas. Se le agradece anticipadamente la información que usted proporcione.

INTRUCCIONES:

Se presente un conjunto de 18 ítems, los cuales miden las dimensiones SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS EN EL RUBRO CEVICHERIA MARISQUERÍA. Se presenta una escala de valoración. Favor de marcar una de las alternativas, la que usted estime conveniente. Se agradece su participación en esta encuesta.

INFORMACIÓN GENERAL	
1. ¿Qué edad tiene? a) 18 – 30 años b) 31 – 50 años c) 51 a más años	3. ¿Cuál es su grado de instrucción? a) secundaria b) Superior técnico c) Superior universitario
2. ¿Cuál es su género? a) Masculino b) Femenino	4. ¿Cuánto tiempo usted desempeña en el cargo? a) 0 a 3 años b) 4 a 6 años c) 7 a más años

N°	ITEMS	ESCALA				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
DIMENSION 1: RECLUTAMIENTO						
5	¿sigues en el puesto de trabajo con el cual has empezado en la empresa?					
6	¿has ocupado algún otro cargo desde que ingresaste?					
7	¿sabes si cuando lanzan las convocatorias primero las publican internamente? (primero se les hace saber a los trabajadores)					

8	¿La descripción del trabajo era clara y comprensible?					
DIMENSION 2: Análisis de solicitud		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
9	¿Al momento de presentar tus documentos presentaste todos los requisitos?					
10	¿al momento de presentar tu C.V. sabes si han revisado correctamente tus datos y demás informaciones?					
DIMENSION 3: Investigación laboral		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
11	¿sabe ud. si se han comunicado con sus anteriores jefes para consultar sobre su desempeño laboral?					
12	¿sabe ud si antes de ingresar al puesto han verificado todos sus antecedentes?					
DIMENSION 4: pruebas y test		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
13	¿le han tomado algún examen escrito o práctico en el proceso de selección?					
14	¿pudo responder adecuadamente dicho examen?					
15	¿le han realizado algún examen de test durante el proceso de selección?					
DIMENSION 5: Entrevista		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
16	¿Durante la entrevista pudo hablar sobre sus habilidades, experiencias y objetivos profesionales?					
17	¿el reclutador explico claramente los detalles del trabajo?					
DIMENSIÓN 6: Resultados y retroalimentación		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
18	¿siempre publican y se comunican en corto tiempo después de la entrevista?					
18	¿Cuándo ingresaste al trabajo te dieron una capacitación previa del trabajo a realizar?					

















jorge gallo

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

recursosbiblio.url.edu.gt

Fuente de Internet

4%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo