



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN

SELECCIÓN DE PERSONAL EN LAS MICRO Y
PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO ESTRUCTURAS
METÁLICAS: CASO EMPRESA DON JOSÉ DEL
DISTRITO DE AYACUCHO, 2020

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

FERNÁNDEZ BAUTISTA, JOHN SERGIO
ORCID: 0000-0002-0405-9144

ASESOR

CENTURION MEDINA, REINERIO ZACARIAS
ORCID: 0000-0002-6399-5928

AYACUCHO-PERÚ
2022

Equipo de Trabajo

Autor

Fernández Bautista, John Sergio

ORCID: 0000-0002-0405-9144

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,

Ayacucho, Perú

Asesor

Centurion Medina, Reinerio Zacarias

ORCID: 0000-0002-6399-5928

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias e

Ingeniería, Escuela Profesional de Administración, Chimbote, Perú

Jurado

Rosillo De Purizaca, María Del Carmen

ORCID: 0000-0003-2177-5676

Salinas Gamboa, José German

ORCID: 0000-0002-8491-0751

Mino Asencio, María Isabel

ORCID: 0000-0003-1132-2243

Hoja de firma del jurado y asesor

Rosillo De Purizaca, María Del Carmen
Presidenta

Salinas Gamboa, José German
Miembro

Mino Asencio, María Isabel
Miembro

Centurion Medina, Reinerio Zacarias
Asesor

Agradecimiento

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

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

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

Dedicatoria

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

Resumen

El presente trabajo de investigación es para optar el título profesional en ciencias administrativas. Se planteó como problema general: ¿Cómo es la selección de personal en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020?, para responder al problema se planteó un objetivo general: describir la selección personal en la micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020; se utilizó la metodología que fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo bajo un diseño no experimental transversal. La población está conformada por 6 trabajadores, en el resultado general podemos señalar del total de encuestados, el 18% respondieron siempre practican la selección de personal, el 50% indicaron casi siempre realizan la selección dentro en la estructura metálicas don José y el 32% manifestaron a veces realizan la selección de personal. Esto quiere decir casi siempre la empresa busca candidatos para un puesto de trabajo, pero empíricamente. Se concluye la presente investigación que se pudo conocer convenientemente la selección de personal en la estructura metálicas “don José”. La selección de personal es el proceso de escoger al candidato adecuado para un puesto de trabajo que requiere la empresa, donde la empresa busca candidatos empíricamente. Finalmente, de acuerdo a los resultados obtenidos se elaboró un plan de mejora, para brindarle propuestas de mejora que ayudara a la empresa.

Palabras claves: Estructuras metálicas, selección de personal.

Abstract

The present investigation is concluded that it was possible to conveniently know the selection of personnel in the metallic structure "Don José" The present research work is to opt for the professional title in administrative sciences. It was raised as a general problem: How is the selection of personnel in micro and small companies in the metal structures category: case of the company Don José in the district of Ayacucho, 2020? To respond to the problem, a general objective was proposed: describe the personal selection in the micro and small companies of the metal structures category: case of company Don José of the district of Ayacucho, 2020; the methodology was used that was applied with a quantitative approach, descriptive level under a non-experimental cross-sectional design. The population is made up of 6 workers, in the general result we can point out of the total number of respondents, 18% responded that they always practice the selection of personnel, 50% indicated that they almost always carry out the selection within the metallic structure Don José and 32% They stated that they sometimes carry out the selection of personnel. This means almost always the company looks for candidates for a job, but empirically. The present investigation concludes that it was possible to conveniently know the selection of personnel in the metallic structure "Don José". Personnel selection is the process of choosing the right candidate for a job that the company requires, where the company searches for candidates empirically. Finally, according to the results obtained, an improvement plan was developed to provide improvement proposals that would help the company.

Keywords: Metallic structures, selection of personnel.

Contenido

Titulo de la tesis.....	
Equipo de Trabajo.....	ii
Hoja de firma del jurado y asesor.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Contenido.....	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
I. Introducción	1
II. Revisión de literatura	5
2.1 Antecedentes.....	5
2.2 Bases teóricas de la investigación.....	10
2.3 Marco conceptual.....	22
III. Hipótesis	27
IV. Metodología.....	28
4.1 Diseño de la investigación	28
4.2 Población y muestra.....	29
4.3 Definición y operacionalización de variables e indicadores.....	30
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
4.5 Plan de análisis.....	32
4.6 Matriz de consistencia	33

4.7	Principios éticos.....	34
V.	Resultados	36
5.1	Resultados	36
5.2	Análisis de resultados	49
5.3	Plan de mejora	52
VI.	Conclusiones.....	55
	Aspectos complementarios	57
	Referencias bibliográficas	58
	Anexos	62
	Anexo 1 Cronograma de actividades.....	62
	Anexo 2 Presupuesto.	63
	Anexo 3 Instrumento de recolección de datos.....	64
	Anexo 4 Otros.....	66

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Selección de Personal</i>	36
Tabla 2 <i>Idea de las Tareas de la Empresa</i>	37
Tabla 3 <i>Responsabilidades de Contar con el Perfil</i>	38
Tabla 4 <i>Habilidades del Postulante</i>	39
Tabla 5 <i>Contar con Conocimientos Para Ocupar un Puesto</i>	40
Tabla 6 <i>Candidato Flexible</i>	41
Tabla 7 <i>Iniciativa Para identificar</i>	42
Tabla 8 <i>Candidato Ideal Trabaja en Equipo</i>	43
Tabla 9 <i>Encargado de Seleccionar</i>	44
Tabla 10 <i>Candidato Adecuado.</i>	45
Tabla 11 <i>Descripción del Cargo en la Empresa</i>	46
Tabla 12 <i>Entrevista a los Postulantes</i>	47
Tabla 13 <i>Evaluacion de Cualidades</i>	48
Tabla 14 <i>Cuadro de Preguntas</i>	65

Índice de figuras

Figura 1 <i>Selección de Personal</i>	36
Figura 2 <i>Idea de las Tareas de la Empresa</i>	37
Figura 3 <i>Responsabilidades de Contar con el Perfil</i>	38
Figura 4 <i>Habilidades del Postulante</i>	39
Figura 5 <i>Contar con Conocimientos Para Ocupar un Puesto</i>	40
Figura 6 <i>Candidato Flexible</i>	41
Figura 7 <i>Iniciativa Para identificar</i>	42
Figura 8 <i>Candidato Ideal Trabaja en Equipo</i>	43
Figura 9 <i>Encargado de Seleccionar</i>	44
Figura 10 <i>Candidato Adecuado</i>	45
Figura 11 <i>Descripción del Cargo en la Empresa</i>	46
Figura 12 <i>Entrevista a los Postulantes</i>	47
Figura 13 <i>Evaluación de Cualidades</i>	48

I. Introducción

En el presente trabajo de investigación titulado “selección de personal en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020”, dará a conocer la importancia que significa brindar una buena selección de personal.

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

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

JEAN (2014) las estructuras metálicas son conjuntos de elementos colocados de tal forma que permanecen sin deformarse ni desplomarse soportando las fuerzas o pesos para los que han sido proyectadas.

Barboza (2018) “define a la gestión de la calidad como el conjunto de acciones encaminadas a planificar, organizar y controlar la función de calidad de una organización. Esta tarea consta principalmente de los siguientes aspectos”:

Según, la revista EAE Business School (2018) en España, los expertos de recursos humanos determinan que la indicación más significativa en el período de evaluar el desempeño de un equipo de elección es la calidad de contratos. Para apreciar la calidad de este asunto, el área de recursos humanos se fundamentó en varios adjetivos: en el 64% la producción de los recientemente empleados, el 41% en el gozo del comprometido de

contrato, un 38% en los índices de rotación y retención de empleados; y el 38% fundamentándose en la igualdad de los excedentes con la ética de la compañía.

El Perú, en el nivel latinoamericano ocupa la tercera posición, referente a la rotación de personal, el origen es el manejo de herramientas inestables o la privación de una codificación en el procedimiento de selección, donde se comprende que uno de cada tres empleados escogidos renuncie o sean despedidos de la organización en un corto plazo, invitando que la organización incida en más del 43% de sobrecostos. (Morales, 2016)

González (2015) la selección de personal se podría decir que es un procedimiento donde se toma decisiones que tiene como fin reconocer a los postulantes que tengan conocimientos y preparaciones importantes que cuenten con el perfil de puesto que busca la empresa. Asimismo, el área de recursos humanos debe tomar este procedimiento como una de sus tareas más importantes.

Se planteó como problema general: ¿Cómo es la selección de personal en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020?, para responder al problema se planteó un objetivo general: Describir la selección del personal en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020; como objetivos específicos: describir el perfil de puesto en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020; describir e identificar a los candidatos en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020 y describir el proceso de selección en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho 2020.

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

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

En el resultado general podemos señalar del total de 6 trabajadores encuestados, el 18% respondieron siempre practican la selección de personal, el 50% indicaron casi siempre realizan la selección dentro de la estructura metálicas don José y el 32% manifestaron a veces cumplen con la selección de personal. Esto quiere decir casi siempre la empresa busca candidatos para un puesto de trabajo, pero empíricamente. Según los resultados específicos se concluyen lo siguiente: En el objetivo específico 1: El 9% de los encuestados respondieron siempre, asimismo el 58% indicaron casi siempre buscan cubrir el puesto que requiere la empresa, y el 33% de los encuestados manifestaron a veces. En el objetivo específico 2: El 33% de los encuestados respondieron siempre, asimismo el 42% indicaron casi siempre identifican al candidato que requiere la empresa, y el 25% de los encuestados manifestaron a veces. Finalmente, en el objetivo específico 3: El 17% de

los encuestados respondieron siempre, asimismo el 46% indicaron casi siempre el proceso de selección al candidato adecuado, y el 37% de los encuestados manifestaron a veces.

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

Se concluye la presente investigación que se pudo conocer convenientemente la selección de personal en la estructura metálicas “don José”. La selección de personal es el proceso de escoger al candidato adecuado para un puesto de trabajo que requiere la empresa, donde la empresa busca candidatos empíricamente. De acuerdo a los resultados obtenidos se elaboró un plan de mejora, para brindarle propuestas de mejora que ayudara a la empresa.

II. Revisión de literatura

2.1 Antecedentes

Internacionales

Medina (2017) en su trabajo de tesis: *La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa lo&lo*, tuvo como objetivo general: determinar si la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de cobranzas “LO&LO”. La metodología que empleo fue, descriptiva con diseño no experimental transversal, donde obtuvo como principales resultados: el 22% de las personas encuestadas manifiestan que los procesos de reclutamiento o llamamiento de potenciales nuevos empleados en la empresa de cobranzas son adecuados, el 66% asegura que existe inconformidad por la ubicación en su puesto de trabajo dentro de la empresa de cobranzas, el 58% manifiesta que no son constantes las capacitaciones para los colaboradores de la empresa, el 86% manifiesta que no conoce la misión y visión de la empresa,, el 82% responde a que no existe la posibilidad de un crecimiento profesional, el 64% manifiesta lo contrario. Llego conclusión para elevar los niveles de desempeño laboral de los colaboradores se debe implementar un sistema de selección de personal adecuado que asegure la contratación e inserción de nuevo personal capacitado para el cumplimiento óptimo de sus responsabilidades y reemplazar la insatisfacción de los trabajadores por métodos de motivación.

González & Córdoba (2017) en su tesis: *Modelo de selección de personal para los cargos operativos de la empresa Palmas de Tumaco S.A.S*, tuvo como objetivo general: diseñar un modelo selección de personal que se aplique en los cargos operativos de la empresa Palmas de Tumaco S.A.S. La metodología que aplico fue de diseño descriptiva. Donde obtuvo como resultados, el 97.1% afirma que de género masculino, el 62.9% no

reconoce el modelo de competencias que se encuentra integrado en el proceso de selección, el 80% afirmaron que las personas se enteran de la vacante por un conocido, el 65.7% de los colaboradores, si está de acuerdo a que el puesto obtenido cumple con sus expectativas, el 60% se encuentra satisfecho con el proceso de selección por último el 23% de los encuestados no tienen ningún comentario con respecto al proceso de selección. Finalmente concluye que es muy importante el proceso de selección, ya que éste es el que nos va a garantizar la obtención del personal humano competente que nos va a colaborar para que la empresa cumpla con los objetivos trazados. Para que un correcto proceso de selección de personal se ejecute de manera eficiente se debe lograr mitigar todas esas falencias que se tienen, debido a que, si no se cumplen con todos los requisitos, motivación y aptitudes de las personas.

Torres (2017) en su tesis: *Elaboración de procesos de selección de personal basados en competencias, que ayudará para disminuir la rotación de personal*, su objetivo general fue: implementar los procesos de selección de personal basados en competencias para escoger el personal idóneo que contribuya a disminuir la rotación de personal. La metodología fue de tipo exploratoria y diseño cuantitativo, obtuvo los siguientes resultados: el 90% si cuentan con una perfil de empleado, el 85% están de acuerdo con su puesto de trabajo en el que esperaba, el 100% de los encuestados adquieren a su experiencia laboral, el 70% de los encuestados el proceso de selección le pareció largo y con mucha presión, el 90% de los encuestados el puesto de trabajo cumple con sus expectativas, 80% de los encuestados en la empresa se sienten en buenas relaciones interpersonales, el 70% de los encuestados si están correcto en su puesto de trabajo, el 90 % de los encuestados si asignan las tareas adecuadas. Donde concluye que los resultados obtenidos se pudieron comprobar que implementar los procesos de selección basado en competencia disminuyo

la rotación de personal dando esto un resultado positivo a la investigación, con la investigación pudimos observar las causas reales que ocasiono la rotación de personal y la falta de un buen proceso en la selección de personal en la empresa.

Nacional

Atoche (2019) en su tesis: *Gestión de calidad en la selección del personal en las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro venta de ropa para varones, centro comercial los ferroles, distrito Chimbote, 2016*; tuvo como objetivo general determinar las principales características de la gestión de calidad en la selección del personal de las micro y pequeñas empresas del sector comercio. La investigación fue de diseño no experimental – transversal. Obtuvo los siguientes resultados: el 60% utiliza la capacitación del personal como técnica de medición del rendimiento, el 86.7% utiliza la observación como técnica para medir el rendimiento del personal, el 70% considera que elegir a un buen personal permitirá a la empresa ser eficiente y lograr un posicionamiento en el mercado. Concluyo que la mayoría considera que el elegir a un buen personal permitirá a la empresa ser eficiente y lograr un posicionamiento en el mercado, el criterio para seleccionar al personal es la experiencia laboral.

Pejerrey (2019) en su tesis: *Gestión de calidad con el uso de las técnicas de selección de recurso humano en las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta minorista de ropa para damas, en el centro comercial bencha del distrito Chimbote, 2017*; tuvo como objetivo general: determinar las principales características de la gestión de calidad con el uso de las técnicas de selección del recurso humano en las micro y pequeñas empresas del sector comercio - rubro venta minorista de ropa para damas. La metodología que empleo fue de diseño no experimental – transversal - descriptivo, obtuvo como principales resultados: el 70% de los encuestados tienen superior universitaria, el 72.7%

utilizan mayormente los avisos para reclutar personal, el 63.6% cuentan con un perfil plasmado en los medios que sirven para reclutar al personal, el 81.8% toman en cuenta como criterio la experiencia laboral para seleccionar al personal, el 72.7% refieren que la entrevista personal es la prueba que aplican para seleccionar al personal, el 54.5% si cumplen con las expectativas del dueño, el 100% puede lograr la eficiencia y el posicionamiento en el mercado por tener buen personal. Finalmente, en su investigación concluye que las micro y pequeñas empresas son de edad adulta, generó femenino, educación básica, están administradas por un administrador, sus trabajadores no son familiares, pero dentro de ellos están las personas recomendadas y tienen dificultad para implementar una buena selección del personal en las Mypes.

Gonzales (2018) en su tesis: *Gestión de calidad en la selección de personal de las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro salones de belleza y spa del Jirón Manuel Ruíz, distrito de Chimbote, 2016*; tuvo como objetivo general: determinar las principales características de la gestión de calidad en la selección de personal de las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro salones de belleza y spa. La metodología que empleo fue de diseño no experimental transversal, obtuvo los siguientes resultados: el 83,4% realizan capacitaciones orientadas a mejora del servicio, el 58,3% capacita a sus empleados en la materia de peinados, el 50,0 % utiliza diversas técnicas como es la observación y la evaluación para medir el rendimiento del personal. Concluye que las micro y pequeñas empresas son dirigidas por sus representantes, quienes realizan capacitaciones orientadas a su personal sobre la gestión de calidad, algunas de las micro y pequeñas empresas utiliza técnicas variadas para seleccionar a su personal teniendo en cuenta que manejan un proceso exigente en cada una de sus organizaciones en cuanto a su selección de personal.

Local

Gallo (2021) en su tesis: *Selección del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería: caso la choza del norte de chompiras del distrito de ayacucho, 2021*. Su objetivo general fue: 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 fue de tipo cuantitativo a nivel descriptivo no experimental. Asimismo, obtuvo 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. Finalmente 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.

Farfan (2019) en su tesis: *Selección de personal en las micro y pequeñas empresas del 67 rubro educación de nivel inicial y primaria: caso I. E. P. Angelitos de Jesús, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019*. Tuvo como objetivo general: identificar las características de la selección de personal, en la I. E. P. Angelitos de Jesús, de nivel inicial y primaria, del distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019, por tanto, la metodología fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, presenta un nivel descriptivo – transversal. 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. Asimismo, se llegó a la conclusión de que la empresa, lleva a cabo 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.

2.2 Bases teóricas de la investigación

Variable: Selección de Personal

González (2015) la selección de personal se podría decir que es un procedimiento donde se toma decisiones que tiene como fin reconocer a los postulantes que tengan conocimientos y preparaciones importantes que cuenten con el perfil de puesto que busca la empresa. Asimismo, el área de recursos humanos debe tomar este procedimiento como una de sus tareas más importantes.

Merino (2015) afirma que la selección de personal es buscar al individuo adecuado para el cargo adecuado. Escoger entre candidatos reclutados a los más aptos para ocupar cargos en las empresas tratando de mantener o aumentar la eficiencia, así como la rentabilidad de la empresa. El objetivo de la selección es lograr satisfacer o cubrir un puesto con el perfil que requiere la empresa.

Chiavenato (2014) habla de la selección de personal y precisa a manera de un procedimiento de nombramiento del sometido para un puesto que lo requiera, o en un contrariado con mayor extensión, preferir a los demandantes inscritos los que se ajusten al sitio, para dominar los oficios que más requerimientos proceden, la cual conoce de conservar la eficacia y preferible acreciente, como asimismo el beneficio del particular. Se basa la sabiduría de elección en los antecedentes e indagación que se tienen correspondencia al sitio que crea el lugar disponible en la estructura. Se fundamenta primariamente en los detalles del lugar, la cual posee como propósito dar mayor corrección y exactitud al proceso.

“La meta explícita del proceso de selección consiste en identificar y contratar a individuos que tengan el conocimiento, la capacidad y las habilidades para lograr un desempeño exitoso”. (Robbins & Judge, 2013)

Una correcta elección permite evitar la diferencia entre lo que el empresario aguarda del solicitante, esto se verá manifestado en el conocimiento de la sociedad, ya que se quedaría excluyendo las dificultades que frenen conservar los valores de la empresa. (Robbins & Judge, 2013)

Se manejan procesos que coincidan con la conducta necesaria de la organización y las estrategias del área de recursos humanos, con el fin de elegir al aspirante que plasme con las tipologías solicitadas del puesto o cargo de una empresa específica. (Cuesta, 2010)

Se puede decir que es el pronóstico que ejecuta el empresario o el área de recursos humanos para concertar al solicitante que gozará de éxito posterior a su contrato. (Robbins & Coulter, 2010)

Vinculado de gestiones constituidos que una vez concluyente el perfil del puesto del lugar disponible, reconoce y evalúa otros exteriores como condiciones presentes y dables, tipos de distintivo, beneficios y pretensiones de los solicitantes al puesto, para optar al que más se acomoda al perfil solicitado por la organización. (Miquel, 2010)

El proceso de elección está atendido por un ligado de fases usuales e significativos que ayudan a conseguir la iniciación “el candidato adecuado para el puesto adecuado”, este proceso está atendido por la hoja de atención, entrevistas, pruebas, investigación y examen médico. (Reyes, 2011)

Radica en optar al aspirante apropiado para resguardar un puesto en la organización, poseyendo en respeto los exigencias y perfil del puesto disponible (juicio, destrezas, capacidades y cualidades), investigando que se ajuste al perfil solicitado. (Martín, 2012)

El plan de este asunto radica en reconocer y elegir de un explícito conjunto de pretendientes, aquellos que muestren las destrezas, cualidades y el juicio de acuerdo al perfil del cargo de la organización, investigando que las tipologías se ajusten a las insuficiencias de la organización. (Castillo, 2012)

La selección de personal “Consiste en escoger, decidir y aceptar aquel recurso que más convenza para lograr los objetivos planeados. La selección se utiliza tanto en los recursos humanos como materiales”. (Balderas, 2012, p.128)

Alfaro (2012) comentó que “la selección de personal es un subproceso importante del más amplio proceso de dotación” (p. 80)

Mondy (2010) dice que es el proceso de reelegir, a partir de un conjunto de demandantes, a la persona que superior se acomode a un lugar en individual y a la estructura. La ensambladura conveniente de los entes con los lugares de labor y con la estructura es el término del transcurso de selección. (p. 158)

Agüero (2010) manifiesta que elegir no es preferir a un ente hacer de menos o excluyendo a terceros, obtuvo como su objetivo principal la potestad catalogar y colocar a los entes de contrato a sus destrezas viables, y ayudar así al progreso y a la alineación de los pretendientes en la excusado interrelación que se tiene entre humanitario y adeudo. Se supone como un transcurso por el cual se ejecuta una colación y se toma una decisión por medio del paralelo ejecutada, debido a que, por una parte, se halla el estudio y los detalles del deber que suministrará y, por otra parte, aspirantes con contrastes personales en destrezas, culturas, capacidades y cabidas estos están en la idoneidad por el sitio. Esto tiene que ser tomada como un proceso de cotejo, en la cual se poseen dos inconstantes sometidas a cotejo, estas son; los requerimientos que se asumen sobre el deber, y los tipos personales de cada demandante a la disponible que se muestra. La inicial se logra por el contorno y

descriptor del puesto, y la segunda se logra en la ejecución de sistemáticas para la selección.

Según, la revista EAE Business School (2018) en España, los expertos de recursos humanos determinan que la indicación más significativa en el período de evaluar el desempeño de un equipo de elección es la calidad de contratos. Para apreciar la calidad de este asunto, el área de recursos humanos se fundamentó en varios adjetivos: en el 64% la producción de los recientemente empleados, el 41% en el gozo del comprometido de contrato, un 38% en los índices de rotación y retención de empleados; y el 38% fundamentándose en la igualdad de los excedentes con la ética de la compañía.

El Perú, en el nivel latinoamericano ocupa la tercera posición, referente a la rotación de personal, el origen es el manejo de herramientas inestables o la privación de una codificación en el procedimiento de selección, donde se comprende que uno de cada tres empleados escogidos renuncie o sean despedidos de la organización en un corto plazo, invitando que la organización incida en más del 43% de sobrecostos. (Morales, 2016)

En el Perú, uno de los grandes problemas del factor social del macro ambiente está dado por la discriminación del mercado laboral donde se observa que las selecciones del personal de las empresas solo brindan oportunidades a un determinado segmento de postulantes.

Tipos de selección de personal

a. Interno

“El reclutamiento es interno, cuando al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos (movimiento vertical) o trasladados (movimiento horizontal) o transferidos con ascenso (movimiento diagonal)”

b. Externo

Manifiesta que el reclutamiento externo se lleva a cabo cuando la organización intenta llenar una vacante con personas de afuera, es decir, con candidatos. Por otra parte, menciona que normalmente se recurre a candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones.

c. Mixto

El reclutamiento mixto se refiere a la combinación del reclutamiento interno y el externo. En teoría una empresa “nunca hace solo reclutamiento interno ni solo reclutamiento externo, ambos deben complementarse siempre ya que, al utilizar reclutamiento interno, se debe encontrar un remplazo para cubrir el cargo que deja el individuo ascendido a la posición vacante”.

d. Virtual

Menciona que este tipo de reclutamiento es el que se realiza a través de la página de internet de la empresa, en donde anuncian las vacantes que tienen disponibles.

Por otra parte, este mismo autor señala que “este tipo de reclutamiento ha cobrado auge por la facilidad que presenta tanto para las empresas como para los demandantes del mercado laboral”.

La selección de personal en la actualidad es un mecanismo eficiente para aumentar el capital humano de las organizaciones.

La mejor manera de lograrlo es enfocar la selección en la adquisición de las competencias individuales indispensables para el éxito de la organización.

El objetivo principal que tiene la selección es garantizar un proceso de contratación organizado, transparente y justo que pueda ayudar al personal de recursos humanos a poner a las personas indicadas en las oficinas de la empresa.

Características de selección

Las personas encargadas de la selección de talento en una empresa deben tener unas características/habilidades concretas, necesarias para llevar a cabo su tarea de forma satisfactoria. Son los responsables de captar capital humano, el gran motor de cualquier compañía, por eso es crítico que sean personas que reúnan ciertos rasgos.

- Ética
- Analítica
- Planificación
- Tecnológica
- Comunicación
- Curiosidad
- Riesgo
- Comercial

Técnicas de selección

- Entrevista
- Pruebas de conocimientos
- Pruebas psicométricas y de personalidad
- Técnicas de simulación
- Entrevistas con un nuevo enfoque

Importancia de selección de personal

Se supone al proceso de elección como al conjunto de dinámismos donde se busca optar de un conjunto de aspirantes a una persona que consiga acomodar a un puesto de labor en personal de la organización. El objetivo principal es lograr el apropiado acoplamiento del pretendiente al puesto vacante de la empresa. (Wayne, 2010)

Militan diferentes maneras para optimizar el desempeño de los trabajadores, pero ninguna de ellas se comprueba a la toma de decisiones correcta de elección o contrato de personal. Si una organización elige personal con buena calidad de desempeño, logrará en un próximo beneficio importante en sus procesos y resultados. (Wayne, 2010)

Desempeño

Esta razón obedece en gran medida de los participantes, aquellos que cuenten con las capacidades consideradas alcanzaran tener un buen trabajo en un tiempo fijo; para lo cual, nace la necesidad de decir con un proceso de elección eficientemente, que apruebe identificar a los postulantes que no se adapten con el perfil de puesto.

Costos

Una apropiada elección de personal influye claramente en los costos de la organización. Se tiene que tener claro desde una iniciación la sistemática de elección que gestionará guardar capital más adelante en los nuevos convenios.

Obligaciones legales

Es significativo la correcta elección y contrato de propio, porque si no lo fuese así, la organización estaría cometiendo en desacuerdos lógicos, estas contradicciones se les conoce como contrato indolente.

Grados (2013) la importancia de una buena selección radica en tener las mejores expectativas de un trabajador en el desempeño de sus actividades dentro de la empresa; por consiguiente, la evaluación debe realizarse de manera secuencial y precisa, contemplando los siguientes aspectos:

- Experiencia laboral
- Trayectoria académica
- Aspectos psicológicos

Dimensiones

Dimensión 1: Perfil de puesto de la organización

González (2015) el perfil de puesto de la organización es una capacidad, susceptible de ser medida, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización

El perfil de puesto de la organización sirve para definir e identificar las funciones y actividades de cada empleado según su cargo en una institución. Los perfiles de puesto representan una base para el desarrollo de manuales de operación y procedimientos que permite estandarizar o normalizar las actividades de los empleados.

Martín (2014) en el perfil de puesto de la organización se utiliza principalmente para la búsqueda de perfiles puramente directivos, mando intermedios y profesiones que no abundan en el mercado laboral (Personal de productos alimentarios perecederos, con habilidades informáticas superiores).

González (2015) el análisis del puesto no hace informe a los individuos que lo ocupan. Como su nombre lo muestra, manifiesta investigación sobre los deberes del puesto, compromisos, mando, recomendaciones con otros puestos, todo lo concerniente con la posición en sí: Título del puesto, división, sector o gerencia. Si hay personas a cargo o no, Acciones, trabajos y compromisos y actuaciones agrupados, Modelos de beneficio, Artefactos u otros elementos obligatorios, Ambientes profesionales o argumento del punto de vista, Avisos de personalidad (capacidades conductuales). Capacidades sistemáticas: nivel y prototipo de educación. Práctica precedente solicitada. Instrucciones Determinados. Interrelaciones con otras áreas de la compañía o con el externo.

El perfil de puesto en la organización es una herramienta básica para toda la gestión de recursos humanos.

Asimismo, permite aclarar los cometidos de los individuos y sus aspectos colectivos, permite controlar la carga laboral y su evolución de manera que pueda actuar sobre los calificadores, las decisiones técnicas y los equilibrios de la organización.

También para tener una competencia poder ser necesario tal vez, solo un tipo de conocimiento, destreza, habilidad o comportamiento determinados, o bien puede requerir una combinación de todos ellos.

Dimensión 2: Identificar a los candidatos

González (2015) para identificar a los candidatos, se debe analizar el puesto de trabajo. Es correcto que consigamos esta búsqueda por parte del jefe seguido a quien logrará el aspirante, o su privilegiado inmediato. En el instante de descargar el perfil es preciso expresar las insuficiencias serias de la línea, del individuo que solicita cubrir ese lugar. No sobrevaluar ni subvaluar lo que se pretende. A veces nuestro demandante puede tener un pensamiento errada de lo que se requiere, por lo cual es significativo examinar juntamente, ya que sino esto conduce problemas en todo el transcurso.

Merino (2015) la selección de personal es el transcurso de identificar y asumir a un conjunto de aspirantes, de los cuales más tarde se elegirán a alguien para tomar el compromiso de cargo. Es un conjunto de acciones encaminadas a asumir e identificar pretendientes potencial competentes e idóneos de dominar compromisos dentro de la estructura, de los cuales luego se elegirá alguno. Es el aviso de solicitantes, la acción de publicidad de carácter de asumir de forma selectiva a los aspirantes que cubren las exigencias mínimas para el lugar solicitada. Una empresa primero identifica a su aspirante, y luego debe atraerlo. En un proceso de selección los dos optan, no sólo la sociedad sino igualmente el aspirante. A su vez, para que la sociedad logre optar debe identificar y luego asumir a diferentes aspirantes y no sólo a uno. El reclutamiento no solo es significativo

para la empresa; es un proceso de información de dos canales: los solicitantes quieren lograr una averiguación precisa acerca de cómo sería ocuparse en la estructura; las empresas desean conseguir averiguación precisa del tipo de excedente que será el solicitante si es contratado.

Identificar al candidato es conjunto de procedimientos orientadas a atraer e identificar candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, de los cuales tarde se seleccionará alguno para hacerle una oferta de empleo.

Dimensión 3: Proceso de selección

González (2015) la selección de personal se puede definir como un proceso de decisiones al personal apropiado para el puesto correcto. Ahora bien, si todas personas fuéramos iguales y asumiéramos los mismos contextos para instruirse a ocuparse, el proceso de selección no causaría ninguna dificultad. Sin apropiación, las personas somos tan diferentes y nuestra conducta es tan complicado que la selección apropiada de personal es posiblemente una de las decisiones más significativos que se tienen que tomar en el seno de las empresas. Así pues, La selección debe ser como un proceso real de comparación entre dos variables: las requerimientos del cargo (pretensiones que debe efectuar el ocupante del cargo) y el perfil de las tipos de los pretendientes que se demuestran; esto con el fin de conservar la integridad y la regularidad. La primera variable la proveen las observaciones y la representación del cargo y la segunda se logra mediante la aplicación de técnicas de selección.

Merino (2015) en esta etapa del proceso del proceso de reclutamiento y selección de personal se elige el perfil más adecuado para el puesto de trabajo teniendo en cuenta

tanto las competencias profesionales como la capacidad para adaptarse a la cultura organizacional.

La selección de personal es un proceso de toma de decisiones que requiere de mucha importancia y dedicación, porque como ya se mencionó anteriormente, de las personas que trabajen para la empresa dependerá el éxito de la misma.

La selección implica una serie de responsabilidades que no solo se enmarcan en el seleccionador sino también en el jefe inmediato del cargo que se va a contratar quien es finalmente quien toma da decisión sobre los candidatos evaluados.

Indicadores de perfil de puesto

Tareas

Se considera que la sociedad tiene unas ocupaciones primordiales que son social, administrativa, comercial, técnica y financiera. Asimismo, una tarea es una acción que debe ser cumplida dentro de una etapa de período determinado.

Responsabilidades

Las responsabilidades son los trabajos y deberes a las que se debe dar respuesta por la puesto que ocupa.

Competencias

La capacidad es la contribución en un propio mercado donde está compuesto por sociedades que promueven patrimonios o productos conformes y de un gran número de clientelas que adquieren libremente con bastante indagación.

Conocimientos

Radica en trasferir destrezas a los excedentes. Se trata del juicio de los elementos vinculado a sus prácticas, que se suma a los datos claros o más justos.

Indicadores de identificar a los candidatos

Flexibilidad

Ahora, pretenden mejorar sus equipos con elementos adecuados, con habilidad para acomodar a los cambios, con ganas de afrontar a desafíos y sin recelo a admitir cualquier tipo de cambio, tanto nacional como internacional.

Iniciativa

Un elemento se identifica por su cabida para pronosticar los sucesos. Hoy en día, los directores aprecian mucho más contar con individuos íntegras, de las que no posean estar continuamente pendientes. De este modo, un empleado con decisión es competente de tomar decisiones propias, sin necesidad de terceros.

Trabajo en equipo

El aspirante perfecto es aquel al que le goza trabajar en equipo y sentirse totalmente constituido. Las sociedades son consecuentes de este contexto, de hecho, ya han formado mecanismos de labor en conjunto, en las cuales los términos no están tan concretos como antes.

Gestor de tiempo

El pretendiente idóneo tiene que saber distinguir entre lo que es un trabajo urgente y un trabajo importante. La exigencia va incorporada al tiempo; mientras que el momento va agrupada a la obtención de metas. Algo terminante solicita cuidado inmediato mientras que algo importante puede solucionar a corto o, incluso, largo plazo.

Indicadores del proceso de selección

Candidato adecuado

Encontrar el talento adecuado para nuestra empresa es fundamental para seguir creciendo. Un objetivo para el que resulta imprescindible llevar a cabo un adecuado proceso de selección de personal.

Descripción de cargo

La descripción de cargo, nos ayudará a saber qué es exactamente lo que buscamos. Nosotros somos muy claros con las empresas con las que trabajamos, en una buena selección de personal lo primero es preguntarnos que podemos nosotros ofrecer a los futuros candidatos. Responder a esta pregunta nos ayudará a que el proceso sea más rápido y efectivo.

Ahorraremos costes. Ya que no tendremos que abrir un nuevo proceso de selección de personal a los tres meses ni habremos perdido tiempo formando a un candidato que no tiene en mente continuar con nosotros, porque sinceramente, no había sido nuestro candidato idóneo.

Entrevista

Es uno de los métodos para evaluar el aparente comportamiento. Como técnica, sirve para la obtención de información mediante el dialogo planificado, estructurado o abierto, según los objetivos establecidos por el entrevistador.

Evaluación de cualidades

La Selección de personal y evaluación de candidatos permite profesionalizar la contratación de nuevos integrantes de la organización, es por ello que si necesitas incorporar nuevo talento a tu plantilla.

Las pruebas de selección de personal se basan en el concepto de competencia, que surge de las necesidades de valorar el conjunto de los conocimientos, habilidades y destrezas que las personas pueden tener, así como la capacidad de utilizar el conjunto de conocimientos en determinadas situaciones.

2.3 Marco conceptual

Selección de personal

Amo (2019) la tarea del seleccionador es delicada de alguna forma tiene en sus manos el destino de una persona, vocación, necesidades económicas, sociales y familiares, por lo cual, no se puede rechazar a una persona sin considerar el factor humano, además de las otras pruebas utilizadas. Cuando la selección no se realiza bien, el departamento de recursos humanos no logra los objetivos determinados anteriormente, asimismo, una selección desafortunada puede impedir el ingreso a la organización de una persona con gran potencial o permitir el ingreso a alguien con influencia negativa que puede afectar el éxito de la organización.

Estructuras metálicas

JEAN (2014) son conjuntos de elementos colocados de tal forma que permanecen sin deformarse ni desplomarse soportando las fuerzas o pesos para los que han sido proyectadas.

Asimismo, la estructura metálica es la mayor parte de los elementos o partes de los elementos o partes que la forman son de metal (más del 80%), normalmente acero.

Gestión de calidad

María (2020) la gestión de calidad comprende una serie de procesos sistemáticos que permiten a cualquier organización planear, ejecutar y controlar las distintas actividades que lleva a cabo, esto garantiza estabilidad y consistencia en el desempeño para cumplir con los intereses de los clientes, quiere decir que la gestión de calidad son modelos de referencia para medir el desempeño de la organización según sea su rubro. La gestión de calidad es una filosofía adoptada por las organizaciones que pretenden realizar cambios hacia el cliente y persiguen mejoras continuas en sus procesos diarios, esto implica que su personal sea capaz de tomar decisiones, la gestión de calidad es adoptada por las

organizaciones para realizar calidad de sus productos o servicios y de esta forma aumentar su eficiencia.

La gestión de calidad se define como “el mecanismo operativo que una empresa u organización utilizan para optimizar sus procesos, de tal manera que los clientes estén conformes con los productos o servicios que brinda la empresa”. Hoy en día las empresas están constantemente en una etapa de competencias, por ello se tiene que estar en las mejores condiciones para poder estar permaneciendo en el mercado, la calidad es muy importante para lograr que una organización se fortalezca y se desarrolle y logre rivalizar con otras empresas que igualmente están mejorando cada día.

Barboza (2018) “define a la gestión de la calidad como el conjunto de acciones encaminadas a planificar, organizar y controlar la función de calidad de una organización. Esta tarea consta principalmente de los siguientes aspectos”:

- Incrementar el enfoque al cliente.
- Reducir la incertidumbre mediante un eficaz sistema de evaluación del riesgo.
- La dirección de la organización se deberá implicar.
- Objetivos claros e identificables.
- Comunicación interna.
- Sistema de control y evaluación continua.

La gestión de calidad es un conjunto de acciones planificadas y sistemáticas, necesarias para dar la confianza adecuada de que un producto o servicio va satisfacer los requisitos de calidad.

También es un conjunto de decisiones que se toman dentro de la empresa con el objetivo concreto de la mejora de la calidad de los productos, los servicios, los procesos y la gestión empresarial en general.

Micro y pequeña empresa

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

De acuerdo a la Ley (28015) citada en Barboza (2018) “Las micro y pequeñas empresas están constituidas de dos maneras ya sea de persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial y tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o la prestación de servicios”.

Características de las MYPES

a) Número total de trabajadores

1. La microempresa abarca de uno (1) hasta los 10 trabajadores.
2. La pequeña empresa abarca de uno (1) hasta los 50 trabajadores. 26

b) Niveles de Ventas Anuales

1. La microempresa realiza sus ventas anuales en un máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).
2. La pequeña empresa realiza sus ventas anuales en un máximo de 850 Unidades Impositivas Tributarias.

Es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica (empresa), bajo cualquier forma de organización que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

En el Perú se denomina Pequeña Empresa a aquella cuyas ventas anuales sobrepasan las 150 UIT, pero no exceden de 1,700 UIT. -Se denomina Mediana Empresa a aquella cuyas ventas anuales sobrepasan las 1,700 UIT, pero no exceden de 2,300 UIT.

III. Hipótesis

En el presente trabajo de investigación no se plantea hipótesis, ya que solo se busca describir la variable. Asimismo es importante nombrar Hernández, R. Fernández, C. Baptista, M. (2017) quien señala no todas las investigaciones cuantitativas plantean hipótesis. Una investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice por lo tanto no lleva hipótesis.

IV. Metodología

4.1 Diseño de la investigación

El diseño de investigación fue, no experimental transversal porque se basó fundamentalmente en la observación y como se dio en su contexto natural para analizarlos. Asimismo, Hernández (2016) menciona que el diseño de la investigación no experimental transversal recolecta datos en un solo momento y en un tiempo único. El propósito fue, describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.

El tipo de investigación fue, aplicada con enfoque cuantitativo porque se centró en mediciones objetivas y análisis estadísticos de los datos recopilados mediante las encuestas realizada a la estructura metálica don José. Asimismo, Hernández (2016) menciona que el tipo de investigación aplicada con enfoque cuantitativo parte de una idea, que va acotándose y una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. La investigación cuantitativa es una forma estructurada de recopilar y analizar datos obtenidos de distintas fuentes. La investigación cuantitativa implica el uso de herramientas informáticas, estadísticas, y matemáticas para obtener resultados.

El nivel de investigación fue, descriptivo porque ayudo a describir fenómenos sociales o clínicos en circunstancias temporales o geográfica. Asimismo, Hernández (2016) menciona que el nivel de investigación descriptivo es aquel que se maneja, para poder referir el contexto de las circunstancias que se hallan ya sea en, programas, conjuntos o entidades que se estén abordando en la cual se intente estudiar. “Marca que las ilustraciones descriptivas establecen nociones, a través de una descripción de los tipos del ente de publicación, con el fin de instituir sus patrimonios centrales.” Un

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

4.2 Población y muestra

Población: El trabajo de investigación se realizó en el Distrito Ayacucho, la población de objeto de estudio estuvo compuesto por un total de 6 trabajadores (dueño) en la Micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas. También Hernández (2016) afirma que el universo (población) es la totalidad de unidades de análisis (sujetos u objetos) a investigar que por identificarse entre sí por su similitud de características se circunscriben como miembros de una clase particular. (p.7.).

Muestra: La investigación estuvo conformado por una sola empresa denominada “estructura metálica-don José” ubicada en AV. RAMON CASTILLA N°803, cuyo RUC es 10401087708. Asimismo, Hernández (2016) afirma que la muestra establece un subgrupo delegado del universo y debe mantener los atributos básicos del universo; y, el que luego podemos ampliar los resultados adquiridos por la investigación del ejemplo a todo el universo, sugiere que los componentes de la parte deben elegirse de manera irregular. (p.9). finalmente, por motivos de la pandemia se utilizó una sola muestra que corresponde a la empresa “don José”, asimismo la presente investigación no realizará el muestreo.

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

4.3 Definición y operacionalización de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Selección de Personal	González (2015) la selección de personal se podría decir que es un procedimiento donde se toma decisiones que tiene como fin reconocer a los postulantes que tengan conocimientos y preparaciones importantes que cuenten con el perfil de puesto que busca la empresa. Asimismo, el área de recursos humanos debe tomar este procedimiento como una de sus tareas más importantes.	La variable “Selección de personal” se medirá utilizando la técnica de la encuesta y se utilizará para ello un cuestionario de 12 Preguntas	Perfil de puesto	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tareas ✓ Responsabilidades ✓ Competencias ✓ Conocimientos 	<ul style="list-style-type: none"> ¿El postulante tiene idea de las tareas de la empresa? ¿El aspirante tiene la responsabilidad de contar con el perfil que requiere la empresa? ¿Usted cree que las competencias están formadas por habilidades del postulante? ¿El postulante cuenta con conocimientos para ocupar un puesto en su empresa? 	Likert: <ul style="list-style-type: none"> • Siempre → 1 • Casi siempre → 2 • A veces → 3 • Casi nunca → 4 • Nunca → 5
			Identificar a los candidatos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Flexible ✓ Iniciativa ✓ Trabajo en equipo ✓ Gestor de tiempo 	<ul style="list-style-type: none"> ¿El candidato perfecto debe ser flexible en la selección? ¿El postulante con iniciativa es fácil de identificar? ¿El candidato ideal es aquel al le gusta trabajar en equipo? ¿El encargado de seleccionar ayuda identificar a los candidatos idóneos? 	
			Proceso de selección	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Candidato adecuado ✓ Descripción del puesto ✓ Entrevista ✓ Evaluación de cualidades 	<ul style="list-style-type: none"> ¿El candidato adecuado cumple con los requisitos que requiere la empresa? ¿Usted cree que la descripción de puesto en la empresa es importante? ¿Usted entrevista a los postulantes antes de contratarlos? ¿Usted evalúa las cualidades de los postulantes? 	

Fuente: elaboración propia

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la investigación se utilizó el instrumento de cuestionario para recoger los datos correspondientes a la variable selección de personal, el cuestionario estaba basado de 12 preguntas con la escala de medición de Likert donde las alternativas de respuesta fueron: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

Hernández (2016) manifiesta que la observación es un desarrollo de acumulación de un testimonio de forma sistematizada, apropiado y efectivo, solicitando un interés espontáneo, conducido en torno a un elemento del entendimiento, para que así pueda tener un reportaje del elemento del entendimiento y su probable vínculo que se constituyen.

Las técnicas comunes:

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

a. Cuestionario:

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

Hernández (2016) sugiere que “el cuestionario es el instrumento de recogida de los datos donde aparecen enunciadas las preguntas de forma sistemática y ordenada, en donde se consiguen las respuestas mediante un sistema establecido de registro sencillo”.

b. Encuesta:

Son técnicas o métodos relativos a cualquiera de los procesos de una organización, aplicados de forma sistemática y documentada, demuestran una superior efectividad en

cuanto a la aportación de valor a los grupos de interés, o bien en cuanto al menor empleo de recursos para su realización.

4.5 Plan de análisis

Hernández (2016) el análisis de los resultados obtenido se tabulo empleando el respectivo uso de la estadística descriptiva y usando como medio de soporte el programa presenta hojas de cálculo Microsoft Excel y para el llenado de datos de usará el programa de procesador de texto Microsoft Word.

Las principales herramientas son:

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

4.6 Matriz de consistencia

ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Cómo es la selección de personal en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: Caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020?</p>	<p>Objetivo general: Describir la selección de personal en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020.</p>	<p>Hernández, Fernández, & Baptista, (2016) Una investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice por lo tanto no lleva hipótesis.</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada con enfoque cuantitativo</p>
<p>Problema Específico: ¿Cómo es el perfil de puesto en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020?</p>	<p>Objetivo específico: Describir el perfil de puesto en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020.</p>		<p>Nivel de investigación: Descriptivo</p>
<p>¿Cómo identificar a los candidatos en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020?</p>	<p>Describir e identificar a los candidatos en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020.</p>		<p>Diseño de investigación No experimental transversal</p>
<p>¿Cómo es el proceso de selección en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: Caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020?</p>	<p>Describir el proceso de selección en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020.</p>		<p>Población: Estuvo conformado por 6 trabajadores (dueño) de la empresa don José, Ayacucho.</p>
<p>¿Cómo implementar el plan de mejora en la selección de personal en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020?</p>	<p>Elaborar un plan de mejora de selección de personal en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020.</p>		<p>Técnica: Encuesta</p>
			<p>Instrumento: Cuestionario</p>

Fuente: elaboración propia

4.7 Principios éticos

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

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

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

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

Beneficencia y no maleficencia. Se confirmó la tranquilidad de las personas que participaron en las investigaciones. Mi conducta como investigador fue responder a las siguientes reglas generales: no causar daño, disminuir los posibles efectos desfavorables y maximizar los bienes.

Justicia. Como investigador priorice tratar imparcialmente a quienes informan en los métodos, instrucciones y servicios asociados a la investigación.

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

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

V. Resultados

5.1 Resultados

Respecto, al objetivo general: Describir la selección de personal en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020

Tabla 1

Selección de Personal

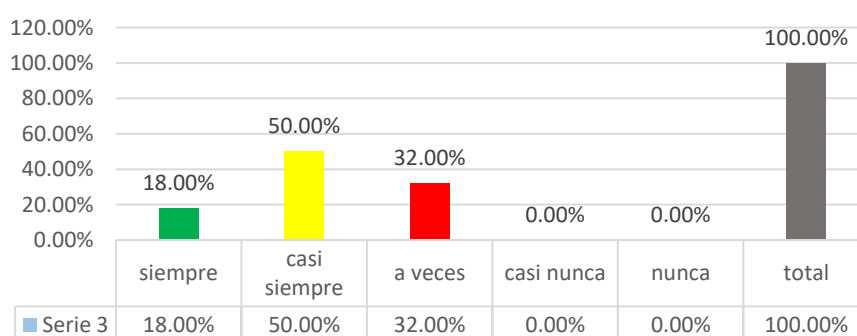
	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A	Siempre	1	18%
B	Casi siempre	3	50%
C	A veces	2	32%
D	Casi nunca	0	00%
E	Nunca	0	00%
	Total	6	100%

Fuente: datos de encuesta

Nota. Esta tabla muestra que casi siempre practican la selección de personal en la estructura metálicas don José, pero empíricamente.

Figura 1

Selección de Personal



Fuente: elaboración propia

Nota. Esta figura muestra que casi siempre practican la selección de personal en la estructura metálicas don José, pero empíricamente.

Respecto, al objetivo específico 1: Describir el perfil de puesto de la organización en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020

Tabla 2

Idea de las Tareas de la Empresa

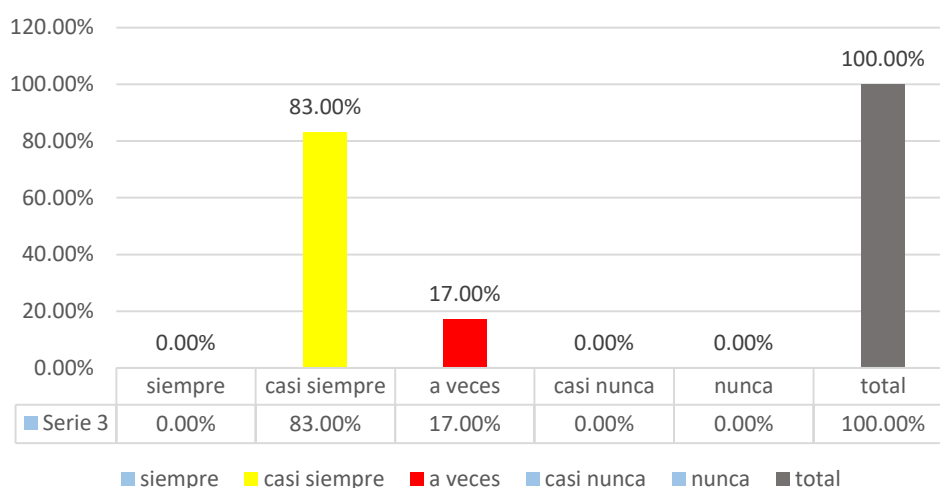
	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A	Siempre	0	00%
B	Casi siempre	5	83%
C	A veces	1	17%
D	Casi nunca	0	00%
E	Nunca	0	00%
	Total	6	100%

Fuente: datos de encuesta

Nota. Esta tabla muestra que casi siempre tiene idea de las tareas, dentro de la estructura metálicas don José.

Figura 2

Idea de las Tareas de la Empresa



Fuente: elaboración propia

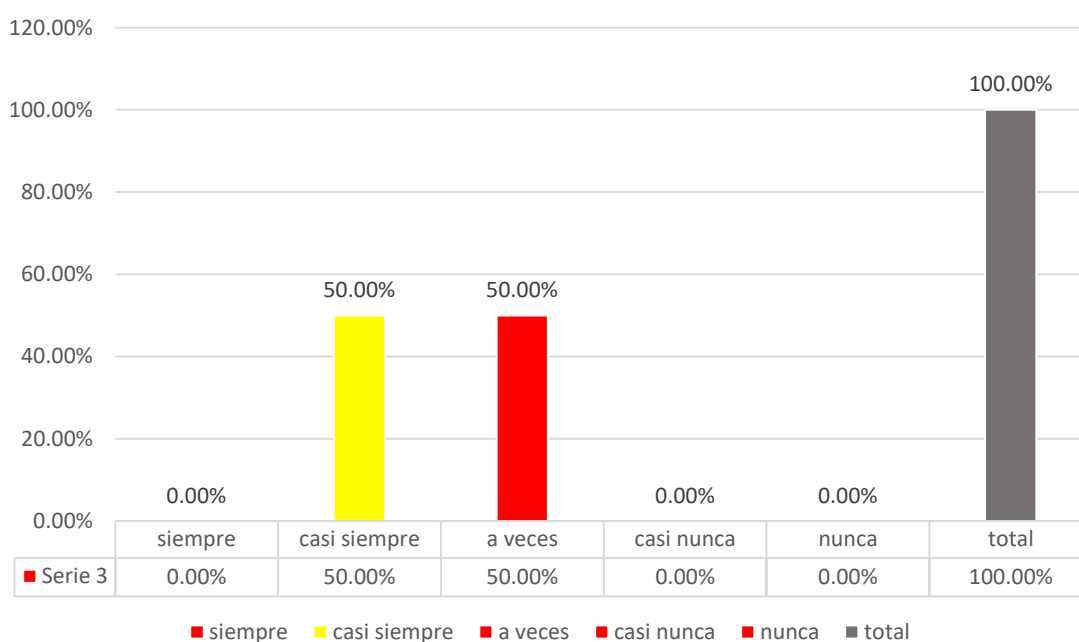
Nota. Esta figura muestra que casi siempre tiene idea de las tareas, dentro de la estructura metálicas don José.

Tabla 3*Responsabilidades de Contar con el Perfil*

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A	Siempre	0	00%
B	Casi siempre	3	50%
C	A veces	3	50%
D	Casi nunca	0	00%
E	Nunca	0	00%
	Total	6	100%

Fuente: datos de encuesta

Nota. Esta tabla muestra que siempre el aspirante tiene la responsabilidad de contar con el perfil que se requiere.

Figura 3*Responsabilidades de Contar con el Perfil*

Fuente: elaboración propia

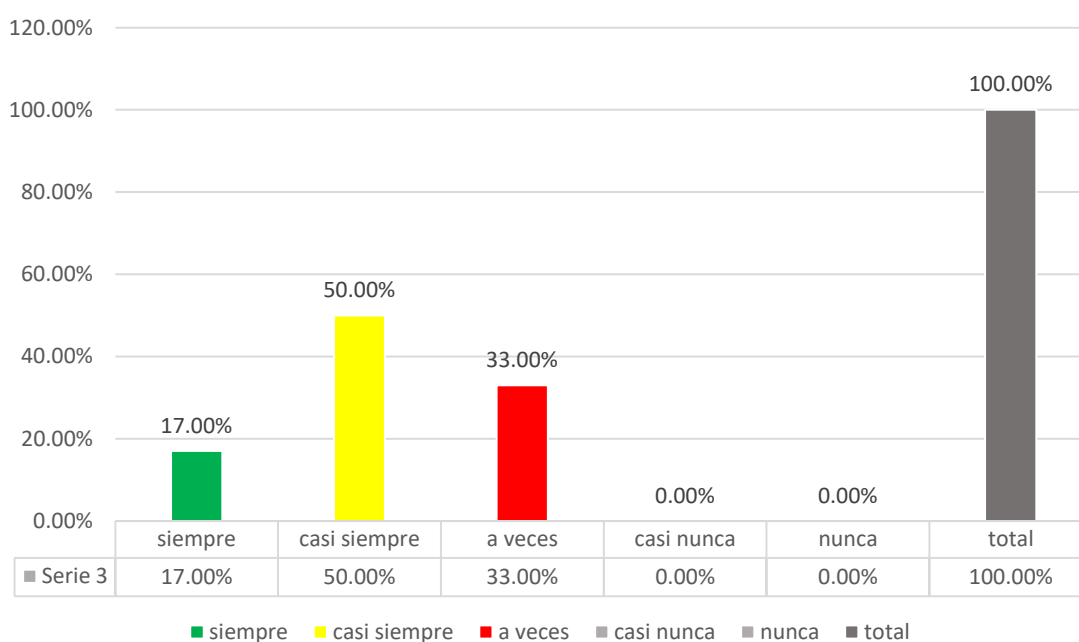
Nota. Esta figura muestra que siempre el aspirante tiene la responsabilidad de contar con el perfil que se requiere.

Tabla 4*Habilidades del Postulante*

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A	Siempre	1	17%
B	Casi siempre	3	50%
C	A veces	2	33%
D	Casi nunca	0	00%
E	Nunca	0	00%
	Total	6	100%

Fuente: datos de encuesta

Nota. Esta tabla muestra que casi siempre las competencias están formadas por habilidades del postulante.

Figura 4*Habilidades del Postulante*

Fuente: elaboración propia

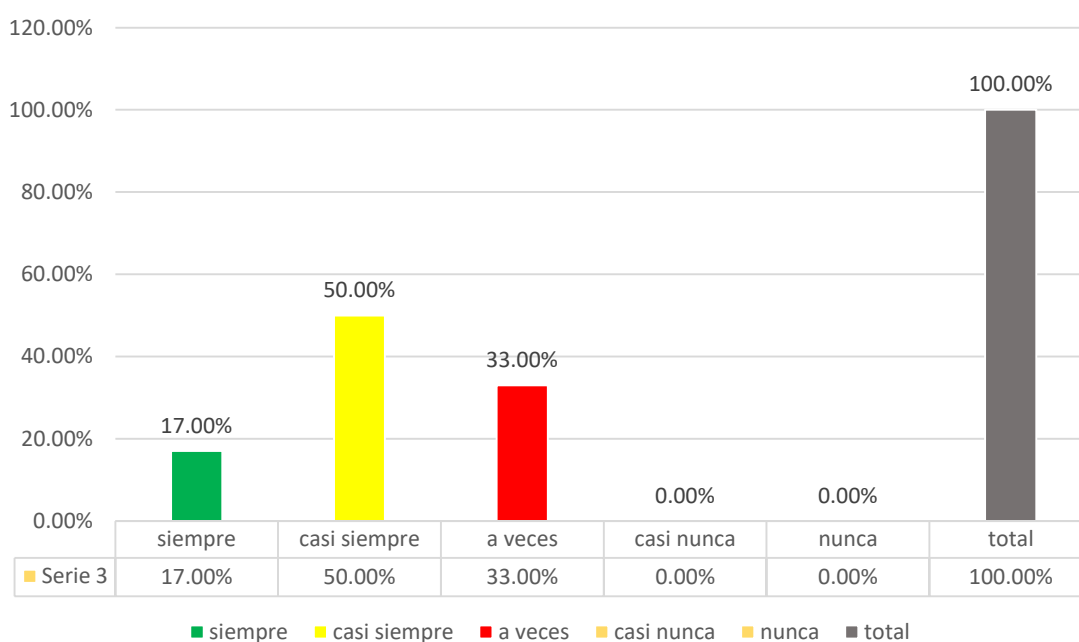
Nota. Esta figura muestra que casi siempre las competencias están formadas por habilidades del postulante.

Tabla 5*Contar con Conocimientos Para Ocupar un Puesto*

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A	Siempre	1	17%
B	Casi siempre	3	50%
C	A veces	2	33%
D	Casi nunca	0	00%
E	Nunca	0	00%
	Total	6	100%

Fuente: datos de encuesta

Nota. Esta tabla muestra que casi siempre los postulantes cuentan con conocimientos, para ocupar un puesto.

Figura 5*Contar con Conocimientos Para Ocupar un Puesto*

Fuente: elaboración propia

Nota. Esta figura muestra que casi siempre los postulantes cuentan con conocimientos, para ocupar un puesto.

Respecto, al objetivo específico 2: Describir e identificar a los candidatos en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020

Tabla 6

Candidato Flexible

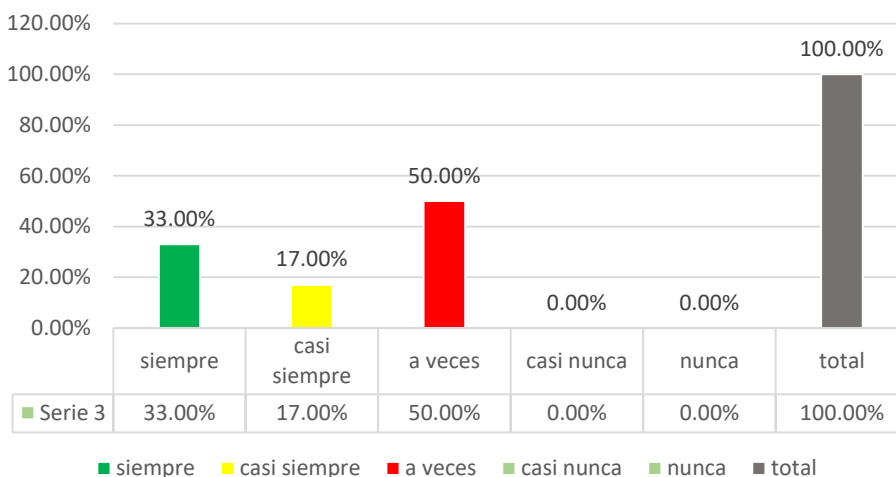
	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A	Siempre	2	33%
B	Casi siempre	1	17%
C	A veces	3	50%
D	Casi nunca	0	00%
E	Nunca	0	00%
	Total	6	100%

Fuente: datos de encuesta

Nota. Esta tabla muestra que a veces el candidato perfecto es flexible para ocupar un puesto.

Figura 6

Candidato Flexible



Fuente: elaboración propia

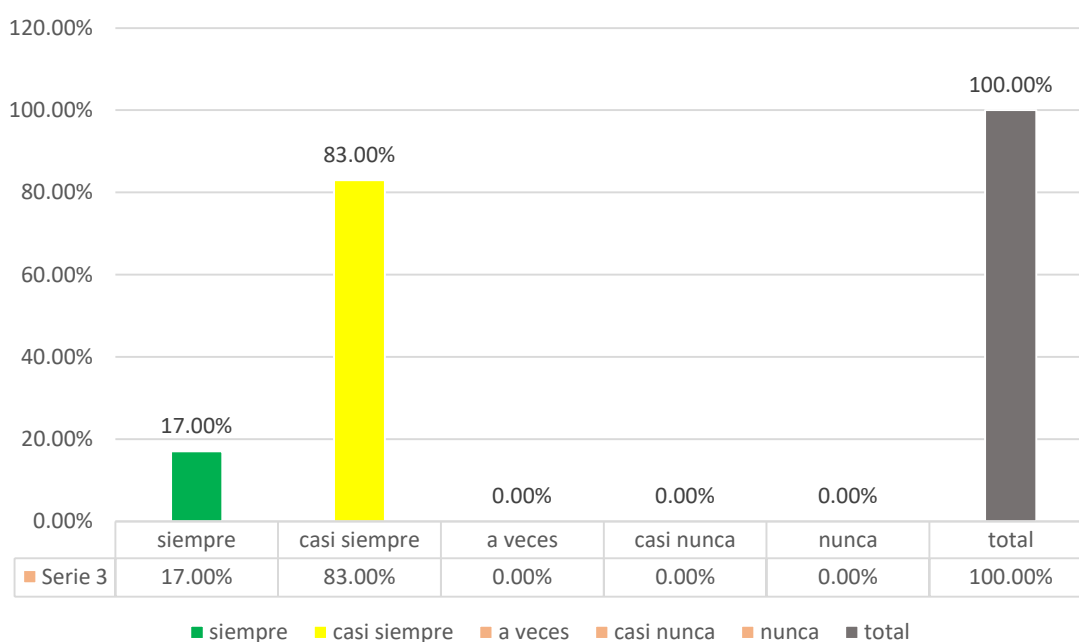
Nota. Esta figura muestra que a veces el candidato perfecto es flexible para ocupar un puesto.

Tabla 7*Iniciativa Para Identificar*

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A	Siempre	1	17%
B	Casi siempre	5	83%
C	A veces	0	00%
D	Casi nunca	0	00%
E	Nunca	0	00%
	Total	6	100%

Fuente: datos de encuesta

Nota. Esta tabla muestra que casi siempre el postulante con iniciativa es fácil de identificar.

Figura 7*Iniciativa Para Identificar*

Fuente: elaboración propia

Nota. Esta figura muestra que casi siempre el postulante con iniciativa es fácil de identificar.

Tabla 8

Candidato Ideal Trabaja en Equipo

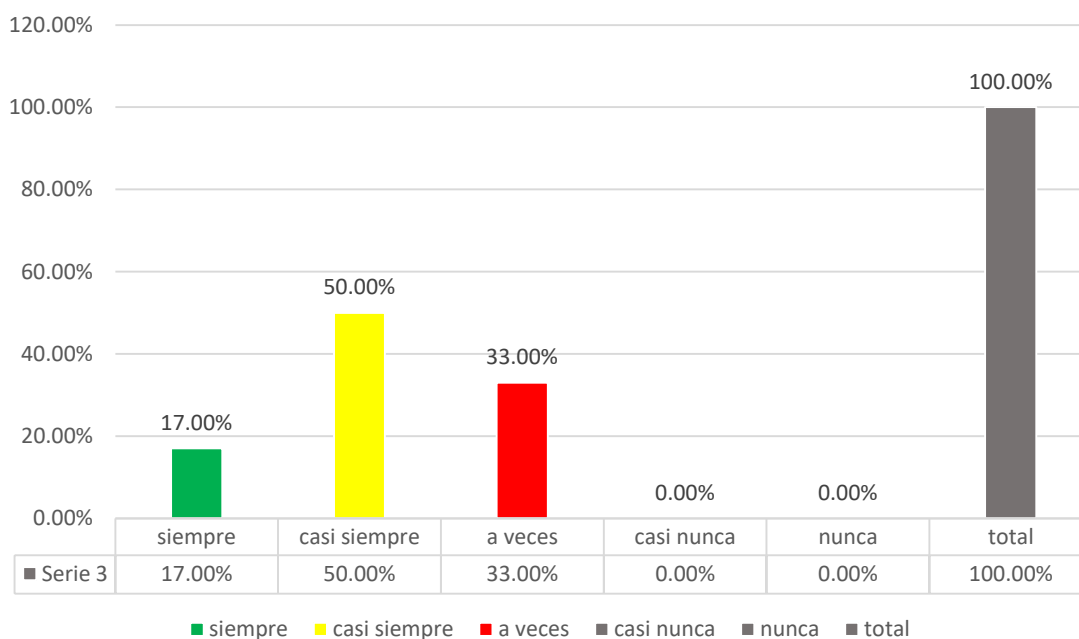
	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A	Siempre	1	17%
B	Casi siempre	3	50%
C	A veces	2	33%
D	Casi nunca	0	00%
E	Nunca	0	00%
	Total	6	100%

Fuente: datos de encuesta

Nota. Esta tabla muestra que casi siempre el candidato ideal trabaja en equipo.

Figura 8

Candidato Trabaja Ideal en Equipo



Fuente: elaboración propia

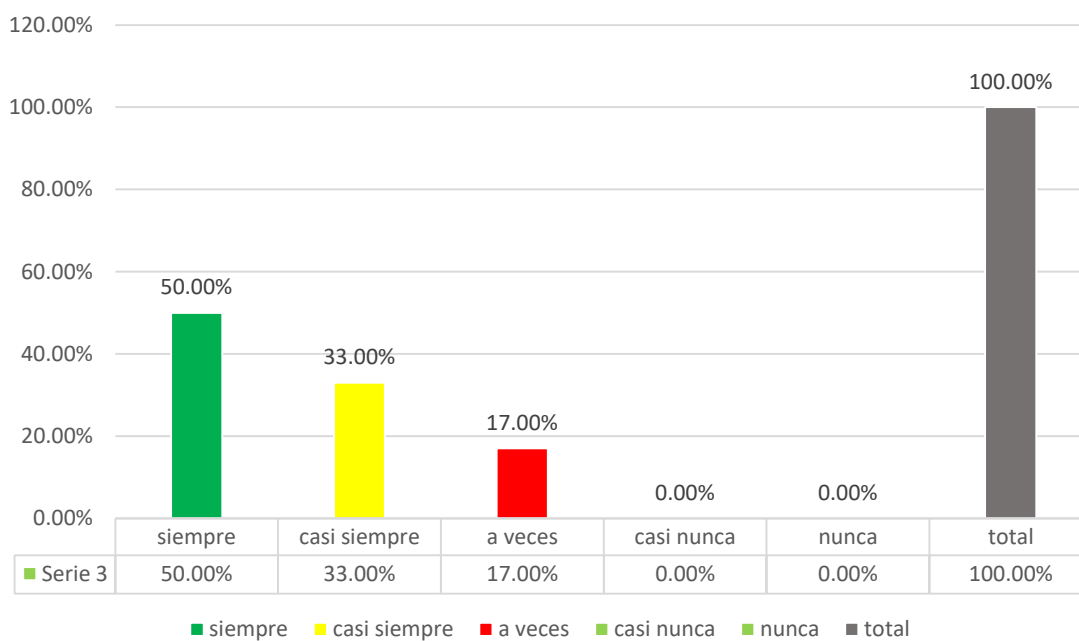
Nota. Esta figura muestra que casi siempre el candidato ideal trabaja en equipo.

Tabla 9*Encargado de Seleccionar*

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A	Siempre	3	50%
B	Casi siempre	2	33%
C	A veces	1	17%
D	Casi nunca	0	00%
E	Nunca	0	00%
	Total	6	100%

Fuente: datos de encuesta

Nota. Esta tabla muestra que siempre el encargado ayuda identificar a los candidatos.

Figura 9*Encargado de Seleccionar*

Fuente: elaboración propia

Nota. Esta figura muestra que siempre el encargado ayuda identificar a los candidatos.

Respecto, al objetivo específico 3: Describir el proceso de selección en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020

Tabla 10

Candidato Adecuado

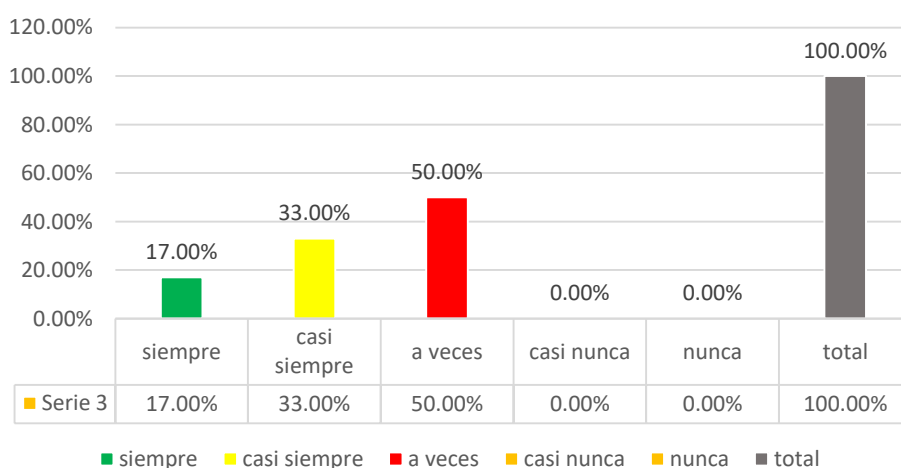
	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A	Siempre	1	17%
B	Casi siempre	2	33%
C	A veces	3	50%
D	Casi nunca	0	00%
E	Nunca	0	00%
	Total	6	100%

Fuente: datos de encuesta

Nota. Esta tabla muestra que a veces el candidato adecuado cumple con los requisitos de la empresa.

Figura 10

Candidato Adecuado



Fuente: elaboración propia

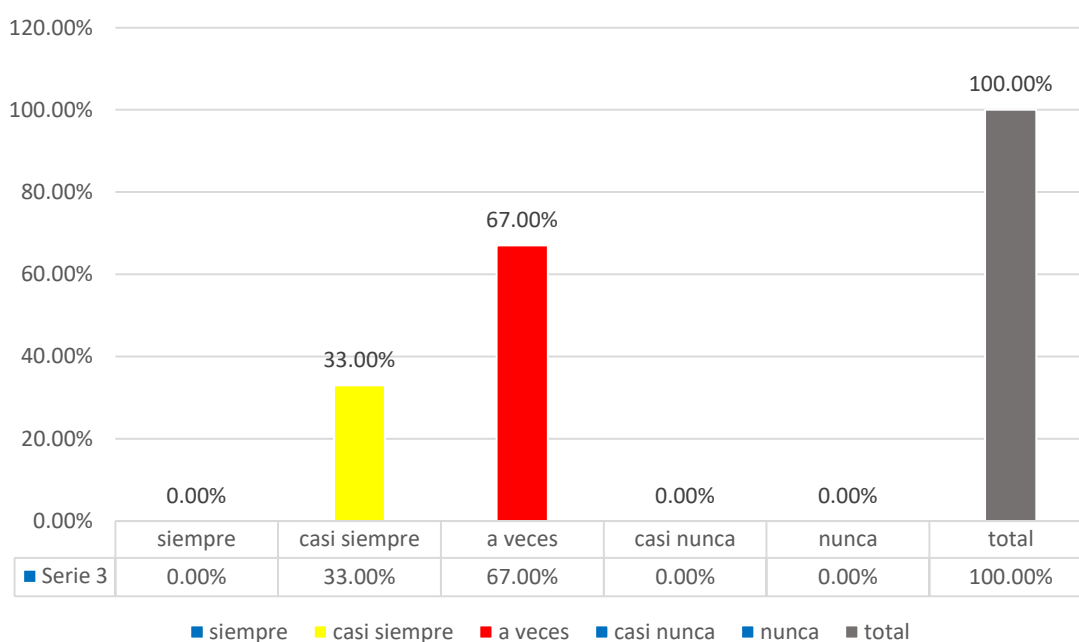
Nota. Esta figura muestra que a veces el candidato adecuado cumple con los requisitos de la empresa.

Tabla 11*Descripción del Puesto en la Empresa*

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A	Siempre	0	00%
B	Casi siempre	2	33%
C	A veces	4	67%
D	Casi nunca	0	00%
E	Nunca	0	00%
	Total	6	100%

Fuente: datos de encuesta

Nota. Esta tabla muestra que a veces describen el puesto de trabajo, dentro de la estructura metálicas don José.

Figura 11*Descripción del Puesto en la Empresa*

Fuente: elaboración propia

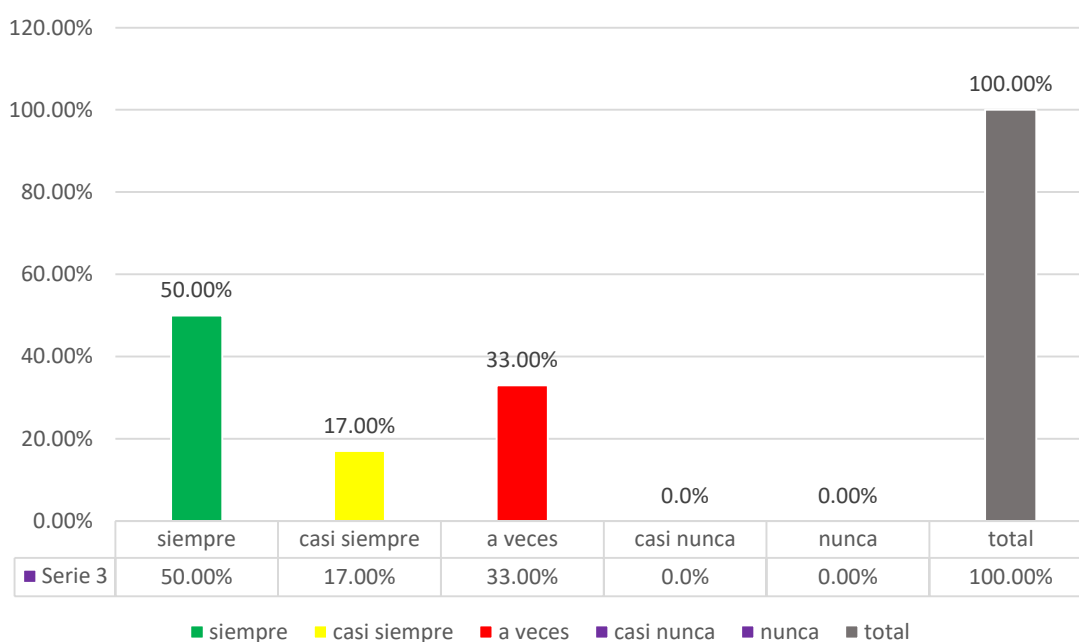
Nota. Esta figura muestra que a veces describen el puesto de trabajo, dentro de la estructura metálicas don José.

Tabla 12*Entrevista a los Postulantes*

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A	Siempre	1	17%
B	Casi siempre	4	66%
C	A veces	1	17%
D	Casi nunca	0	00%
E	Nunca	0	00%
	Total	6	100%

Fuente: datos de encuesta

Nota. Esta tabla muestra que casi siempre entrevistan a los postulantes antes de contratarlos.

Figura 12*Entrevista a los Postulantes**Fuente:* elaboración propia

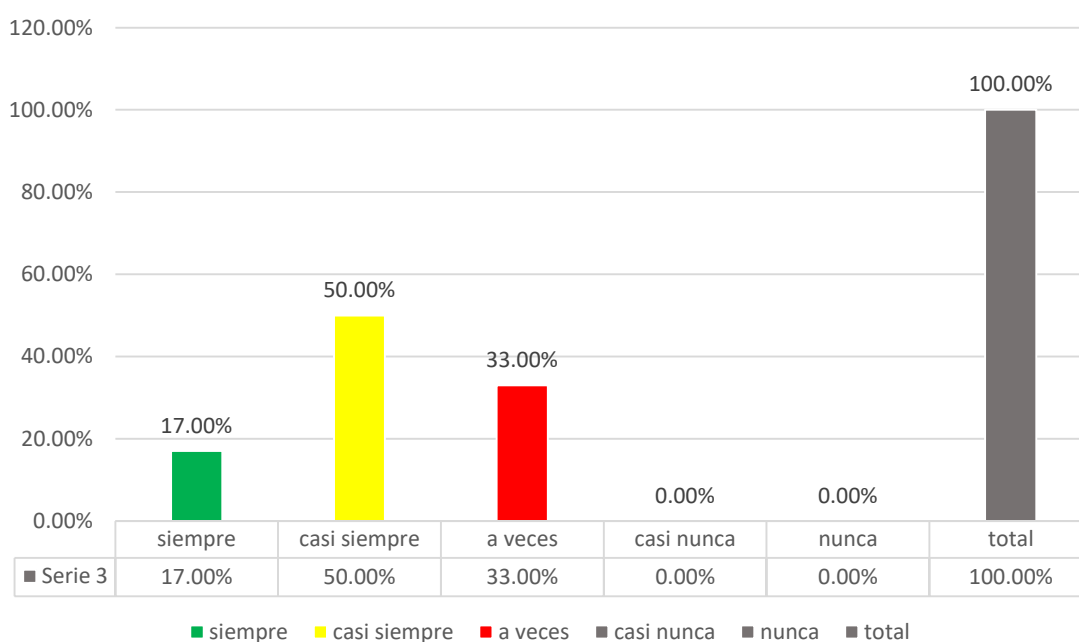
Nota. Esta figura muestra que casi siempre entrevistan a los postulantes antes de contratarlos.

Tabla 13*Evaluación de Cualidades*

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A	Siempre	1	17%
B	Casi siempre	3	50%
C	A veces	2	33%
D	Casi nunca	0	00%
E	Nunca	0	00%
	Total	6	100%

Fuente: datos de encuesta

Nota. Esta tabla muestra que casi siempre evalúan las cualidades de los postulantes las, para elegir de personal.

Figura 13*Evaluación de Cualidades*

Fuente: elaboración propia

Nota. Esta figura muestra que casi siempre evalúan las cualidades de los postulantes las, para elegir de personal.

5.2 Análisis de resultados

Respecto, al objetivo general en la tabla 1. El 50% respondieron casi siempre eligen al empleado ideal entre los postulantes dentro de la estructura metálicas don José. Esto quiere decir casi siempre la empresa busca candidatos para un puesto de trabajo, pero empíricamente. Se comprobó que las estructuras metálicas “don José” consideran que la selección es fundamental dentro de una organización y que siempre se debe aplicar para llevar al éxito de las empresas, donde es importante contar con conocimientos y estudios para realizar una buena y adecuada selección de personal. El resultado no coincide con, Gallo (2021) 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.

Respecto, al **objetivo específico 01:** “Describir el perfil de puesto en la micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020”. Según, los resultados de la tabla 2. Se describe que el 83% respondieron casi siempre los postulantes tienen ideas de las tareas que realiza la estructura metálica “don José”, asimismo los resultados en la tabla 3. Nos muestra que el 50% indicaron a veces el aspirante tiene responsabilidades de contar con el perfil, en la tabla 4. El 50% manifestaron casi siempre las competencias está conformado por habilidades y por ultimo en la tabla 5. El 50% respondieron casi siempre el postulante cuentan con conocimientos. El resultado no coincide con. Gallo (2021) quien concluyo, 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

Respecto, al **objetivo específico 02**: “Describir e identificar a los candidatos en la micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020”.

Según, los resultados que se muestran en la tabla 6. El 50% indicaron a veces los candidatos son flexibles. Asimismo, en la tabla 7. El 83% respondieron casi siempre el postulante es fácil de identificar. Del mismo modo, en la tabla 8. El 50% indicaron casi siempre el postulante ideal trabaja en equipo y por último en la tabla 9. El 50% respondieron siempre el encargado de seleccionar ayuda identificar a los candidatos.

Respecto, al **objetivo específico 03**: “Describir el proceso de selección en la micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020.

Según, los resultados la tabla 10. el 50% manifestaron a veces el candidato adecuado cumple con los requisitos. Asimismo, el resultado en la tabla 11. Nos muestra que el 67% respondieron a veces es importante la descripción de cargo dentro de una organización, en la tabla 12. El 50% indicaron siempre entrevistan a los postulantes antes de contratarlos y por último en la tabla 13. El 50% respondieron casi siempre evalúa las cualidades de los postulantes. El resultado no coincide con lo hallado por Farfan (2019) quien 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.

Respecto, al objetivo específico 04: *Elaborar un plan de mejora de selección de personal en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020*

Problemas encontrados	Causas	Propuesta de mejora	Responsable
Respecto, al objetivo general: el 50% manifestaron casi siempre practican la selección de personal, pero empíricamente.	Falta de conocimiento en el tema y estudios.	Capacitar a los encargados de la selección de personal para que adquieran los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para elegir correctamente y cumplir con el trabajo que se les encomienda.	Administrador
El 67% respondieron a veces detallan el puesto de trabajo dentro de la empresa.	Inadecuado diseño de puesto de trabajo.	Transmitir de forma clara los requisitos del puesto ofertado y atraer a los candidatos más idóneos para su desempeño.	Administrador
El 50% respondieron a veces el candidato cumple con los requisitos que requiere la empresa.	Falta de conocimiento del puesto.	Hacer un buen anuncio de oferta de trabajo, con un titular atractivo y un contenido explicativo. Es importante indicar todos los datos necesarios para conseguir los candidatos deseados y evitar personas que no los cumplen.	Administrador

Fuente: Elaboración propia

5.3 Plan de mejora

Datos generales

- Razón social: estructura metálicas don José
- Ubicación: AV. ramón castilla Nª 803
- Representante: administrador
- Actividad económica: fabricación de productos de metal y uso estructural

Misión

Proveer de soluciones especializadas a pequeñas, medianas y grandes empresas, ofreciendo un servicio a la medida de sus necesidades, además de ser una empresa generadora de empleos.

Trabajamos para ofrecer y certificar un servicio de altísima calidad a nuestros clientes.

Visión

Ser una empresa reconocida a nivel nacional por la calidad de sus servicios y sus valores profesionales

Justificación

Desarrollar el plan de mejora es muy importante porque la estructura metálica, requiere utilizar técnicas de selección de personal para mejorar su análisis y detección de necesidades de la organización y la contratación donde se incorpora empleados a su puesto de trabajo para resolverle las posibles dudas que pudiera tener antes de su incorporación, esto amerita de forma urgente mejorar la preselección, entrevista y contratación para que los candidatos consideren el proceso de selección.

Objetivos

Objetivo general

Desarrollar una estrategia de selección de personal en la empresa estructura metálicas don José, que permita mejorar su análisis y detección de necesidades.

Objetivos específicos

- Diseñar información de selección de personal de perfil de puesto en la empresa estructura metálicas don José.
- Proporcionar información de selección de personal e identificar a los candidatos en la empresa estructura metálicas don José.
- Elaborar información de selección de personal y proceso de toma de decisiones en la empresa estructura metálicas don José.

Metas

Lograr mejorar su análisis y detección de necesidades de la organización y la contratación donde se va incorporar empleados a su puesto de trabajo para resolverles las posibles dudas que pudiera tener antes de su incorporación,

Programación de actividades

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPO
Capacitar a los encargados de la selección de personal.	Administrador	1 mes
Talleres de proceso de toma de decisiones.	Especialista profesional en recursos humanos.	1 mes
Programa de selección de personal.	Administrador	1 mes

Cronograma

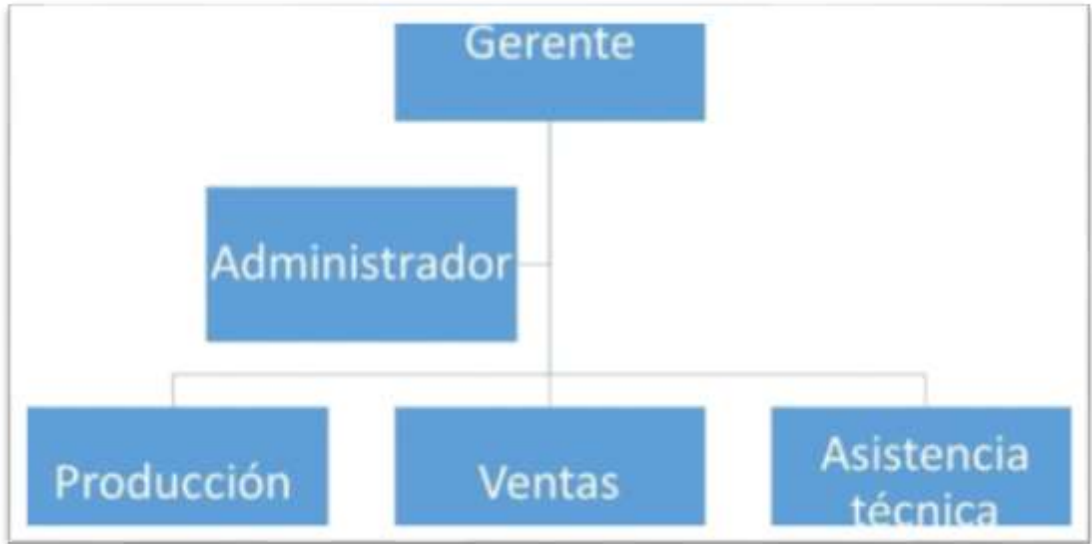
Actividad	Marzo				Abril				Mayo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Capacitar a los encargados de la selección de personal.	x	x	x	x								
Talleres para identificar a los candidatos idóneos.					x	x	x	x				

Taller para realizar anuncio y oferta de trabajo.																		x	x	x	x
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	---	---	---

Presupuesto

Descripción	Unidad de medida	Precio unitario	Total
Útiles y materiales	Global	s/. 80.00	s/. 70.00
Alquiler de proyector	1	s/. 150.00	s/. 150.00
Coffe breack	5	s/. 16.00	s/. 80.00
Especialista profesional o magister en control y gestión de recursos humanos.	Global	s/. 1200.00	s/. 1200.00
Total			s/. 1500.00

Organigrama de la empresa



VI. Conclusiones

Según, el objetivo general: describir la selección de personal en las micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020. Se concluye lo siguiente: el 18% respondieron siempre ejercen la selección de personal, el 50% indicaron casi siempre practican la selección en la estructura metálicas don José y el 32% manifestaron a veces ejercen la selección de personal. Esto quiere decir casi siempre la empresa busca candidatos para un puesto de trabajo, pero empíricamente.

Según, el objetivo específico 1: Describir el perfil de puesto de la organización en la micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020. Se concluye lo siguiente: el 9% de los encuestados respondieron siempre, asimismo el 58% indicaron casi siempre buscan cubrir el puesto que requiere la empresa, y el 33% de los encuestados manifestaron a veces.

Según, el objetivo específico 2: Describir e identificar a los candidatos en la micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020. Se concluye lo siguiente: el 33% de los encuestados respondieron siempre, asimismo el 42% indicaron casi siempre identifican al candidato que requiere la empresa y el 25% de los encuestados manifestaron a veces.

Según, el objetivo específico 3: Describir el proceso de selección en la micro y pequeñas empresas del rubro estructuras metálicas: caso empresa don José del distrito de Ayacucho, 2020. Se concluye lo siguiente: el 17% de los encuestados respondieron siempre, asimismo el 46% indicaron casi siempre el proceso de selección ayuda encontrar al candidato adecuado y el 37% de los encuestados manifestaron a veces.

Se resuelve que la selección es parte fundamental en el día a día, ya que el flujo de la competencia puede concretar alianzas, fortalecerse y crecer como empresa; teniendo a futuro planes de expansión. Uno no es responsable de todas las actividades que pasa en la

empresa, también están los colaboradores para ayudar; se debe administrar bien los recursos monetarios y la selección personal. Por lo tanto, no cuenta con una adecuada selección de personal.

Finalmente se concluye la presente investigación que se pudo conocer convenientemente la selección de personal en la estructura metálicas “don José”. La selección de personal es el proceso de escoger al candidato adecuado para un puesto de trabajo que requiere la empresa, donde la empresa busca candidatos empíricamente. De acuerdo a los resultados obtenidos se elaboró un plan de mejora, para brindarle propuestas de mejora que ayudara a la empresa.

Aspectos complementarios

Recomendaciones

Escoger al candidato adecuado para un puesto de trabajo que requiere la empresa, donde se debe aplicar el proceso de entrevistar a los candidatos, para ubicar al candidato adecuado en un trabajo adecuado. Asimismo, seleccionar al candidato que reúna las cualidades y perfil que busca la empresa. Por todo ello se debe priorizar en realizar una buena selección y sus posibles salidas cuando surgen los problemas.

También se recomienda definir bien el puesto de trabajo que se requiere cubrir, tener en cuenta las necesidades de la organización y evaluar a sus competencias.

Al Gerente de la estructura metálica “don José”, se le recomienda mantener la coherencia entre las características del puesto que busca y la información que publica para dar a conocer la vacante, elegir correctamente al personal que requiere la empresa.

Finalmente se recomienda a los encargados de seleccionar al personal, capacitarse para tener las habilidades y conocimientos necesarias para elegir al postulante idóneo que requiere la empresa don José.

Referencias bibliográficas

- Alfaro, M. (2012) Administración de persona. Tlalnepantla, C.P., México: Red tercer milenio S.C.
- Agüero, P. (2010) Proceso de selección de personal, en contribución a las ciencias sociales. Habana: Academia.
- Atoche Flores, Y. M. (2019). Gestión de calidad en la selección del personal en las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro venta de ropa para varones, centro comercial los Ferroles, distrito Chimbote, 2016. Chimbote: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
<http://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/handle/123456789/10343>
- Amo Arturo, A. (2019). Reclutamiento y Selección de Personal. España: Editorial Elearning, S.L., 2019.
https://books.google.com.pe/books?id=63fIDwAAQBAJ&dq=seleccion+de+personal&source=gbs_navlinks_s
- Balderas, M. (2012) Administración de los servicios de enfermería. México, Mexico: Mc Graw -Hill Interamericana Editores.
- Barboza, L. (2018) LA PUBLICIDAD EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO COMERCIALIZACION DE EQUIPOS DE COMPUTO Y ACCESORIOS INFORMATICOS: CASO EMPRESA E.F SYSTEMAS COMPUTO DISTRITO DE AYACUCHO, 2019. <https://doi.org/1>.
- Castillo, J. (2012) Administración del personal un enfoque hacia la calidad (Tercera ed.). Bogotá: ECO Ediciones.
- Cuesta, A. (2010) Gestión del talento humano y del conocimiento (Primera ed.). Bogotá: ECOE.
- Chiavenato, I. (2014) Administración de recursos humanos, el capital humano de las

- organizaciones. Décima edición, México: Mc Graw-Hill.
- EAE Business School. (10 de febrero de 2018). ¿cómo son las pymes en España? Obtenido de <https://www.eaprogramas.es/blog/negocio/empresa/como-sonlas-pymes-en-espana>
- Farfán 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>
- Gallo Curí, J. A. (2021) en su tesis Selección del personal en las micro y pequeñas empresas en el rubro cevichería marisquería: caso la choza del norte de chompiras del distrito de ayacucho, 2021. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/22745>
- Gonzalez Idrobo, J. L., & Cordoba Trujillo, T. K. (2017). Modelo de selección de personal para los cargos operativos de la empresa Palmas de Tumaco S.A.S. Colombia: Universidad Nacional Abierta y a Distancia. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/38735>
- Gonzales Bobadilla, S. T. (2018). Gestión de calidad en la selección de personal de las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro salones de belleza y spa del Jirón Manuel Ruíz, distrito de Chimbote, 2016. Chimbote: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/8130>
- González, M. (2015). Selección de personal: buscando al mejor candidato (Primera ed.). México: Alfaomega.
- Grados, J. (2013) Reclutamiento, selección contratación e inducción del personal. México: Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2017). Metodología de la investigación

- (Sexta). Mc Graw Hill.
- Hernández, S. (2016) Metodología de la Investigación. 5ª edición
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/marquez_g_al/capitulo3.pdf
- JEAN, A. (2014). Estructura. Obtenido de <http://jean--estructura.blogspot.com/>
- María, R. (2020) Gestión de calidad- concepto, principio y normas ISO.
- Martín, I. (2012) Dirección y gestión de empresas del sector turístico (Cuarta ed.). Madrid: Pirámide.
- Martín, L. (2014) ¿Qué es el Head Hunting? <http://www.elcurriculum.com/articulo/que-es-el-headhunting12.html>.
- Merino, M. (2015). Selección de personal. Buscando al mejor candidato. Colombia: Grupo Editor Alfa omega. <https://docplayer.es/32892479-Buscando-al-mejor-candidato.html>
- Medina Cueva, A. A. (2017). La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa lo&lo. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/25037>
- Miquel, G. (2010) Gestión de personas: manual para la gestión del capital humano en las organizaciones (Cuarta ed.). Madrid: ESIC.
- Morales, T. (2016) Empresas 43% de sobrecostos serían por mala selección de personal. La República. <http://larepublica.pe/economia/788014-empresas-43-desobrecostos-seria-por-mala-seleccion-de-personal>
- Mondy, R. (2010) Administración de recursos humanos (10mo ed.). México: Pearson Educación.
- Pejerrey Cabanillas, K. S. (2019). Gestión de calidad con el uso de las técnicas de selección de recurso humano en las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta minorista de ropa para damas, en el centro comercial bencha del distrito Chimbote, 2017. Chimbote: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/15001>

Reyes, A. (2011) Administración de personal 1: relaciones humanas. México: Limusa S.A.

Robbins, S. & Coulter, M. (2010) Administración (Décima ed.). (P. Guerrero, Ed., & L. Fernández, Trad.) México: Pearson Educación.

Robbins, S. & Judge, T. (2013) Comportamiento organizacional (Decimoquinta ed.). México. Pearson. www.computrabajo.com/bt-empresas.htm (Ilanos, 2005, p. 98).

SUNAT. (2016) Las Mypes. <http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/caracteristicasmicroPequenaEmpresa.htm>

1

Torres Ramírez, J. A. (2017). Elaboración de procesos de selección de personal basados en competencias, que ayudará para disminuir la rotación de personal. Quito: Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/2135>

Wayne, R. (2010) Administración de recursos humanos (Decimoprimera ed.). (J. Gómez, Trad.) México: Pearson.

Anexos

Anexo 1 Cronograma de actividades.

Cronograma de actividades																	
N ^a	Actividades	Año 2020								Año 2021							
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X															
2	Revisión del Proyecto por el Jurado de Investigación		X														
3	Aprobación del Proyecto por el Jurado de Investigación			X													
4	Exposición del Proyecto al Jurado de Investigación o Docente Tutor				X												
5	Mejora del Marco Teórico					X											
6	Redacción de la revisión de la literatura						X										
7	Elaboración del consentimiento informado (*)							X									
8	Ejecución de la metodología								X								
9	Resultados de la investigación								X								
10	Conclusiones y recomendaciones									X	X						
11	Redacción del pre informe de investigación											X	X				
12	Redacción del informe final													X			
13	Aprobación del informe final por el jurado de investigación														X		
14	Presentación de ponencia en eventos científicos															X	
15	Redacción de artículo científico																X

Anexo 2 Presupuesto.

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

Anexo 3 Instrumento de recolección de datos.



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

CUESTIONARIO

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

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

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

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

N°	ITEMS	Valoración				
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Dimensión 1: Perfil de puesto (Tareas, responsabilidades, competencias, conocimientos)						
1	¿El postulante tiene idea de las tareas de la empresa?					
2	¿El aspirante tiene la responsabilidad de contar con el perfil que requiere la empresa?					
3	¿Usted cree que las competencias están formadas por habilidades del postulante?					
4	¿El postulante cuenta con conocimientos para que ocupe un puesto en su empresa?					
Dimensión 2: Identificar a los candidatos (Flexible, iniciativa, trabajo en equipo, gestor de tiempo)						
5	¿El candidato perfecto debe ser flexible en la selección?					
6	¿El postulante con iniciativa es fácil de identificar?					
7	¿El candidato ideal es aquel al le gusta trabajar en equipo?					
8	¿El encargado de seleccionar ayuda identificar a los candidatos?					
Dimensión 3: Proceso de selección (Candidato adecuado, descripción del puesto, entrevista, evaluación de cualidades)						

9	¿El candidato adecuado cumple con los requisitos que requiere la empresa?					
10	¿Usted cree que la descripción de cargo en la empresa es importante?					
11	¿usted entrevista a los postulantes antes contratarlos?					
12	¿usted evalúa las cualidades de los postulantes?					

Tabla 14: Cuadro de preguntas.

GRACIAS POR SU GENTIL COLABORACIÓN.

Anexo 4 Otros.

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

Solicitud de consentimiento de local

Solicitud de consentimiento de local

SOLICITO: Autorización para investigación.

Señor(a): José Antonio Ramírez Meza

Propietaria de la estructura metálicas "Don José".

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

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

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Usted que me acceda mi petición.

Ayacucho 27 de agosto 2020



John Sergio Fernández Bautista

DNI N° 46104317

ESTUDIANTE



José Antonio Ramírez Meza

DNI N° 40108770

PROPIETARIO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE									
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN									
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN									
TITULO:									
SELECCIÓN DE PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO ESTRUCTURAS METÁLICAS: CASO EMPRESA DON JOSÉ DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2020									
AUTOR:									
FERNANDEZ BAUTISTA, JOHN SERGIO									
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE JUICIO POR EXPERTOS									
Orden	Pregunta	CRITERIOS DE EVALUACION							
		¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso aquiescente?		¿Se necesita más ítems para medir el concepto?	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
IOE	Dimensión 1: perfil de puesto (tareas, responsabilidades, competencias, conocimientos)								
1	¿El postulante tiene idea de las tareas de la empresa?	X			X	X			X
2	¿El aspirante tiene la responsabilidad de contar con el perfil que requiere la empresa?	X			X	X			X
3	¿Usted cree que las competencias están formadas por habilidades del postulante?	X			X	X			X
4	¿El postulante cuenta con conocimientos para ocupar un puesto en su empresa?	X			X	X			X
IOE	Dimensión 2: identificar a los candidatos (flexible, iniciativa, trabajo en equipo, gestor de tiempo)	X			X	X			X
5	¿En candidato perfecto debe ser flexible en la selección?	X			X	X			X
6	¿El postulante con iniciativa es fácil de identificar?	X			X	X			X
7	¿El candidato ideal es aquel al que le gusta trabajar en equipo?	X			X	X			X
8	¿El encargado de seleccionar ayuda identificar a los candidatos idóneos?	X			X	X			X
IOE	Dimensión 3: proceso de selección (candidato, adecuado, descripción de puesto, entrevista, evaluación de cualidades)	X			X	X			X
9	¿El candidato adecuado cumple con los requisitos que requiere la empresa?	X			X	X			X
10	¿Usted cree que la descripción de cargo en la empresa es importante?	X			X	X			X
11	¿Usted entrevista a los postulantes antes de contratarlos?	X			X	X			X
12	¿Usted evalúa las cualidades de los postulantes?	X			X	X			X

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo Gracielher Luis Escriba Najarro, identificado con el número de DNI N° 43332366 licenciado en Administración.
con CARNET DE COLEGIO N° 10637, he revisado el trabajo de investigación de tesis denominado “SELECCIÓN DE PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO ESTRUCTURAS METÁLICAS: CASO EMPRESA DON JOSÉ DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2020” que desarrolla la titulación profesional de licenciado en Administración FERNÁNDEZ BAUTISTA JOHN SERGIO, CON DNI N° 46104317, para obtener el título de licenciatura.

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

Ayacucho 07 de Octubre del 2020



.....
Lic. Adm. Gracielher Luis Escriba Najarro
CLAD N° 10637

.....
DNI°: 43332366

UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE									
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN									
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN									
TITULO:									
SELECCIÓN DE PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO ESTRUCTURAS METÁLICAS: CASO EMPRESA DON JOSÉ DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2020									
AUTOR:									
FERNANDEZ BAUTISTA, JOHN SERGIO									
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE JUICIO POR EXPERTOS									
Orden	Pregunta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
		¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso aquiescente?		¿Se necesita más ítems para medir el concepto?	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
IOE	Dimensión 1: perfil de puesto (tareas, responsabilidades, competencias, conocimientos)								
1	¿El postulante tiene idea de las tareas de la empresa?	X			X	X			X
2	¿El aspirante tiene la responsabilidad de contar con el perfil que requiere la empresa?	X			X	X			X
3	¿Usted cree que las competencias están formadas por habilidades del postulante?	X			X	X			X
4	¿El postulante cuenta con conocimientos para ocupar un puesto en su empresa?	X			X	X			X
IOE	Dimensión 2: identificar a los candidatos (flexible, iniciativa, trabajo en equipo, gestor de tiempo)	X			X	X			X
5	¿En candidato perfecto debe ser flexible en la selección?	X			X	X			X
6	¿El postulante con iniciativa es fácil de identificar?	X			X	X			X
7	¿El candidato ideal es aquel al que le gusta trabajar en equipo?	X			X	X			X
8	¿El encargado de seleccionar ayuda identificar a los candidatos idóneos?	X			X	X			X
IOE	Dimensión 3: proceso de selección (candidato, adecuado, descripción de puesto, entrevista, evaluación de cualidades)	X			X	X			X
9	¿El candidato adecuado cumple con los requisitos que requiere la empresa?	X			X	X			X
10	¿Usted cree que la descripción de cargo en la empresa es importante?	X			X	X			X
11	¿Usted entrevista a los postulantes antes de contratarlos?	X			X	X			X
12	¿Usted evalúa las cualidades de los postulantes?	X			X	X			X


 DAVID BALVIN RAMIREZ
 LIC. ADMINISTRACIÓN
 CLAD: 09971

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, David Balvin Ramírez, Identificado con DNI N° 09883224, carnet de colegiatura N° 09971 con el Grado de: Licenciado en Administración, he revisado el trabajo de investigación de tesis denominado “SELECCIÓN DE PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO ESTRUCTURAS METÁLICAS: CASO EMPRESA DON JOSÉ DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2020” que desarrolla la titulación profesional de licenciado en Administración FERNÁNDEZ BAUTISTA JOHN SERGIO, CON DNI N° 46104317, para obtener el título de licenciatura.

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

Ayacucho 09 de Noviembre del 2020

DAVID BALVIN RAMÍREZ
LIC. ADMINISTRACIÓN
CLAD: 09971

DNI° 09883224

Anexo: Evidencias







Anexo: Turnitin

JOHN SERGIO FERNANDEZ BAUTISTA TALESCOP, FERNANDEZ BAUTISTA JOHN SERGIO FERNANDEZ BAUTISTA

Resumen de coincidencias

6 %

1 Organismo central de educación 6 % >

UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN

SELECCIÓN DE PERSONAL EN LAS MICRO Y
PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO ESTRUCTURAS
METÁLICAS: CASO EMPRESA DON JOSÉ DEL
DISTRITO DE AYACUCHO, 2020

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR
FERNANDEZ BAUTISTA, JOHN SERGIO
ORCID: 0009-0002-0485-9144

ASESOR
CENTURION MEDINA, REINERIO ZACARIAS
ORCID: 0009-0002-6399-5928

AYACUCHO-PERÚ
2022

Verificar cada parte del informe Alta producción Cuidado

8:23 AM 27°C Muy soleado 100 minutos