



UNIVERSIDAD
AUTONOMA
DE ICA

RESOLUCIÓN N° 136-2006-CONAFU

RESOLUCIÓN N° 432-2014-CONAFU

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

TESIS

**SELECCIÓN DEL PERSONAL Y LA PERMANENCIA EN EL
PUESTO LABORAL, EMPRESA POLYCOAS SAC. ICA-
PERU 2019.**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
CULTURA Y ORGANIZACIÓN

PRESENTADO POR:
JULIA TITO PACHAS

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACION Y FINANZAS**

ASESOR:
José Huamán Narvay
Código Orcid: N° <https://orcid.org/0000-0001-5400-5737>

CHINCHA – PERÚ
2020

DECLARACIÓN JURADA DE AUTOR	
Estudiante:	JULIA TITO PACHAS
Programa Académico.:	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
Línea de Investigación:	CULTURA Y ORGANIZACION
Título Investigación:	SELECCIÓN DEL PERSONAL Y LA PERMANENCIA EN EL PUESTO LABORAL, EMPRESA POLYCOAS SAC. ICA-PERU 2019.
Fecha:	31 de diciembre del 2019
<p>Declaración:</p> <p>La presente Investigación, es una Tesis científica de Grado Original, elaborado con materiales y fuentes académicas correctamente citados y referenciados. No ha sido descargado de internet como copia ni enviado ni sometido a otros procesos de evaluación que no sea el presente.</p>	
Celular de contacto:	999 551 860
Email de contacto:	Julia.t.pachas1@gmail.com

Firma del Estudiante
DNI:

Asesor y Miembros del Jurado		
Estudiante:	JULIA TITO PACHAS	
Programa Académico.:	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	
Línea de Investigación:	CULTURA Y ORGANIZACION	
Título Investigación.:	SELECCIÓN DEL PERSONAL Y LA PERMANENCIA EN EL PUESTO LABORAL, EMPRESA POLYCOAS SAC. ICA-PERU 2019	
Fecha:	31 de diciembre del 2019	
<p>El Asesor y Miembros del Jurado de la Tesis, conducente al Título Profesional, declaran que la Tesis se encuentra apto para su publicación en el repositorio institucional en Mérito a su aprobación en la sustentación y habiendo cumplido los requisitos que exige la Universidad.</p>		
Asesor:	Nombres y Apellidos:	
	DNI:	Firma
Jurado Presidente:	Nombres y Apellidos:	
	DNI:	Firma
Jurado Vocal:	Nombres y Apellidos:	
	DNI:	Firma
Jurado Secretario:	Nombres y Apellidos:	
	DNI:	Firma

Nro.

FORMATO 04 C

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Dr.

HUMBERTO GABRIEL QUISPE PEÑA

DECANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Presente.-

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarlo e informar que la estudiante

JULIA TITO PACHAS

De la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración del Programa Académico de Administración y Finanzas, ha cumplido con elaborar su

PROYECTO DE TESIS

TESIS

Titulada:

SELECCIÓN DEL PERSONAL Y LA PERMANENCIA EN EL PUESTO LABORAL, EMPRESA POLYCOAS SAC. ICA-PERU 2019

Por lo tanto, queda expedito para continuar con la sustentación de la investigación. Estoy remitiendo, conjuntamente con la presente los anillados de la investigación, con mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente y aprovecho la ocasión para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Chincha Alta, martes 31 de diciembre del 2019

Cordialmente,

Dr. José Huamán Narvay

Código Orcid: N° <https://orcid.org/0000-0001-5400-5737>

Dedicatoria:

A la mujer más valiente, hermosa y dedicada a sus hijos mi madre Beatriz, por el amor, la paciencia, la disciplina inculcada, por ayudarme, en esta hermosa conclusión de proyecto en mi vida profesional y ser mi inspiración para seguir. En memoria de mi recordado padre Adán por el apoyo, a mi hermanito Starky, a mis hermanitas Leo-Nela, Rosa Angela y Sahamira por todo el cariño y sus alegrías

Agradecimiento

A Dios nuestro creador por los días regalados, por permitirme continuar. Al ingeniero José Vega M. Gerente de Operaciones de la Empresa Polycoas Sac., por el apoyo para aplicar las encuestas herramienta de estudio que formaron parte importante de la recaudación de información para la investigación de Tesis, en su prestigiosa empresa POLYCOAS SAC.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria:.....	v
Agradecimiento	vi
Resumen	xi
Abstract.....	xii
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Descripción de la realidad problemática _____	15
1.1.1. Formulación del Problema	15
1.1.2. Problema General	18
1.1.3. Problemas Específicos.....	19
1.2. Objetivos de la Investigación _____	19
1.2.1. Objetivo General	19
1.2.2. Objetivos Específicos.....	19
1.3. Justificación e Importancia de la Investigación _____	19
1.3.1. Justificación.....	19
1.3.2. Importancia	20
1.4. Limitación y Delimitación de la Investigación _____	22
1.4.1. Limitación	22
1.4.2. Delimitación.....	22
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	23
2.1. Antecedentes _____	23
2.1.1. Antecedentes Internacionales	23
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	24
2.1.3. Antecedentes Regionales	28
2.2. Bases Teóricas _____	28
2.2.1. Selección del Personal.....	28
2.2.2. Permanencia en el Puesto Laboral	38
2.3. Marcos Conceptuales _____	47
2.4. Marco Institucional _____	52
2.5. Formulación de Hipótesis _____	62

2.5.1. Hipótesis general.....	62
2.5.2. Hipótesis específicas.....	62
2.6. Identificación de variables e indicadores _____	63
2.6.1. Operacionalización de variables.....	66
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	68
3.1. Diseño Metodológico _____	68
3.1.1. Tipo de investigación.....	68
3.1.2. Nivel de Investigación	68
3.1.3. Diseño de Investigación	69
3.1.4. Método de Investigación	69
3.2. Población y muestra _____	70
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos _____	70
3.3.1. Técnicas.....	70
3.3.2. Instrumentos	70
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información _____	71
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	73
4.1. Validación de instrumentos _____	73
4.2. Presentación de participantes _____	73
4.3. Prueba de Hipótesis con tablas y gráficos _____	75
4.3.1. Hipótesis General.....	75
4.3.2. Prueba de Hipótesis Específicas.....	77
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	81
5.1. Discusión de resultados _____	81
5.2. Conclusiones _____	82
5.3. Recomendaciones _____	82
ANEXOS.....	87
Anexo N° 1: Instrumentos de investigación _____	87
Anexo N° 2: Ficha de validación por Juicio de Expertos _____	91
Anexo N° 3: Informe de Turnitin al 28% de similitud _____	97

Índice de Tablas

<i>Tabla 1: Participantes Distribuidos por Sexo y Nivel Académico</i>	73
<i>Tabla 2: Participantes Distribución por Sexo y tipo de contratos</i>	74
<i>Tabla 3: Correlación de las Variables de Estudio por Estadístico de Pearson</i>	75
<i>Tabla 4: Relación entre la Selección del Personal y la Permanencia en el puesto Laboral</i>	76
<i>Tabla 5: Prueba de hipótesis de la relación y nivel entre proceso de reclutamiento y permanencia en el puesto</i>	77
<i>Tabla 6: Relación entre Proceso de Reclutamiento y Permanencia en el Puesto</i>	78
<i>Tabla 7: Prueba de hipótesis y nivel de la relación entre proceso de selección del personal y permanencia en el puesto</i>	79
<i>Tabla 8: Relación entre proceso de selección y permanencia en el puesto</i>	80

Índice de Ilustraciones

<i>Ilustración 1: Programación de Días en un Proceso de Selección de Personal en Diferentes Países</i>	16
<i>Ilustración 2: Cuadro proceso de Selección fuente: Alles (2016)</i>	33
<i>Ilustración 3: Cuadro de comparación, compatibilidad entre ambos perfiles fuente: (Alles, 2016)</i>	36
<i>Ilustración 4: cuadro de Negociación fuente: (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2000)</i>	42
<i>Ilustración 5: cuadro de Alternativa de Capacitación en base al progreso (Chiavenato, 2001)</i>	43
<i>Ilustración 6: Comparación de prestaciones sociales tomando muestra otros países en el sector ensamblados de automóviles. (Chiavenato, 2001)</i>	44

<i>Ilustración 7: cuadro etapas de una Investigación Mediante Encuestas (Rada, 2009).</i>	47
<i>Ilustración 8: Organigrama de la Empresa Polycoas Sac. 2019.</i>	52
<i>Ilustración 9: Lista de Descripción de los Cargos considerados Administrativos en la empresa Polycoas Sac. 2019</i>	55
<i>Ilustración 10: Lista de los cargos en la empresa Polycoas Sac. En Planta UM. Cajamarquilla.</i>	56
<i>Ilustración 11: Lista de Cargos en el área de Taller de la empresa Polycoas Sac.</i>	56
<i>Ilustración 12: Distribución del personal Polycoas Sac. 2019.</i>	57
<i>Ilustración 13: Cuadro de Rotación de Personal 2018 facilitado por la empresa en el 1er semestre comprendido de enero a junio, el 2do de julio a diciembre Polycoas Sac.</i>	58
<i>Ilustración 14: Grafico Estadístico de la Estimación de Costo en un Personal Nuevo de la Empresa Polycoas Sac.</i>	59
<i>Ilustración 15: Grafico de Estimación de Aportación del Empleador.</i>	60
<i>Ilustración 16: Grafico Remuneraciones Representadas en %.</i>	61
<i>Ilustración 17: distribución Personal Polycoas Sac. destacados a la Región Ica.</i>	70
<i>Ilustración 18: Presentación por Participante y Nivel Académico</i>	74
<i>Ilustración 19: Presentación de Participantes y Nivel Académico.</i>	74

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre la Selección del Personal y la permanencia del puesto laboral en la empresa POLYCOAS SAC., de la ciudad de Ica, utilizando un estudio correlacional descriptivo de enfoque cuantitativo, con una población de 40 participantes y considerando el 100% como muestra a investigar. Se obtuvo como resultado que existe relación significativa de 0.314 entre las variables Selección del Personal y Permanencia en el Puesto Laboral debido a que el estadístico de R de Pearson, obtuvo una correlación positiva. Donde los participantes fueron trabajadores comprendidos entre 22 a 60 años de edad y el cargo de técnico operario representó el 52.5% de la muestra, dicho valor fue de 62.5% de participantes que muestran el nivel medio siendo la conclusión final que existe una relación significativa entre las variables de estudio.

Palabras claves: Selección del personal, Puesto laboral, Proceso de reclutamiento, proceso de selección, rotación del personal.

Abstract

The objective of the research was to determine the level of relationship between the Selection of Personnel and the permanence of the job in the company POLYCOAS SAC., of the city of Ica, using a descriptive correlational study of quantitative approach, with a population of 40 participants and considering 100% as sample to investigate. It was obtained as a result that there is a significant relationship of 0.314 between the variables Personnel Selection and Permanence in the Workplace because the Pearson R statistic obtained a positive correlation. Where the participants were workers between 22 and 60 years of age and the position of operative technician represented 52.5% of the sample, said value was 62.5% of participants who show the average level being the final conclusion that there is a significant relationship between The study variables.

Keywords: Personnel selection, Job position, Recruitment process, selection process, staff turnover.

INTRODUCCIÓN

La actual investigación permitirá conocer la relación de las variables de la Selección del personal y la permanencia en el puesto laboral, de la empresa Polycoas Sac. 2019 en la ciudad de Ica, planteado la pregunta problema ¿Existe relación entre la Selección del Personal y la Permanencia en el puesto de Laboral, empresa Polycoas Sac. Ica – Perú, 2019?, siendo el objetivo del investigador mediante instrumentos de estudios utilizados demostrar la relación que tiene las variables.

La metodología de la investigación es descriptiva de enfoque cuantitativo no experimental tipo correlacional ya que presenta dos variables tiene en alguna medida un valor explicativo, al ver la relación de las dos variables merece información de aporte explicativo. Para dar veracidad a la investigación fueron utilizados la herramientas de cuestionarios para cada variable con las dimensiones, indicadores que ayudaron a formular las preguntas, las valoraciones del cuestionario Selección de personal fue nominal, en el segundo cuestionario para la variable Permanencia en el puesto fue con categoría de escala de Likert. Siendo evaluados por 3 jueces expertos.

La estructura está comprendida en V capítulos, en el capítulo I encontraremos el planteamiento, descripción, objetivos y justificación, importancia de la investigación. En el capítulo II, el marco teórico, los antecedentes, las bases teóricas, el marco conceptual, formulación de la hipótesis, identificación de las variables. El capítulo III, encontramos la metodología, el diseño metodológico, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas instrumentos, técnicas para el procesamiento de la información. Seguimos con el capítulo IV, con la información correspondiente a los resultados, validación de instrumentos, tablas gráficas. En el capítulo V, discusión conclusiones y recomendaciones del resultados. También encontramos en la fuente de información las referencias bibliográficas, físicas, referencias de libros electrónicos y seguidos de los anexos que están comprendidos de la

siguiente: anexos 1, Instrumento y ficha de la valuación juicio de experto, Anexo 2, ficha de validación juicio de expertos. Anexo 3, informe del turnitin al 28% de similitud.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

1.1.1. Formulación del Problema

En el nivel internacional el problema se manifiesta y es preocupante ya que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), demuestra su preocupación para las generadoras de empleo, puedan dar un trabajo decente a las personas, asimismo, nos menciona el avance tecnológico, los cambios en el sector laboral, de las capacidades de las personas, por ende la OIT hace presente a la selección del personal, la importancia de cumplir con los procedimientos, pudiendo contrastar la necesidad de la empresa con lo que ofrece el candidato y viceversa, trabajar en nuestras debilidades, siendo competitivos, encontrando la estabilidad en el centro laboral y las organizaciones alcancen evaluar e identificar el talento buscando mejorar para el logro de la institución en el proceso. Se evitaren casos de conflictos, comprimiendo la rotación de personal ante una mala gestión y falta de buenas prácticas en el proceso que le compete al área responsable de la empresa en la selección de personal (Elmiger, 2019)

La firma Grant Thornton que es una empresa especializada en la gestión de recursos humanos, ejecuto una encuesta internacional para dar a conocer cuáles son los países que contratan a nuevos posibles candidatos. Para llevar a cabo el estudio, se entrevistaron a empresarios de 40 economías distintas, cuya aportación en el producto interior bruto mundial es el 80%. Las cifras también muestran que esto varía dependiendo del sector o ámbito profesional. El 72 % de los empresarios del sector exploración de minas y canteras resaltaron la falta de competencias de los candidatos (Reclutando.net, 2019).

Periodos establecidos, en un Programa de Elección de un candidato, en Diferentes Países.

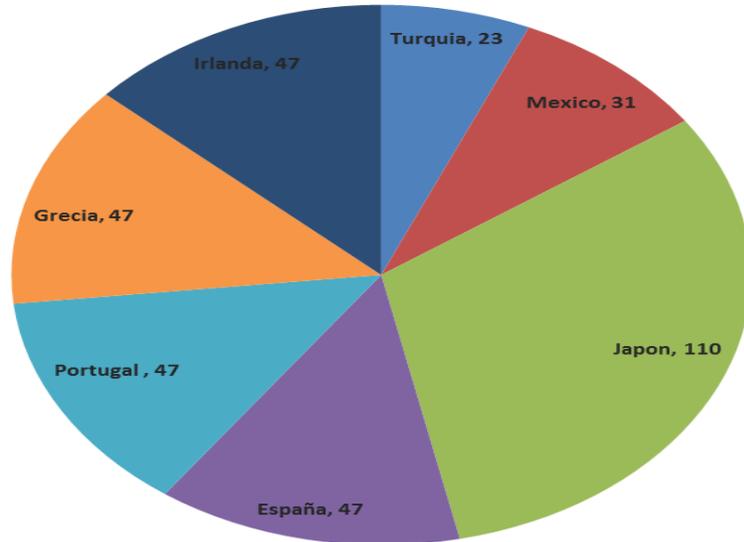


Ilustración 1: Programación de Días en un Proceso de Selección del Personal en Diferentes Países.

El área de Recursos Humanos, China presenta un panorama difícil, ya que los inversionistas extranjeros y propios del lugar, no le dan la debida importancia a los procesos de Selección del Personal. China demuestra una escases de candidatos que cumplan con los requisitos en el ámbito laboral, la retención de los colaboradores, la falta de conocimiento del área de RR.HH. para la aplicación de estrategias. La situación del mercado laboral en China, sabemos que son bien disciplinados con los estudios, en la actualidad el numero va en aumento a 500,000 licenciados en ciencias e ingeniería un número superior a los licenciados de EE.UU., Japón, U.E. China aun presenta carencia en la creatividad, como resultado las empresas utilizan la estrategia de enviarlos al extranjero donde adoptan experiencia y nuevas culturas, lingüísticas inglés, chino esto en beneficio a la organización China (InterChina, 2013).

En América Latina aún usan técnicas pasadas para la gestión del talento. “Es una realidad que sucede con las empresas de Perú que dejan de ser competitivas por carecer de un software de gestión que permita la capacidad de análisis, decisión, respuesta, previsión para estar preparado en la organización”, replicó. En el Perú los métodos de elección de un candidato se han modernizado y apropiado a los requerimientos de las empresas que exigen de este prestación... ahora ya no todos ponen su cv. Mientras más superior el puesto, menos gente manda su hoja de vida. Estos candidatos están en LinkedIn y no necesariamente están buscando trabajo (NOTICIAS, 2013).

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) nos facilita información donde nos menciona que la población ha ocupado con empleo adecuada aumento en 3.1% en Lima Metropolitana entre marzo y mayo así la cifra se elevó a 92,600 personas (Económica, 2019).

En la empresa Polycoas Sac. dedicada a brindar servicios de obra civil, asesoramiento industrial y otros en el sector minero, situado en la región Ica, el investigador mediante la observación detecta un problema en el área de Recursos Humanos, relacionada el ingreso de nuevos candidatos y la salida de trabajadores, encontrando esta actividad muy dinámica, lo que motiva al investigador buscar determinar la relación que existe entre las variables de estudio Selección del personal y la Permanencia en el puesto.

Realizar un proceso débil en la elección de un candidato, o no realizarla implica contratar a un desconocido sin saber lo que la empresa realmente necesita. En la empresa Polycoas

Sac., el ingreso de los trabajadores es por medio de referencias de otros trabajadores que ya laboran en la empresa, teniendo el supuesto falso de que por referencia será mejor, y evitar la inversión de diferentes factores como tiempo, económico, energía, personal para asignar la ejecución de todo lo que conlleva la realización y programación de la selección del personal, el análisis del perfil, los medios internos o externos, medios de difusión, inducción, se necesita capacitar al personal de Recursos Humanos por la falta de gestión y aplicación de buenas prácticas en sus procesos de tarea, es preocupante la salud de la empresa, el rendimiento, la falta de comunicación con sus superiores para tomar plan de acción ante preocupante situación.

El personal nuevo al no encontrar límites de sus funciones, podríamos estar creando confusión en el de cual serán sus deberes y derechos, el no tener metas de cumplimiento enfocara mal su energía y tiempo, con cosas nada relevantes a su funciones, las normas de convivencia para la relación, respeto en el trabajo con los compañeros. El trabajador nuevo al no encontrar rumbo, si no se va por necesidad, ira desganado al centro laboral sin motivación, ya que no existen metas y no generan competencia sana, optara por renunciar, faltar, pedir permisos, ya que no encuentra estabilidad ni compromiso con la propia empresa.

1.1.2. Problema General

¿Existe relación entre la Selección del Personal y la Permanencia en el puesto Laboral, empresa POLYCOAS SAC ICA – Perú, 2019?

1.1.3. Problemas Específicos

Problema Específico 1:

¿Cómo se relaciona la Selección del personal en su dimensión Proceso de Reclutamiento con la variable permanencia en el puesto laboral, empresa POLYCOAS SAC. ICA –PERÚ, 2019?

Problema Específico 2:

¿Cómo se relaciona la Selección del personal en su dimensión Proceso de Selección con la permanencia en el puesto laboral, empresa POLYCOAS SAC. ICA – Perú, 2019?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General

Determinar el nivel de relación entre la Selección del Personal y la permanencia en el puesto laboral, empresa POLYCOAS SAC. ICA – Perú, 2019.

1.2.2. Objetivos Específicos

Objetivo Específico 1:

Determinar la relación entre la Selección del personal en su dimensión Proceso de Reclutamiento con la permanencia en el puesto laboral, empresa POLYCOAS SAC. ICA – Perú, 2019.

Objetivo Específico 2:

Determinar la relación entre la Selección del personal en su dimensión Proceso de selección con la permanencia en el puesto laboral, empresa POLYCOAS SAC. ICA – Perú, 2019.

1.3. Justificación e Importancia de la Investigación

1.3.1. Justificación

Justificación Práctica, mediante el estudio y recolección de datos se busca reducir el número de rotación comprobando la relación que está entre las variables, podremos demostrar a la superioridad de la empresa el mejorar, implementar buenas prácticas en los procesos de la selección de personal y sea más acertada, elección de un candidato, con la ayuda de las herramientas de estudio a través del área de Recursos Humanos.

Justificación teórica, nos aclara el panorama real que se tiene en la empresa, mediante los estudios de la ciencia en la especialidad dando nuevas luces para la aplicación de herramientas, cuestionarios, etcétera. En respuesta a falta de gestión, o como implementar un proceso de selección del personal.

Justificación Institucional, se hará ejercicio de herramientas y buenas prácticas en los proceso de selección del personal para responder a la permanencia en los puestos laborales de la empresa Polycoas sac., buscando el beneficio de todos los trabajadores.

1.3.2. Importancia

Hacer una mala selección del personal o carecer de esta herramienta de gestión aplicable y muy necesaria en el área de Recursos Humanos, podría traernos consecuencias de gravedad mortal o catastrófica, la empresa Polycoas Sac. Brinda servicio de obra civil, mantenimiento, asesoría industrial estando por naturaleza expuesta al peligro en toda la jornada de trabajo, el no tener claro las actitudes, nivel de concentración, sentido de responsabilidad, trabajo en equipo, la comunicación, ética profesional, empatía. Las compañías que solicitan nuestros servicios, son compañías que tienen

altos niveles de estándares en seguridad y calidad por ende también nos exigen cumplir con una serie de requisitos para dar el servicio (certificaciones, homologaciones, capacitaciones comprobadas en riesgos críticos, exámenes médicos aptos, antecedentes, certificados de trabajos validados y que comprueben experiencia en el sector, y otros documentos), seleccionar a un candidato que carezca de estos requisitos esenciales vitales generara resultados negativos, deficientes podría la empresa ser acreedora de posibles multas, paralización del trabajo y retiro de la unidad por el mal servicio que generara ya que son las personas quienes realizan estos servicios haciendo uso de los recursos.

Es Importante el cumplimiento del proceso de selección de personal donde se busca integrar en la empresa u organización a un profesional que desempeñe con los necesidades establecidas por la empresa, este proceso tiene una serie de pasos y un programa para la ejecución de todas las actividades que involucra el proceso de selección en un tiempo determinado. Mostrando un panorama real estadístico tomados en periodos, demostrando a los Gerentes de la empresa Polycoas Sac. La situación real y la importancia que se debe tener con el proceso de la Selección del personal y relación que tiene en la permanencia en el puesto laboral. Gracias a ella podremos delimitar el trabajo, separar por áreas saber el nivel de responsabilidad que requiere, el perfil profesional, psicoprofesional, fuentes de reclutamiento internas o externas, la remuneración a asignar, enfocar la energía del candidato a la realización y superación profesional en el compromiso, la identificación con la empresa pudiendo apreciar la estabilidad laboral, que perseguirán tener dentro

del centro laboral, con los resultados de desempeño, manteniendo un clima saludable en la organización

1.4. Limitación y Delimitación de la Investigación

1.4.1. Limitación

Las limitaciones fueron obstáculos que se presentaron para realizar la investigación como la modificación en varias oportunidades de las fechas y horas establecidas en un primer momento para la entrevista y acceso a la ejecución de la investigación. El tiempo que se tenía programado para aplicar la encuesta se disminuyó por factores de trabajo, en el centro de trabajo Polycoas Sac.

1.4.2. Delimitación

El investigador mediante la observación y el análisis enfocara las variables en estudio en el área de Recursos humanos de la empresa Polycoas sac., tomando en su totalidad, al personal destacado a la región Ica, aplicando la encuesta en busca de respuestas para exponer la relación que existe entre las variables.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Izurieta (2018) en Ecuador, “el Proceso de Selección del Personal y su Incidencia en la productividad laboral de la empresa nevados Roses del Cantón Salcedo”, para obtener el título de Psicólogo Industrial, metodología de investigación explicativa, descriptiva y correlacional un enfoque mixto cuali-cuantitativo y modalidad de la investigación de campo y bibliográfico. Planteando el problema en una interrogante ¿Cómo el proceso de selección de personal incide en la productividad laboral de la empresa Nevado Roses?, el objetivo será identificar el proceso de selección de personal incide en la Productividad laboral de la empresa Nevados Roses, del cantón salcedo.se tiene como muestra a los 34 trabajadores 12 hombres y 22 mujeres. Teniendo como resultado el coeficiente de alfa Cronbach fue de 0.880, el instrumento es bueno o fiable para nuestro estudio.

Leonela (2018) en Bolivia, con la tesis “El Proceso de Reclutamiento y Selección del Personal de la Empresa Trade Hammer para el Mejor Desempeño Laboral y Reducción de Rotación de Personal”, identificar los procesos de reclutamiento y selección de personal en ventas de la empresa Trade Hammer, al mismo tiempo determinar las causas de la rotación de personal, siendo el objetivo analizar los métodos y procesos de selección siendo un estudio de investigación de carácter cualitativo y la metodología empleada fueron entrevistas, siendo el resultado demostraron que la empresa trade Hammer no cuentan con

procesos definidos también se comprobó que los nuevos empleados no

reciben la debida inducción y capacitación generando un bajo rendimiento laboral generando la rotación de personal, tomando como muestra a los 96 trabajadores siendo todos los trabajadores de la empresa.

Cancinos (2015) en Chile, con la tesis de grado “Selección de Personal y Selección de Desempeño Laboral (Estudio realizado en Ingenio Azucarero de la Costa Sur)” El presente trabajo tiene como objetivo determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral, la investigación realizada es de tipo cuasi experimental, los instrumentos utilizados fueron una escala de Likert para establecer el nivel de efectividad del proceso de selección y una escala de satisfacción gráfica para el nivel de desempeño de los colaboradores, estos resultados se obtienen mediante el procedimiento estadístico de significación y fiabilidad de proporciones se determina la relación entre ambas variables.

de la Rotación de Auxiliares de Aseo de la Ciudad de Rancagua que Influyen en la Declaración de Permanencia en la Empresa, estudiante para optar al grado de magister en gestión de personas y dinámica organizacional, en la universidad de Chile Facultad Economía y Negocios, Se identificó por medio de las entrevistas personales semiestructuradas se identificaron las dimensiones que influyen posiblemente en la rotación de personal, tomando como muestra a 3 empresas.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Javier (2017) Huancayo, “Proceso de Selección y Desempeño Laboral en la Constructora GyQ. De Huancayo”,

objetivo principal responder la interrogante ¿Cuál es la relación entre el proceso de selección personal y el desempeño laboral en la constructora GyQ de Huancayo?, determinar el tipo de relación entre la selección y el desempeño laboral en la constructora GyQ. La investigación es de tipo básica y el nivel alcanzado es el correlacionar. Teniendo una muestra de 17 colaboradores se aplicó cuestionario y guía de entrevista y matriz de recolección de datos de ambas variables, se concluyó con los resultados obtenidos en la investigación y justificada estadísticamente que el tipo de relación existente en el proceso de selección y el desempeño laboral del personal de la constructora GyQ de Huancayo es Directa 0.93 y que el tipo de relación entre las dimensiones del reclutamiento, selección e personal y desempeño laboral de los colaboradores de la constructora GyQ Huancayo.

Lloccallasi (2017) Importancia del Proceso de Selección de personal en la Empresa Danper Arequipa Sac. 2017. En tal sentido a través de este trabajo de investigación se pretende hacer un estudio de la importancia del proceso de reclutamiento y selección de personal operario que formara parte de la empresa Danper Arequipa S.A.C. metodología aplicada según enfoque cuantitativo no experimental, de tipo transversal, tomado como muestra al total de la población de operarios que son 222 trabajadores, se puede apreciar que la empresa prefiere contratar a personas jóvenes entre 21 a 33 representando el 51% y el 15% representado en trabajadores de 45 años a mas habiéndose comprobado que el 91.9% de puestos es cubierto a través del reclutamiento externo y un menor porcentaje de 8.9% se cubre a través del reclutamiento interno.

Covera, Mendoza y Castillo (2015) en la tesis “Estrategia de Reclutamiento y su Impacto en la Operatividad y Continuidad de la Gerencia de Mantenimiento de Compañía Minera Antamina”, la intención es investigar y analizar el proceso de reclutamiento de mano de obra calificada y proponer acciones para asegurar la continuidad operacional del área de Mantenimiento de Compañía Minera Antamina S. A. La industria minera en el mundo requiere de profesionales y técnicos de diversas especialidades, los cuales son cada vez más escasos. Es un estudio de tipo cualitativo, explorativo y descriptivo, los datos fueron recogidos mediante revisión teórico documental y de entrevistas semiestructurales a los responsables de las áreas de atracción de talento de empresas mineras, seleccionados por diferentes factores y métodos productivos similares fueron apreciadas en nueve empresas, la insuficiencia se debe a la falta de programas educativos de calidad que estén alineados a las necesidades empresariales, provenientes tanto de instituciones del estado como privadas, que originen el estudio de carreras profesionales, ya sean estas técnicas o universitarias, el sector minero estaría enfrentando a la ausencia de profesionales de candidatos con las competencias blandas necesarias, generando sobrecostos, mayor tiempo para cerrar brechas de la curva de aprendizaje, entre otros. Ante esto, el proceso de incorporación de competitividad a las organizaciones se constituye en una actividad fundamental para asegurar la continuidad operacional de las empresas mineras.

Ramos y Sánchez (2017) en su tesis “Retención del Talento Humano Estratégico en las Empresas Mineras”, objetivo diseñar estrategias para la retención del talento humano estratégico en empresas mineras a partir de un diagnóstico de la satisfacción laboral actual, metodología de

estudio es empírico analítica modalidad descriptiva correlacional cuantitativo, con población de ambas empresas de 170 colaboradores donde participan 118, en general las correlaciones son de signo positivo y significativo indicando la fuerte relación que tiene entre los diversos factores que influyen, para esto se verifica un análisis que, tras la interpretación de los resultados logrados en el estudio, determinan las estrategias y las acciones apropiadas para retener el talento humano estratégico en este tipo de empresas. Posteriormente, se plantea la creación de “Marca Empleador” como propuesta corporativa que cree el sentido de pertenencia con la empresa.

García (2016) “el clima organizacional y su relación con la rotación del personal de los colaboradores de Steel Work Ingenieros Sac. Trujillo 2016”, el presente objetivo determina si coexiste relación entre el clima organizacional y la rotación del personal de los colaboradores de Steel Work Ingenieros SAC. Estudio de investigación descriptiva correlacional Se trabajó con una muestra de 51 trabajadores. El propósito fue recoger, medir y analizar la información sobre el clima organizacional y la rotación del personal de los colaboradores. Los resultados que se encontraron fueron analizados a través de tablas de distribución de frecuencias unidimensional, bidimensional y correlacionales; para determinar la relación del clima organizacional y la rotación del personal de los colaboradores, se utilizó la prueba con el valor estadístico ubicándose la t_c en la región de rechazo de la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna, considerando un nivel de significancia del 0.05, demostrándose que el clima organizacional se relaciona significativamente con la rotación de personal de los colaboradores de Steel Work Ingenieros S.A.C. Trujillo 2016.

2.1.3. Antecedentes Regionales

Calumani Blanco & Muriano Bustinza (2018) La investigación tuvo como propósito determinar la relación con la gestión de talento humano del personal docente de la Institución educativa San Gonzaga del distrito de Ica durante el año 2018, la investigación se basó en estudio de la perspectiva cuantitativa y de diseño descriptivo correlacional. Se tomó encuentra una población de 83 docentes seleccionados a través del muestreo probabilístico, como resultado la investigación da cuenta que existe relación significativa entre la cultura organizacional y gestión del talento humano, situación que fue comprobada vía utilización e Rho Spearman.

2.2. Bases Teóricas

Las variables, en la presente investigación, son ejecutadas dentro de la organización, puntualizando en la rama de estudio del área de Recursos Humanos.

Chiavenato (2001) busca ejecutar las tareas con el uso óptimo de los Recursos Humanos, de la mejor manera posible, a través de los recursos disponibles debiendo cumplir con cuatro elementos básicos como: Logro de los objetivos, por medio de personas, utilizando la tecnología, en una organización, siendo la tarea de la administración integrar coordinar con los recursos de la organización unas veces cooperativo, otras veces conflictivos, tales como personas, materiales, dinero tiempo espacio para alcanza de manera eficaz los objetivos de la organización (pág. 126).

2.2.1. Selección del Personal

A) Fundamentos Teóricos de Selección de Personal

Ramos Ramos (2012) Selección de Personal en su alcance nos plantean denominaciones que fueron consideradas en la actual investigación de tesis, destacando a la persona como activo más valioso de una empresa u organización. Competencias claves de la organización, capacitación interna y externa, selección interna y externas, métodos técnicas de reclutamiento, información sobre las tareas de capacitación.

También Vilela (2016) indica que “La selección del personal es un proceso mediante el cual una empresa por medio del área de recursos humanos de una compañía se encarga de elegir a los empleados ideales para uno o varios puestos de trabajo”.

Al igual que Ramos (2001) menciona que para resolver las insuficiencias de los integrantes, la organización debe conocer la estructura y política de la organización junto con ella a su equipo de trabajo en sus diferentes características, profesional, personal, física, psicológica de esta forma daremos o podremos resolver las debilidades de los integrantes que son las debilidades la organización.

selección del candidato idóneo para el puesto laboral o la oferta laboral, ya que se comprenderá en que, el postulante cumpla con la descripción y especificaciones del puesto vacante, flexible a la transformación y crecimiento de la organización y con los valores éticos que requiere el puesto. Aunque debemos tener claro si es una tema de conducta esto será difícil de corregir, ya que la conducta negativa se ha adoptado en su personalidad innata y el

conocimiento es un constante ejercicio de por vida. Las empresas exitosas se apoyan en sus empleados de talentos para poder responder con iniciativa y pro acción a los cambios de mercado. Una empresa que no trate de lograr la integración de los intereses de sus empleados con los suyos, no podrá competir exitosamente en el cambiante mundo de los negocios Agüero, (2010).

Espinosa (2013) indudablemente, el hombre no puede cubrir todas sus necesidades por sí mismo debido a que carece de la capacidad, el tiempo, la fuerza y la perseverancia necesaria, para lograrlo requiere del apoyo de los demás, cuando varias personas toman conciencia de que al coordinar sus esfuerzos pueden conseguir más de lo que podrían hacer por sí mismas, están refiriéndose a lo que se denomina organización. Debiendo definir la división de trabajo, jerarquización de la autoridad, organizar, estructurar, integración, dirigir y controlar.

B) Conceptos de la Dimensión, Procesos de Reclutamiento.

Chiavenato (2001) menciona que se trata de abastecer de los recursos humanos atraídos del mercado laboral, manteniendo la importancia a todo el proceso, tanto como para prever abastecer con los talentos humanos necesarios para el centro laboral.

Según Grados (2013), en el proceso de reclutamiento cuando se conoce la estructura, la misión, visión, objetivos de la Organización y las Leyes laborales del país, es entonces cuando se busca al posible candidato reclutado, y tener claros lo referente al

puesto en base a los criterios de aptitudes y actitudes. Grados cita a Kaoru Ishikawa quien indica que “Ninguna empresa puede ser mejor o peor que las personas que la integran” (pág. 209).

De igual manera Miguel Porret (2012), “menciona que el proceso de reclutamiento ha de concebirse como un programa permanente abierto, no como una serie de acciones que tiene una duración limitada en el tiempo y que una vez cubierta una o varias plazas se han concluido toda una actividad. Ha de construirse... formando parte de las políticas de Recursos Humanos de manera que permanentemente fluyan un número de candidatos suficientes abundante para elegir a los más adecuados en cada ocasión”.

C) Conceptos de la Dimensión, Proceso de Selección

Debe ser consecuencia de la planificación de los recursos humanos de la empresa y debe integrarse en la planificación general de la empresa, formación y desarrollo Ramos Ramos (2012).

Enfocada a Selección de personal, se trata de buscar al personal idóneo para cubrir el puesto laboral en oferta que da la organización, para ejecutar esta acción de la Selección la Empresa u Organización deberá tener claro y puntualizado las funciones que van a intervenir y quienes deben intervenir en este proceso de Selección de Personal. En la administración este es un punto clave y muy importante ya que las empresas están constituida de colaboradores que son personas que demostraran y

destacaran su profesionalismo, ética en diferentes puestos dentro de la organización con diferentes capacidades. Considerando puntos como el:

- i) Análisis y descripción el puesto
- ii) Valuación de puesto laboral
- iii) Diseño de perfil psicoprofesional
- iv) Decidir fuentes de reclutamiento internas (dentro de la organización) o externas (bolsa de trabajo, relación con anuncios de prensa} redacción y análisis de C.V.
- v) Entrevista experiencias profesionales
- vi) Informes formación inicial

Alles (2016), el proceso de Selección de personal es una actividad que tiene antecedentes históricos, podemos ver los cambios actuales y seguirá trascendiendo a través del tiempo en el campo laboral, la dimensión proceso de selección de personal nos lleva a comprender más de la importancia que merece de lo contrario la inexactitud de políticas y trabajo administrativo en el área de recursos humanos, gestión indispensable en una empresa nueva, ya que la empresa debe saber que candidatos son los que quiere que integre en su empresa, donde encontraremos índices significativos se verá reflejado en la retención y rotación siendo los resultados de esta nada favorable para la empresa. (pág. 12)

Proceso de
Selección de
Personal



Ilustración 2: Cuadro proceso de Selección fuente: Alles (2016).

Grados (2013), La valoración de una responsable selección se puntualiza en el ánimo y una serie de factores que el posible candidato debe tener, el candidato expondrá y considerará su desempeño en los aspectos de la experiencia laboral, trayectoria académica, aspectos psicológicos, hace mención a una frase “al final todas las operaciones de negocios pueden ser reducidas a tres palabras: gente producto y beneficios. Amén que tengas un buen equipo, no tienes mucho que hacer con las otras dos” (pág. 225).

D) Conceptos de los Indicadores de la Variable Selección del Personal.

i) Organización

Chiavenato (2001) Organizaciones, la naturaleza del ser humano es vivir en sociedad no en el aislamiento, ya que el ser humano interactúa con su prójimo, para la conclusión o el alcance de un objetivo. La organización es un sistema de actividades con objetivos organizacionales que deberán alcanzarse en conjunto de dos a más personas.

ii) Técnicas,

Las metodologías de elección de un candidato a una oferta laboral son variadas, haciendo uso de la tecnología formalizando los procesos ya sean estructuradas e improvisadas al ojo clínico de los profesionales encargados; en la función de las mismas es conseguir seleccionar al personal idóneo no el mejor, ya que cada puesto requiere capacidades y actitudes diferentes.

iii) Examen Médico

Las pruebas de evaluación que se da al personal nuevo que se integra a la empresa, nos ofrece información relacionada con conocer, aspectos psicológicos, competencias, etcétera.

iv) Los tests psicosomáticos, pruebas de conocimiento, pruebas situacionales, pruebas profesionales, con esa información que se obtenga de las distintas pruebas mencionadas, se elaborará el perfil y esto servirá de base para evaluar su desempeño en la empresa (Ramos, 2012).

v) Perfil de Puesto,

Tenemos el instrumento del Perfil Profesional, donde debemos tener en cuenta varias características, formación, idioma, experiencia y otros. Las competencias, experiencia, aptitudes personalidades. Haciendo importancia de coste y de tiempo que se le debe optimizar en todo el proceso de selección y la continuación del sistema de trabajo (Federico & Tigrine, 2012).

vi) En su libro titulado “Administración de Recursos Humanos” la descripción y los requisitos serán pieza clave para dar alcances, donde se señala en su descripción del puesto detalla de manera interpersonal su contenido, especificaciones serán las necesidad o requisitos por parte del empleador, expresadas en términos de educación, experiencia, iniciativa, etcétera. Un puesto “se define como una unidad de la organización que consiste en un grupo de obligaciones y responsabilidades que lo separan y lo distinguen de los demás... estas obligaciones y responsabilidades pertenecen al empleado que desempeña el puesto...contribuyen al logro de una organización” Chiavenato (2009).

vii) Perfil de Puesto

También, tenemos el instrumento del Perfil Profesional, donde debemos tener en cuenta varias características, formación, idioma, experiencia y otros. Las competencias, experiencia, aptitudes personalidades. Haciendo importancia de coste y de

tiempo que se le debe optimizar todo lo que conlleva esta actividad de seleccionar y la continuación del método de trabajo (Federico & Tigrine, 2012).

viii) Perfil – Descripción del puesto

Para la realización de la elección de un candidato, debemos iniciar definiendo un perfil para la búsqueda, luego el reclutamiento, recepción candidaturas. Perfil de la búsqueda versus perfil del postulante (Alles, 2016).

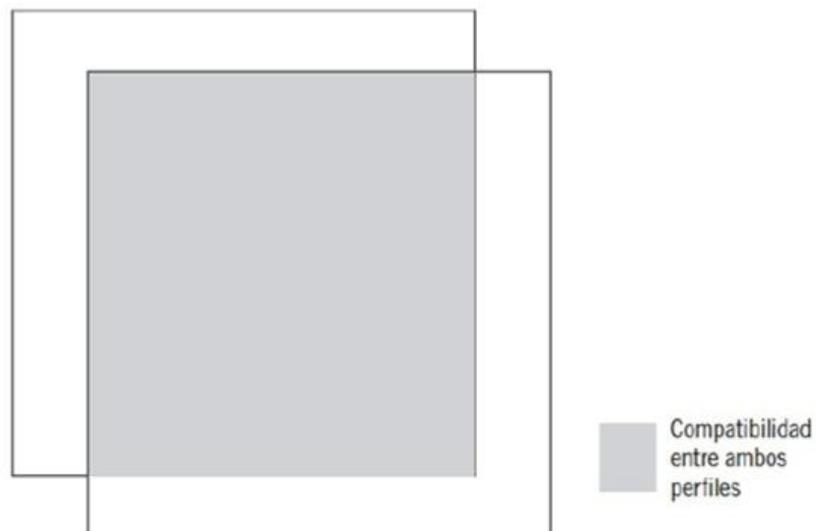


Ilustración 3: Cuadro de comparación, compatibilidad entre ambos perfiles fuente: (Alles, 2016)

ix) Entrevista de Trabajo,

La entrevista laboral es crucial para el candidato, ya que en algún momento todos hemos estado en el lugar de candidato postulando a una oferta laboral esto podría ser de momentos de tensión, nerviosismo. Pero no, practiquemos las entrevista, las posibles preguntas, busquemos toda la información posible de la organización en la que vamos a postular, nuestra forma de vestir, de peinar, en ambos casos tanto para los

varones como las damas, nuestra forma de gestualizar, tono de voz, lo más importante la puntualidad esto hablara mucho de nosotros, el respeto que tenemos con los demás.

El autor hace mención de que el postulante debe preocuparse en dar credibilidad a todo lo que pretende resaltar de su personalidad y la capacidad que tiene, citando el ejemplo del emperador Julio Cesar, que recogió Plutarco *"La mujer del Cesar no solo tiene que ser honesta, sino también parecerlo"*. Nuestra mejor arma para sentir la confianza, y ganar seguridad es dando ejemplos con hechos de nuestras experiencias adjuntando evidencia de esta forma no dejaremos dudas al entrevistador. Desde nuestra forma de vestir, gestualizar todo debe ir en secuencia, ya que si no se da la importancia esto creara una incoherencia de lo que manifestamos. Demos el interés necesario a cada punto de la entrevista no demos por débil ninguna en el transcurso de elección, practiquemos cada punto y mejoremos Aran (2014).

x) Pruebas de Personalidad,

Según Henderson (2016) indica que "El test de personalidad es una herramienta que permite evaluar los rasgos psicológicos y de la personalidad de un individuo. Conocidos porque se utilizan en el ámbito de la psicología clínica, también se utilizan en los procesos de selección para contrastar si la información aportada en la entrevista es acorde al test"

La finalidad es darle la importancia necesaria al postulante y el compromiso de responsabilidad de tomar

un puesto e integrarse al equipo de trabajo. Pues el ojo clínico de todos los involucrados a intervenir en el programa podrá tomar aspectos positivos que enriquezcan a la organización o sus debilidades.

La organización de una buena estructuración de elección nos ayudara a ser más objetivos con lo que se busca, evitar el tráfico de influencia transparencia en los procesos de selección, mantener una institución sana laboralmente, evitar las permanencias de periodos muy transitorios, mejorar las líneas de carrera, ayudar en el crecimiento de personal profesional de nuestro colaborador, mantener un estatus/estilo de vida. Siendo clave para tener una estabilidad o permanencia dentro de la organización, la empresa conocerá claramente las funciones del puesto y el candidato dentro de sus habilidades duras y blandas podrá hacer demostración, se sentirá con menos incertidumbres ante su nuevo puesto encontrando estabilidad.

Siendo un trabajo de investigación, que pretende administrar, mejorar el buen uso de los recursos humanos, recursos financieros, recursos tecnológicos. Debemos tomar técnicas implementadas por otros autores, e integrarlo, adecuarlas a la realidad de la organización.

2.2.2. Permanencia en el Puesto Laboral

A) Fundamentos Teóricos de la Permanencia en el Puesto Laboral.

En la actualidad el cambio tecnológico, la globalización las exigencias de la sociedad de un mercado, dando valor a la persona como valor real que dará ventaja competitiva pero que muchas de las empresas en el Perú podrían no dar relevancia a este tema, ya que son las personas quienes harán ejercicio de los recursos financieros, tecnológicos y mas, donde cabe mencionar que son las empresas más competitivas las que si dan real importancia al factor humano como reconocimiento a su esfuerzo ya sea personal o en equipo, creando el compromiso y sentimiento de permanencia en el trabajador. (Loli, y otros, 2015).

Se logra encontrar la estabilidad o periodo extensos en el puesto laboral, cuando el candidato cumple con lo solicitado al puesto, el deseo de pertenencia y sentido de superación pronto serán percibidos por la organización, de no darse la importancia debida, esto trae como respuesta el que no se pueda asegurar la Permanencia en el puesto de trabajo, a la inversión de tiempo y financiera que se ejecutó en el proceso de selección de personal, ante el candidato que fue seleccionado para la oferta laboral, por ende se generara la rotación de Persona en periodos muy cortos,... “que no es una causa sino el efecto de ciertos fenómenos producidos en el interior de la organización, que condicionan la actitud y el comportamiento del personal” Chiavenato, (2001).

- B) Dimensiones de Permanencia en el Puesto
 - i) Dimensión Clima Laboral

Es el estudio en el factor humano dentro de una organización, siendo un indicador en la vida de la organización, enlazados a factores desde las normas internas de funcionamiento, ergonomía lugar de trabajo, estilos de dirección y líderes, las remuneraciones, la valoración del trabajo individual o en equipo y así tenemos más a considerar. Las personas son un mundo y autónomos, siendo estas personas profesionales que harán ejercicio de un buen o mal uso de los recursos, ya sean financieros, tecnológicos, etc. Obteniendo una organización saludable en su clima o lo contrario Chiavenato, (2001).

ii) Dimensión Desempeño Laboral,

Desempeño Laboral, se refiere al esfuerzo que hace el profesional en la vida laboral dentro de una organización, se evaluara el desempeño actual y anterior de subordinado a jefe, adjuntando para hacer efectivo esta calificación herramientas, formatos que serán parte real de este proceso, nos permitirá saber, evaluar, retroalimentar al colaborador, ayudando a mejorar incentivar el desempeño laboral, (Chiavenato, 2001, pág. 287).

C) Conceptos de Los Indicadores de la Variable
Permanencia en el Puesto

i) Salud Ocupacional

Alvarez, Conti, Valderrama, Moreno, & Jiménez (2006) Salud Ocupacional, la organización mundial de la Salud (OMS.) define el concepto de las enfermedades en el

trabajador, donde se está en constante evaluación médica ya sea mental, físico del individuo, por la exposición a las condiciones de riesgo en el trabajo. El centro de salud trata de proteger, prevenir el estado mental y físico que determina las posibilidades del hombre en la interacción con los demás, generando el nivel de calidad de vida. Este estudio permite el saber la presencia de un agente, elemento que con presencia o ausencia causan la enfermedad, podremos también ver la condición actual de trabajador y controlar algún cambio donde podemos tomar medidas de ser el caso, un cambio de puesto, etcétera (pág. 12).

ii) Rotación de Personal:

Según Ortega (2015) define a Rotación de personal como “El concepto que se emplea para nombrar al cambio de personas en una organización. Se dice que el personal rota cuando trabajadores se van de la compañía (ya sea porque son despedidos o desisten) y son remplazados por nuevos profesionales que cubren sus puestos y toman sus ocupaciones.”

iii) Absentismo:

Absentismo, el abandono a un trabajo, ya que no se presenta o no se tiene consideración a la organización para hacerle saber la razón por la cual ha de ausentarse ya sea por un día o más. Esto dice mucho del compromiso que se tiene con la organización.
(Recursos-Humanos)

iv) Deserción Laboral.

Indicador, Deserción: eliminación de la relación laboral voluntario del trabajador con su empleador ya sea particular o del estado, pudiendo exonerarse de los 30 días para búsqueda del remplazo del trabajador a ocupar el puesto laboral vacío que se tiene ante la renuncia voluntaria. Siendo esto muchas veces una obligación por parte del trabajador por diferentes motivos ya sea la pérdida del clima laboral, el hostigamiento laboral, recarga de trabajo, chismes, la falta de apoyo de su equipo de trabajo, etc.

v) Conflicto Colectivo:

La administración de conflicto, será crucial para llevar esta energía a un lado de positivo constructivo o negativo destructivo.

El libro hace mención de las tres posibles respuestas,

Ganar-Perder,

Perder-Perder,

Considerando estas dos primeras se puede deducir que el conflicto no ha terminado, permaneciendo atentas a iniciar otro conflicto.

Ganar-Ganar.

En esta última Ganar-Ganar, el ciclo de continuidad de conflicto se entorpece, y los eventos futuros de conflicto e debilitan. (Chiavenato, 2000).

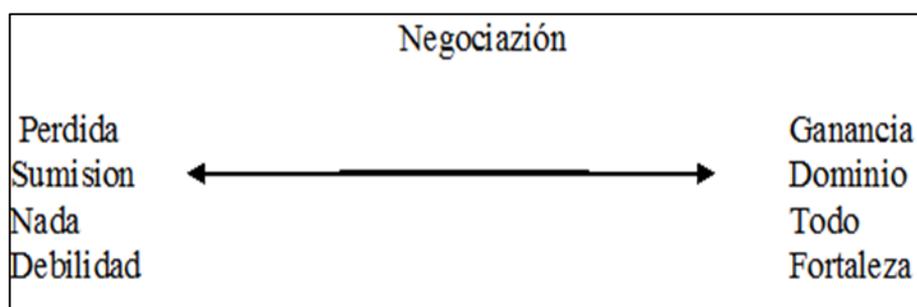


Ilustración 4: cuadro de Negociación fuente: (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2000).

Es la discrepancia que surge ante las no coincidencias o la alteración del tratado inicial puntos relevantes y de interés para este grupo de trabajadores que son parte de un centro de trabajo. Ejemplo: cuando quieren cerrar una organización, el grupo colectivo (los trabajadores) saldrán a protestar). O cuando las leyes cambian y afecta a un sector o comunidad este grupo saldrá a conversar estos puntos o cambios.

vi) Capacitación,

El objetivo de la capacitación adiestramiento, instrucción, desarrollo definir explicar las aportaciones específicas para el desarrollo de las personas dentro de la organización ubicar la necesidad propia de la actividad profesional. No soy lo mismo que hace unos años, ni siquiera soy lo mismo que fui ayer y para mañana ya habré cambiado poco o mucho. Surge un factor que da dramatismo en el hombre la competencia entre hombre y las maquinas buscan desplazar a los menos aptos. Ejemplo: Chiavenato (2001)

Cuadro de alternativa de capacitación en base al progreso.

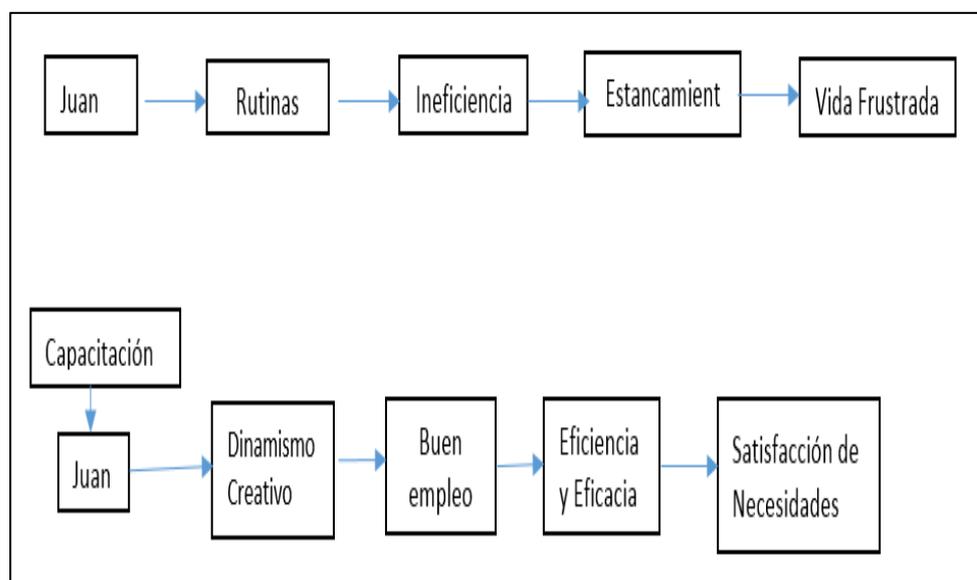


Ilustración 5: cuadro de Alternativa de Capacitación en base al progreso (Chiavenato, 2001).

vii) Política salarial,

Conjunto de principio y normas que reflejan la alineación y la ideología de la empresa, teniendo estructura de cargo y salario (franjas salariales) salarios de admisión, candidatos que no cumple con el perfil el pago de admisión debe estar por debajo del límite mínimo en 10% hasta 20%. Los aumentos de salario no deben estar sujetas al cambio tecnologico ni el costo de vida, el aumento es unico de evaluar en aumento cuando se cumple con un buen desempeño laboral que se ve reflejado en el cumplimiento de objetivos, Chiavenato (2001).

Comparación de prestaciones sociales para cada US\$1,00 de salario-hora, hecha por la Booz-Allen & Hamilton en las ensambladoras de automóviles para cargos por horas (base: 8 horas laborales diarias).

Brasil:	US\$ 1,66
Italia:	US\$ 1,12
Francia:	US\$ 0,88
Alemania:	US\$ 0,76
Estados Unidos:	US\$ 0,34
Japón:	US\$ 0,31

Comparación del salario-hora medio pagado a los empleados en las empresas ensambladoras de automóviles.

Brasil:	US\$ 3,00
Inglaterra:	US\$ 12,00
Japón:	US\$ 13,00
Estados Unidos:	US\$ 15,00
Italia:	US\$ 16,00
Alemania:	US\$ 21,00

Ilustración 6: Comparación de prestaciones sociales tomando muestra otros países en el sector ensamblados de automóviles. (Chiavenato, 2001). - Fuente: Joelir Beting, estado de Sao Paulo.

viii) Compensación,

Vendría hacer una obligación de deuda indemnización económica por el esfuerzo intelectual, física. La compensación podemos definirla también como una

recompensa que reciben las personas que adoptan por cambio del esfuerzo, la compensación es como la respiración que requerimos para existir en las personas, ya que es vital para la satisfacción y la retención para los colaboradores de la organización, ayudando en su desempeño de fines, objetivos y pueda ser competitiva, rentable en el mercado. De no existir una compensación de por medio o como retribución de pago por un servicio o esfuerzo dado por el colaborador, disminuye el desempeño, incrementa el nivel de queja y la formalización de sindicatos (Correo, 2014).

ix) Salario,

Cuando se solicita el ejercicio o la ejecución de un servicio por la actividad que fuese esto tiene que ser remunerado por la parte solicitante del servicio, siendo un derecho, lo encontramos en nuestra constitución política del Perú

x) Salario Mínimo,

En el Perú en el presente año el sueldo básico es de S/. 930.00 soles. Decreto Supremo N°004-2018-TR., que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores.

xi) Liderazgo,

Guillén (2012) Liderazgo, solo se aprecia dentro de una perspectiva centrada en un grupo, el comportamiento del jefe está vinculada a la naturaleza del grupo, es incapaz de reflejar las aspiraciones del grupo sin dejar de ser capaz de controlar sus acciones, en estos eventos

puede surgir espontáneamente un líder con poder real sin tener poderes estatutarios, existiendo probabilidad de desencadenar conflicto que desestabiliza la organización (pág. 7).

xii) Motivación,

Es improbable adivinar la conducta de las personas. La motivación factor interno que requiere mayor atención, motivación es el impulso propio de la persona que causara un efecto en su entorno, teniendo interés de por medio, el ser humano quiere estatus, poder, rechaza el aislamiento social y busca mejorar en su autoestima Chiavenato (2001).

ix) El autor del libro nos facilita información clara, en la elaboración del cuestionario y procedimientos de administración, donde nos menciona tres objetivos que se quiere; estimar magnitudes, describir una población y verificar hipótesis. Donde también decide el investigador de un tema el procedimiento de administración del cuestionario: personal, telefónica, postal, etc. El autor también muestra con imágenes y el paso a paso del uso del *software IBM SPSS*, claro donde con el avance tecnológico la versión y las herramientas de uso van mejorando para facilitar los resultados de los temas en investigación (apoyados con el programa Excel para el llenado de todos los datos que el investigador cree relevantes para las respuestas de datos que luego obtendrá (Rada, 2009).

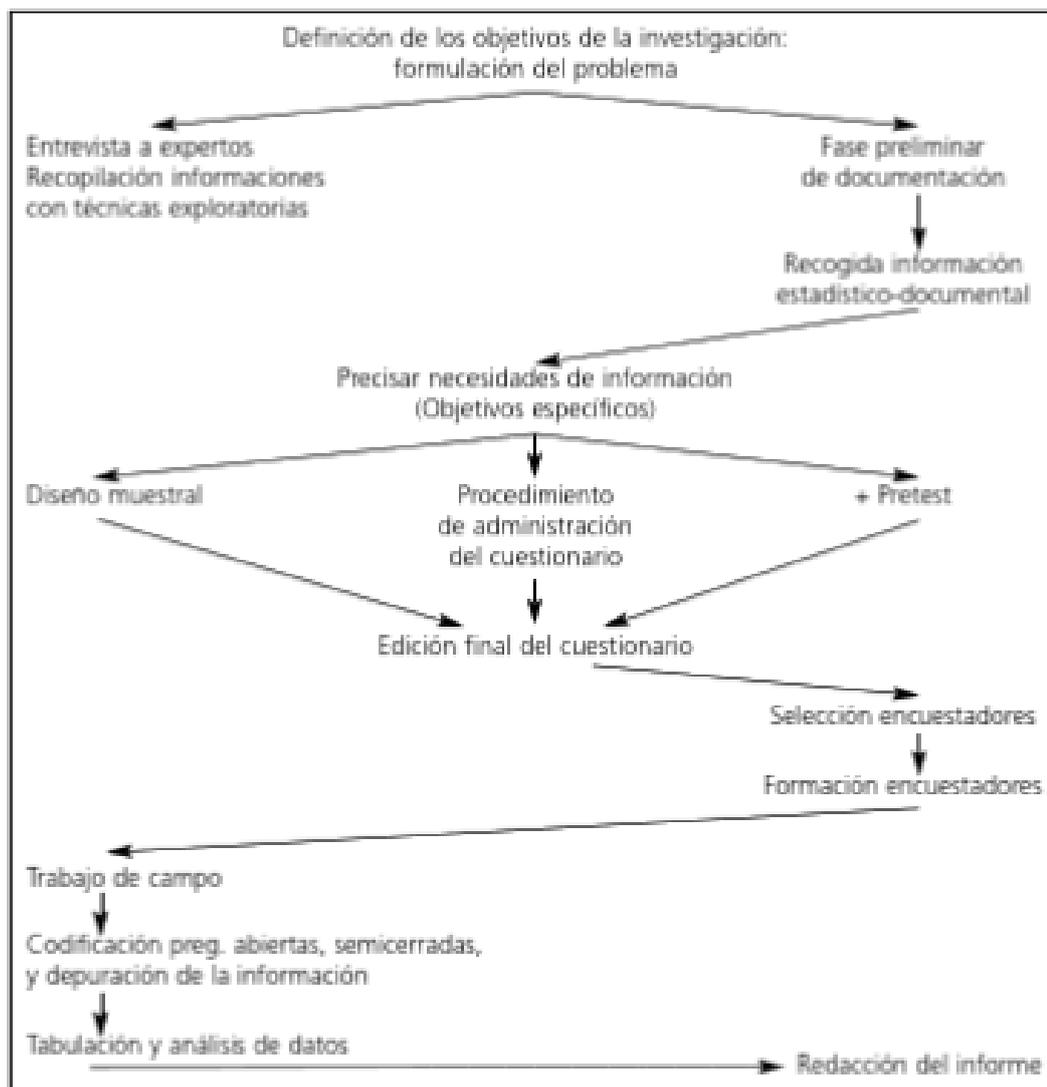


Ilustración 7: cuadro etapas de una Investigación Mediante Encuestas (Rada, 2009).

2.3. Marcos Conceptuales

Aptitud,

“Capacidad y disposición para el buen desempeño o ejercicio de las funciones encomendadas. Suficiencia e idoneidad para obtener y ejercer un empleo o cargo” (Solano Gadea, 2019).

Selección

Buenas Practicas,

La adopción y ejercicio para la aplicación de buenas prácticas en la tarea que compete al área de recursos humanos es poner parámetros a los procesos de nuestras funciones, siendo estas muchas veces responsables de resolver y dar límites a los métodos de trabajo, las buenas practicas no solo son conceptos de tipo teórico, son métodos para mejorar, modelos de gestión que han sido exitosas (Alles, 2016)

Certificado

“Un certificado es un documento emitido y firmado por la Autoridad de Certificación que identifica una clave pública con su propietario. Cada certificado está identificado por un número de serie único y tiene un periodo de validez que está incluido en el certificado” (Solano Gadea, 2019).

Competencia,

“Atribución, potestad, incumbencia. Capacidad para conocer una autoridad sobre materia o asunto” (Solano Gadea, 2019).

Comunicación

“Es el proceso por el que se transmite información de una persona a otra” (Solano Gadea, 2019).

Elaboración de perfiles

Toda forma de tratamiento automatizado de datos personales consistente en utilizar datos personales para evaluar determinados aspectos personales de una persona física, en particular para analizar o predecir aspectos relativos al rendimiento profesional, situación económica, salud, preferencias personales, intereses, fiabilidad, comportamiento,

ubicación o movimientos de dicha persona física (Solano Gadea, 2019).

Motivación

“en la persona, sentimiento interno que de ser motivado se impulsa de manera innata, provocando un estímulo externo para la actuación positiva o negativa en la persona” Chiavenato (2001).

Empresa,

“Persona física o jurídica dedicada a una actividad económica, independientemente de su forma jurídica, incluidas las sociedades o asociaciones que desempeñen regularmente una actividad económica” (Solano Gadea, 2019).

Estadística,

“La estadística es una ciencia formal y una herramienta que estudia el uso y los análisis provenientes de una muestra representativa de datos, busca explicar las correlaciones y dependencias de un fenómeno físico o natural, de ocurrencia en forma aleatoria o condicional” (Solano Gadea, 2019).

Gestión de personal

Todo el personal relacionado con la información y los sistemas deberá ser formado e informado de sus deberes y obligaciones en materia de seguridad. Sus actuaciones deben ser supervisadas para verificar que se siguen los procedimientos establecidos (Solano Gadea, 2019)

Gestión de riesgos,

“Actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización con respecto a los riesgos” (Solano Gadea, 2019).

Incidente,

“Suceso inesperado o no deseado con consecuencias en detrimento de la seguridad de las redes y sistemas de información” (Solano Gadea, 2019).

Medición del desempeño,

“La medición del desempeño es el proceso por el que las empresas, los gobiernos y otras organizaciones establecen los criterios para determinar la calidad de sus actividades, sobre la base de los objetivos organizacionales. Se trata de la creación de un sistema simple, pero eficaz, para determinar si cumplen con los objetivos de las organizaciones” (Solano Gadea, 2019).

Recurso

“Cualquier parte componente de un sistema de información” (Solano Gadea, 2019).

Accidente Laboral,

La Ley de Accidente de Trabajo y enfermedades profesionales, contenida en el decreto Ley n°18846 de 28 de abril de 1971, estableció el seguro social obligatorio en su artículo 2°. La citada norma contempla la cobertura de seguro de accidente de trabajo y de enfermedades profesionales

El autor menciona la pérdida del trabajador víctimas de un accidente, además del dolor el sufrimiento que les provocan las lesiones, la falta de ingreso en el periodo de recuperación, ocasionando el sufrimiento a sus familiares. Los trabajadores accidentados dados de baja en el centro de trabajo contribuyen a la desorganización en la empresa; a la sociedad en general y el estado en particular contribuye con sus fondos a remediar sus fianzas de la consecuencia del accidente laboral,

mediante abono de subsidios por incapacidad laboral transitoria indemnización por secuelas y abonos de pensiones en caso de incapacidad permanente o total, muerte (Garcia, 1992).

2.4. Marco Institucional

a) Organigrama de la Empresa POLYCOAS SAC. ICA-PERU 2019.

b) En la distribución del organigrama de la empresa POLYCOAS SAC. esta estructurada organizacionalmente, contiene información de las denominaciones de los puestos y están en orden de nivel jerárquico. Se presenta en el orden de arriba con mayor nivel de cargo y responsabilidad, en secuencia descendente, denominada también horizontal siendo el más aplicado o usado en la mayoría de las empresas.



ORGANIGRAMA 2019

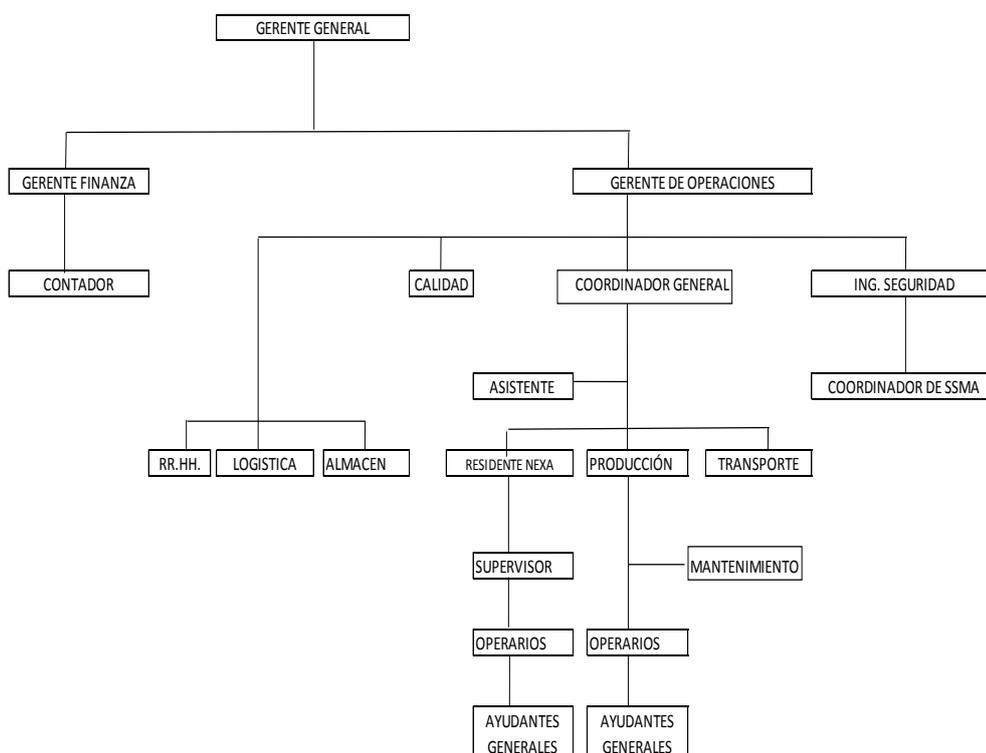


Ilustración 8: Organigrama de la Empresa Polycoas Sac. Ica- 2019.

c) Características de la Empresa Polycoas Sac. 2019.

En la empresa Polycoas Sac. solo algunas areas cuentan con un programa de control de desempeño, cumplimiento de objetivo, falta implementar gestion administrativas, documentos de control de cumplimientos en todas las areas, no se tiene un panorama real del desempeño.

El número de rotación de personas en un centro laboral, se puede responder a la desacertada elección de un candidato, la falta de uso de las herramientas, instrumentos para aplicar frente a la necesidad de cubrir un puesto laboral en oferta, porque no se tienen establecidos los procesos para elección de un candidato, siendo consecuencia incremento, horas extras, incorrecto uso de los recursos, la posible fatiga laboral, renuncias voluntarias y se hace necesario la frecuente convocatoria de nuevos postulantes. El Área de Recursos Humanos dentro de sus funciones tiene la facultad de realizar el proceso de selección de personal y administrar los recursos humanos, sin embargo no aplica de forma eficiente, no manejan los instrumentos adecuados, se percibe bajo interés, la falta de conocimiento de aplicación en los procesos de selección de personal para la contratación de personas en la empresa.

En la elaboración, la descripción del perfil como parte del programa de selección del personal, se puede observar la falta de interés, de participación de los jefes de área responsables, no hay un análisis de estudio en el perfil de puesto. El perfil nos facilita y proporciona información de las funciones que involucra para el puesto laboral, aptitud, actitud, experiencia, lugar, formación académica, ergonomía, especificaciones, necesidades del puesto cuantitativas y cualitativas. El perfil de puesto ayuda a delimitar el alcance de su trabajo, de no tener claro las funciones que intervienen en un puesto específico,

podemos estar creando confusión en el nuevo trabajador, se observa que un porcentaje de los colaboradores hacen un mal uso de su energía y no la enfocan en el cumplimiento de los objetivos propias de sus funciones. El personal de recursos humanos carece de carisma, falta de empatía, buen ánimo, de la cordialidad.

d) Distribución de Áreas de Trabajo de la Empresa Polycoas Sac.

Las tareas se ejecutan en tres áreas de trabajo:

Taller, tenemos trabajos en caliente, elaboración de estructuras (corte, esmerilados, con ruidos, presencia de vapores, etc.) considerados trabajos de alto riesgo, se tiene un taller especializado para la ejecución. Asimismo el personal de la empresa debe tener la disposición de ser destacado a otra unidad fuera de la región, para la realización del servicio cuando se requiera, de parte de la empresa solicitante. Se provee la logística en recursos humanos, financieros, materiales, tecnológicos; se brinda las facilidades de movimiento al personal destacado, la alimentación, vivienda, iniciando con las charlas de Seguridad, antes de la distribución del personal a sus áreas de trabajo, con esto se busca concientizar al personal de que tan importante es salvaguardar su integridad y su salud en el transcurso de su trabajo, ya que se requiere concentración, para ejecutar cada tarea, el dilema de seguridad, “trabajo con seguridad”.

	CARGO
A D M I N I S T R A T I V O S	GERENTE GENERAL
	GERENTE DE OPERACIONES
	SUPERVISOR DE OPERACIONES
	SUPERVISOR DE SEGURIDAD
	SUPERVISOR
	INGENIERO SSMA
	COORDINADOR GENERAL
	LOGISTICO
	CONTABILIDAD
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
	ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS
	ASISTENTE DE LOGISTICA Y COMPRAS
	ASISTENTE DE OPERACIONES
	ASISTENTE DE SSMA
	ASISTENTE CONTABLE
	ASISTENTE DE ALMACEN
LOGÍSTICO	
(AYUDANTE DE) LIMPIEZA	

Ilustración 9: Lista de Descripción de los Cargos considerados Administrativos en la empresa Polycoas Sac. 2019

Dentro de las actividades de la empresa están los trabajos de alto riesgo, podemos ver la importante tarea de la selección de personal de un posible candidato, no podríamos tener un personal distraído o con limitaciones, en puestos claves donde se está expuesto al peligro con más probabilidad, en el área de operaciones ya que esto se convertiría en un peligro.

Asimismo se ha presentado situación donde el trabajador tiene preocupaciones, porque ante todo no olvidemos que una empresa está integrada por personas que sentimos, cada persona es un mundo diferente. En este caso nos ayuda la charla de seguridad antes de iniciar la jornada de trabajo, el Ingeniero Supervisor, Ingeniero Seguridad podrá percibir, observar si fuera el caso de un colaborador un cambio en su conducta, su desgano o preocupación, y tomar acción para evitar que se convierta en un peligro para sí mismo, como para sus compañeros. De igual forma si hacemos una mala elección con el candidato a Supervisor y este presenta relajó, es egocéntrico, autoritario, y no desarrolla el sentido de responsabilidad, cordialidad, trabajo en equipo con sus compañeros, el trabajador podría sentirse con dudas para dar conocimiento de alguna eventualidad de peligro, o miedo por la

misma personalidad de inmoderado y la mala comunicación de quien representa al supervisor.

Planta Mantenimiento.

La empresa tiene un grupo de colaboradores en la Unidad M. Cajamarquilla, que son los siguientes.

P L A N T A	CARGO
	OPERARIO CIVIL
	OPERARIO DE RECUBRIMIENTO
	AYUDANTE GENERAL
	ALMACENERO
	OPERARIO DE MONTAJE
	VIGIA
	AYUDANTE GENERAL
	OPERARIO
	OPERARIO
	AYUDANTE GENERAL
	OPERARIO CIVIL
	CONDUCTOR/OPERARIO
OPERARIO (CONDUCTOR CIVIL)	

Ilustración 10: Lista de los cargos en la empresa Polycoas Sac. En Planta UM. Cajamarquilla.

T A L L E R	CARGO
	TEC. ELECTRICISTA
	OPERARIO DE RECUBRIMIENTO
	CONDUCTOR
	PRACTICANTE MANTENIMIENTO
	AYUDANTE GENERAL
	AYUDANTE

Ilustración 11: Lista de Cargos en el área de Taller de la empresa Polycoas Sac.

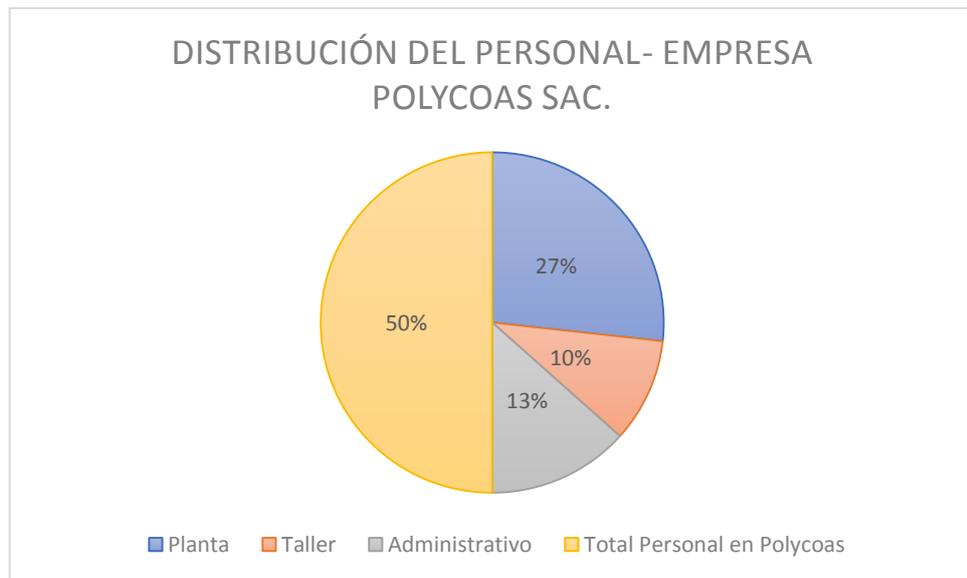


Ilustración 12: Distribución del personal Polycoas Sac. 2019.

e) Rotación de Personal.

Se muestra el cuadro de Rotación de Personal del año 2018, donde podemos observar el índice de Ingreso de personal nuevo, Renuncias, Despidos y Términos de Contratos, que se dividen en dos periodos semestrales el 1er semestre pertenece a los meses de enero a junio y el segundo periodo pertenece de julio a diciembre ambos periodos pertenecen al año 2018, agradecer al área de Recursos Humanos, por la información brindada para el buen uso de mi investigación.

Asimismo el periodo de permanencia no presente una estabilidad considerada o prudente dentro de la empresa, el periodo de permanencia que se presentan en estos periodos es de forma muy breve, podemos ver que el índice de término de contrato es menor, ya que preocupa tanto las renuncias como el ingreso de nuevos integrantes.

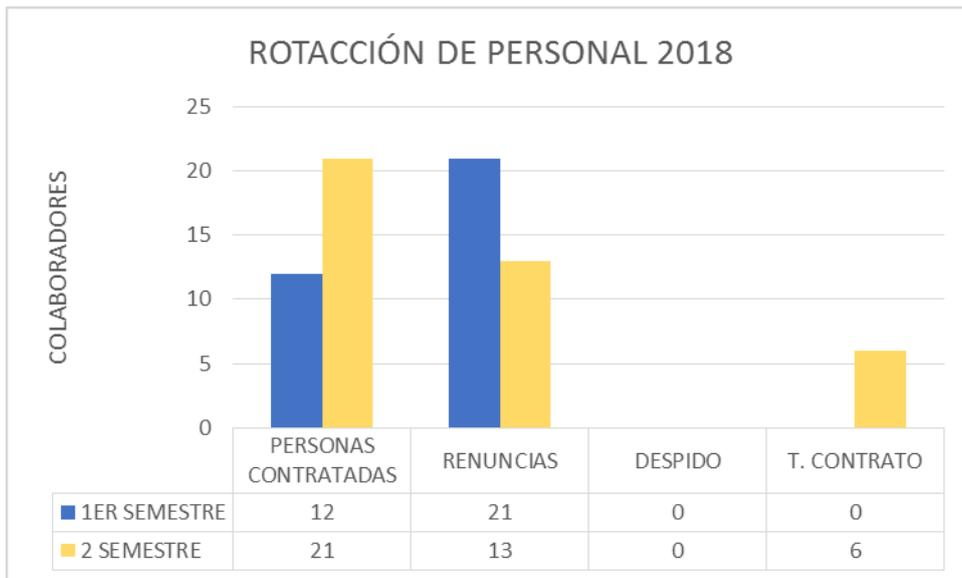
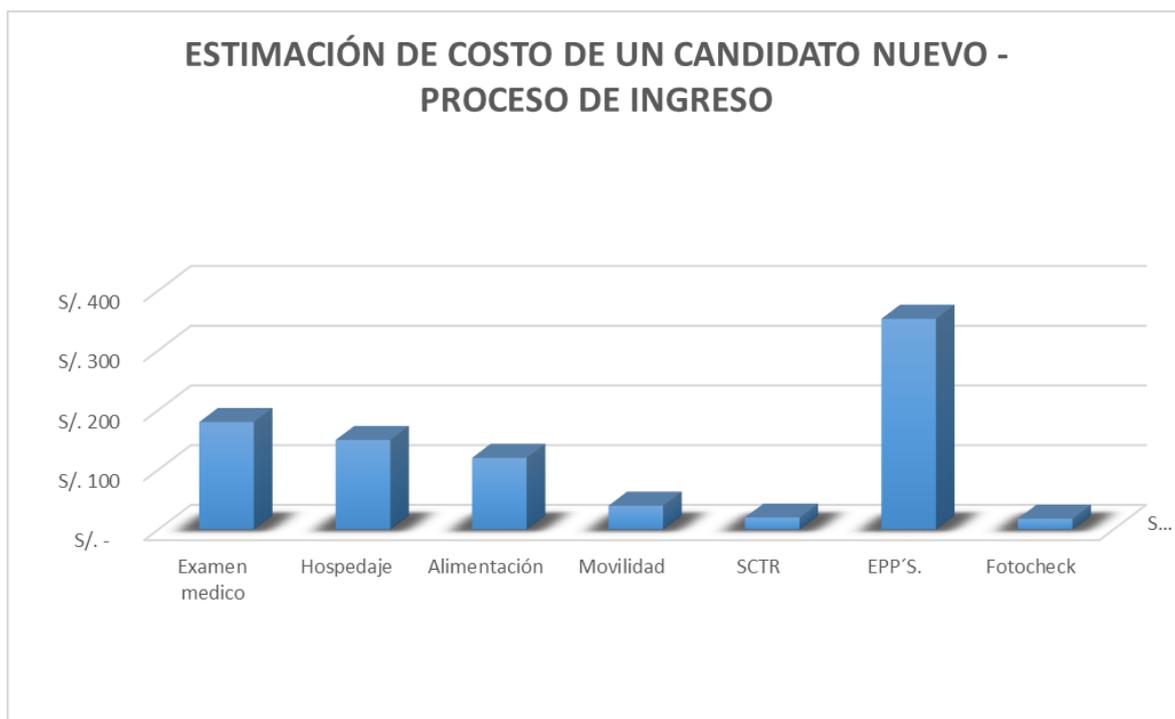


Ilustración 13: Cuadro de Rotación de Personal 2018 facilitado por la empresa en el 1er semestre comprendido de enero a junio, el 2do de julio a diciembre Polycoas Sac.

La empresa invierte en programas de bienestar, motivando, premiando a sus trabajadores, promueve la integración con la participación de las celebraciones de actividades, como los cumpleaños, fechas festivas, día de la madre, del padre, del trabajador, en la celebración de aniversario de la empresa, empleado del mes. Tiene otros programas como cursos gratuitos para todos los trabajadores a todo nivel, donde pueden participar tanto los colaboradores como los hijos de los colaboradores. De esta forma buscan motivar a todo el equipo de trabajo. Pero esta estrategia no será bien aplicada si no se hace el reclutamiento y selección de personal, sin desmerecer a los otros procesos.

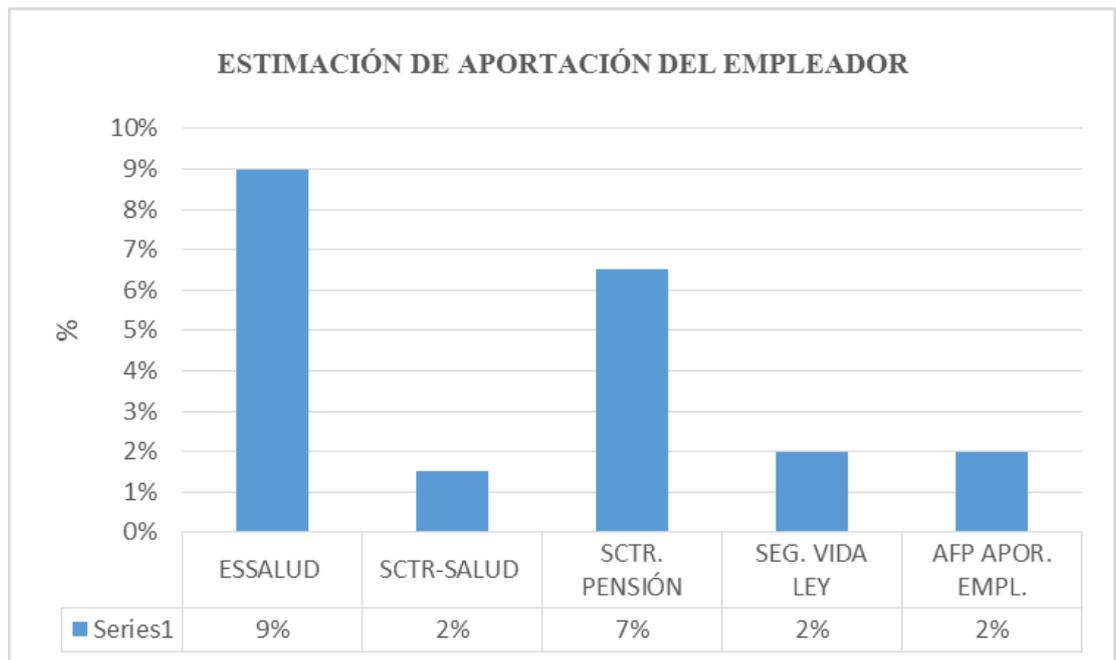
Se presenta un cuadro de estimación en la valoración de costo de un personal nuevo. Esto no ayudara a medir los gastos tangibles, considerar los gastos intangibles como el tiempo. Costos que el trabajador no tiene presente, pero el área de recursos humanos debe manejar.



Aportes de la empresa en este caso los seguros principales a resaltar son los siguientes expuestos en el cuadro, los trabajos en el sector industrial minero están expuesta a accidentes, por la naturaleza del trabajo se adoptan estos seguros, en otras empresas quizá adopten más seguros, esto varía dependiendo la capacidad de la empresa.

Cuadro de Estimación de aportaciones del empleador

Ilustración 14: Grafico Estadístico de la Estimación de Costo en un Personal Nuevo de la Empresa Polycoas Sac.



Se presenta el cuadro estimado de la remuneración representada en % ya que cada concepto o punto considerado en el cuadro varía como también hay conceptos que son fijos y obligatorios que están establecidas en la norma de nuestra legislación Peruana. Dependiendo de las empresas, por ejemplo en este cuadro presenta el concepto movilidad.

Ilustración 15: Grafico de Estimación de Aportación del Empleador.

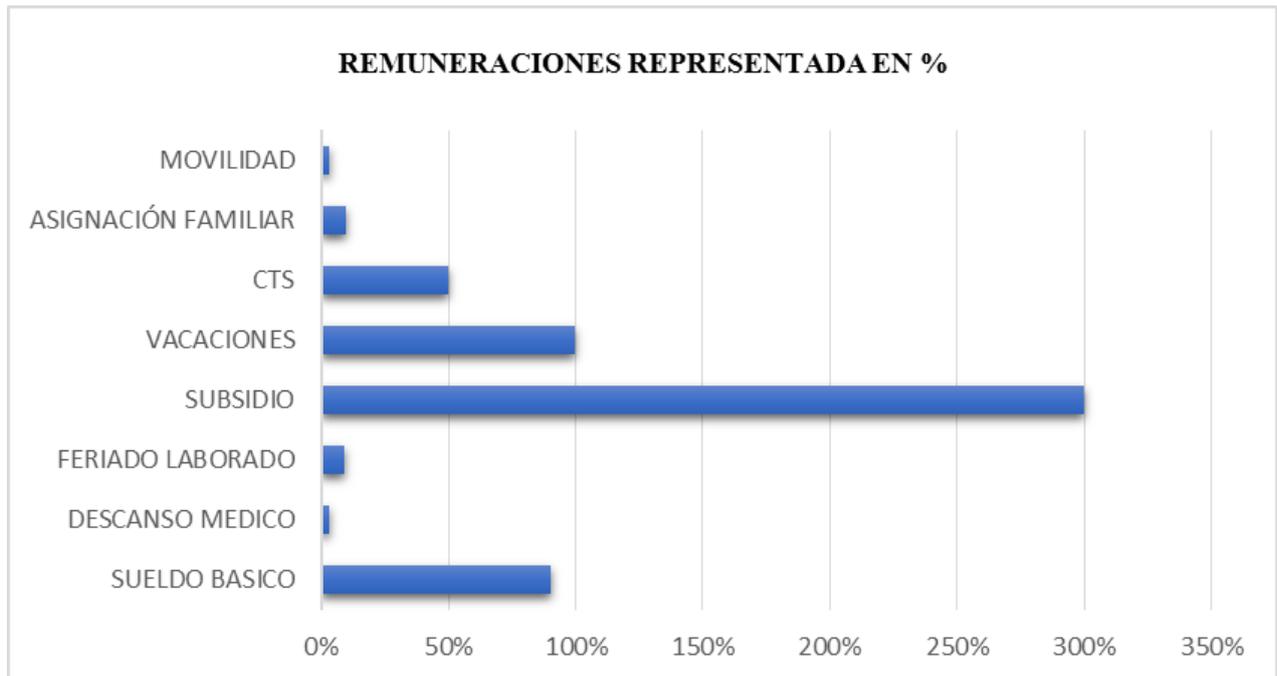


Ilustración 16: Grafico Remuneraciones Representadas en %.

Se puede ver la importancia del costo y obligaciones que tiene la empresa con sus colaboradores, la inversión que se hace en un colaborador, pero esto no puede ser percibido por el colaborador, a veces se cree que se está ahorrando en costos, por no hacer o dar el debido interés a lo que conlleva el todo el proceso de reclutamiento, selección de personal la gran responsabilidad que recae en el área de recursos humanos.

2.5. Formulación de Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

Existe relación entre las variables Selección del Personal y la permanencia en el puesto laboral, empresa POLYCOAS SAC ICA – Perú, 2019.

2.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

El Proceso de selección de personal en su dimensión Proceso de Reclutamiento se relaciona significativamente con la permanencia en el puesto laboral, empresa POLYCOAS SAC. ICA – Perú 2019.

Hipótesis específica 2:

El Proceso de selección del personal en su dimensión Proceso de Selección se relaciona significativamente con la permanencia en el puesto laboral, empresa POLYCOAS SAC. ICA – Perú 2019.

2.6. Identificación de variables e indicadores

Variable 1-Selección del Personal

Definición Conceptual, Selección del Personal

También Vilela (2016) indica que “La selección del personal es un proceso mediante el cual una empresa por medio del área de recursos humanos de una compañía se encarga de elegir a los empleados ideales para uno o varios puestos de trabajo”.

Donde también, la ejecución de un método para el reclutamiento, selección e inducción de la fuerza laboral en especialistas en gestión comercial de la corporación (Alonso, 2012).

Según Grados (2013), en el proceso de reclutamiento cuando se conoce la estructura, la misión, visión, objetivos de la Organización y las Leyes laborales del país, es entonces cuando se busca al posible candidato reclutado, y tener claros lo referente al puesto en base a los criterios de aptitudes y actitudes. Grados cita a Kaoru Ishikawa quien indica que “Ninguna empresa puede ser mejor o peor que las personas que la integran” (pág. 209).

Dimensión 2,

Proceso de Selección

Grados (2013), La valoración de una responsable selección se puntualiza en el ánimo y una serie de factores que el posible candidato debe tener, el candidato expondrá y considerará su desempeño en los aspectos de la experiencia laboral, trayectoria académica, aspectos psicológicos, hace mención a una

frase “al final todas las operaciones de negocios pueden ser reducidas a tres palabras: gente producto y beneficios. Amén que tengas un buen equipo, no tienes mucho que hacer con las otras dos” (pág. 225).

Variable 2: Permanencia en el Puesto Laboral,

Definición Conceptual

El investigador se enfoca a los periodos (breves, largos) de permanencia que tienen los colaboradores y lo que influye en el centro de trabajo. El departamento de Gestión de Recursos Humanos fomentará la inclusión, la conservación del talento humano y motivará la energía de compromiso para manifestar menos rotación de personal en periodos muy breves. Consiguiendo absorber el conocimiento y lo aprendido (capacitaciones) en la inversión que hace la organización con el colaborador, a pesar de nuestra legislación Peruana y los organismos que defienden al trabajador, será clave que la organización valore la importancia a su Recurso Humano ya que las empresas están integradas por personas.

Se logra la estabilidad o periodos extensos en el puesto laboral, cuando el candidato cumple con lo solicitado al puesto, el deseo de pertenencia y sentido de superación pronto serán percibidos por la organización, de no darse la importancia debida esto trae como repuesta el que no se pueda asegurar la permanencia del puesto de trabajo, a la inversión de tiempo y financiera que se ejecutó en el proceso de selección... de personal en periodos muy cortos...”que no es causa si no efectos de ciertos fenómenos producidos en el interior de la organización,

que condicionan la actitud y el comportamiento del personal” Chiavenato,(2001).

Clima Laboral

Es el estudio en el factor humano dentro de una organización, siendo un indicador en la vida de la organización, enlazados a factores desde las normas internas de funcionamiento, ergonomía lugar de trabajo, estilos de dirección y líderes, las remuneraciones, la valoración del trabajo individual o en equipo y así tenemos más a considerar. Las personas son un mundo y autónomos, siendo estas personas profesionales que harán ejercicio de un buen o mal uso de los recursos, ya sean financieros, tecnológicos, etc. Obteniendo una organización saludable en su clima o lo contrario Chiavenato, (2001).

Desempeño Laboral, se refiere al esfuerzo que hace el profesional en la vida laboral dentro de una organización, se evaluara el desempeño actual y anterior de subordinado a jefe, adjuntando para hacer efectivo esta calificación herramientas, formatos que serán parte real de este proceso, nos permitirá saber, evaluar, retroalimentar al colaborador, ayudando a mejorar incentivar I desempeño laboral, (Chiavenato, 2001, pág. 287)

2.6.1. Operacionalización de variables

Variable 1- Selección del Personal

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Procesos de Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proceso de Reclutamiento ➤ Reclutamiento Interno ➤ Reclutamiento Externo ➤ Medios de Reclutamiento 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ítems 1,4 ✓ Ítems 5,6 ✓ Ítems 7 ✓ Ítems 8,9 	Nominal NO = 1
Proceso de Selección	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conceptos de Selección de Personal ➤ La Selección como proceso de Comparación ➤ Técnicas de Selección ➤ Entrevistas de Selección ➤ Examen Medico ➤ Análisis Decisión Final 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ítems11.12 ✓ Ítems13.14 ✓ Ítems15 ✓ Ítems 16.20 ✓ Ítems 21 ✓ Ítems 22.25 	SI = 2

Variable 2- Permanencia en el Puesto Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Clima Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Flexibilidad ➤ Rotación de Personal ➤ Deseo de Pertenencia ➤ Integración ➤ Línea de Carrera ➤ Liderazgo ➤ Integración 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ítems 1 ✓ ítems 2, 20 ✓ Ítems 3, 4,7.8,21 ✓ Ítems 5.23 ✓ Ítems 6 ✓ Ítems 9 ✓ Ítems 11 	<p>Totalmente en desacuerdo=1</p> <p>En Desacuerdo=2</p> <p>Ni de acuerdo Ni en desacuerdo=3</p>
Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Motivación ➤ Cumplimiento ➤ Comunicación ➤ Salud Financiera 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ítems 10,17,12.13 ✓ Ítems 18,14.10.22 ✓ Ítems 15 ✓ Ítems 16,19 	<p>De acuerdo=4</p> <p>Totalmente de acuerdo=5</p>

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño Metodológico

3.1.1. Tipo de investigación

Cuantitativo.

El tipo cuantitativo, utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2014).

3.1.2. Nivel de Investigación

Correlacional descriptivo.

Un nivel correlacional.- tiene en alguna medida, un valor explicativo, aunque parcial, ya que el hecho de saber que dos conceptos o variables se relacionan aporta cierta información explicativa. Explicaría contestaría a tipos de preguntas que tienen relación que tiene una variable con la otra, como ejemplo: ¿Está relacionada la exposición a videos musicales con alto contenido sexual, por parte de los mencionados adolescentes con el control que ejercen sus padres sobre la elección de programas que hacen los jóvenes? A mayor exposición por parte de los adolescentes a videos musicales con alto contenido sexual, ¿habrá una mayor manifestación de estrategias en las relaciones interpersonales para establecer contacto sexual? ¿Se presentara una actitud más favorable hacia el aborto? Etcétera (Sampieri, Fernandez - Collado, & Baptista Lucio, 2006).

Un estudio Descriptivo- el investigador busca como meta describir lo fenómenos, todo lo que se puede observar, los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas o grupos,

comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta al análisis (Danhke, 1989). Es decir miden evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables).

3.1.3. Diseño de Investigación

El diseño es No experimental de corte transversal y de tipo correlacional.

Un Diseño no experimental ocurre cuando las variables no presentan manipulación y se observa el fenómeno tal como es, en un estudio no experimental no se genera ninguna situación, so lo se observa, el investigador hará uso de la recolección de datos para probar la hipótesis, con base a l medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Siendo analizados por medios estadísticos, buscando ser objetivo ayudando evitar lo sesgos influyan en los resultados, revisión de la literatura las variables son significativas y pueden ser medidas Sampieri, Fernandez - Collado, & Baptista Lucio (2006)

3.1.4. Método de Investigación

Hipotético – Deductivo

En el método hipotético-deductivo (o de contrastación de hipótesis) se trata de establecer la verdad o falsedad de las hipótesis (que no podemos comprobar directamente, por su carácter de enunciados generales, o sea leyes, que incluyen términos teóricos), a partir de la verdad o falsedad de las consecuencias observacionales, unos enunciados que se refieren a objetos y propiedades observables, que se obtienen deduciéndolos de las hipótesis y, cuya verdad o

falsedad estamos en condiciones de establecer directamente (Behar, 2008).

3.2. Población y muestra

Se tomó a todos los trabajadores de la empresa Polycoas Sac., constituido por 40 participantes

Para la muestra se tomó a todo el tamaño de la población por ser un tamaño adecuado para el estudio, al respecto, “para la muestra, es el acto de seleccionar un subconjunto de un conjunto mayor o universo o población de interés para recolectar datos a fin de responder a un planteamiento de un problema de investigación” Sampieri (2014).

Distribución del personal de la empresa Polycoas Sac. Destacado a la región Ica.

Ítem	Área	Número de personal	Muestra
1	Administrativos	3	3
2	Ingenieros	5	5
3	Técnicos	32	32
Total muestra		40	40

Ilustración 17: distribución Personal Polycoas Sac. destacados a la Región Ica.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

Encuesta

la encuesta puede ser una alternativa viable, ya que se basa en el diseño y aplicación de ciertas incógnitas dirigidas a obtener determinados datos (Gómez, 2012, pág. 58).

3.3.2. Instrumentos

Cuestionario

El cuestionario, es de gran utilidad en la investigación científica, ya que constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujeten a determinadas condiciones (Gómez, 2012, pág. 59). Además Sampieri (2014) Los instrumentos utilizados en la investigación fueron cuestionarios cumpliendo con los requisitos, como la confiabilidad, validez, objetividad para cada una de las variables, con la escala de medición Likert, haciendo uso de otros recursos encontrados en línea como la observación (pág. 197).

El cuestionario para la variable Selección de Personal se evaluaron las preguntas, si eran claras, si tenían objetivo, facilidad de entender, con respuestas cerradas “Si” y “No”, en la segunda encuesta para la variable Permanencia en el Puesto Laboral, de le la valoración a las respuestas con el modelo Likert y de la misma forma el contenido de las preguntas fueron evaluadas por 3 jueces expertos, siendo aprobadas con un 80% de objetividad para la recolección de los datos mediante las encuestas aplicadas e la empresa Polycas Sac.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Al tener la recolección de datos mediante la aplicación de los cuestionarios de forma anónima, se hizo uso del software office Excel para trasladar la información y llenar la base de datos luego para luego hacer uso de IBM SPSS Statistics 25 dando las respuestas en este estudio la relación de las variables Selección de Personal y Permanencia en el Puesto Laboral, mediante el estadístico r de Pearson, mostrando en

las tablas cruzadas las dimensiones y relación con la segunda variable.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Validación de instrumentos

El investigador aplicó el cuestionario en forma de preguntas, con respuestas cerradas teniendo en consideración los puntos siguientes, confiabilidad grado en que este instrumento nos dará resultados, validez haciendo medible más variables de selección de personal y permanencia en el puesto laboral, objetividad.

Siendo revisados detalladamente por tres jueces expertos en la materia que se anexan en la tesis.

4.2. Presentación de participantes

Tabla 1: Participantes Distribuidos por Sexo y Nivel Académico

			Nivel Académico			Total
			SECUNDARIA	TECNICO	UNIVERSITARIO	
Sexo del Participante	Femenino	Recuento	1	1	2	4
		% del total	2,5%	2,5%	5,0%	10,0%
	Masculino	Recuento	10	21	5	36
		% del total	25,0%	52,5%	12,5%	90,0%
Total	Recuento	11	22	7	40	
	% del total	27,5%	55,0%	17,5%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia utilizando el Software IBM SPSS V25.

Interpretación de la Tabla 1:

Al observar la tabla 1 encontramos que el 52.5% de participantes varones tienen el nivel académico de técnico. El nivel de técnico corresponde al desempeño laboral de los operarios, mantenimiento de la Empresa Polycoas Sac.. Se destaca la participación de la mujer universitaria con el 5% cuya función es administrar y dirigir los diversos procesos de la empresa.

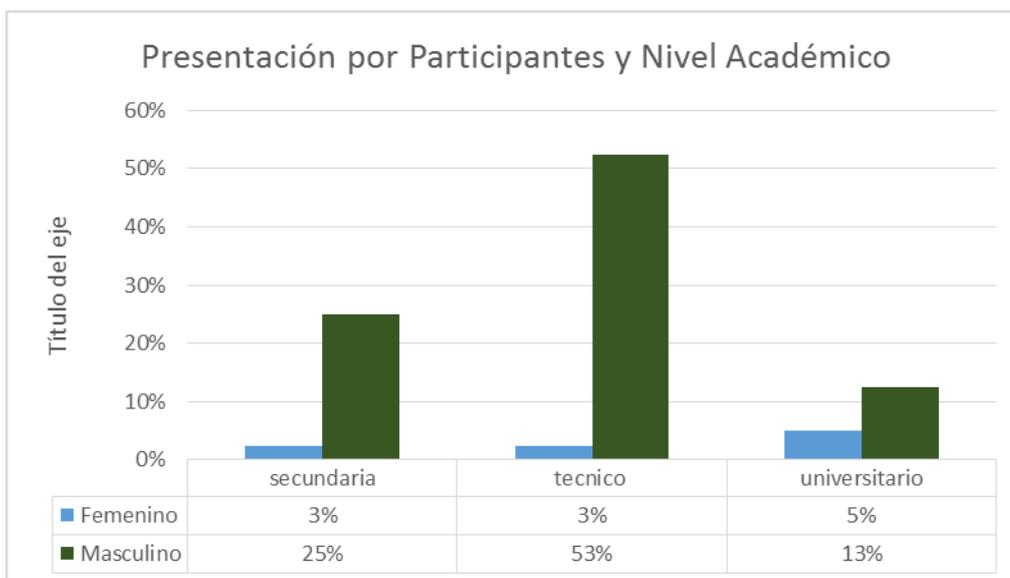


Ilustración 18: Presentación por Participante y Nivel Académico

Tabla 2: Participantes Distribución por Sexo y tipo de contratos

			Tipo de Contrato				Total
			Contrato Administrativo por Servicio	Contrato Indefinido	Contrato por Proyecto	Contrato por Tercerización	
Sexo del Participante	Femenino	Recuento	1	2	1	0	4
		% del total	2,5%	5,0%	2,5%	0,0%	10,0%
	Masculino	Recuento	10	20	4	2	36
		% del total	25,0%	50,0%	10,0%	5,0%	90,0%
Total	Recuento	11	22	5	2	40	
	% del total	27,5%	55,0%	12,5%	5,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración Propia mediante el Software SPSS V25.

Interpretación de la tabla 2:

Se observa en la tabla 2 que la mayoría del personal de la empresa Polycoas. SAC. Corresponde al sexo masculino con 36

participantes hombres que representan el 90% y solo 4 mujeres que representan el 10% e trabajo. Así mismo se observa que con 20 participantes cuentan con contratos indefinidos, esto quiere decir que la empresa tiene asegurado a la mitad de sus trabajadores para atender los requerimientos de trabajo de la empresa. Además el 5% corresponde a mujeres en contrato indefinido.

4.3. Prueba de Hipótesis con tablas y gráficos

4.3.1. Hipótesis General

H1:

Existe relación entre la variable Selección del Personal y la variable permanencia en el puesto laboral, empresa POLYCOAS SAC ICA – Perú, 2019.

H0:

La Selección del Personal no tiene relación con la permanencia en el puesto laboral, empresa POLYCOAS SAC ICA – Perú, 2019.

Tabla 3: Correlación de las Variables de Estudio por Estadístico de Pearson

		Selección del Personal	Permanencia en el Puesto
Selección del Personal	Correlación de Pearson	1	,314*
	Sig. (bilateral)		,048
	N	40	40
Permanencia en el Puesto	Correlación de Pearson	,314*	1
	Sig. (bilateral)	,048	
	N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia utilizando el Software IBM SPSS V25.

Tabla 3:

Se observa en la tabla 4, dando como resultado 0.48, siendo esto interpretado estando dentro del valor 0,4 a 0,69 significando una correlación positiva moderada. Se puede decir que existe correlación significativa entre la Selección del Personal y la relación en la Permanencia en el puesto de trabajo, en la Empresa Polycoas Sac. 2019. Siendo aceptada la hipótesis de investigación y la hipótesis nula. Es importante cumplir con los procesos de Selección para tener permanencia (periodos extensos) en el puesto de trabajo de la Empresa Polycoas Sac.

Tabla 4: Relación entre la Selección del Personal y la Permanencia en el puesto Laboral

		Selección de Personal			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Permanencia en el Puesto	Bajo	Recuento	1	1	1	3
		% del total	2,5%	2,5%	2,5%	7,5%
	Medio	Recuento	3	15	7	25
		% del total	7,5%	37,5%	17,5%	62,5%
	Alto	Recuento	0	5	7	12
		% del total	0,0%	12,5%	17,5%	30,0%
Total	Recuento	4	21	15	40	
	% del total	10,0%	52,5%	37,5%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia utilizando el software IBM SPSS V25.

Interpretación de la Tabla 4:

Al cruzar las dos variables de estudio, se puede observar en relación a sus porcentajes que el nivel medio es la que marca la relación entre ellas debido a que 62.5% de participantes muestran el nivel medio entre permanencia en el puesto y la selección del personal. Además, se tiene que 52.5% representan el nivel medio de selección del personal. Esto indica que las

variables de estudio se relacionan de forma positiva, tal como lo corrobora el estadístico Correlación de Pearson con un grado de significancia de 0.048, menor que 0.05, por lo se acepta la Hipótesis principal y se rechaza la Hipótesis nula. El nivel de significancia de las relaciones es de 0.314, lo que equivale a decir que hay relación significativa en su nivel de positiva baja, como se observa en la Tabla 4.

4.3.2. Prueba de Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1:

HE1: El Proceso de selección del personal en su dimensión Proceso de Reclutamiento se relaciona significativamente con la permanencia en el puesto laboral, empresa POLYCOAS SAC. ICA – Perú 2019.

HE0: El Proceso de selección del personal en su dimensión Proceso de Reclutamiento no se relaciona significativamente con la permanencia en el puesto laboral, empresa POLYCOAS SAC. ICA – Perú 2019.

Tabla 5: Prueba de hipótesis de la relación y nivel entre proceso de reclutamiento y permanencia en el puesto

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,389	,145	2,601	,013 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,349	,153	2,294	,027 ^c
N de casos válidos		40			

Fuente: Elaboración propia utilizando el software IBM SPSS V25.

Interpretación:

Se puede observar que en la tabla 6, al cruzar las dos variables de estudio, Esto indica que las variables de estudio se relacionan de forma positiva baja, tal como lo corrobora el estadístico Correlación de Pearson con un grado de correlación de 0.027. Además, en la prueba de hipótesis específica cuando se obtiene un $p < 0.05$, se concluye que se acepta la Hipótesis Específica. El nivel de correlación de las variables, es decir, entre proceso de reclutamiento y la permanencia en el puesto de trabajo se positivo bajo, a manera que incrementa el proceso de reclutamiento se incrementa de forma baja la permanencia en el puesto.

Tabla 6: Relación entre Proceso de Reclutamiento y Permanencia en el Puesto

		Permanencia en el Puesto			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Proceso de Reclutamiento	Bajo	Recuento	1	5	1	7
		% del total	2,5%	12,5%	2,5%	17,5%
	Medio	Recuento	1	13	5	19
		% del total	2,5%	32,5%	12,5%	47,5%
	Alto	Recuento	1	7	6	14
		% del total	2,5%	17,5%	15,0%	35,0%
Total	Recuento	3	25	12	40	
	% del total	7,5%	62,5%	30,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia utilizando el software IBM SPSS V25.

Interpretación de la Tabla 6:

En la tabla 6, muestra el 47% comprendido en un nivel medio, de los 19 colaboradores de la empresa Polycoas Sac. Que proporciona como respuesta mediante un cuestionario aplicado a los colaboradores. Que existe la

relación entre proceso de reclutamiento y la permanencia que puede tener el colaborador en su puesto de trabajo.

Hipótesis Específica 2:

HE2: El Proceso de selección del personal en su dimensión Proceso de Selección se relaciona significativamente con la permanencia en el puesto, empresa POLYCOAS SAC. ICA – Perú 2019.

HE0: El Proceso de selección del personal en su dimensión Proceso de Selección no se relaciona significativamente con la permanencia en el puesto laboral, empresa POLYCOAS SAC. ICA – Perú 2019.

Tabla 7: Prueba de hipótesis y nivel de la relación entre proceso de selección del personal y permanencia en el puesto

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,452	,147	3,120	,003 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,391		2,617	,013 ^c
			,152		
N de casos válidos		40			

Interpretación de la tabla 7:

Se puede observar en relación a sus porcentajes que los rangos de correlación en la relación entre ellas debido a que 0,003% prueba la relación del proceso de selección y permanecía en el puesto de

trabajo corresponde a una correlación positiva baja. Además, se tiene que 0.013% representan los casos validados en esta investigación de relación de hipótesis por lo que se acepta la hipótesis específica y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 8: Relación entre proceso de selección y permanencia en el puesto

		Permanencia en el Puesto			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Proceso de Selección	Bajo	Recuento	1	1	0	2
		% del total	2,5%	2,5%	0,0%	5,0%
	Medio	Recuento	1	18	6	25
		% del total	2,5%	45,0%	15,0%	62,5%
	Alto	Recuento	1	6	6	13
		% del total	2,5%	15,0%	15,0%	32,5%
Total	Recuento	3	25	12	40	
	% del total	7,5%	62,5%	30,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia utilizando el software IBM SPSS V25.

Interpretación:

En la tabla 8, muestra el 45% comprendido en un nivel medio, de los 18 colaboradores de la empresa Polycoas Sac. Que proporciona como respuesta mediante un cuestionario aplicado a los colaboradores. Que existe la relación entre proceso de selección y la permanencia que puede tener el colaborador en su puesto de trabajo.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión de resultados

En los resultados obtenidos mediante la encuesta en forma de cuestionario aplicada de forma anónima a todos los trabajadores de la empresa Polycoas Sac., teniendo la recolección de información y llenada en la base de datos Excel 2013 y procesando los datos en el software IBM SPSS STATISTICS V25, nos da como respuesta 0,314 correlación positiva baja.

En el cruce de la dimensión proceso de reclutamiento y la variable permanencia en el puesto laboral nos da respuesta de la correlación positiva.

De la misma forma la dimensión proceso de selección con la variable Permanencia en el puesto laboral se observa la relación entre ellas 0,003% prueba la relación, además se tiene que 0,013 representa los casos validados en esta investigación de relación de hipótesis.

En lo antecedentes.

Haciendo mención en el estudio de otros investigadores como Calumani Blanco & Muriano Bustinza (2018), estudio realizado en la región Ica, donde apoya a nuestro estudio con resultado 0,454 nivel de significancia en el alcance de la gestión del talento humano. Se tiene como respaldo a la selección de personal donde al cumplir con los procesos podremos identificar el potencial del talento de los trabajadores para mejorar la cultura orgalizaciona, tener permanencia en los puestos, enfocar el cumplimiento de objetivos, mantener un clima laboral, integrada de de un equipo de profesionales competentes en cada puesto laboral.

5.2. Conclusiones

En esta tesis se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- i) Se determinó el nivel de relación entre la selección del personal y la permanencia en el puesto laboral, empresa Polycoas Sac. donde se obtuvo el nivel de correlación positiva moderada, donde, a medida que se incrementa la selección del personal, se incrementa moderadamente la permanencia en el puesto laboral.
- ii) Se determinó la relación entre la selección del personal en su dimensión proceso de reclutamiento con la permanencia en el puesto laboral, empresa Polycoas Sac., donde se concluye que existe relación positiva baja, donde, a medida que se incrementa el proceso e reclutamiento del personal, se incrementa de manera baja la permanencia en el puesto laboral.
- iii) Se determinó la relación entre la selección del personal en su dimensión proceso de selección con la permanencia en el puesto laboral, empresa Polycoas Sac., donde se concluye que existe relación positiva baja corroborado con el estadístico r de Pearson, lo que indica que a medida que se incrementa el proceso de selección, también se incrementa la permanencia en el puesto laboral, pero en su nivel bajo.
- iv) Se determinó que en el análisis de resultados de estudio en el campo de recursos humanos, si contribuye a mejorar la calidad del personal en base a perfiles de puestos generados por la selección del personal.

5.3. Recomendaciones

- i) Implementar las buenas prácticas en todo el proceso que con lleva la selección de candidato idóneo al puesto laboral

en oferta, el compromiso para elaborar describir, los requisitos para un puesto laboral por intermedio de un perfil de puesto, haciendo uso de la tecnología para la publicación de la oferta laboral, medios de reclutamiento externos e internos, responsabilidad del área de Recursos Humanos.

- ii) Estructurar, planear la programación de un programa en orden y en secuencia iniciando de la recepción de CV ., de la llamada para citar al postulante, entrevista mostrar siempre respeto en los tiempos, la inducción de bienvenida con la participación de un representante y seguimiento en el proceso de prueba por parte de Recursos Humanos.

- iii) Implementar indicadores de Gestión en el cumplimiento de los objetivos por área, ayudara a que el personal mantenga la competitividad sana.

- iv) Hacer seguimiento en periodos cortos para ver la evolución de la permanencia en los puestos laborales en todas las áreas de la empresa Polycoas Sac.

- v) Implementar programas de reconocimiento al personal o como área, buscando la motivación e integración de equipo de trabajo en la empresa Polycoas Sac.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- (Cordinadora), P. R. (2001). *Selección de Personal* (2da ed.). España: ICB.
doi:<https://ebookcentral.proquest.com/lib/autonomadeicasp/reader.action?docID=5809760&query=selecci%C3%B3n+de+personal>
- Alberto, G. Y. (2016). El Clima Organizacional y su Relación con la Rotación de Personal de los Colaboradores de Steel Work Ingenieros Sac. pág. 69.
- Alles, M. (2016). *Selección por Competencias* (Segunda Edición ed.). Autónoma de Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alonso, O. A. (2012). *Aplicación de una Metodología para el Reclutamiento*. La Habana.
- Alvarez, F., Conti Parra, L., Valderrama Mantilla, F., Moreno Vargas, O., & Jiménez Barbosa, I. (2006). *Salud Ocupacional*. Bogota - Colombia, Colombia: ECOE Ediciones.
- Angela, A. A. (2016). *Importancia del Rol del Consultor Externo de Selección de Personal*. Chile.
- Aran, G. (2014). *Comunicación Persuasiva para la Entrevista de Trabajo*. Editorial UOC. Obtenido de <http://www.editorialuoc.com>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Argentina: Shalom. Obtenido de <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Calumani Blanco, H. D., & Muriano Bustinza, R. T. (2018). *Cultura Organizacional y Gestión de Talento Humano del Personal docente de una Institución Educativa, Ica-2018*. Tesis, Universidad de Cesar Vallejo, Ica.
- Calumani Blanco, H. D., & Muriano Bustinza, R. T. (2018). Cultura Organizacional y Gestión del Talento Humano del Personal Docente de una institución Educativa. pág. 95.
- Carmen, J. F. (2017). Proceso de Selección de Personal y desempeño Laboral en la constructora GyQ de Huancayo. pág. 92.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Brasil: Nomos S.A.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta Edición ed.). (L. S. Arévalo, Ed.) Colombia, Colombia: Nomos SA.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos* (Novena ed.). Mexico: Rio de Janeiro Brazil.

- Correo, D. e. (23 de octubre de 2014). Las Compensaciones en el Perú. *Las Compensaciones en el Perú*. Obtenido de <https://www.google.com/amp/opinion/las-compensaciones-en-el-peru-277239/>
- Covera Ortiz, M., Mendoza Mujica, Y., & Castilla Torrejon, I. (2015).) Estrategia de Reclutamiento y su Impacto en la Operatividad y Continuidad de la Gerencia de Mantenimiento de Compañía Minera Antamina. pág. 83.
- Económica, S. (2019). INEI: tasa de desempleo fue de 6.7% entre marzo y mayo, la más baja del año.
- Elmiger, J. j. (01 de Junio de 2019). Declaraion OIT - Centenario OIT para el Futuro Trabajo. *Declaraion OIT - Centenario OIT para el Futuro Trabajo*, pág. 7.
- Espinosa, J. A. (2013). *Reclutamiento, Selección, Contratación e inducción del personal* (4ta ed.). Mexico: Editorial El Manual Moderno.
- Federico, G., & Tigrine, J. (2012). *Seleccion de Personal*. Ediciones Diaz de Santos.
- Garcia, S. D. (1992). *La Valoracion de la Incapacidad Laboral Transitoria en el Accidente de Trabajo*. Madrid.
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la Investigación*. México, México: Tercer Milenio S.C. Obtenido de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Grados, J. A. (2013). *Reclutamiento Selección, Contratación e inducción del personal (4a. ed.)* (Cuarta Edición ed.). (L. S. Fuentes, Ed.) Mexico: El Manual Moderno.
- Guillen, M. d. (2012). *Liderazgo* (Diaz de Santos ed.). Madrid: Diaz de Santos.
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: 6ta Edición.
- InterChina. (2013). *Los Recursos Humanos en China*.
- Kestler, C., & María, A. (Agosto de 2015). Selección de Personal y Desempeño Laboral. pág. 105.
- Leonela, O. B. (2018). *El Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal de la Empresa Trade Hammer para el Mejor Desempeño Laboral y Reducción de Rotación de Personal*. Tesis, Universidad Mayo de San Andres, La Paz- Bolivia.

- Loli, A., Montgomery, W. U., Cerron, F. V., Carpio, J., Navarro, V., & Llacho, K. (2015). Compromiso Organizacional y Sentimiento de Permanencia de los Profesionales en las Organizaciones Publicas y Privadas de Lima Metropolitana. *Revista IIPSI*, pág. 124. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/11781/10539>
- NOTICIAS, R. (20 de mayo de 2013). <https://rpp.pe/economia>.
- Paul, I. G. (2018). El Proceso de Selección de Personal y su Incidencia en la Productividad de la empresa Nevados Roses del Canton Salcedo. pág. 133.
- Rada, i. D. (2009). *Análisis de Datos de Encuesta Desarrollo de una Investigación Completa Utilizando SPSS*. Barcelona: Editorial UOC.
- Ramos Garcia, A., & Sánchez Alfaro, L. (Marzo de 2017). Retención del Talento Humano Estrategico en Empresas Mineras. (1), pág. 92.
- Ramos Ramos, P. (2012). *Selección de Personal* (2da Edición ed.). Malaga, Madrid: ICB Editores.
- Ramos, P. R. (2012). *Selección de Personal*. Malaga España: Editorial ICB.
- Reclutando.net. (9 de Noviembre de 2019). Los países que no Pierden el Tiempo en los Proceso de Selección de Personal. *Reclutando.net - Selección de Personal y Reclutamiento*.
- Recursos-Humanos, G. d. (s.f.). *IMF. Business School*. Obtenido de IMF. International Business School: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/glosario/>
- Sáes, E. R. (2018). *Identificación de las Causas de la Rotación de Auxiliares de Aseo de la Ciudad de Rancagua que Influyen en la Declaración de Permanencia en la Empresa*. Santiago - Chile.
- Sampieri, R. H., Fernandez - Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. (R. A. Alayón, Ed.) Mexico D.F.: Interamericana Editores SA. de CV.
- Solano Gadea, M. (febrero de 2019). Diccionario de terminos y Conceptos de la Administración Electronica. pág. 708. Obtenido de https://www.solanogadea.es/Diccionario_AE_MSG.pdf

ANEXOS

Anexo N° 1: Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO SOBRE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL

DISTINGUIDO (A) COLABORADOR(A): Se requiere reunir información para investigar sobre la selección del personal y la influencia que tiene en la permanencia del puesto de trabajo en la empresa POLYCOAS SAC., para lo cual se necesita la cooperación al responder las siguientes preguntas, al ser de carácter anónimo, se recomienda completa sinceridad en sus respuestas.

I. DATOS GENERALES:

Cargo: _____ Nivel académico: _____

Tiempo que labora en la empresa (año y meses): _____

Sexo: Femenino () Masculino () Edad: _____

II. Sobre el Proceso de Reclutamiento y Selección del Personal: Se trata de reunir información respecto a la Selección del Personal. Para responder, marque con una "X", de acuerdo a su respuesta.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Si	No
	DIMENSIÓN 1: PROCESOS DE RECLUTAMIENTO	2	1
1	La administración de Recursos Humanos dirige el proceso de Contratación del personal		
2	La empresa cuenta con un manual de reclutamiento y selección		
3	Para el ingreso del candidato idóneo a la empresa , se someten a un proceso de reclutamiento y selección		
4	Para la búsqueda del posible candidato, la empresa lo solicita de acuerdo a los requisitos y el puesto de trabajo.		
5	La empresa dependiendo del puesto vacante hace la convocatoria interna dando preferencia a los integrantes de la empresa, esto para fomentar la motivación y competencia sana.		
6	El recurso humano que tiene la empresa tiene la posibilidad de ascender y hacer línea de carrera, para su realización profesional		
7	Cuando el proceso de administración de selección de personal no obtiene un posible profesional idóneo dentro de la organización se procede a hacer la convocatoria externa		

8	La empresa utiliza los medios internos (tableros de avisos, boletines, sindicatos) para atraer aspirantes		
9	La empresa utiliza los medios externos (periódico, radio, televisión, página web, Facebook, bolsa de trabajo virtual, universidades) para hacer pública y tener más posibles candidatos ante una vacante laboral		
	DIMENSIÓN 2	Si	No
10	Los candidatos presentan sus cv. De forma virtual y presencial, ante la oferta laboral		
11	En el proceso de la entrevista estructurada o simple libre, el candidato es informado de sus funciones y beneficios.		
12	El postulante hace mención de sus contactos referidos de sus trabajos anteriores		
13	Es importante para la empresa las referencias de sus anteriores trabajos, grado de estudio del posible profesional idóneo al puesto vacante.		
14	En el proceso de selección deben enfocarse al perfil de puesto vacante (actitudes, aptitudes).		
15	Se aplican pruebas psicológicas, psicotécnicas para seleccionar a un candidato ante la oferta laboral		
16	La empresa tiene un cronograma de fechas para las actividades en las etapas de la selección de personal para el aspirante al puesto.		
17	La entrevista final de selección es con el responsable del área solicitante		
18	En la entrevista participa la administración de recursos humanos		
19	Participa el jefe inmediato del área que requiere la vacante, en la selección de personal		
20	En el proceso de la entrevista se brinda la información correcta al posible candidato idónea de las funciones a su cargo para el que están aplicando		
21	Es necesario el examen médico para el puesto		
22	Cree que el seleccionado reúna los requisitos exigidos.		
23	Para su posible elección del postulante, es responsabilidad del área solicitante		
24	La decisión de contratar al posible postulante, corresponde esta responsabilidad a la administración de Recursos Humanos		
25	Considera que son importante sus conocimientos, formación académica, experiencia laboral para la ejecución de sus funciones de trabajo.		

Muchas Gracias

CUESTIONARIO SOBRE LA PERMANENCIA EN EL PUESTO DE TRABAJO

DISTINGUIDO (A) COLABORADOR(A): Se requiere reunir información para investigar sobre la permanencia del puesto de trabajo en la empresa POLYCOAS SAC., para lo cual se necesita la cooperación al responder las siguientes preguntas, al ser de carácter anónimo, se recomienda completar con sinceridad en sus respuestas.

I. DATOS GENERALES:

Cargo: _____ Nivel académico: _____

Tiempo que labora en la empresa (año y meses): _____

Sexo: Femenino () Masculino () Edad: _____

Sobre Proceso de Reclutamiento y Selección del Personal: Se trata de reunir información respecto a la Selección del Personal. Para responder, marque con una “X”, de acuerdo a su respuesta.

TD. = Totalmente en Desacuerdo

ED. = En Desacuerdo

NA. ND = Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo

D. = De acuerdo

TA. = Totalmente Desacuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Clima Laboral	TD	ED	NA. ND.	D	TA.
1	Las Horas de trabajo son adecuadas					
2	Cada semestre hay ingreso de personal					
3	Estoy orgulloso de la conciencia social y ecológica empresarial que tiene la empresa en la que trabajo					
4	Me siento a gusto con la alta dirección y su manejo de la empresa					
5	Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo					

6	Me motiva saber que puedo creer profesionalmente dentro de la empresa					
7	Me siento seguro en mi trabajo ya que me parece un trabajo estable					
8	Siento confianza por trabajar en un ambiente seguro.					
9	Siento que en mi empresa hay buen manejo de las personas					
11	Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan					
	DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO LABORAL	Si	No	Si	No	Si
10	Me siento gratificado por la recompensa de mi trabajo, es acorde a lo que hago					
12	Estoy satisfecho con las capacitaciones que entrega la empresa.					
13	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma					
14	Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la empresa					
15	Siento que la compañía maneja muy bien a comunicación entre sus áreas, entre jefes y subordinados y entre pares.					
16	Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios					
17	En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades					
18	Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la empresa					
19	La empresa siempre hace los pagos en las fechas establecidas					
20	Normalmente no se hacen horas extras					
21	Me siento feliz de asistir a mi trabajo					
22	Las normas de convivencia permiten el orden y respeto					
23	Se involucra a todo el equipo de trabajo para participar en los eventos.					

Anexo N° 2: Ficha de validación por Juicio de Expertos



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS – INSTRUMENTO 1

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: *LADISLAO ENRIQUE ROJAS CAMPOS*
- 1.2. Institución donde labora y Cargo: *JEFE DE IMAGEN INSTITUCIONAL EPS. SEHARACHI SA.*
- 1.3. Nombre del instrumento 1: *Selección de Personal*
- 1.4. Objetivo de la Evaluación: *Determinar la Influencia entre Selección de Personal y Permanencia en el Puesto*
- 1.5. Autor(a) del Instrumento: *JULIA TITO PACHOS*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					X
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					X
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances en la Importancia de la Selección de Personal					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer los criterios de Selección de Personal					X
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					X
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					X
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL EXPERTO:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

81 - 100 %

Lugar y Fecha: Chincha, 24 octubre de 2019


 Dr. Ladislao Enrique Rojas Campos
 Experto del Instrumento
 DNI Nro. *81411859*

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS – INSTRUMENTO 2

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: LADISLAO ENRIQUE RUIZ CAMPOS
- 1.2. Institución donde labora y Cargo: JEFE DE IMAGEN INSTITUCIONAL EPS. SGMAPACH-SA.
- 1.3. Nombre del instrumento 2: Permanencia en el Puesto Laboral
- 1.4. Objetivo de la Evaluación: Determinar la Influencia entre Selección de Personal y Permanencia en el Puesto
- 1.5. Autor(a) del Instrumento: JULIA TITO PALMAS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2:

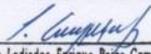
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					X
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					X
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances en la Importancia de la Permanencia en el Puesto Laboral					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer en la Permanencia del Puesto.					X
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					X
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					X
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL EXPERTO:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

81 - 100 %

Lugar y Fecha: Chincha, 24 octubre de 2019


 Dr. Ladislao Enrique Ruiz Campos
 Firma del Experto
 R.U.C. CL 000062
 DNI Nro. 21411889

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS – INSTRUMENTO 1

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Obregón Peña Firmo
- 1.2. Institución donde labora y Cargo: SEMAPACH. SA. Jefe de Oficina Control Patr.
- 1.3. Nombre del instrumento 1: Selección de Personal
- 1.4. Objetivo de la Evaluación: Determinar la Influencia entre Selección de Personal y Permanencia en el Puesto
- 1.5. Autor(a) del Instrumento: Julia Tito Pachas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 -40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 -80%	Excelente 81 -100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					X
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					X
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances en la importancia de la Selección de Personal					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer los criterios de Selección de Personal					X
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					X
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					X
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL EXPERTO:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

81 al 100%

Lugar y Fecha: Chincha, 24 octubre de 2019

Mag. Firmo S. Obregón Peña,
GRADO 1985, LAU 2017
JEFE OFICINA
CONTROL PATRIMONIAL
SEMACH. E P.S SEMAPACH S.A

Firma del Experto;
DNI Nro.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS – INSTRUMENTO 2

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Obregón Peña Firmo
- 1.2. Institución donde labora y Cargo: SEMAPACH. SA. Jefe de Oficina Control Patr.
- 1.3. Nombre del instrumento 2: Permanencia en el Puesto Laboral
- 1.4. Objetivo de la Evaluación: Determinar la Influencia entre Selección de Personal y Permanencia en el Puesto
- 1.5. Autor(a) del Instrumento: Julia Tito Pachas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					X
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					X
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances en la Importancia de la Permanencia en el Puesto Laboral					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer en la Permanencia del Puesto.					X
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					X
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					X
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL EXPERTO:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

81 al 100%

Lugar y Fecha: Chincha, 24 octubre de 2019

Mag. Firmo S. Obregón Peña
GRADO 1025-CLAD 047*
JEFE OFICINA
CONTROL PATRIMONIA
SEMACH. E.P.S SEMAPACH S.A

Firma del Experto;
DNI Nro.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS – INSTRUMENTO 1

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Guillermo Gregorio Siguas Huarhua
- 1.2. Institución donde labora y Cargo: Universidad Privada Autónoma de Ica
- 1.3. Nombre del instrumento 1: Cuestionario de Selección de Personal
- 1.4. Objetivo de la Evaluación: Determinar la Influencia de Selección de personal en la Permanencia en Puesto Laboral
- 1.5. Autor(a) del Instrumento: Julia Tito Pachas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1:

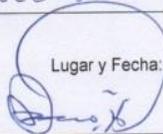
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 -40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 -80%	Excelente 81 -100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					X
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					X
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances en la importancia de la Selección de Personal.					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer los criterios de selección de Personal.					X
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					X
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					X
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL EXPERTO:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

81 de 100 %

Lugar y Fecha: Chincha, 24 de octubre de 2019



Firma del Experto;
DNI Nro. 21498728

Mg. GUILLERMO G. SIGUAS HUARHUA
ECONOMISTA
C.E.I. Nº 583

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS – INSTRUMENTO 2

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Guillermo Gregorio Sigvas Huarhua
- 1.2. Institución donde labora y Cargo: Universidad Privada Autónoma de Ica
- 1.3. Nombre del instrumento 2: Cuestionario de Permanencia en el Puesto
- 1.4. Objetivo de la Evaluación: Determinar la Influencia de Selección de personal en la Permanencia en Puesto Laboral
- 1.5. Autor(a) del Instrumento: Julia Tito Pachas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2:

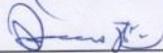
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelent e 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					X
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					X
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances de la teoría sobre permanencia en el puesto.					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer en la permanencia en el puesto.					X
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					X
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					X
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL EXPERTO:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

81d 200%

Lugar y Fecha: Chincha, 24 de octubre de 2019



Firma del Experto;
DNI Nro. 21498723
Mg. GUILLERMO G. SIGVAS HUARHUA
ECONOMISTA
C.E.I. Nº 583

Anexo N° 3: Informe de Turnitin al 28% de similitud

V3 TESIS DE ADMINISTRACION DE JULIA TITO PACHAS

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
2	www.solanogadea.es Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	www.scribd.com Fuente de Internet	1%

10	docs.com Fuente de Internet	<1%
11	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1%
12	issuu.com Fuente de Internet	<1%
13	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1%
14	www.docstoc.com Fuente de Internet	<1%
15	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	<1%
16	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1%
17	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1%
18	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
19	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1%
20	repositorio.ute.edu.ec Fuente de Internet	<1%
21	pirhua.udep.edu.pe	

	Fuente de Internet	<1%
22	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%
23	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
24	Submitted to Universidad ESAN – Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1%
25	Submitted to Universidad Autónoma de Ica Trabajo del estudiante	<1%
26	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1%
27	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1%
28	repositorio.uaustral.edu.pe Fuente de Internet	<1%
29	Submitted to INACAP Trabajo del estudiante	<1%
30	Submitted to Universidad de Córdoba Trabajo del estudiante	<1%
31	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%

32	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
33	creativecommons.org Fuente de Internet	<1%
34	Submitted to Universidad San Francisco de Quito Trabajo del estudiante	<1%
35	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1%
36	tesis.cujae.edu.cu Fuente de Internet	<1%
37	recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet	<1%
38	www.laprevencion.com Fuente de Internet	<1%
39	www.cema.edu.ar Fuente de Internet	<1%
40	www.sepbcsgob.mx Fuente de Internet	<1%
41	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet	<1%
42	docplayer.es Fuente de Internet	<1%

43	Submitted to Nuestra Señora del Pilar Trabajo del estudiante		<1%
44	Submitted to University of Westminster Trabajo de		<1%
45	Submitted to Universidad de Chile Trabajo de	54 rodin.uca.es Fuente de Internet	<1%
46	Submitted to cybernetica Fuente de	55 comunidad.udistrital.edu.co Fuente de Internet	<1%
47	Submitted to www.cep.cl Fuente de	56 www.cep.cl Fuente de Internet	<1%
48	Submitted to Universidad de Chile Trabajo de	57 repositorioslatinoamericanos.uchile.cl Fuente de Internet	<1%
49	Submitted to Universidad de Chile Trabajo de	58 repository.unimilitar.edu.co Fuente de Internet	<1%
50	Submitted to Universidad de Chile Trabajo de	59 repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	<1%
51	Submitted to repositorio Fuente de	60 Submitted to Colegio Victoria Trabajo del estudiante	<1%
52	Submitted to Trabajo de	61 grupoanarquistasolidarios.blogspot.com Fuente de Internet	<1%
53	Submitted to Caribe Trabajo de	62 queloque.com Fuente de Internet	<1%
		63 Submitted to Universidad Privada de Tacna Trabajo del estudiante	<1%
		64 repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1%
		65 repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1%

66	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1%
67	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1%
68	Submitted to Colegio Champagnat Trabajo del estudiante	<1%
69	Submitted to ISM International Academy Trabajo del estudiante	<1%
70	Submitted to Universidad Manuela Beltrán Virtual Trabajo del estudiante	<1%
71	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
72	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
73	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1%
74	Jesús F. Salgado. "A Meta-Analytic Study of General Mental Ability Validity for Different Occupations in the European Community.", <i>Journal of Applied Psychology</i> , 2003 Publicación	<1%
75	repository.icesi.edu.co Fuente de Internet	<1%

76	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
77	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
78	www.boe.es Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	Apagado
Excluir bibliografía	Activo		