



**Universidad
Norbert Wiener**

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE NEGOCIOS Y
COMPETITIVIDAD**

Tesis

**Project Management para mejorar la selección y contratación de
personal en una empresa de construcción civil, Lima 2020
Para optar el título profesional de Licenciado en Administración y
Negocios Internacionales**

AUTOR

Br. Quispe Hernández, Walter
ORCID 0000-0002-9963-2301

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN GENERAL DE LA UNIVERSIDAD

Economía, Empresa y Salud

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN ESPECÍFICA DE LA UNIVERSIDAD

Sistema de calidad

LIMA - PERÚ

2020

Miembros del Jurado

Presidente del Jurado

Dr. Pietro Pablo Guissepi Dondero Cassano

Secretario

Mtro. Julio Capristán Miranda

Vocal

Mtro. Roy Fernando Martinez Quintanilla

Asesor metodólogo

Dr. Fernando Alexis Nolzco Labajos

ORCID 0000-0001-8910-222X

Asesor temático

Mg. Jorge Alberto Vargas Merino

ORCID 0000-0002-3084-8403

Dedicatoria

El trabajo de investigación está dedicado a mi madre, quien me brindó su apoyo incondicional constantemente, hasta concluir con el presente trabajo, a pesar de todas las dificultades supo guiarme por la buena senda que hoy me encuentro. Asimismo, va dedicado a mi padre que, a pesar de la distancia, siempre estuvo apoyándome moralmente con sus consejos.

Agradecer a mi hijo Jürgen Ming Walter, por ser el motor y motivo de seguir creciendo profesionalmente día a día.

A todos mis hermanos(as) y mi familia que estuvo pendiente de mí y bríndame su apoyo desinteresadamente, gracias a ellos ha sido posible.

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a Dios, por guiarme por el camino correcto y haberme permitido hacer realidad mi sueño que siempre tuve en mente, por enseñarme a valorar la vida y tener las fuerzas para alcanzarlo.

De igual manera quiero agradecer con mucha gratitud a los docentes asesores, ya que sin el apoyo de ellos no hubiese sido posible hacer esto realidad.


Y mi profundo agradecimiento y aprecio a mi casa de estudios a la Universidad Norbert Wiener, por la oportunidad de crecer profesionalmente.

Declaración de autoría

Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN DE AUTORIA		
	CÓDIGO: UPNW-EES-FOR-017	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 13/03/2020

Yo, Quispe Hernández Walter estudiante de la escuela académica profesional de Negocios y Competitividad de la Universidad Privada Norbert Wiener, declaro que el trabajo académico titulado: "Project Management para mejorar la selección y contratación de personal en una empresa de construcción civil, Lima 2020" para la obtención del Título Profesional de Administración y Negocios Internacionales es de mi autoría y declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Autorizo a que mi trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. De encontrarse uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente y/o autor, me someto a las sanciones que determina los procedimientos establecidos por la UPNW.



Quispe Hernández Walter
DNI: 47159602

Lima, 30 de junio de 2020.



Huella

Índice

Miembros del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Índice de cuadros	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I.INTRODUCCIÓN	13
II.METODO	28
2.1 Enfoque, sintagma, tipo, nivel y método	28
2.2 Población, muestra y unidades informantes.	29
2.3 Categorías, subcategorías apriorísticas y emergentes	31
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
2.5 Proceso de recolección de datos	33
2.6 Método de análisis de datos	33
III. RESULTADOS	34
3.5 Propuesta	51
3.5.1 Priorización de los problemas	51
3.5.2 Consolidación del problema	52
3.5.3 Fundamentos de la propuesta	52
3.5.4 Categoría solución	55
3.5.5 Direccionalidad de la propuesta	56
3.5.6 Actividades y cronograma	59
IV. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	63
4.1 Discusión	63
4.2 Conclusiones	66

4.3 Recomendaciones	67
REFERENCIAS	68
ANEXOS	73
Anexo 1: Matriz de la investigación	74
Anexo 2: Evidencias de la propuesta	76
Anexo 3: Instrumento cuantitativo	113
Anexo 4: Instrumento cualitativo	116
Anexo 5: Base de datos	118
Anexo 6: Transcripción de las entrevistas	119
Anexo 7: Pantallazos del Atlas. Ti	126
Anexo 8: Fichas de validación de la propuesta	130
Anexo 9: Matrices de trabajo	131

Índice de tablas

Tabla 1. Muestra holística para la investigación	30
Tabla 2. Matriz de la categoría contratación de personal	31
Tabla 3. Frecuencias y porcentajes de la subcategoría Perfil Profesional.	35
Tabla 4. Frecuencias y porcentajes de la sub categoría Evaluación.	36
Tabla 5. Frecuencias y porcentajes de la sub categoría Fidelización Laboral.	39
Tabla 6. Pareto de la categoría contratación de personal.	40
Tabla 7. Proyección de KPI 4	57
Tabla 8. Proyección de KPI 6	58

Índice de figuras

Figura 1. Frecuencias y porcentajes de la sub categoría Perfil Profesional	34
Figura 2. Frecuencias y porcentajes de la sub categoría Evaluación.	36
Figura 3. Frecuencias y porcentajes de la sub categoría Fidelización Laboral.	38
Figura 4. Pareto de la categoría Contratación de personal.	41
Figura 5. Análisis cualitativo de la sub categoría Perfil Profesional.	42
Figura 6. Análisis cualitativo de la sub categoría Evaluación.	43
Figura 7. Análisis cualitativo de la sub categoría Fidelización Laboral	44
Figura 8. Análisis mixto de la categoría Contratación de Personal.	45
Figura 9. Análisis mixto categoría Perfil Profesional	46
Figura 10. Análisis mixto de la categoría Evaluación.	47
Figura 11. Análisis mixto de la categoría Fidelización Laboral	49

Índice de cuadros

Cuadro 1. Matriz de direccionalidad de la propuesta.	57
Cuadro 2. Matriz de tácticas, actividades	59

Resumen

La presente investigación, titulado “Project Management para mejorar la selección y contratación de personal en una empresa de construcción civil, Lima 2020”, tiene como objetivo principal la implementación de la gestión de proyectos para minimizar en gran porcentaje la rotación constante del personal, he incrementar la fidelización de los mismos encaminando a todos los colaboradores enfocados en la misma dirección para alcanzar los objetivos organizacionales.

En este estudio, se realizó con el sintagma holístico, bajo los criterios de un enfoque mixto, de tipo proyectiva, con el nivel comprensivo, utilizando el método inductivo y deductivo. Se obtuvo información cuantitativa mediante los instrumentos de la encuesta que se realizó vía online a 45 colaboradores de la empresa e cual lo fue procesado en Excel, para la obtención de resultados, asimismo se recolecto información cualitativa mediante entrevistas a 3 personas estratégicamente seleccionadas el cual se pasó a hacer procesado en el software Atlas. Ti. Por consiguiente, se realizó la triangulación de los datos obtenidos tanto cualitativos como cualitativos obteniendo alcanzar un diagnostico final.

Los problemas identificados fueron: La rotación constante del personal, falta de un equipo compacto de trabajo, falta de la implementación de áreas fundamentales de trabajo como Proyectos y Seguridad y Salud en el Trabajo y la falta de proyectos para la continuidad laboral, es por ello que se planteó la propuesta solución, mejorar la selección y contratación de personal en una empresa de construcción civil, Lima 2020, el cual se ha constituido de la siguiente manera: diseñar un proceso de selección y contratación de personal, implementación de áreas de trabajo con los perfiles adecuados involucrando a todo el equipo de trabajo a un desarrollo sincronizado entre las áreas, estas actividades que se mencionan permitirán solucionar los problemas identificados.

Palabras clave: Rotación de personal, evaluación, perfil profesional, contratación de personal, fidelización laboral.

Abstract

The present research, entitled " Project Management to improve the selection and hiring of personnel in a civil construction company, Lima 2020, has as its main objective the implementation of project management to minimise by a large percentage the constant turnover of staff, I have increased their loyalty by directing all collaborators focused in the same direction to achieve the organizational objectives.

In this study, was performed with the holistic syntagma, under the criteria of a mixed approach, projective type, with the comprehensive level, using the inductive and deductive method. Quantitative information was obtained using the tools of the online survey of 45 collaborators of the company and which was processed in Excel, to obtain results, Qualitative information was also collected through interviews with 3 strategically selected people who were processed in the Atlas software. Ti. Therefore, both qualitative and qualitative data were triangulated to achieve a final diagnosis.

The problems identified were: Constant staff turnover, lack of a compact work team, lack of implementation of key work areas such as Projects and Occupational Safety and Health and the lack of projects for work continuity, that is why the proposed solution was put forward, to improve the selection and recruitment of personnel in a civil construction company, Lima 2020, Which has been constituted in the following way: designing a process of selection and recruitment of personnel, implementation of work areas with the appropriate profiles involving the entire work team to a synchronized development between the areas, These activities will address the problems identified.

Key words: Rotation of the staff, evaluation, professional profile, staff recruitment, job loyalty.

I. INTRODUCCIÓN

La rotación constante de los colaboradores en una empresa de construcción civil que sistemáticamente no se encuentra solida o posicionada en el área de recursos humanos se ve involucrada en pérdidas económicas y retraso de tiempo en el desarrollo de sus proyectos o actividades que conlleva a daños de imagen institucional de las empresas privadas, asimismo es irrelevante por las consecuencias que se generan por la pérdida en el reclutamiento del personal tanto en capacitaciones y guías de enseñanzas de adaptación a los nuevos sistemas como consecuencia de un mal tren de trabajo en la selección de personal esto no permite el desarrollo tal cual y efectivo a un 100% de los colaboradores por el mismo movimiento y rotación constante desatando una serio de pérdidas directas, esto se genera por diferentes motivos dependiendo mucho del conocimiento adecuado del puesto al que ha postulado, condiciones de trabajo encomendadas por los jefes o lideres inmediatos de la organización y clima organizacional, es de carácter obligatorio identificar estos tipos de problemas que afectan directamente en el desarrollo organizacional para tomar las medidas necesarias, debatirlos y reducirlos evitando de esta manera un impacto negativo mayor para la organización tomando las mejores acciones que permitan el desarrollo más eficiente en la selección y contratación del personal contando con un sistema solido en este proceso, facilitando el tiempo de contratación siendo más inmediato y reducción de gastos innecesarios en esta área del estudio en mención, está, los procesos de contratación y selección de personal se aplica en todas las empresas sin importar el rubro que sea, este es un sistema de gestión de recursos humanos con el objetivo de reducir el impacto económico que afrontan.

Se tiene en cuenta que, en el Perú, las pymes de sector construcción civil aún no han tomado con seriedad y prioridad este proceso que es la parte fundamental para el éxito o quiebre de una empresa, aún siguen pensando que tan solo con pagar un sueldo se mantiene motivado a sus colaboradores y descuidan el bienestar laboral de todos los colaboradores. Por otro lado, la rotación frecuente del personal en las pymes de construcción civil ha desatado una variedad de desafíos al área administrativa, sin saber cómo afrontarlo o minimizarlo para priorizar y buscar mejores resultados en el ejercicio ya que estos repercuten de manera negativa, la tarea de hoy

en día es luchar por la permanencia continua de los colaboradores para minimizar costo e incrementar la rentabilidad, dicho problema está compuesto por 3 ejes principales.

La gestión de procesos de reclutamiento y contratación deficiente, ya que existe el área pero es prácticamente nula porque no se muestra una contratación eficiente de los perfiles laborales por falta de un proceso de gestión del talento humano y no contar con las herramientas necesarias para hacerlo es por ello la deficiencia, al contratar un perfil inadecuado al puesto que exige como consecuencia se tiene la falta de compromiso laboral, tardanzas consecutivas ya que no existe el MOF y ROF de la empresa.

El inadecuado manejo de la cartera de clientes y proyectos para la sostenibilidad de la empresa, la ausencia de esta área que es muy importante en la empresa como consecuencia se tiene la rotación constante de los colaboradores porque no existe continuidad laboral y cada vez que tienen la buena pro de la ejecución de un proyecto realizan la contratación de personal emergente. Asimismo los ineficientes procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo, como se sabe hoy en día uno de los requisitos indispensables es las empresas es la seguridad y salud ocupacional y más aún en el rubro de construcción por el delicado y riesgoso trabajos que se realiza y los colaboradores están expuesto este punto es otro de los aspectos que por la ausencia de estos procesos y falta del área para la capacitación y concientización del personal es la renuncia constante de los colaboradores.

Asimismo, de tal manera como antecedente internacional a la investigación Chávez, (2015) Comenta en el mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección de personal, dirección de administración de recursos humanos de la secretaria del agua, ubicada en la ciudad de Quito. Es muy importante mencionar que el objetivo es la pérdida de y rotación constante del talento humano que en consecuencia genera grandes pérdidas para la organización esto debido a el sistema de gestión de contratación de personal no está desarrollándose, dicha investigación se realizó con un enfoque estratégico, Tipo cualitativo, tomando una muestra de 10 trabajadores siendo el 100% de un total de 10 utilizando entrevistas y cuestionarios, En la SENAGUA existe una gestión ineficiente de los procesos de reclutamiento y selección del personal, debido a que los procedimientos no se encuentran bien estructurados, esta es una de

las razones por las que se demoran en realizar cualquier trámite. Los directivos de la organización respaldan las acciones del encargado de recursos humanos en despedir constantemente a sus colaboradores o generar una rotación a corto tiempo de tal manera que la empresa para esto se propone que se debe hacer un seguimiento para verificar las causas si es recomendable o no realizar este tipo de despido teniendo en cuenta que el personal al momento que ingresa genera un costo, en exámenes y capacitaciones.

León, Niño, Puyo (2018). Propuso los procesos de selección y contratación del personal de la empresa SOCCA S.A.S, en la ciudad de Bogotá – Colombia, enfocado en la mejora de resultados a nivel empresarial, realizó los estudios con el mérito y objetivo de encontrar los resultados más eficientes en el desarrollo del proceso en mención que permitirá a la empresa tener una mejora continua y real en cada uno de los procesos aplicados en la selección y contratación del personal, es importante resaltar los perfiles de los candidatos que se presentan para las vacantes ofertadas, los estudios realizados y experiencias adquiridas el cual haciendo el mejor análisis que es la evaluación de cada uno de los candidatos se elegí a la mejor opción y con características, en el proceso que atraviesa la empresa es muy evidente y se observa que no cumple o tiene procesos o parámetros que permita tener y llevar un control al área de recursos humanos para implementar en la evaluación y contratación es por lo cual que la compañía no aplicado de manera estándar estos procesos, teniendo en cuenta que hoy en día el área de gestión humana cumple un rol principal en las empresas el buen análisis y piezas claves que son los colaboradores deciden el éxito o fracaso de una organización.

De esta manera se planteó tener por concerniente una supervisión estricta y de manera constante antes del proceso y después del proceso para evaluar los ratios y resultados adquiridos con los procesos planteados que permitirán mejorar los resultados en el tiempo y el ejercicio, por lo tanto, vale recalcar la estructura del proceso que se aplicara en cada evaluación es de fiel cumplimiento dentro de la organización.

Cancinos (2015) mencionó en la selección y contratación de personal y su desempeño laboral, la determinación de la similitud que guarda la selección de personal con la influencia en el desempeño laboral, Quetzaltenango - Guatemala. El presente estudio fue concretado

aplicando un enfoque cualitativo, de tipo cuasi experimental, contando con una muestra de 36 trabajadores de un total de 36 utilizando entrevistas y cuestionarios, el producto final de dicha investigación nos muestran que hay una incidencia negativa entre la contratación de personal y desempeño de actividades la cual nos conlleva a un análisis que no se está ejecutando o seleccionando el perfil de acuerdo al puesto requerido, cabe mencionar que el compromiso estrecho laboral existente entre la empresa y el empleado es de brindar las mejores condiciones laborales a cambio de producir de manera efectiva para lograr los objetivos encomendados es muy importante tener en cuenta las falencias y necesidades de esta área para tomar las medidas. El sistema de contratación de talentos una confiabilidad de 71.15% por tal motivo se considera efectivo y oportuno en el desarrollo de las actividades permitiendo concretar mejores resultados en el ejercicio.

Gallegos (2017) comenta en su tesis titulada Estrategia de gestión de talento humano en el hotel mansión Santa Isabella en la ciudad de Riobamba, diseñar una estrategia táctica para mejorar la de gestión de Talento Humano en el hotel “Mansión Santa Isabella” de la ciudad de Riobamba, el presente trabajo de estudio lo realizó a través de un enfoque mixto, tipo bibliográfico, con una muestra de 13 trabajadores de un total de 13 utilizando entrevistas y cuestionarios, cabe mencionar que en este sentido el área de recursos humanos no está muy bien organizado no cuenta con las herramientas necesarias para realizar un efectivo desarrollo de actividades al momento de la selección y contratación de empleados, es muy importante la adecuada sistematización de las herramienta y el uso eficiente de todos lo que se aplique al momento de seleccionar y contratar un empleado, para poder concretar con el logro de los diversos objetivos , encontrando como resultado las mejores alternativas de mejora en la Gestión del Talento Humano. Esta requiere del desarrollo eficaz y eficiente de seis procesos: organización, incorporación, desarrollo, recompensa, retención y auditoria a los colaboradores de manera constante para así definir como se sienten desarrollando sus actividades tanto en el clima laboral y herramientas de trabajo asignadas a diario por los jefes inmediatos.

Es importante recalcar que los colaboradores no cuentan con una buena dirección ya sea de objetivos o estrategias, para esto es importante diseñar diferentes tareas organizadas mediante

un enfoque de dirección o alternativa que permita desarrollar las actividades económicas en su debido proceso que administrado adecuadamente este permitirá resultados eficientes.

Velásquez (2018) mencionó la influencia del proceso de reclutamiento y selección en las organizaciones. Casos: Organización Corona S.A. y Organización Emtelco S.A.S. Identificar los procesos de selección de las organizaciones EMTELCO S.A.S. y CORONA S.A. Medellín – Colombia. La investigación se realizó de manera simultánea para definir las ventajas y desventajas existentes en dichas organizaciones fue realizado mediante un enfoque cualitativo, tipo descriptivo, para determinar las acciones necesarias que se deben tomar para mejorar el proceso en la contratación de su personal, este proceso consideran que es fundamental en el aporte para el desarrollo organizacional ya que tienen como ítems primordiales la reducción de gastos económicos irrelevantes, pérdida de tiempo en el proceso dado y desfavorables resultados globales en la producción total de la organización, , se consideró que la mejor elección de talentos es el eje primordial para llevar a las empresas a obtener una mejor rentabilidad en base a su productividad y crecimiento organizacional, cabe resaltar que al interior de este proceso se debe contar con buenos filtros de elección para contratar al talento que más se ajusta al puesto dado donde su desempeño se vea reflejado en el crecimiento empresarial acompañado de un buen clima laboral, así mismo hacer el seguimiento contante al desempeño para medir la productividad de cada individuo.

Al concretar el estudio analizamos las encuestas en consecuencia concluyendo que el ítem respecto al análisis de contratación y selección del personal mencionado en las encuestas se concluye que en el ítem que plantea que el proceso de selección y reclutamiento de personal influye de manera directa en los colaboradores este puede determinar de manera positiva o negativa según cual sea su relevancia, en el estudio en mención destacamos que este punto de suma importancia es concientizar en los empleados que la selección y buen clima laboral generado por los gastos de reclutamiento y capacitaciones es generar valor a la empresa en aumentar el rendimiento de la productividad de manera efectiva.

Así también, como antecedente nacional nos menciona (Valenzuela, 2017) que propone diseñar elaborar una propuesta de mejora en la gestión de recursos humanos para la

selección de oficiales de la Marina Mercante en una Agencia Naviera Peruana, la investigación lo concreto utilizando un enfoque mixto, siendo aplicado un método muy conocido y eficiente llamado inductivo-deductivo, tomada una muestra de 30 trabajadores de un total de 30, Cabe mencionar que los resultados obtenidos por el SPSS nos ayudan a entender y comprender que existe una deficiencia en el diseño del sistema de la contratación de recursos humanos muy resaltante que ha generado pérdidas económicas muy relevantes, esto propone una reingeniería en todo el procesos de selección y contratación del personal por el área de recursos humanos, es oportuno mencionar que los procesos deben mejorar cada años ya que la competencia hoy en día es más exigente y se tiene que tomar medidas oportunas para que este proceso se encuentre activo y dando buenos resultados que permitirá un mejor desarrollo sin importar el giro del negocio, facilitando la sincronización total de la organización y competitiva en este mundo globalizado, los resultados se verá en números y porcentajes durante el ejercicio dado.

Asimismo, Mulatillo (2017) menciona en su tesis para optar su título profesional Gestión de recursos humanos de la empresa Anclaf S.A.C. Lima. Que en el rubro muy importante que es la construcción, la problemática surge a través de la rotación constante del personal operativo que son los operarios, dificultando el avance o el tren de trabajo ya planeado esto infiere por seleccionar personal no apto o preparado técnicamente para realizar los trabajos que se les encomienda o falta de control en la recepción de documentos que acrediten la experiencia, esta rotación constante es una pérdida económica y productiva directa para la empresa la gestión es deficiente en el área de recurso humanos, de esa manera es que para ello sea ha tomado como objetivo la preparación de un manual para mejorar la gestión de dicha área en mención, en la actualidad el personal de recursos humanos nos realiza una selección adecuada y calificada del personal, dicha investigación lo ejecuto mediante un enfoque mixto, tipo proyectivo aplicando el método inductivo-deductivo , con una muestra de 39 trabajadores de un total de 39, se optó por mejorar los lineamientos de personas expertos en el tema de recursos humanos para superar las expectativas de los jefes directos del personal operativo que se selecciona se logró mejorar los procesos diseñados y adaptados que respaldan las teorías de expertos en gestión En dicho plan se plasmó un flujo grama para los diferentes procesos siendo aplicado independientemente por cada uno, es muy importante resaltar que la empresa aplicara los mejores estándares y procesos para esta contratación del personal obrero definiendo vario

factores que son de suma importancia como la experiencia del giro del negocio y años de servicio, como objetivo es encontrar una cartera de obreros que se tenga como personal de confianza de esta manera minimizar costos innecesarios y pérdida de tiempo y retrasos en la ejecución de los proyectos tomando en cuenta que se capacitara constantemente al personal obrero para mejorar un clima laboral oportuno y de esa manera influenciar en su permanencia dentro de la organización .

Se concluyó mejorar en los procesos diseñados con el tren de trabajo y optando por los mejores lineamientos organizacionales que permiten alcanzar los objetivos a corto y largo plazo sin restricciones de personal, estos aportes de lineamientos han sido tomados por mentores que cuentan con gran experiencia y han sido aportantes de diferentes estrategias de recursos humanos que ha permitido del desarrollo oportuno y efectivo de diferentes organizaciones a nivel mundial el desempeño de los empleados también será medido por la motivación, capacitación y clima organizacional.

Monar (2016) plantea enriquecer el plan en el desarrollo de contratación y selección de personal de una empresa de servicios en el distrito de San Juan de Lurigancho. Que posee la organización con el propósito de que los colaboradores que componen los diferentes puestos laborales estar relativamente interactuados con las áreas de trabajo en el que se desempeñan de para de esta manera se cumpla con los objetivos planteados por cada área correspondiente con esta manera se busca fomentar las buenas relaciones laborales y así puedan sentirse identificados dentro y fuera de la organización, es muy importante resaltar dicho trabajo de investigación lo realizó a través de un enfoque mixto, Tipo proyectivo aplicando el método inductivo-deductivo , con una muestra de 25 trabajadores de un total de 25 utilizando entrevistas, en efecto con los resultados concretos y reales ya obtenidos se verifica que la organización tiene problemas muy resaltantes en la guía o proceso de selección de su personal en consecuencia se genera pérdidas económicas y un clima laboral negativo y perturbador en la producción eficiente dentro de la organización para este fin se busca encontrar un buen sistema de selección de personal. La intención de la implementación de fichas alternativas de solución dada a cabo y vale recalcar es de suma importancia para recabar, analizar y sustentar la experiencia sustentada por los candidatos que manifiestan al momento de la postulación tanto profesionales y personales.

También, estos documentos presentados permiten las evaluaciones más estrictas a cada uno de los individuos que de esta manera de seleccionar y tomaran las mejores alternativas para la empresa cumpliendo con el perfil del puesto frente a la vacante disponible por el empleador. Para la empresa Gimnasio Car Perú el sistema de reclutamiento de personal es de suma importancia ya que representa como engranaje fundamental en el desarrollo empresarial para evaluar, seleccionar y contratar a los mejores talentos que brinden una eficiente y oportuna productividad en sus áreas, es muy importante recalcar que todos los formatos y herramientas utilizadas para la eficiente selección del personal permitirá el efectivo desarrollo empresarial disminuyendo costos y aumentando la rentabilidad en el ejercicio.

Asimismo estos resultados obtenidos son muy importantes ya que nos permite evaluar y cuestionar cada hecho desfavorable que viene afectando a la empresa en la selección de su talento humano, la investigación permite al empleador ver de un aspecto más amplio para tomar las medidas necesarias que faciliten el óptimo desarrollo de las áreas sin tener restricciones por no contar con el perfil del puesto ideal, asimismo la empresa busca constantemente el perfecto desempeño de sus colaboradores brindando charlas, capacitaciones y manuales de aprendizaje e innovación.

Díaz y Vilchez (2017) comenta en su investigación de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo, Perú. La investigación lo realizó mediante un enfoque no experimental, tipo correlacional aplicando el método, con una muestra de 15 trabajadores de un total de 15 utilizando entrevistas, De un total de 30 hoteles, el 33.33% siempre realiza una muy buena selección de personal, 43.33% realiza una buena selección, y solo un 3.3% tiene una muy mala selección de su personal; esto quiere decir que en este proceso la mayoría de hoteles considera los indicadores como: formas de solicitud, verificación de antecedentes, pruebas de simulación y examen médico; de la misma población se tiene que un 20% de los encuestados indicaron que sus colaboradores del área operativa específicamente housekeeping y recepción tienen muy buen desempeño, el 63.33% indicó que tienen un buen

desempeño y coincidentemente con la selección solo un 3.3% tiene un mal desempeño en sus labores.

En síntesis, se puede afirmar que un buen proceso de selección redundará en un buen desempeño laboral. Las organizaciones del sector en mención de hotelería y turismo en la ciudad de Chiclayo, se debe tomar en cuenta durante el proceso de selección y evaluación de los candidatos la disponibilidad y flexibilidad de tiempo y horarios para poder desempeñarse de manera óptima en la organización vale destacar y enfatizar lo antes mencionado. Que en un futuro el desempeño de estos se vea reforzado con estas capacidades, lo cual es beneficioso tanto para la empresa como para los colaboradores al momento de solucionar problemas bajo situaciones estresantes que se vayan desarrollando, este tipo de situaciones es muy relevante dentro de las organizaciones ya que influye directamente en la producción eficiente de las actividades a las que se desarrolla este efecto es sin importar el giro al que pertenezca la empresa, una vez identificadas estas dificultades hay que tomar medidas necesarias y optar por las mejores considerando el bienestar de ambas partes para que se genere un buen clima laboral.

Tomada una muestra total de 30 hoteles, el 33.33% siempre realiza una muy buena selección de personal, 43.33% realiza una buena selección, y solo un 3.3% tiene una muy mala selección de su personal; esto quiere decir que en este proceso la mayoría de hoteles considera los indicadores como: formas de solicitud, verificación de antecedentes, pruebas de simulación y examen médico; de la misma población se tiene que un 20% de los encuestados indicaron que sus colaboradores del área operativa específicamente housekeeping y recepción tienen muy buen desempeño, el 63.33% indicó que tienen un buen desempeño y coincidentemente con la selección solo un 3.3% tiene un mal desempeño en sus labores. En síntesis, se puede afirmar que un buen proceso de selección redundará en un buen desempeño laboral directamente en los resultados del ejercicio que en su efecto es la productividad y competitividad de la organización en el mercado local y global, estos resultados nos permiten para innovar y mejorar los procesos y seguir compitiendo de manera efectiva encontrando los mejores estándares y posicionarnos sólidamente en el mercado siempre y cuando esto sucederá en efecto de la buena selección y contratación del talento humano.

Fuentes, Grados, Gonzales, (2016) propone un plan, de creación al área de recursos humanos en CREDIFLORIDA Chanchamayo – Junín. Para la mejora del desempeño y disminución de la alta rotación de los colaboradores., la investigación lo realizó mediante un enfoque descriptivo, tipo cualitativo, con una muestra de 40 trabajadores de un total de 40 utilizando entrevistas y cuestionarios, su desarrollo eficiente de la cooperativa en su gran escala y crecimiento a nivel empresarial está en una óptima vista es por el cual los ejecutivos al percatarse de la alta rotación de personal a optado por la implementación de un área de recursos humanos para poder controlar y actuar de inmediato en las falencias existentes que se encuentren por el cual se implementara después del estudio a provechoso realizado por los expertos, esta área nos permitirá contar con todas las herramientas necesarias para sus desarrollo en la selección y contratación del personal que tendrán que incorporarse según las necesidades del mercado pero en esta medida y con el área ya incorporada en la empresa se podrá identificar el mejor perfil para los puestos ofertados y así poder desarrollarse más eficientemente y reducir el abandono y despido constante de los colaboradores.

Menciona que los resultados fueron tomados a medida del eficiente desarrollo arrollador que viene brindando la cooperativa y en base a estos buenos resultados la decisión tomada es implementar dichos sistemas que estará en constante supervisión como innovación para seguir mejorando en la selección de su personal y alcanzar los estándares más alto, la administración de recursos humanos es un área al que nos compete facilitarle todos los recursos necesario y con esto mejorares los gastos innecesario y pérdida de tiempo en la contratación de nuestro personal.

La rotación del capital humano se ve respaldada en las siguientes teorías como, la teoría de relaciones humanas aparece con un enfoque muy positivo acompañado de una obligación de mejorar las carencias del clima laboral en las organizaciones entre el empleado y la empresa desarrollando y mejorando como consecuencia la productividad en la obtención de resultados, este facto es el más importante en las empresas ya que mejora el flujo económico y empresarial. Esta teoría tiene practicas muy eficientes y necesaria en la dirección de la administración de recursos humanos también ayudan a mejorar las estrategias y objetivos de contratación del talento humano generando un sistema más sólido en las actividades prioritarias de recursos humanos, esta área es una de las más importantes en la organización ya que conlleva a ubicar

las fichas claves del rompecabezas en este caso los ocupar los puestos laborales por los mejores talentos dentro de la organización. La presente indagación refiere como objetivo principal desarrollar una contribución en mejorar del proceso del sistema del reclutamiento de los colaboradores que el puesto exige para ocupar el puesto o vacante ofertada por la organización. En otro contexto se espera con la investigación, panoramas positivos de estabilidad y continuidad laboral de producción y actividades operarias por parte del capital humano contratado.

Es muy importante recalcar y poner énfasis que se le da a este diseño que permite estudiar, comprender y analizar las diferentes ineficiencias que se ha venido desarrollando en las diferentes organizaciones con un enfoque de vista panorámica que nos ayuda a verlo desde fuera con un propósito de la identificación de los problemas negativos más complejos permitiendo alcanzar mejor alternativas de solución en esta área de recursos humanos y carencias de la organización es de suma importancia ponerle énfasis en la saber utilizar los recurso asignados para este desarrollo con la aplicación de un sistema adecuado. Este producto tiene como propósito concretar un desarrollo eficiente en el sistema de contratación de personal así reducir ausencia constante del abandono de labores a los puestos ya contratados, debemos recalcar la importancia de este desarrollo en el empleador y el empleado es muy importante en general se obtendrá mejores producción, competitividad y rentabilidad en el ejercicio es los objetivos esperados de todas las empresas para contribuir con el bienestar y comodidad de su personal.

Los vínculos de conexión son muy importantes entre los humanos son los actos y posturas que permiten y facilitan de manera efectiva la relaciones laborales o vacantes disponibles a las que se solicitan para cubrirse en la empresa estas se consigan muchas veces a través de un compromiso para desarrollar actividades lícitas en beneficio común de las organizaciones sin importar el giro del negocio (Chiavenato, 2011)

Es decir, también constituye un organismo sistemático de conocimientos por la selección y reclutamiento de personal en las organizaciones de ha venido desarrollando en un proceso más competitivo desde muchos años nos ha permitido ir innovando esta área muy importante la de recursos humanos que es continuamente considerable por eje fundamental para el desarrollo

organización en su efecto si esta no funciona a cabalidad la empresa se verá en diferentes deficiencias ya que alguna de las áreas no estará desarrollándose de forma efectiva cuya finalidad debería ser la esclarecimiento y pronóstico de la conducta humana en el campo administrativo actual; cuyo propósito es una sociedad justa (Soria, 2004).

Es muy importante mencionar que la teoría de administración por objetivos menciona que todos los elementos de una compañía son retribuidos al desempeño y cumplimiento de una orden de objetivos que tiene por responsabilidad conseguir durante su periodo operativo regular para alcanzar durante el proceso de desarrollo ya sea a corto, mediano o largo plazo, estos son alcanzables de acuerdo a la efectividad del tren de trabajo planteado por los directivos o responsables directos de la organización. (Certo, 2001).

Los objetivos conceden directrices que posibilitan una en común, descartando las preferencias egocéntricas de los conjuntos y sirviendo de cimiento para determinar las proyecciones con excelentes resultados, aminorando los fallos incitados por el descuido. Aumenta el suceso de presentir el futuro y adiestra a racionar los bienes, eficientemente, con un experimentado juicio. (Chiavenato, 2007).

De tal manera la teoría del talento humano, hace mención al conglomerado de políticas y ejercicios en las organizaciones para el perfecto desarrollo de sus actividades siempre debe ser necesario para enfocar los aspectos de departamentos administrativos en cuanto a los “colaboradores” o los recursos humanos, como la selección de personal, la apertura de puestos de trabajo, la alineación, las remuneraciones y la valoración del desempeño” (Chiavenato, 2007).

Asimismo, el movimiento corporativo estratégico organizado y compuesto por un conjunto de políticas, proyecto, sistema y programas ejecutado por un organismo jurídico con la esencia de conseguir, integrar, ocasionar, gratificar y desarrollar a los futuros colaboradores que precisan en sus diferentes entidades para establecer una cultura organizacional en el cual se balancee los

distintos intereses y se cumplan los objetivos y finalidades organizacionales positivamente. (García, Sánchez y Zapata, 2008).

En el presente estudio mencionamos las teorías de las subcategorías de la investigación, el perfil profesional es la presentación de las singularidad y características que una entidad requiere de un profesional capacitado para alcanzar y resolver las necesidades de los organismos administrativos y sociales” (Arnaz.1996). La expresión de perfil profesional hace mención tanto al fruto de un ejercicio, estudio y práctica educativa de nivel superior como a las cualidades y fortalezas que tiene una persona. (Arnaz, 1981). El perfil profesional se elabora posteriormente de completar los determinados fundamentos de la carrera curricular en representación de un progreso, es un período centrado en la Sistemática Curricular Universitaria. (Díaz, 1999).

Con la evaluación se busca en la fase del transcurso de un proceso de gestión del talento humano que tiene por resultado inspeccionar de carácter metódico en que escala se han conseguido los propósitos que se desarrollaron con antelación. (Lafourcade, 1972). Asimismo la obtención de información severa y ordenada y oportuna de los candidatos que buscan cubrir el perfil del puesto que la empresa exige para conseguir antecedentes válidos y confiables de acuerdo a un escenario con objetivo de establecer y exponer un juicio valorado con relación a ella. Estas estimaciones permitirán tomar las mejores de decisiones coherentes en disposición y optimizar la situación evaluada. (Casanova, 1995)

Consideración o veredicto en cuanto a la aptitud de un postulante para ocupar un puesto laboral es el proceso en el que se inicia y concluye con la aprobación o desaprobación de las características profesionales y laborales que la empresa está buscando el valor de un propósito que se espera cumplir y cubrir con las expectativas permitiendo ser más competitivos organizacionalmente.” (Nevo, 1983). Con la fidelización laboral se espera que los Colaboradores fieles son aquellos con los que se ha formado una dependencia laboral estrecha que sistemáticamente conlleva a un acuerdo escrito bilateral, de carácter obligatorio, con la reiteración conveniente monetaria de acuerdo a su situación laboral. (Bastos, 2007).

La satisfacción del colaborador se encuentra valerosamente vinculada a temas de fidelidad, recomendaciones laborales, sueldos ofrecidos y aplicados, los que influyen directamente al nivel

y calidad de vida que incluso podrían ser un factor positivo para el futuro de la empresa y del trabajador. (Leader Summaries, 2006) la fidelización procura transformar a los futuros postulantes en fieles colaboradores, es decir, predicadores del buen ambiente laboral que reciben en nuestra compañía, de tal manera hacer sentir comprometidos con las organizaciones y permitirles desarrollar su máximo potencial, cuando los colaboradores se sienten identificados por su organización los resultados son mucho mejores a lo esperado (Alcaide, 2010).

La teoría de relaciones humanas de Chiavenato, nace de la necesidad de crear un buen trato laboral entre el empleador y el empleado esta teoría permitió a los directivos de la organización esclarecer la importancia de la motivación laboral que permite a los colaboradores estar cómodamente estables laboralmente y con mayor eficiencia en el desarrollo de sus actividades, es importante recalcar que este proceso está en las manos de los directivos ya que una vez identificados ellos son los que toman las decisiones para la aplicación de los mismos. La teoría de la administración por objetivos de Certo, se basa en la en identificar objetivos corrientes para poder llegar a una meta laboral y económica esta teoría ayudo a ver con más profundidad las deficiencias que cuenta la empresa y brinda el proceso que se debe aplicar con el tren de trabajo, ejecutarlo y buscar el desarrollo oportuno con un área encargada del planeamiento desarrollo y medición de objetivos para ver el comportamiento y la influencia en la organización.

Por otro lado en la teoría de Gestión de talento de Chiavenato, permitió a la empresa profundizar en la ausencia de un proceso de gestión del talento humano teniendo en cuentas que es un área indispensable y de suma importancia dentro de la organización, la efectividad de la gestión es la respuesta del crecimiento empresarial y está en las manos de la gerencia tener que generar valor y aplicar los criterios necesarios para ponerlo en marcha con las prácticas necesarias para dirigir las actividades administrativas relacionadas a las personas. Estas Teorías mencionadas nos ayudaran en crear estrategias como mejorar el sistema de selección de personal a la empresa, administrando y gestionando los recursos de la empresa.

Para lograr de manera provechosa esta investigación, se realizó el trabajo de investigación bajo un enfoque holístico por ser el método más confiable y adaptable en este

proceso que permite organizar y sistematizar la información, permitiéndonos alcanzar con una visión más amplia en todos los aspectos deficientes y buscar las mejores alternativas de solución para disminuir la rotación del personal en las pymes de construcción civil. Esta investigación permitió alcanzar información oportuna y confiable donde se identificó los problemas administrativos que sufren las empresas del sector construcción. A qué se debe la alta rotación de los colaboradores, porque los trabajadores solo permanecen unas semanas o meses laborando y luego son retirados o renuncian voluntariamente habiendo realizado todo el análisis de información y habiendo encontrado las falencias se procedió a implementar las mejores estrategias de solución las cuales permitirá reducir la rotación de colaboradores, fidelizando a los mismos y por ende incrementar la rentabilidad de la empresa.

Por otro lado, como problema principal encontramos el siguiente: ¿Cómo disminuir la rotación constante de colaboradores en una empresa de construcción civil, Lima 2020?

Asimismo, los problemas específicos fueron los siguientes: a) ¿Cómo es la gestión humana de los colaboradores en una empresa de construcción civil, Lima 2020?; b) ¿Cuáles son las circunstancias de mayor incidencia en la rotación de los colaboradores en una empresa de construcción civil, Lima 2020?

Mientras como objetivo general mencionamos el siguiente: Fortalecer el proceso de selección y contratación de personal para minimizar la rotación laboral de los colaboradores en una empresa de construcción civil., Lima 2020

A su vez los objetivos específicos fueron los siguientes: a) Analizar la rotación laboral de los colaboradores en una empresa de construcción civil., Lima 2020; b) Demostrar los factores de mayor incidencia en la rotación laboral de los colaboradores en una empresa de construcción civil, Lima 2020.

II. METODO

2.1 Enfoque, sintagma, tipo, nivel y método

Enfoque Mixto

Se combinan dos perspectivas ppermitiendo desarrollar a la misma vez el método cualitativo y cuantitativo, manteniendo la matriz de su esencia de estructura y técnica, esto permite obtener una investigación más globalizada en respuesta a esto recolectando y analizando los datos obtenidos de ambas. Chen, (citado por Hernández, Fernández, y Baptista, 2014). La aplicación de este tipo de enfoque (Mixto), proporciona adquirir la información en su máxima expresión.

Tipo

La presente investigación será de tipo proyectiva lo que comprende y busca perfeccionar la mejor alternativa que se va a utilizar teniendo un mejor panorama de la problemática actual y se facilitara la propuesta solución, buscando el fortalecimiento y desarrollo organizacional (Hurtado, 2010).

Sintagma: Holístico

La investigación holística en primer lugar propone mejora, incluyendo teorías resaltantes y de especialistas en el tema aplicando estas de distintos autores, así como de diferentes años, permitiendo de esta manera la innovación de diferentes investigaciones, de esta manera permite atribuir como producto los resultados en base al desarrollo y planificaciones de proyectos de investigación a futuros y/o estudios científicos (Hurtado, 2000). Este método fue fundamental en la aplicación del presente estudio porque permitió utilizar diferentes alternativas metodológicas para la recolección de la información como teóricas, conceptuales, enfoque mixto y metodológico logrando de esta manera la obtención de resultados oportunos.

Método

La aplicación del método deductivo en una investigación es de suma importancia la aplicación de las teorías de algunos o varios autores, considerando a esta como la base principal, para la generación de las interrogantes, en el estudio de investigación que nos proponemos realizar mediante los diferentes tipos de problemas que determine encontrar una solución (citado en Hurtado, 2010).

Se ha determinado que es primordial analizar las diversas teorías, respecto a la problemática que atañe o se encuentre en la investigación, en tal sentido, al instante de concretar la hipótesis del problema determinado, esta estará apoyada por los autores fuente de investigación realizada. El método inductivo, se ejecuta mediante el uso de la clasificación, observación y derivación de hechos, concretando con determinada influencia para ver en la constatación que si son reales o no y así facilitando la realización de nuevas. Bacon (citado en Hurtado, 2010).

2.2 Población, muestra y unidades informantes.

Población

Para Lepkowski (citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2014). La población es muy importante en una investigación con esto determinamos el total de personas, que cuentan con características similares, de tal manera podrían ser tomadas bajo un criterio, permitiendo desarrollar un estudio de investigación. Asimismo, podemos mencionar que al tener un número dado estas personas nos facilita tener un indicador para el realizar el estudio, con el propósito de agruparlos, indagando así información concerniente a un hecho y/o problemática; de tal manera tomando como herramienta para determinar la rotación constante de los colaboradores de las empresas en la ciudad de Lima.

Muestra

La elección de muestra en este proyecto nos permite de investigación es de suma importancia serán al personal que labora dentro de la organización, de tal manera que nos permitirá reclutar información detallada y real para la toma de decisiones en base a los hechos reales que suceden

en las organizaciones. Como se ha dicho para el presente desarrollo de investigación, son muy importantes resaltar que las unidades informantes, nos permiten tener una mayor aclaración e conocimiento de lo que ocurre o sucede en un lugar dado, establecimiento o empresa, etc.; para el cual se propone estudiar, lo cual su participación es constante o a diario facilitando la búsqueda de información más confidencial y real aportando con gran énfasis en el trabajo de estudio.

Tabla 1

Muestra holística para la investigación.

Muestra Cualitativa	f	%	Muestra Cuantitativa	f	%
Área operativa	2	66	Colaboradores directos	45	100
Gerencia	1	34			
Total	3	100	Total	45	100

Fuente: Elaboración Propia

Unidades informantes

Cuestionario

La importancia de la aplicación de la encuesta en una investigación es ineludible la mejor herramienta que permite al investigador encontrar los datos más certeros en el campo de estudio, esto es aplicado al grupo de estudio que se escogió con los resultados obtenidos realizados y así obteniendo una “muestra” la función principal es obtener los datos sociales, económicos y demográficos, para que el investigador conozca las deficiencias de manera más clara en el trabajo de investigación (López y Fachelli, 2015).

Como aplicamos este actual procedimiento donde se entiende y comprende como información obtenida que se ha realizado mediante un cuestionario y con este se realizara y será creado por

el investigador para las cuales serán entrevistadas en el área de recursos humanos dentro de las organizaciones, para que en consecuencia sea observada, examinada y estudiada.

Entrevista

Podemos mencionar que la entrevista, es uno de los instrumentos más utilizados por su eficiencia que destaca en un estudio de investigación, desarrollando de manera efectiva el mensaje pertinente con la unidad informante, esto se manifiesta a través de diferentes preguntas, haciendo referencia a la categoría problema del objeto de estudio (Sierra, 1998).

Definitivamente esta herramienta nos brindara mucha efectividad y gran será de gran interés en el trabajo investigación, con su aplicación será realizada a las diferentes unidades informantes para quienes son expertos en el trabajo de estudio facilitando los datos reales de una data informativa dada para encontrar los puntos de solución en los resultados que se obtengan las falencias de la realidad que se suscita en el área de recursos humanos.

2.3 Categorías, subcategorías apriorísticas y emergentes

Tabla 1
Matriz de la categoría contratación de personal.

Categoría problema: contratación de personal	
Sub Categoría	Indicadores
Perfil Profesional	Talento Competitividad Efectividad
Evaluación	Productividad Experiencia
Fidelización Laboral	Confidencialidad Profesional Innovación
Categoría Solución Project Management	
Categorías emergentes	
Candidatos	
Requisitos	

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Instrumento

Acerca del presente instrumento cuestionario, este es el más amigable y adecuado en este proceso de investigación donde se realiza la aplicación a través de preguntas abiertas y/o cerradas, la preguntas en mención están basadas a la investigación de la cual trata el presente trabajo de estudio y el problema planteado; Chasteauneuf y Brace (citado por Hernández, Fernández, y Baptista, 2014). La cual nos permitirá analizar los resultados obtenidos, a partir de ellos se tomarán las mejores alternativas de solución para disminuir los costos y tiempos de rotación del personal.

Entrevista

Podemos mencionar que la entrevista, es uno de los instrumentos más utilizados por su eficiencia que destaca en un estudio de investigación, desarrollando de manera efectiva el mensaje pertinente con la unidad informante, esto se manifiesta a través de diferentes preguntas, haciendo referencia a la categoría problema del objeto de estudio (Sierra, 1998).

Definitivamente esta herramienta será de mucha efectividad y gran utilidad en el trabajo investigación, ya que su aplicación será realizada a las diferentes unidades informantes para quienes son expertos en el trabajo de estudio facilitando los datos reales de una data informativa dada para encontrar los puntos de solución en los resultados que se obtengan las falencias de la realidad que se suscita en el área de recursos humanos.

Guía de entrevista

La guía de entrevista nos permite realizar una elaboración, de una estructura de preguntas sin utilizar un protocolo para esto tenemos que conocer bien el tema a entrevistar para no causar molestias en el entrevistado para esto se debe tener en cuenta cuando y donde aplicarlo, esto se aplica después de un estudio de campo para ver las posibles preguntas que han quedado al aire y aplicarlo con esta herramienta facilitándonos tener las respuestas de personas especialistas en

el tema de recursos humanos (Taylor y Bogdan, 2002). Esta guía como investigadores facilita la secuencia de las preguntas a desarrollar, donde se obtendrá los mejores resultados del objeto de estudio en el área de RR. HH.

2.5 Proceso de recolección de datos

Los datos se recolectaron a través de las entrevistas, cuestionario, encuesta y guía de entrevista, obtenido ya la información se realizó la tabulación y análisis de información, obteniendo de esta manera una información fidedigna y real para la toma de decisiones y siendo de gran ayuda en este proceso de investigación.

2.6 Método de análisis de datos

La investigación lo analizaremos con los programas Excel y Sps los más usados y efectivos para este tipo de investigación, que nos facilita con los resultados de manera práctica y sencilla para poder analizar de los diferentes enfoques que se quiera realiza, es muy importante resaltar que durante la trayectoria y estudios realizados estos métodos han permitido desarrollar una diversidad de análisis.

IV. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados cuantitativos

Tabla 2

Frecuencias y porcentajes de la subcategoría Perfil Profesional.

Ítems	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	1. ¿Todos tus compañeros cumplen los requisitos exigidos del puesto asignado?	2	4%	1	2%	7	16%	14	31%	21
2. ¿Toman en cuenta las experiencias laborales para calificar a la vacante ofrecida?	0	0%	3	7%	5	11%	12	27%	25	56%
3. ¿Se fijan más en el grado de estudios que en la experiencia obtenida?	2	4%	5	11%	19	42%	9	20%	10	22%
4. ¿Las capacitaciones obtenidas son tomadas en cuenta?	0	0%	3	7%	7	16%	12	27%	23	51%
5. ¿Se exige presencia de imagen física en el rubro?	3	7%	7	16%	12	27%	23	51%	0	0%
6. ¿La empresa desarrolla programas de ofertas laborales?	3	7%	8	18%	12	27%	11	24%	11	24%

Figura 1. Frecuencias y porcentajes de la sub categoría Perfil Profesional

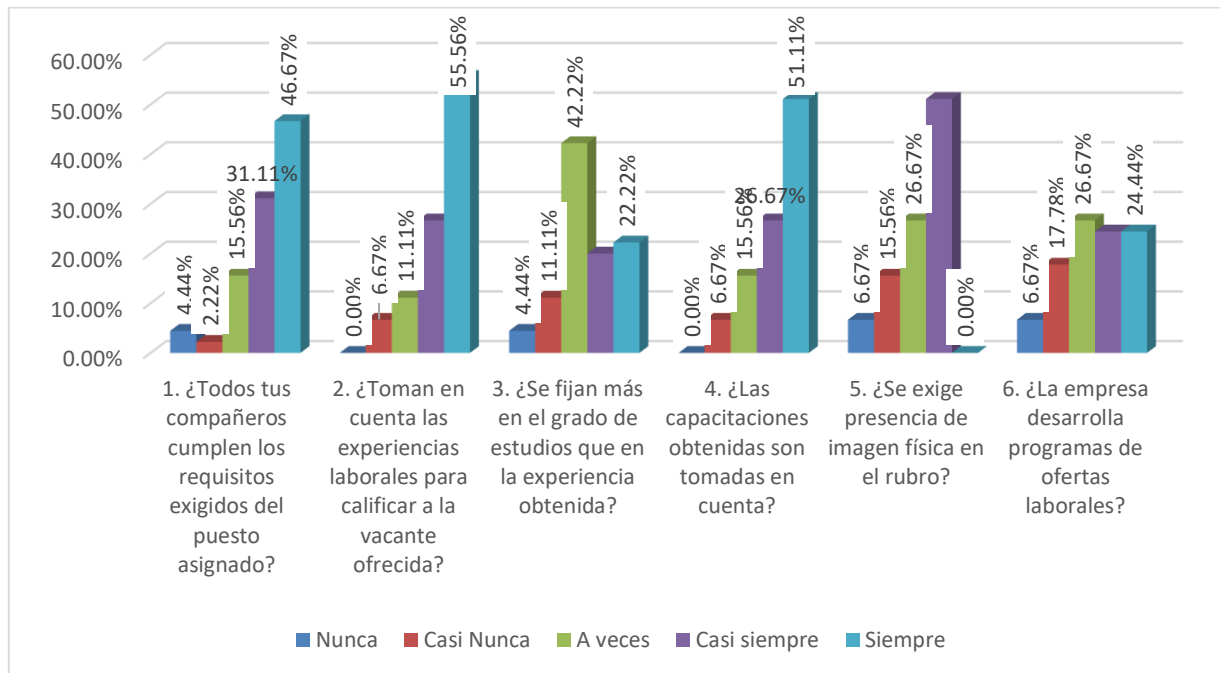


Figura 1. Frecuencias y porcentajes de la sub categoría Perfil Profesional.

Interpretación:

En la tabla 3 y figura 1, concluidas las encuestas, se obtuvieron los resultados fidedignos de las preguntas realizadas en base a la categoría del Perfil Profesional en la figura 1, lo expresamos de la siguiente manera: como resultado a la pregunta 1: ¿Todos tus compañeros cumplen los requisitos exigidos del puesto asignado?, un porcentaje de colaboradores indican que sí que es el 47% donde podemos apreciar que un gran número de colaboradores mencionan que todos los compañeros de su empresa cumple con los requisitos para el puesto asignado. La pregunta 2: ¿Toman en cuenta las experiencias laborales para calificar a la vacante ofrecida?, en esta pregunta se puede apreciar que la mayoría de colaboradores respondieron que sí, siendo un porcentaje relativamente importante con un 56% esto nos indica que la experiencia laboral de los colaboradores si es muy importante al momento de la postulación a una vacante. La pregunta 3: ¿Se fijan más en el grado de estudios que en la experiencia obtenida? Como resultado a esta pregunta la gran mayoría de colaboradores respondieron que a veces se toma en cuenta más los títulos que la experiencia siendo un 42% afirmando con ese resultado. La pregunta 4: ¿Las capacitaciones obtenidas son tomadas en cuenta? En respuesta esta pregunta las afirmaciones fueron que si con un 51% de colaboradores mencionando que si son tomadas en cuentas las preparaciones de los postulantes al momento de ser elegido para cubrir una vacante. La pregunta 5: ¿Se exige presencia de imagen física en el rubro, la respuesta frente a esta pregunta con un 51% respondieron que casi siempre se exige imagen profesional para cubrir una vacante en la organización y con un 27% respondieron que a veces. La pregunta 6: ¿La empresa desarrolla programas de ofertas laborales?, las respuestas a esta pregunta con el mayor porcentaje fue que solo a veces es realizada las ofertas laborales siendo un 27%, la mayoría de veces las vacantes son cubiertas por recomendaciones o contando con una cartera de Curriculum Vitae.

Tabla 3

Frecuencias y porcentajes de la sub categoría Evaluación.

Ítems	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	7. ¿Se toma en cuenta la información de LinkedIn y Bumeran de los postulantes?	6	13%	3	7%	23	51%	5	11%	8
8. ¿Toman en cuenta las ganas de querer superarse obteniendo experiencia en su empresa?	2	4%	5	11%	7	16%	10	22%	21	47%
9. ¿Existe ciertos beneficios de contratación para algunos postulantes?	1	2%	6	13%	15	33%	9	20%	14	31%
10. ¿Llaman a las empresas anteriores de los postulantes?	4	9%	4	9%	20	44%	7	16%	10	22%
11. ¿Existe un organigrama visible en la institución?	3	7%	4	9%	5	11%	6	13%	27	60%

Figura 2. Frecuencias y porcentajes de la sub categoría Evaluación.

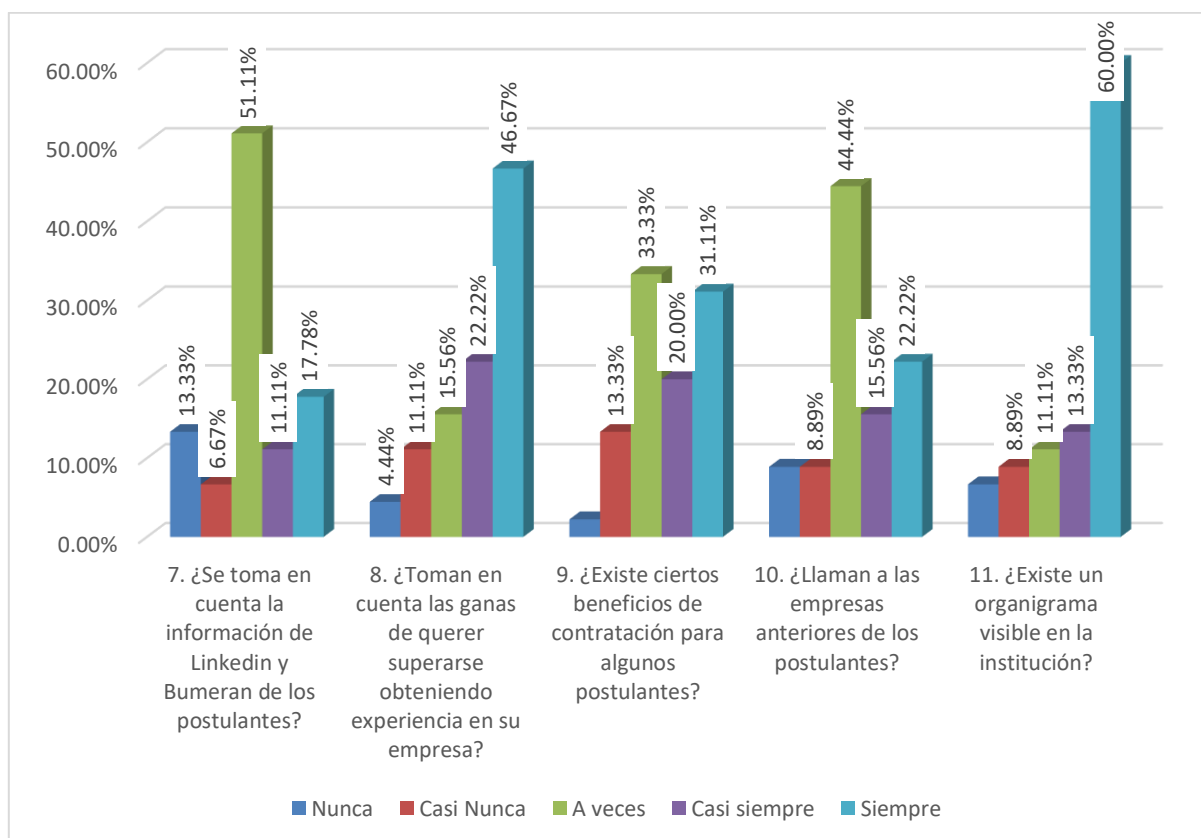


Figura 2. Frecuencias y porcentajes de la sub categoría Evaluación.

Interpretación:

En la tabla 4 y figura 2, concluida las encuestas, se obtuvieron los resultados fidedignos de las preguntas realizadas en base a la categoría Evaluación de la figura 2, lo expresamos de la siguiente manera: como resultado a la pregunta 7: ¿Se toma en cuenta la información de LinkedIn y Bumerán de los postulantes?, la respuesta que más destaque es a veces haciendo énfasis que las redes laborales es un término intermedio para la contratación de personal, no es muy relevante pero tampoco lo descartan. La pregunta 8: ¿Toman en cuenta las ganas de querer superarse obteniendo experiencia en su empresa?, para las empresas si es relevante las ganas de superación de sus colaboradores donde reciben destacamento por la responsabilidad y retos que asumen día a día con un 47% respondieron que siempre y con un 4% que nunca toman en cuenta. La pregunta 9: ¿Existe ciertos beneficios de contratación para algunos postulantes?, la respuesta a esta pregunta es que a veces existe un cierto beneficio en los postulantes siendo un 33% de colaboradores que afirman esa respuesta y con un 9% respondieron que nunca existe un beneficio de apoyo al momento de las postulaciones. La pregunta 10: ¿Llaman a las empresas anteriores de los postulantes?, los postulantes o colaboradores afirman que en un gran porcentaje que son el 44% que a veces llaman o se comunican las empresas con sus anteriores empleadores para constatar o solicitar referencias de los postulantes y siendo el 22% afirmando que si llaman las empresas para solicitar dicha información. La pregunta 11. ¿Existe un organigrama visible en la institución?, La respuesta de esta pregunta en su gran mayoría con un 60% respondieron que sí y esto se ve reflejado en la evaluación de los candidatos porque se refleja en los equipos de trabajo y es una buena impresión que se llevan los postulantes, asimismo un 7% respondió que no existe un organigrama visible en las empresas.

Tabla 4

Frecuencias y porcentajes de la sub categoría Fidelización Laboral.

Ítems	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	12. ¿Te sientes considerado por tu empresa?	1	2%	2	4%	12	27%	1	2%	29
13. ¿Te hacen participe de los logros obtenidos por tu empresa?	0	0%	3	7%	18	40%	7	16%	17	38%
14. El clima laboral es el indicado para que desarrolles tus labores?	0	0%	4	9%	6	13%	9	20%	26	58%
15. ¿Son premiados por algún logro obtenido en tu empresa?	2	4%	4	9%	15	33%	7	16%	17	38%
16. ¿Promueven la cultura y liderazgo de tu empresa?	2	4%	4	9%	6	13%	9	20%	24	53%
17. ¿La empresa invierte en capacitaciones de su personal?	4	9%	1	2%	12	27%	8	18%	20	44%

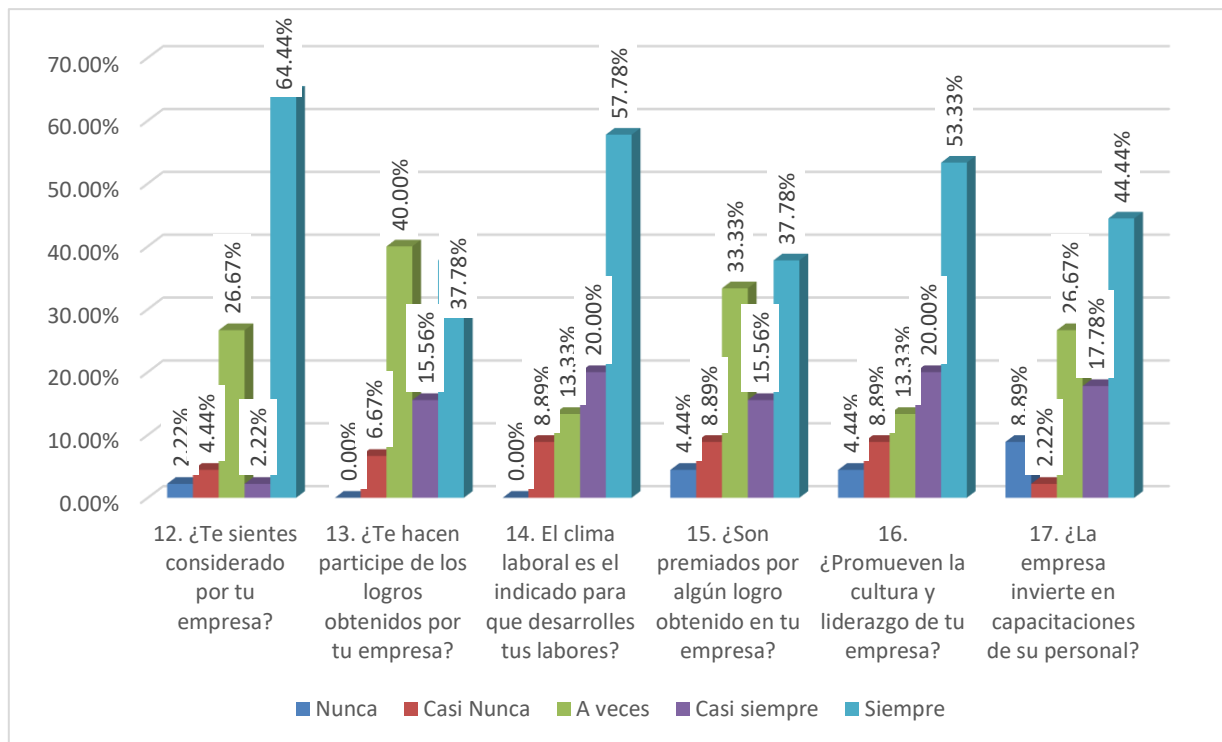


Figura 3. Frecuencias y porcentajes de la sub categoría Fidelización Laboral.

Interpretación:

En la tabla 5 y figura 3, concluida las encuestas, se obtuvieron los resultados fidedignos de las preguntas realizadas en base a la categoría de Fidelización Laboral figura 3, lo expresamos de la siguiente manera: como resultado a la pregunta 12: ¿Te sientes considerado por tu empresa?, la respuesta de esta pregunta fue con un 64% que siempre son considerados por su empresa y solo el 2% respondió que nunca la cual podemos apreciar que en su gran mayoría la empresa contribuye con el bienestar laboral de sus trabajadores. La pregunta 13: ¿Te hacen participe de los logros obtenidos por tu empresa?, la respuesta a esta pregunta con un 40% es que a veces les hacen participes y con un 38% que siempre esto indica que la empresa si toma en cuenta a sus colaboradores en sus logros empresariales y los comparte con todos. La pregunta 14: El clima laboral es el indicado para que desarrolles tus labores?, La respuesta a esta pregunta es muy alentadora confirmando un 58% que es el adecuado para realizar sus labores y con un 20% aceptando que casi siempre, pero lo más importante es que nadie confirmo que nunca se daba esto. La pregunta: ¿Son premiados por algún logro obtenido en tu empresa?, con un porcentaje bastante positivo un 38% respondió que sí y solo un 4% respondió que nunca esto indica que la empresa si toma en cuenta a su personal o lo incentiva con diferentes premios por el logro de los objetivos empresariales. La pregunta 16: ¿Promueven la cultura y liderazgo de tu empresa?, tomando en cuenta que son aspectos muy importantes y motivadores en las empresas un 53% respondieron que, si se da y un 20% afirmando que casi siempre, las empresas toman en cuenta ciertos factores para mejorar y promover un buen clima laboral. La pregunta 17: ¿La empresa invierte en capacitaciones de su personal?, la respuesta a la pregunta en mención respondió con un 44% que sí y solo un 9% que no un gran porcentaje confirma que sí y las empresas han visto que es muy importante invertir en su talento humano para mejor sus resultados a nivel empresarial.

Tabla 5
Pareto de la categoría contratación de personal

Ítem	Punta je	%	Sumator ia	20%
6. ¿La empresa desarrolla programas de ofertas laborales?	11	10.78%	10.78%	20%
5. ¿Se exige presencia de imagen física en el rubro?	10	9.80%	20.59%	20%
7. ¿Se toma en cuenta la información de LinkedIn y Bumeran de los postulantes?	9	8.82%	29.41%	20%
10. ¿Llaman a las empresas anteriores de los postulantes?	8	7.84%	37.25%	20%
3. ¿Se fijan más en el grado de estudios que en la experiencia obtenida?	7	6.86%	44.12%	20%
8. ¿Toman en cuenta las ganas de querer superarse obteniendo experiencia en su empresa?	7	6.86%	50.98%	20%
9. ¿Existe ciertos beneficios de contratación para algunos postulantes?	7	6.86%	57.84%	20%
11. ¿Existe un organigrama visible en la institución?	7	6.86%	64.71%	20%
15. ¿Son premiados por algún logro obtenido en tu empresa?	6	5.88%	70.59%	20%
16. ¿Promueven la cultura y liderazgo de tu empresa?	6	5.88%	76.47%	20%
17. ¿La empresa invierte en capacitaciones de su personal?	5	4.90%	81.37%	20%
14. El clima laboral es el indicado para que desarrolles tus labores?	4	3.92%	85.29%	20%
1. ¿Todos tus compañeros cumplen los requisitos exigidos del puesto asignado?	3	2.94%	88.24%	20%
2. ¿Toman en cuenta las experiencias laborales para calificar a la vacante ofrecida?	3	2.94%	91.18%	20%
4. ¿Las capacitaciones obtenidas son tomadas en cuenta?	3	2.94%	94.12%	20%
12. ¿Te sientes considerado por tu empresa?	3	2.94%	97.06%	20%
13. ¿Te hacen partícipe de los logros obtenidos por tu empresa?	3	2.94%	100.00%	20%

Interpretación:

Con mención a las preguntas críticas realizadas en la encuesta, representada en la tabla 6, se considera la pregunta 6: ¿La empresa desarrolla programas de ofertas laborales? Concluyendo de acuerdo al análisis de Pareto un 10.78% de punto crítico en base al 20% concluyéndose que la empresa no desarrolla programas de ofertas laborales siendo un factor determinante para obtener los mejores talentos para cubrir las vacantes ofrecidas pero la empresa tiene que priorizar y actualizar su sistema de contratación de personal a través de programas la cual permitirá obtener mayor alternativas y candidatos que cubran las expectativas. La otra crítica es la pregunta 5. ¿Se exige presencia de imagen física en el rubro? Destaca con el 20.59% que, si se exige, anteriormente las empresas no tomaban en cuenta este punto, pero hoy en día las empresas han destacado con este factor para cubrir los puestos como es este rubro es muy importante la imagen física de las áreas de ventas y del área operativa esto permite garantizar un mejor servicio al cliente.

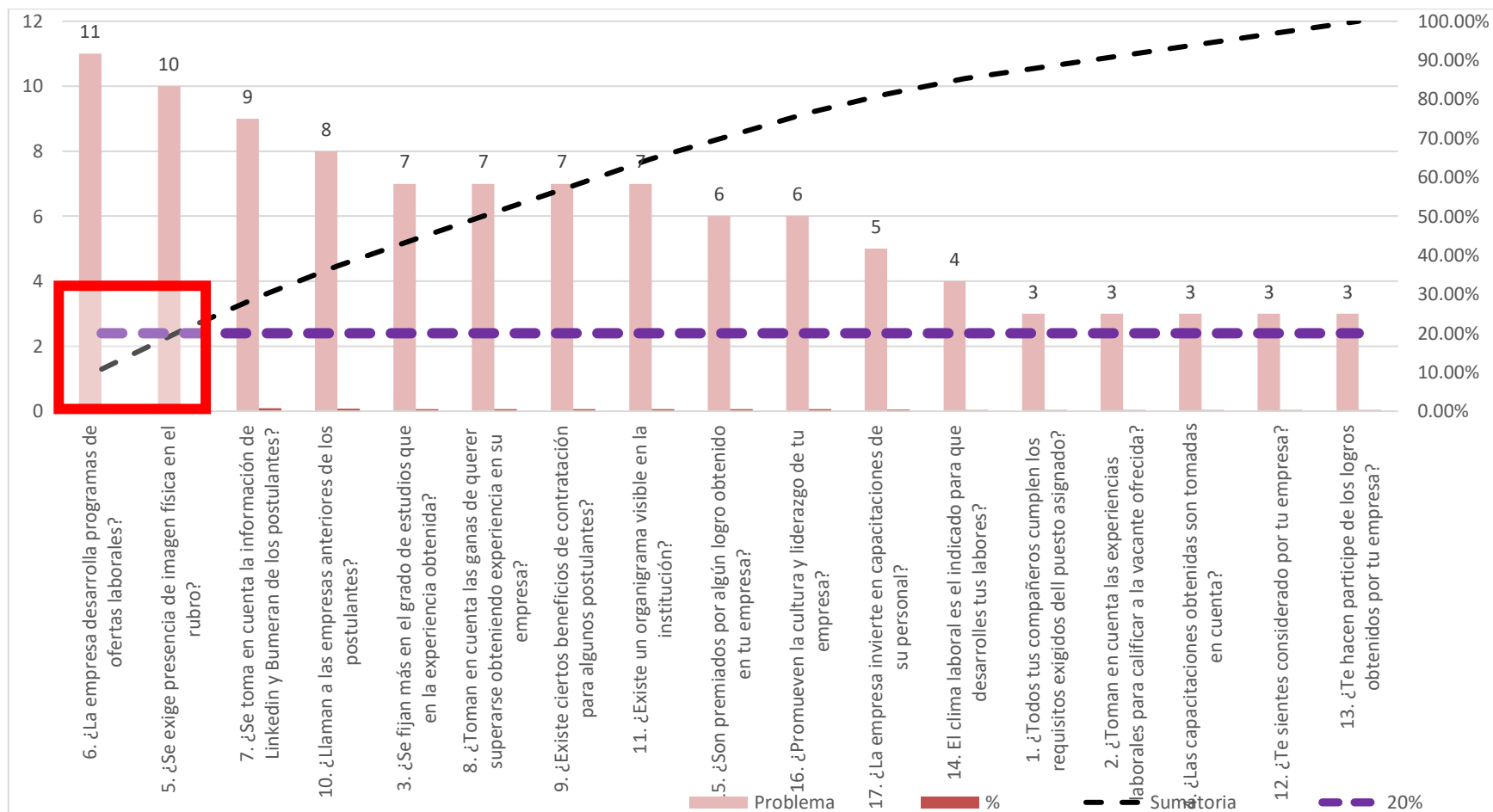


Figura 4. Pareto de la categoría Contratación de personal.

3.2 Descripción de resultados cualitativos

Análisis cualitativo.

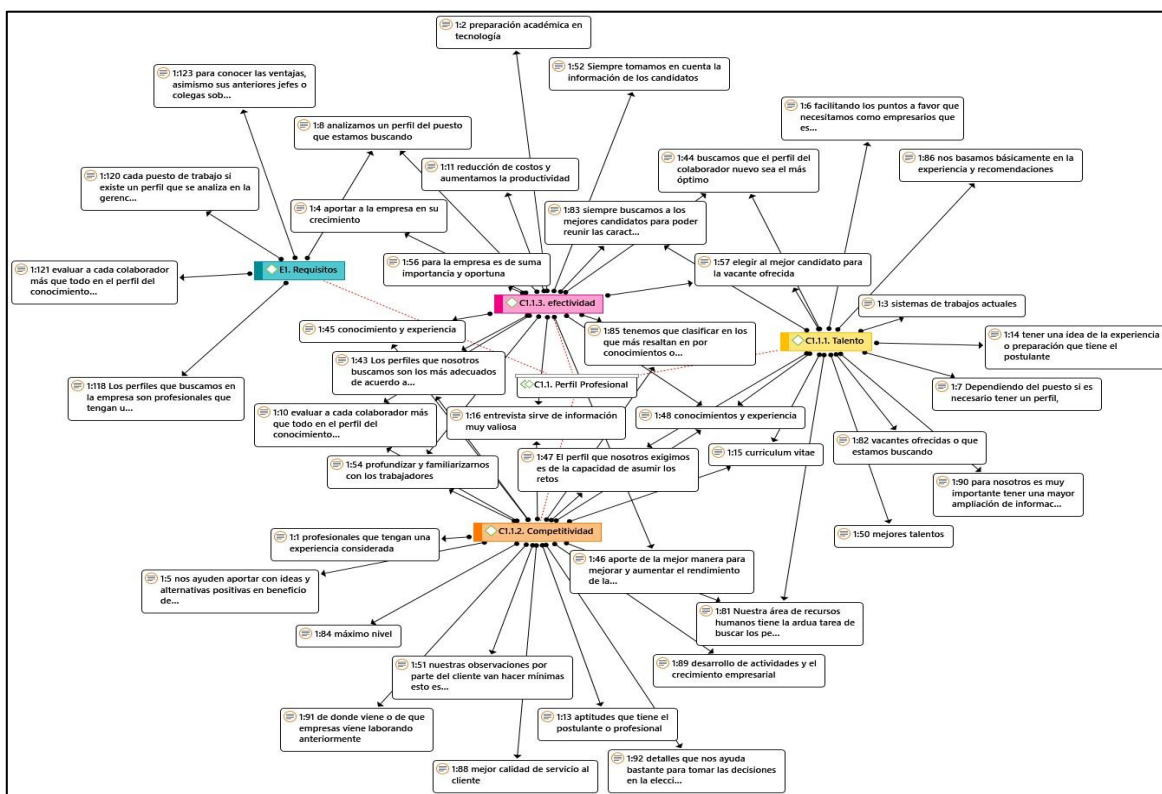


Figura 5. Análisis cualitativo de la sub categoría Perfil Profesional.

El Perfil Profesional se respalda en indicadores como son el talento, la competitividad y la efectividad. Con respecto al talento las empresas anteriormente no tomaban en cuenta este indicador muy importante hoy en día las empresas resaltan este indicador y toman en cuenta es su desarrollo empresarial. Desde la perspectiva de la competitividad es un requerimiento que resalta en las empresas por que con este indicador se verá reflejado los resultados anuales de las organizaciones, asimismo la efectividad es un indicador muy importante que se verifica en los postulantes o colaboradores como empresas se busca mejorar cada vez más las expectativas de los clientes y esto se da tomando los indicadores y ponerlo en práctica.

Asimismo, se resalta el indicador emergente de requisitos el cual hoy en día es tomado en cuenta en todas las postulaciones laborales desde las pequeñas hasta las grandes

importantes a medida de la cantidad y calidad de postulantes que se presenten las empresas tendrán mayor posibilidad de encontrar los perfiles adecuados para sus vacantes disponibles.

Análisis cualitativo de la sub categoría Fidelización Laboral

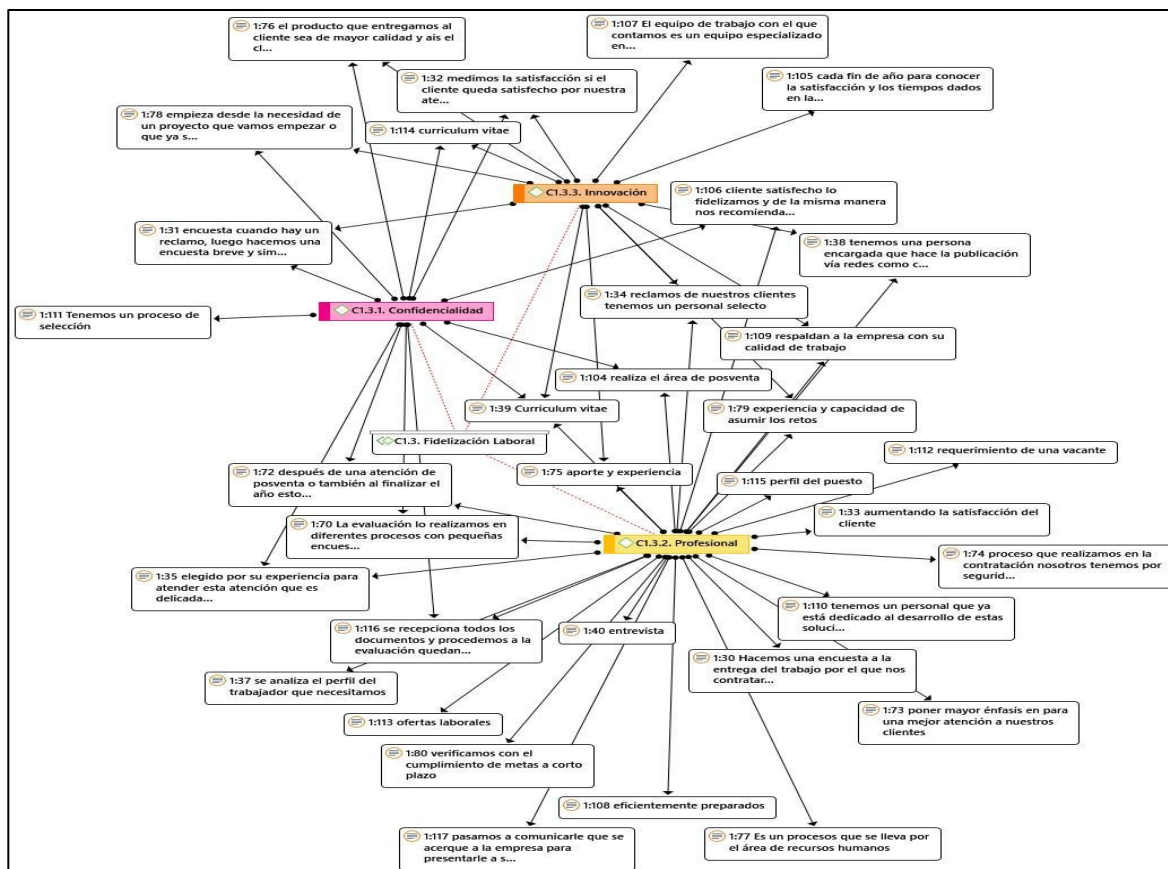


Figura 7. Análisis cualitativo de la sub categoría Fidelización Laboral

La Fidelización Laboral se respalda en indicadores como son la confidencialidad, profesional y la innovación. Con respecto a la confidencialidad cabe resaltar que es un indicador muy pertinente ser aplicado en las empresas por que con esto cada idea innovadora o proceso que se realice dentro de la organización será exclusivamente para su desarrollo sin dilatar la información a la competencia, en cuanto a lo profesional, las empresas tienen que poner mayor énfasis en este indicador porque es la imagen de las mismas y todo el crecimiento de la empresa depende de ellos, asimismo la innovación hoy en día la empresa tiene que desarrollar diferentes sistemas o eventos que fidelice a sus clientes internos la empresa lo realiza pero no con un propósito de retener al personal sino porque solo tienen que hacerlo.

3.3 Diagnóstico final (mixto)

Análisis mixto de la categoría Contratación de Personal.

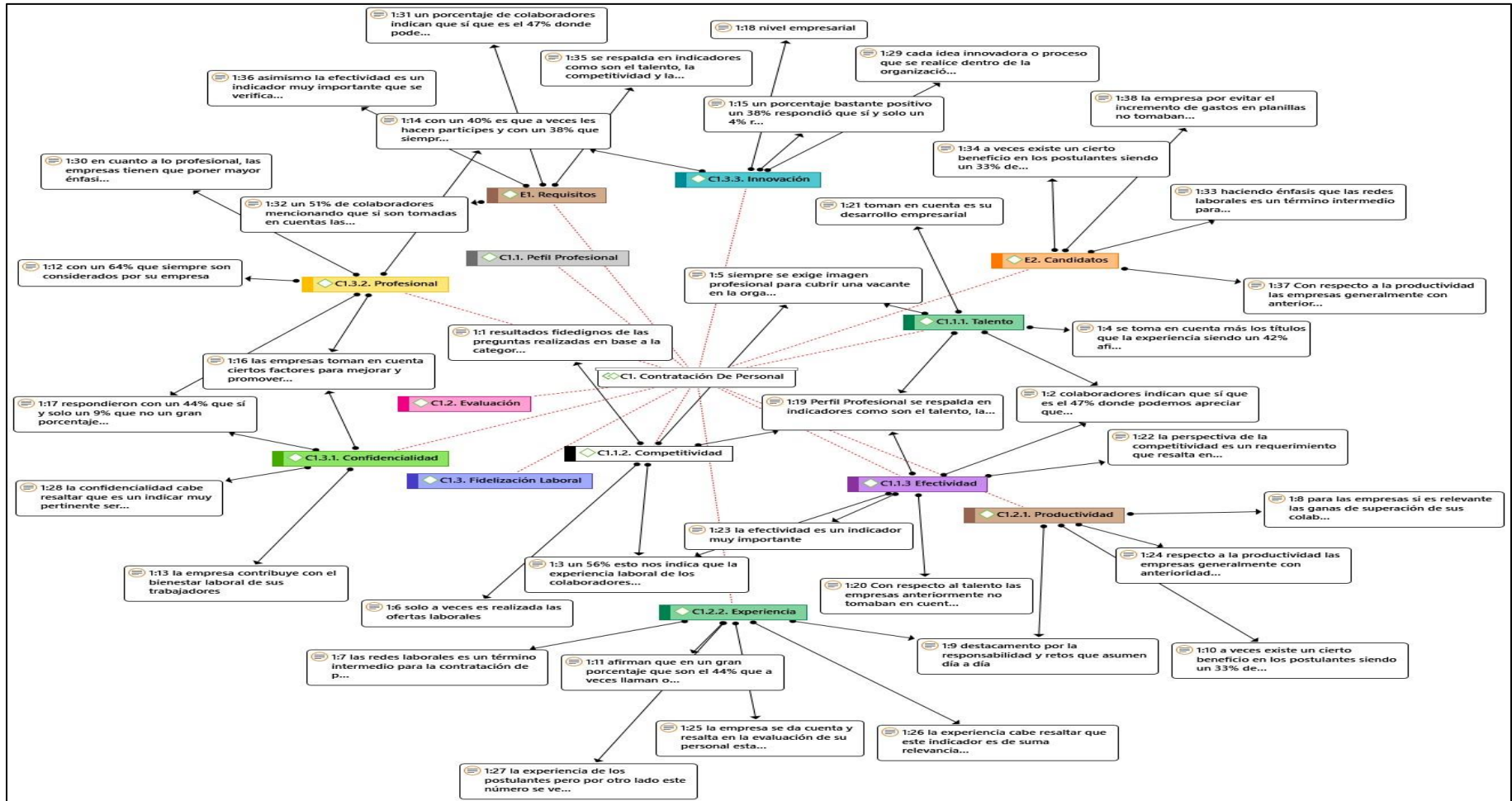


Figura 8. Análisis mixto de la categoría Contratación de Personal.

Análisis mixto de la categoría Perfil Profesional.

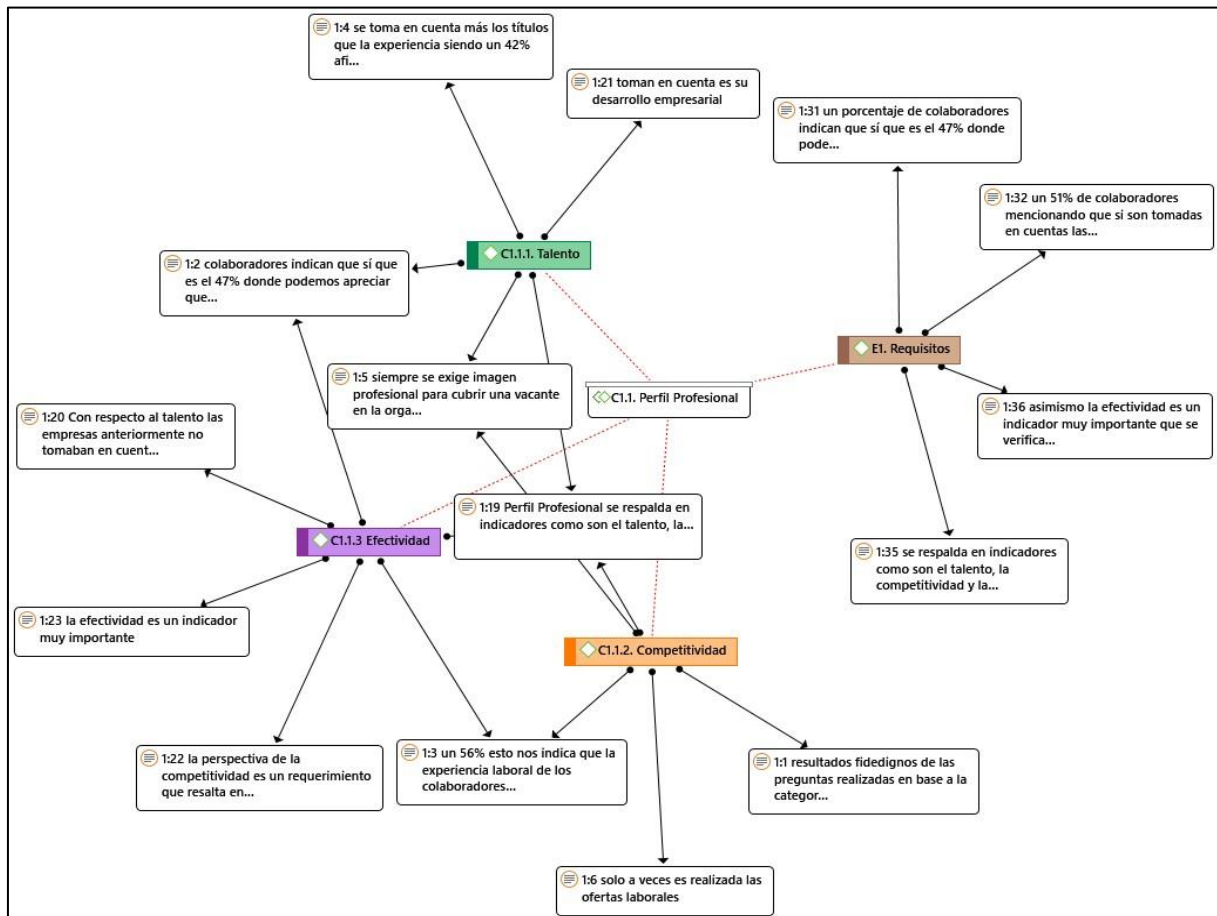


Figura 9. Análisis mixto categoría Perfil Profesional

La contratación de personal en la sub categoría del Perfil Profesional figura 9 en el ámbito laboral se observa en la empresa compañía Sawa S.A.C en la ciudad de Lima. Refleja una seria de irregularidades en la selección de su personal y repercute en el ámbito social y económico empresarial. En la triangulación cuantitativo y cualitativo de los datos podemos observar el poco interés de la empresa en tomar en cuenta la experiencia del colaborador o postulante a las vacantes ofrecidas ya que más se fija en los títulos profesionales obtenidos siendo un porcentaje del 42.22% de los encuestados mencionan que solo a veces se toma en cuenta este perfil de la experiencia. Esto ratifica la baja competitividad empresarial y los gastos incensarios dados en la inducción del ingreso e incumplimientos de contratos en la entrega de los proyectos, la empresa gana las licitaciones de buenos proyectos y de buenos clientes pero por la falta de recursos humanos calificado no es competitivo en el ámbito empresarial, es recomendable

destacar estos puntos muy importante a considerar en estos tiempos más competitivos y trascendentales que hoy en día necesitan las empresas por el desarrollo de sus actividades, cabe resaltar que el perfil profesional es uno de los ejes más importantes en todas las organizaciones.

Análisis mixto de la categoría Evaluación.

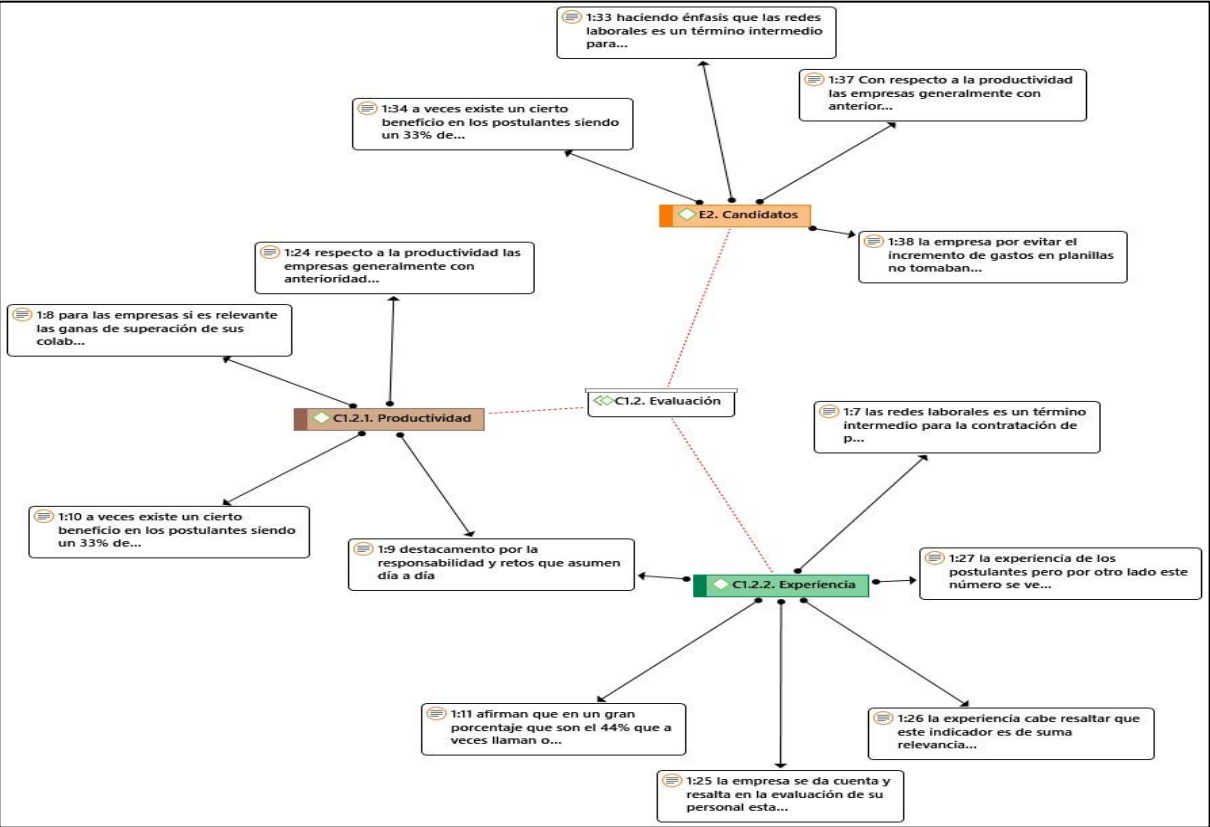


Figura 10. Análisis mixto de la categoría Evaluación.

La contratación de personal en la sub categoría de evaluación figura 10, se tiene que tomar en cuenta el punto crítico considerable en la obtención de información de los postulantes, se confirma que del total de encuestados un 51.11% mencionan que solo a veces se solicita o se verifica la información de las redes laborales o se solicitan referencias laborales a los empleadores anteriores para que de esta manera conocer más a detalle a los postulantes, quizás haya características resaltantes de los en las cuales se obvia por no solicitar esta información en mención, asimismo las ofertas puestas en los periódicos o aplicativos laborales donde permita llegar a la mayoría de postulantes y así poder contar con su documentación y hacer una evaluación más exhaustiva, según el diario Gestión, 2015 hace mención que en este país en el

presente, el 98% o 99% de las grandes organizaciones empresariales ya cuenta con un sistema del proceso de selección y contratación de personal vía online porque se han dado cuenta que permite ahorrar un gran porcentaje de dinero de esta manera los costos disminuyen de esa forma, informó el gerente general de Laborum, Rafael Zavala. En la actualidad, el mundo online ha tenido una actualización en la forma de vida de la gente, ahora la gente busca oportunidades laborales por internet, conversa, y hasta se enamora por Internet, se mantienen informados y actualizados de los acontecimientos diarios, pues de forma natural es que también busque trabajo por Internet, como lo vienen realizando a través de los aplicativos móviles y es una manera muy efectiva para encontrar la mayor cantidad de candidatos.

Es importante resaltar las empresas no hacen participe de los logros obtenidos con su colaboradores de los encuestados el 40% menciona que solo a veces son considerados para la participación de los mismos, hoy en día el buen clima laboral de las empresas exige y obliga a los empleadores a compartir estos logros para que los colaboradores se sientan parte de la empresa de una manera más comprometida, son indicadores que no se han estado tomando en cuenta pero muy resaltantes esto se ve reflejado en los indicadores positivos de la efectividad de producción de las organizaciones y por ende mejora sus resultados en el ejercicio obteniendo un mejor margen de utilidad y en consecuencia mejorar las condiciones laborales de todos los colaboradores.

En este proceso es donde las empresas evalúan el perfil profesional para ver si esta de acorde a las necesidades de candidato que se está buscando para poder cumplir con las expectativas y desarrollo de las labores encomendadas.

Por lo tanto, esta categoría evaluación nos permite mirar más allá de una simple evaluación común a la que muchas veces se está acostumbrado realizarle en las empresas, es medir conocimiento, actitudes, aptitudes, y todas las observaciones como empresa y proceso de reclutamiento que se quiera aplicar en el desarrollo del mismo.

Análisis mixto de la categoría Fidelización Laboral

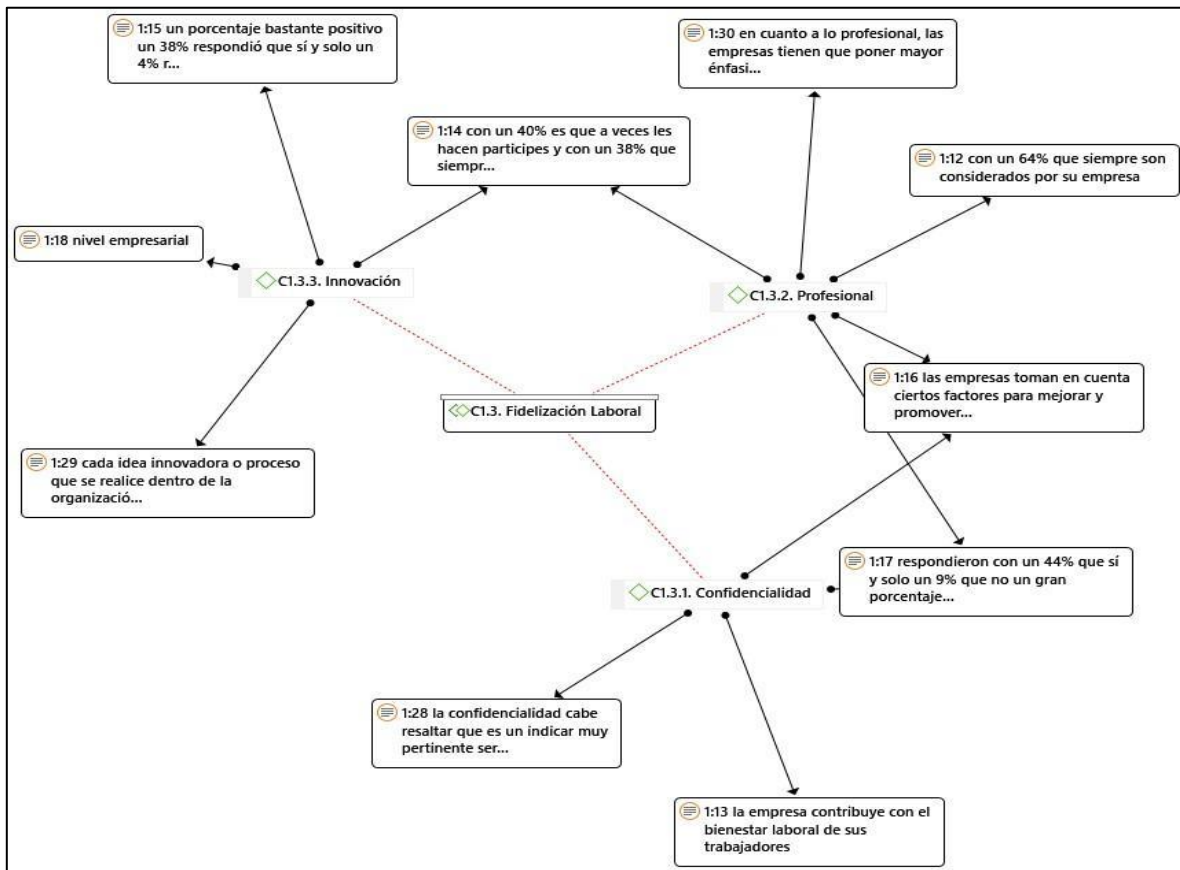


Figura 11. Análisis mixto de la categoría Fidelización Laboral

La contratación de personal en la sub categoría de Fidelización Laboral figura 11, destaca que es un eje muy importante de las empresas y uno de los más valiosos para definir el futuro alentador o la quiebra de una empresa, respondiendo a esta pregunta ¿Te sientes considerado por tu empresa?, la mayoría de encuestados confirmaron con un 64% confirmaron que siempre son considerados por su empresa y un porcentaje menor que es el 2% respondió que nunca. Tener los mejores talentos ha sido la ardua tarea de todas las organizaciones tácticamente para ser más competitivos, reducir costos, tiempos, y crear un mejor valor e imagen institucional. Como hace mención el diario Gestión, 2019 "El área de recursos humanos cuando aplica los

filtros para contratar al personal está valorando la formación basada en competencias las cuales se puedan evidenciar. Así, las empresas están demandando competencias como: gestión de procesos, mejora continua, habilidades blandas, entre otras. Las certificaciones también son muy valoradas" esto permite un desarrollo eficaz y eficiente de las empresas al cual van acompañados con varios indicadores que ayudan a potenciar en cada área o puesto laboral.

Reconocen la preocupación actual de la empresa por querer entrar en competencias más grandes donde demande de más retos y crear necesidades para poner los mejores talentos y desarrollar los mismos, es muy importante que se tome en cuenta el perfil profesional, la evaluación y la fidelización laboral, para crear un equipo estratégico y compacto en el crecimiento empresarial, tomando en cuenta el desarrollo de las buenas prácticas desarrolladas dentro de las mismas.

3.4 Diagnóstico

En el presente diagnóstico realizado para ver la problemática de la empresa, la cual se obtuvo y detallamos lo siguientes problemas cuantitativos más resaltantes los cuales son:

Rotación de personal, es muy constante y en gran porcentaje, esto es desfavorable para la empresa en los resultados del ejercicio, así como también la falta de incentivos, la empresa no cuenta con un programa de incentivos para sus colaboradores, por otro lado tenemos la falta de capacitaciones, la empresa no brinda capacitaciones a su personal y esto influye en la efectividad y desarrollo de sus actividades la existencia de estas capacitaciones es muy importante para mejorar la productividad, contratos temporales, la empresa por no contar con proyectos continuos tiene que estar liquidando y contratando personal por cada proyecto esto conlleva a que la rotación del personal sea constante muchas veces se liquida a buenos talentos y cuando se quiere volver a contratar ya no están disponibles y es ahí cuando se contrata personal emergente para cubrir los puestos de inmediato y esto indirectamente genera un sobrecosto.

Asimismo en los problemas cualitativos encontramos los siguientes, incremento de gastos, al tener una gestión deficiente la empresa se ve obligada a asumir gastos innecesarios en

los que se puede controlar con una buena gestión del talento humano, personal no calificado, por la premura o tiempos limitados para el cumplimiento de la ejecución de proyectos se ven en la obligación de contratar personal emergente como resultado se tiene demora de tiempo e incremento de costos y gastos, falta de proyectos, al no contar con un área de proyectos se da el desabastecimiento de la continuidad de desarrollo o ejecución de proyectos en consecuencia repercute en la alta rotación de personal.

3.5 Propuesta

3.5.1 Priorización de los problemas

Gestión de procesos de reclutamiento y contrataciones deficientes

La empresa carece de una gestión eficiente en el área de recursos humanos, al momento de contratar un personal no hay un sistema o protocolo a seguir para un correcto reclutamiento de personal esto conlleva a tener que asumir costos y gastos innecesarios en la organización las cuales podrían evitarse implementando un software para mejorar la efectividad de dicha área.

Inadecuado manejo de la cartera de clientes y proyectos para sostenibilidad de la empresa

La empresa al no contar con un área responsable en la gestión de proyectos se ve desfavorecida en ciertos factores muy importantes para el desarrollo empresarial que afectan de manera directa e indirectamente en sus actividades, es importante recalcar que esta área es de suma importancia para contar con actividad laboral todo el periodo sin proyectos.

Ineficientes procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Hoy en día la seguridad y salud en el trabajo en las empresas es prioritario para un buen desarrollo y cumplimiento de estándares de salud ocupacional sin importar el rubro que sea y con mayor énfasis el de construcción por sus riesgos que tienen al momento de desarrollarse las actividades, es por ello de suma importancia la implementación de un área que ejecute,

desarrolle y promueva las actividades de salud ocupacional dentro de la organización para minimizar los efectos negativos de su no presencia.

3.5.2 Consolidación del problema

La empresa tiene una deficiente gestión de procesos en el reclutamiento y contratación de personal un problema que se desata por falta de un sistema eficiente que garantice una buena elección de los perfiles, por otro lado tiene un problema potencial, que es la falta de un área de proyectos que esté constantemente buscando licitaciones en el mercado de la construcción para mantener una cartera de clientes internos ya calificados, asimismo la ineficiencia en la gestión de seguridad y salud en el trabajo repercute en costos y gastos directos en la empresa al no contar con una buena gestión y selección del personal; estos problemas conllevan a deficiencias en las diferentes áreas de la organización repercutiendo de forma negativa en el surgimiento empresarial y económico que repercute de manera inadecuada.

3.5.3 Fundamentos de la propuesta

Pérez, Vázquez, Levín (2015). El control de gestión y el talento humano: conceptos y enfoques. Tuvo como objetivo, la necesidad de la gestión del talento humano en las empresas con los múltiples factores internos y externos. Asimismo fundamenta que hoy en día las empresas se han visto obligadas en de implementar el área de control y gestión del talento humano por la diversidad de factores que presentan día a día en las diferentes etapas de desarrollo que se ejecutan dentro de las organizaciones valorando que las actividades se desarrollan de acuerdo a los cronograma adoptados, cabe resaltar que se podrán identificar los errores y faltas que se cometan para así puedan ser evaluados y tomadas las correcciones en el momento adecuado y de esta manera evitar su repetición, por otro lado el talento humano uno de los factores más importantes que desarrollan las actividades en estricto cumplimiento de la gestión, asimismo tenemos que resaltar la importancia fundamental del control y gestión en el talento humano esto crece cuando hay incompatibilidades o cuando se requiere mantener estable la estructura organizacional en calidad de mejora en casa proceso y generando mejores resultados en la misma, cabe resaltar que hoy en día es de suma importancia y se está tomando en cuenta como

prioridades en las organizaciones. Considerando las distintas maneras de querer controlar la gestión en el talento humano cada vez son más exigentes, por el mismo motivo que salen nuevas formas de gestión, definitivamente siempre se buscan las mejores, pero en la realidad no se alcanza la perfección, punto muy importante tomado en cuenta en las organizaciones.

Montoya, Boyero, Guzmán (2016). La gestión humana: un socio estratégico organizacional. Menciona como objetivo que se busca definir la dirección empresarial a corto, mediano o largo plazo, aplicando las mejores herramientas en la gestión humana. El enfoque universal y didáctico desarrollado en las organizaciones, aplicada desde la perspectiva estratégica la gestión humana y pilar muy importante que destaca por la eficiencia y efectividad desarrollándose dentro de la misma la cual permite generar un tren de trabajo más atractivo y comprometedor con más intereses empresariales y una óptica oportuna para el desempeño de cada individuo, asimismo se toman como eje fundamental en el desarrollo de las actividades con la gestión de los mejores talentos para ocupar las vacantes más exigentes que las organizaciones solicitan y estas deben ser ocupadas por los candidatos que el puesto exige de tal manera conseguir los mejores resultados y crecimiento empresarial de manera que sea más competitivo en el mercado del cual sea la actividad que se desarrolla, la gestión potencial humana se caracteriza por estar involucrada directamente en recursos humanos el eje más importante del capital humano. Las organizaciones cada vez han quedado más convencidas en que gracias al capital humano alcanzan sus metas y objetivos y mejoran los resultados de las mismas, no cabe duda de que son los colaboradores la parte esencial para el desarrollo de los procesos de planificación, ejecución y posicionamiento de la organización.

Araque (2014). Un modelo de gestión de proyectos inmobiliarios de renovación urbana. Sostuvo como objetivo mejorar la eficiencia de los stakeholders en la gestión y desarrollo de proyectos integrales. El modelo de gestión que plantean así como ya existen una diversidad de autores que relatan conceptos referidos a este proceso muy importante que se desarrolla dentro del sector construcción – inmobiliario refiere a la eficiencia y eficacia desarrollada durante el proceso de gestión de los proyectos inmobiliarios que se encuentran en planos y tienen que construirse y ser vendidos para completar la gestión en su totalidad, es así como se inicia desde la efectividad de la documentación en el lugar correcto en el tiempo correcto para que se tomen las mejores decisiones de las personas involucradas y se inicia con

la calificación de postores que cumplan con los requisitos exigentes y necesarios para ejecutar dicho proyecto hasta culminar con la obra y ser vendido a los clientes, en el proceso es muy importante destacar la costos, capital humano y efectividad de producción. Hoy en día uno de los pilares fundamental dentro del sector construcción – inmobiliario es la gestión de proyectos, las organizaciones tienen que contar con un equipo gestor de proyectos que estén enfocados en su totalidad en la búsqueda, desarrollo y entrega a tiempo de cada uno de ellos.

Guzmán (2014). Estrategia de marketing relacional para lograr la fidelización de los Clientes. Sostuvo como objetivo, determinar la eficacia de la estrategia de marketing relacional para mejorar la fidelización de los clientes. El marketing estratégico hoy en día se ha convertido en una estrategia fundamental en las organizaciones para la fidelización de clientes, es un aspecto fundamental en el que se ha desarrollado el compromiso en contribuir con mayor énfasis para la efectividad de las relaciones comerciales, de esta manera se desarrolla en aprendizaje y conocimiento de los clientes para mejorar el servicio constantemente de acuerdo a las necesidades, cabe resaltar que esta estrategia se aplica para mejor los resultados del ejercicio dentro de la organización. Con la aplicación de esta estrategia se aprecia la mejora de los resultados en las organizaciones teniendo así más efectividad con la fidelización de sus clientes.

Arias (2014). Integración de los Sistemas de Gestión de Calidad, el Medio Ambiente y la Seguridad y Salud del Trabajo. Sostuvo como objetivo, la sistematización teórica y práctica que permite un acercamiento a la eficiencia de los enfoques modernos sobre la integración de los Sistemas de la Gestión de la Calidad, el Medio Ambiente y de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La gestión de seguridad en el trabajo conforme a la evolución histórica que se ha desarrollado ha venido cumpliendo un papel muy importante y sobre todo hoy en día es un requisito que por ley se exige dentro de las organizaciones con la finalidad de salvaguardar la integridad física de los colaboradores dentro de su unidad productiva, esto obliga al empleador a tomar las medidas y las necesarias que por exigencia se obliga para un desarrollo de actividades sin accidentes, asimismo las falta de implementación de estas medidas de gran importancia pueden afectar negativamente en la organización tanto en accidentes, económico, y reputación que al existir accidentes la empresa estará con ciertas restricciones y ya no será beneficiado de algunos beneficios como postular a contrataciones del estado ya que es un punto a favor que las empresas no cuenten con accidentabilidad y aún más las multas impuestas por el

ministerio de trabajo. Asimismo, la integración del sistema de gestión y medio ambiente en el ámbito empresarial se viene desarrollando cada vez con más eficiencia y responsabilidad.

De Paz Cruz (2010). Procedimiento para el diagnóstico de la gestión del desempeño en Seguridad y salud en el trabajo. Sostuvo en como objetivo, diagnosticar la importancia de la gestión y desempeño de la seguridad y salud en el trabajo en su desarrollo dentro de la actividad productiva empresarial. El procedimiento de gestión basado a la seguridad y salud en el trabajo se da al diagnosticar las deficiencias relacionadas a esta gestión, es importante resaltar que se tiene que trabajar en todas las áreas no solo con documentos y procedimientos sino medir los resultados de la misma para ver su efectividad en la implementación y desarrollo, estos procedimientos bien aplicados con un estándar que garantice su desarrollo óptimo y eficiente resalta en un trabajo en equipo y en conjunto para un benéfico en común del crecimiento empresarial con menor cifras de accidentes en las actividades desarrolladas en el día a día, los entes reguladores y fiscalizadores verifican que y supervisan que esto se cumpla conforme las leyes y normas exigen, cabe mencionar que hoy en día son obligaciones de fiel cumplimiento de no ser así caen en multas y penalidades. El procedimiento para el diagnóstico es presentado y evaluado para integrarse dentro de las organizaciones que tengan deficiencias de esta naturaleza sin importar el rubro.

3.5.4 Categoría solución

La gestión de proyectos en las pymes del sector construcción civil cada vez se muestran más obligadas en implementar áreas que les permitan desarrollar esta gestión en beneficio de su crecimiento empresarial, asimismo se le denomina como la disciplina que estudia el planeamiento, la organización, la motivación y control de los recursos de un determinado proyecto, esto se realiza en un tiempo determinado con un inicio y un final para cumplir con los diferentes objetivos ya sea a corto o mediano plazo, para ellos se obtendrá con la implementación de un software en el área de recursos humanos para una mejor gestión, un área de proyectos para asegurar la continuidad laboral de los proyectos y tomando en cuenta algo muy importante en este rubro la seguridad y salud en el trabajo área determinante en las actividad productiva de las empresas, es importante recalcar que esta gestión de proyecto de ser

implementada eficientemente en las pymes permite la sostenibilidad laboral, económico y el crecimiento empresarial.

3.5.5 Direccionalidad de la propuesta

Direccionalidad de la propuesta

Objetivo	Estrategia	Táctica	KPI
Objetivo1. Diseñar un sistema eficiente de procesos en la contratación de personal.	Estrategia 1. Implementar un software que permita monitorear las habilidades y perfiles de los postulantes	Táctica 1. Búsqueda de alternativas y elección de un software en 60 días.	KPI 1. Obtención de software para monitoreo de habilidades. Resultados esperados sin implementación de software / resultados esperados con implementación de software.
		Táctica 2. Implementación exitosa del software en un plazo de 6 meses y 15 días.	KPI 2. Nivel de logro de la implementación. Nivel de resultados esperados / nivel de resultados reales
Objetivo 2. Incrementar la cartera de clientes con nuevos proyectos para la continuidad productiva.	Estrategia 2. Generar un área de proyectos encargado en la búsqueda de nuevos proyectos.	Táctica 3. Contratación de 2 especialistas en la búsqueda de nuevos proyectos en un plazo de 25 días.	KPI 3. Contratación de equipo para área de proyectos. % de efectividad del área esperada / % de efectividad del área real.
		Táctica 4. Verificar los resultados obtenidos con la implementación de esta área en un plazo de 90 días.	KPI 4. Porcentaje de proyectos alcanzados en un periodo determinado. % de proyectos logrados / % de proyectos proyectados
Objetivo3. Generación de un equipo especializado en seguridad y salud en el trabajo.	Estrategia 3. Integrar un staff de 3 especialistas en seguridad y salud en	Táctica 5. Formar un equipo multidisciplinario que tenga como tarea presentar los resultados de seguridad y salud en el trabajo con un plazo de 45 días.	KPI 5. Creación y participación activa de un equipo para el área de SST. Nivel de participación esperado / nivel de participación real.
		Táctica 6. Evaluar el costo y la sostenibilidad del área de	KPI 6. Nivel de ejecución de costos en el área de SST.

	el trabajo dentro de los 30 días.	seguridad y salud en el trabajo de forma en un plazo de 44 días.	% de costos esperados / % de costos reales.
--	-----------------------------------	--	---

Cuadro 1. Matriz de direccionalidad de la propuesta.

Proyección de KPI 4

Indicador = % de proyectos logrados / % de proyectos proyectados	
MENSUAL	AVANCE DEL INDICADOR
Noviembre 2020	3%
Diciembre 2020	10%
Enero 2021	17%
Febrero 2021	23%
Marzo 2021	30%
Abril 2021	35%
Mayo 2021	43%
Junio 2021	50%
Julio 2021	59%
Agosto 2021	65%
Setiembre 2021	73%
Octubre 2021	80%

Tabla 7. Proyección de KPI 4

Fuente: Elaboración propia.

Proyección de KPI 6

Indicador = % de costos esperados / % de costos reales	
MENSUAL	AVANCE DEL INDICADOR
Noviembre 2020	53%
Diciembre 2020	50%
Enero 2021	45%
Febrero 2021	40%
Marzo 2021	35%
Abril 2021	28%
Mayo 2021	24%
Junio 2021	20%
Julio 2021	16%
Agosto 2021	11%
Setiembre 2021	6%

Octubre 2021	1%
--------------	----

Tabla 8. Proyección de KPI 6

Fuente: Elaboración propia

3.5.6 Actividades y cronograma

Táctica	Actividades	Inicio	Días	Fin	Responsable/s	Presupuesto de la implementación	Evidencia
Táctica 1. Búsqueda de alternativas y elección de un software en 60 días.	A1. Buscar alternativas y cotizaciones de software de diferentes proveedores en 30 días.	9/1/2020	30	10/1/2020	a. Gerencia General b. Analista de Compras c. Jefe de Recurso Humanos	6600	Es importante recalcar que el fiel cumplimiento de buscar alternativas de software, la elección, instalación, fase de prueba, adaptación del área de RRHH y evaluación de resultados son puntos clave para poder alcanzar los resultados esperados en la gestión del talento humano, aumentando su eficiencia y minimizando costos y gastos innecesarios, como resultado mejorar el desarrollo de proyectos justo a tiempo y con mayor margen de rentabilidad.
	A2. Elegir el software que más se adapte a la necesidad de nuestra empresa de los próximos 15 días.	10/1/2020	15	10/16/2020	a. Gerencia General b. Analista de Compras c. Jefe de Recurso Humanos	17850	
	A3. Instalación correctiva del software durante 15 días.	10/16/2020	15	10/31/2020	a. Gerencia General b. Encargado de Sistemas c. Jefe de Recurso Humanos	6000	
Táctica 2. Implementación exitosa del software en un plazo de 6 meses y 15 días	A4. Primera fase de prueba.	10/31/2020	90	1/29/2021	a. Gerencia General b. Encargado de Sistemas c. Jefe de Recurso Humanos	14000	
	A5. Adaptación del área de RRHH con la capacitación para el uso adecuado.	10/31/2020	90	1/29/2021	a. Gerencia General b. Encargado de Sistemas c. Jefe de Recurso Humanos	3025	
	A6. Evaluación del resultado de la implementación.	1/29/2021	15	2/13/2021	a. Gerencia General b. Finanzas c. Jefe de Recurso Humanos	2000	

Cuadro 2. Matriz de tácticas, actividades

Táctica	Actividades	Inicio	Días	Fin	Responsable/s	Presupuesto de la implementación	Evidencia
Táctica 3. Contratación de 2 especialistas en la búsqueda de nuevos proyectos en un plazo de 25 días.	A7. Lanzamiento de la oferta laboral de especialistas en la búsqueda de nuevos proyectos.	9/1/2020	15	9/16/2020	a. Gerencia General b. Jefe de Recurso Humanos c. Finanzas	900	Asimismo precisamos la importancia de la implementación de un área de proyectos, la evaluación curricular de los postulantes, selección y contratación, Realizar reuniones con inmobiliarias, asistir a ruedas de negocios y concretar la firma de nuevos contratos su desarrollo a cabalidad, es parte de la esencia que se busca concretar como resultados esperados dentro de la empresa esta área es muy importantes para dar sostenibilidad de proyectos y tener desarrollo continuo de los mismo asegurando la estabilidad laboral de todos los colaboradores.
	A8 Evaluación curricular de los postulantes.	9/16/2020	7	9/23/2020	a. Jefe de Recurso Humanos b. Gerencia General c. Finanzas	2200	
	A9. Selección y contratación de los candidatos elegidos.	9/23/2020	3	9/26/2020	a. Jefe De Recursos Humanos b. Gerencia General c. Finanzas	1000	
Táctica 4. Verificar los resultados obtenidos con la implementación de esta área en un plazo de 90 días.	A10. Realizar reuniones con el área encargada de proyectos de las empresas inmobiliarias.	9/1/2020	30	10/1/2020	a. Jefe de Proyectos b. Gerencia General c. Finanzas	2700	
	A11. Asistir a las ruedas de negocios comerciales de construcción mensualmente.	9/1/2020	30	10/1/2020	a. Jefe de Proyectos b. Gerencia General c. Finanzas	2700	
	A12 Concretar el cierre de firma de nuevos contratos comerciales.	10/1/2020	30	10/31/2020	a. Jefe de Proyectos b. Gerencia General c. Finanzas	2700	

Táctica	Actividades	Inicio	Días	Fin	Responsable/s	Presupuesto de la implementación	Evidencia
Táctica 5. Formar un equipo multidisciplinario que tenga como tarea presentar los resultados de seguridad y salud en el trabajo con un plazo de 45 días.	A13 Proponer a la gerencia general la importancia de contar con un equipo de seguridad y salud en el trabajo.	9/1/2020	15	9/16/2020	a. Jefe de Proyectos b. Jefe De Recursos Humanos c. Finanzas	2000	También por supuesto ponemos énfasis en la propuesta a la gerencia de contar con un equipo de seguridad, buscar los candidatos, verificar que el equipo este constituido, realizar capacitaciones de SST, promover las ventajas de la SST y medir la efectividad de los resultados esperados son indicadores de mucha relevancia para la toma de decisiones en el momento correcto, el cumplimiento de todas estas actividades permiten desarrollar de manera efectiva la unidad productiva minimizando los riesgos y eliminando los accidentes
	A14 Buscar los candidatos que cumplan con los requisitos para el puesto.	9/16/2020	15	10/1/2020	a. Jefe de Proyectos b. Gerencia General c. Finanzas	800	
	A15 Verificar que el equipo de trabajo esté totalmente constituido.	10/1/2020	15	10/16/2020	a. Jefe de Proyectos b. Gerencia General c. Finanzas	3700	
Táctica 6. Evaluar el costo y la sostenibilidad del área de seguridad y salud en el trabajo de forma en un plazo de 44 días.	A16 Realizar capacitaciones teóricas y prácticas semanalmente para la concientización de todo el personal.	9/1/2020	7	9/8/2020	a. Jefe de Proyectos b. Gerencia General c. Finanzas	2000	
	A17 Promover las ventajas adquiridas de los buenos resultados mediante las capacitaciones.	9/1/2020	30	10/1/2020	a. Jefe de Proyectos b. Gerencia General c. Finanzas	800	
	A18 Medir la efectividad del área de seguridad y salud en el trabajo.	10/1/2020	7	10/8/2020	a. Jefe de Proyectos b. Gerencia General c. Finanzas	3700	

Cronograma

Diagrama de Gantt de la propuesta.

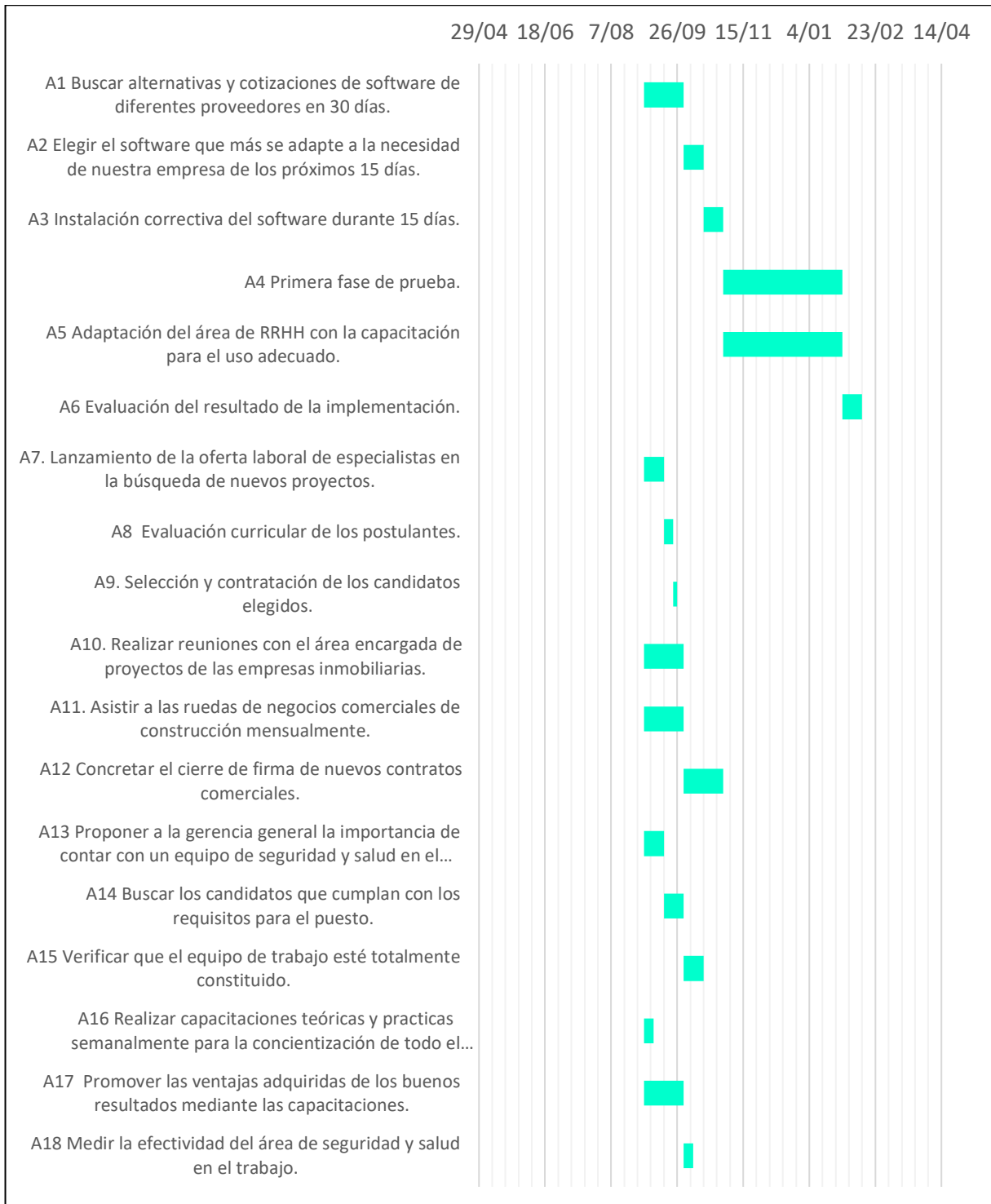


Figura 12. Diagrama de Gantt de la propuesta.

IV. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Discusión

En el presente trabajo de investigación titulado “Project Management para mejorar la selección y contratación de personal en una empresa de construcción civil, Lima 2020”, se propuso como objetivo fortalecer el proceso de selección y contratación de personal para minimizar la rotación laboral de los colaboradores en una empresa de construcción civil aplicando las técnicas de recolección de datos, con un cuestionario realizado de 17 preguntas a 45 colaboradores de la empresa y la ficha de entrevista a 3 unidades informantes estratégicas de la empresa y esta apreciación coincide con lo que menciona Chávez (2015) recalca que este proceso es fundamental para mejorar la contratación y selección de personal, la implementación de un proceso y sistema que permitan la optimización y burocracia existente en el mismo, por lo tanto León (2018) menciona la importancia de la simplificación de los procesos de selección y contratación del talento humano en la cual coincido con la investigación realizada.

En el diagnóstico realizado en la categoría del perfil profesional, se destaca la importancia en el proceso de las evaluaciones para elegir al mejor candidato que se ajuste a las características del puesto que lo requiera facilitando una mejor óptica de percepción en los postulantes, con esta apreciación refuta a Cancinos (2015) por que el menciona el que perfil profesional no es muy importante en el proceso de evaluación si no la experiencia y y conocimiento de los candidatos es por l cual se debería elegir para cubrir los puesto ofertados.

Gallegos (2017) y Sierra (2018) hacen mención a la importancia en el proceso de la evaluación la cual es un paso muy importante y primordial en este estudio que permitirá definir y evaluar las característica profesionales de aptitudes y actitudes que permitan contar con un mejor resultado en relación a mi estudio de investigación coinciden con el análisis realizado en la presente investigación cuantitativo de la subcategoría perfil profesional la cual fue la principal en aplicarse en el cuestionario realizado para obtener información concreta y relevante donde se obtuvieron los datos del total de encuestados mencionaron solo el 46.67% que la mayoría de veces el personal cumple con el perfil profesional para el puesto que se está buscando, asimismo

solo el 51.11% de los 45 encuestados mencionan que se toma en cuenta las capacitaciones externas realizadas por los postulantes, es necesario mencionar que los problemas suscitados es por no tomar en cuenta estos puntos importantes, por eso se plantea la gestión de proyectos en las pymes de construcción civil para mejorar el proceso de gestión en el talento humano. En la interrogante de evaluación en el ítem noveno el 31.11% menciona que siempre existen ventajas o favoritismo al momento de evaluar a los postulantes ya sea que vienen por recomendación o vínculo familiar directo es por ello que no se elige a los perfiles correctos en este proceso, con el objetivo propuesto se realizara de manera efectiva el proceso de evaluación, de la cual coincido con la apreciación de los autores mencionados.

Asimismo en la categoría fidelización uno de los procesos fundamentales dentro de la organización que permite consolidarse en el tiempo permitiendo mayores utilidades y con mejores recursos humanos para el desarrollo competitivo a nivel empresarial, se coincide con lo que manifiestan Valenzuela (2017) y Mulatillo (2017) enfatizan la gestión de recursos humanos, ambos estudios coinciden en que la fidelización del talento humano está en la buena elección de los candidatos al momento de la selección de personal y esto podemos corroborar con el estudio realizado en nuestra subcategoría fidelización laboral en el ítem dieciseisavo del total de encuestados el 53.33% mencionaron que no existe políticas o la empresa no promueve una cultura de liderazgo o realiza actividades donde involucre a todo su personal y lo haga sentir identificados con la empresa, falta de clima laboral óptimo para el desarrollo de sus actividades , con los objetivos propuestos se minimizara las actividades negativas y se dará paso a las nuevas estrategias de bienestar laboral, este es un aspecto muy importante dentro de las organizaciones y coincido con los referido de los autores,.

Mi apreciación y concordancia en fortalecer un área de las más importantes en las empresa es igualmente al objetivo de la propuesta, se busca dar a entender la relevancia de aplicar una gestión del talento humano eficiente y oportuno involucrando a todas las áreas y la empresa el cual permita desarrollar las actividades de forma sincronizada entre ellas con los resultados obtenidos se ha podido tomar las mejores alternativas y estrategias de solución, el cual se ha tomado referencia a diferentes antecedentes tanto de nacionales como internacionales el cual ha permitido evaluar más a profundidad la alternativas de solución que se está

proponiendo en el presente estudio que coincide con el investigación de Monar (2016) y Diaz (2017).

También en las teorías consideradas nos ha permitido ver ampliamente los problemas y enfoques de diferentes puntos de vista del mismo modo a la importancia y relevancia de la gestión del talento humano dentro de una empresa, hoy en día no es suficiente tener unas personas dentro de la empresa en un proceso completo desde el inicio o la necesidad de cubrir una plaza laboral hasta la eficiencia de los resultados.

Adicionalmente proponemos una propuesta de solución sustentable y respaldada por una investigación efectiva realizada a las personas claves de la empresa donde se ve la realidad de cada acción que se realiza y la precariedad existente en el desarrollo, enfocando netamente la problemática en el área de recursos humanos siendo una de las áreas más importantes para las elección de los talento y el cual permite la direccionalidad de la empresa juntamente al tren de trabajo que comete a la gerencia o jefes directos de las áreas.

4.2 Conclusiones

Primera: Con la finalidad de mejorar la gestión del talento humano en la organización que hoy en día presenta deficiencias en el área de recursos humanos, se propone estrategias para minimizar los actos negativos que se vienen realizando en la organización, se propone lo siguiente: Diseñar la gestión del talento humano, crear las áreas inexistentes en la empresa.

Segunda: Para analizar la constante rotación del talento humano en la empresa se realizó la investigación cuantitativa como cualitativa para profundizar la problemática real que existe y el cual desata estos procesos en la organización, se analizó ambos resultados con el software Atlas. Ti, una vez realizado las encuestas y entrevistas se constató que la principal problemática es la alta rotación del talento humano, los perfiles que se seleccionaban no eran acorde a las necesidades de la empresa y cual repercutía de manera negativa en todo el desarrollo.

Tercera: Se propone las estrategias de mejora con la finalidad de reducir la alta incidencia en la rotación de personal y de esta manera retener el talento humano, realizar la gestión del talento humano más efectiva y oportuna cubriendo las necesidades de la organización teniendo en cuentas la importancia que cumple este rol de bienestar social interno de los colaboradores dentro de la misma, destacando la productividad empresarial en la cual se pretende lograr.

4.3 Recomendaciones

Primera: Se recomienda a la empresa, insertar las el tren efectivo en la gestión del talento humano con las efectividad en la gestión del talento humano como en las herramientas necesarias para llevar un control y elegir a los perfiles más oportunos e ideales que cumplas con las expectativas de los puestos, asimismo se propones la creación de dos áreas ideales y oportunas que las pymes de construcción civil emanen estas permitirán acompañar la gestión como es la seguridad y salud en el trabajo que es influyente en la rotación del talento humano como el área de proyecto con esta área se busca continuidad laborar y mantener una cartera laboral de clientes internos.

Segunda: La empresa tiene que estar actualizándose constantemente buscando nuevas herramientas y diagnósticos que le permitan ponerlo en práctica y de esta manera retener el talento humano y mejorando sus procesos para ser más competitivos, el clima laboral en la actualidad se considera con mayor énfasis y a futuro se ve como la principal motivación del talento humano en consecuencia la empresa se tiende que actualizar de acuerdo a la necesidades y tendencias que exige la motivación interna de sus colaboradores.

Tercero: Se recomienda evaluar de manera constante las estrategias presentadas para ver su evolución e ir mejorándolo de acuerdo a las necesidades y competencias presentes y de esta manera reducir los factores de incidencia en la rotación del talento humano indeseado, mejorando cada proceso y constantemente en el área de recursos humanos que es la encargada y responsable de este proceso, y en consecuencia el crecimiento de la empresa, habiéndose encontrado los mejores talentos esto se ve reflejado en los resultados del ejercicio por la productividad realizada.

REFERENCIAS

- Agudelo, C. A., Boyero Saavedra, M. R., & Guzmán Monsalve, V. T. (2016). La Gestion Humana: Un Socio Estrategico Organizacional. *Visión de futuro*, 1 - 26.
- Alcaide, J. (2010). *Fidelización de clientes*. Madrid: Esic Editorial.
- Araque Solano, Á. S. (2014). Un M modelo De Gestion De Proyectos Inmobiliarios De Renovacion Urbana . *Cuadernos De Economia*, 61-89.
- Araque Solano, Á. S. (2014). Un modelo de gestión de proyectos inmobiliarios de renovación urbana. *Cuadernos De Economia*, 1-31.
- Araque Solano, Á. S. (2014). Un modelo de gestión de proyectos inmoliarios de renovación urbana. *Cuadernos de economia*, 1 - 31.
- Arias-González, M. (2014). Integración de los Sistemas de Gestión de Calidad, el Medio Ambiente y la Seguridad y Salud del Trabajo. *Helguín Ciencias*, 1-12.
- Arnaz, J. A. (1996). *La planeación curricular*. México: Trillas.
- Basante, I. &. (2017). *El análisis de cargos y la rotación del personal de la empresa florícola Agrinag S.A de la ciudad de Latacunga provincia de Cotopaxi*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Bastos, A. (. (2007). *Fidelización del cliente*. Madrid: Ideaspropias Editorial S.L.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.
- Cancinos, A. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral*. Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landivar.
- Cayo, T. (2018). *Costo de rotación de personal en las empresas de servicios de limpieza. Peru, Universidad Norbert Wiener*. Lima, Peru.
- Ccollana, Y. (. (2015). Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores. *San Martin Emprendedor*, 40-49.

- Ccollana, Y. (2015). *Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores. Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres*. Lima.
- Certo, S. (2001). *Administracion Moderna*. Bogotá: Pearson.
- Certo, S. (2001). *Administracion Moderna*. Bogotá: Pearson. Bogotá, Colombia: Pearson.
- Chávez, A. (2015). *Propuesta de mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección de personal, dirección de administración de recursos humanos de la secretaria del agua, ubicada en la ciudad de Quito*. Quito, Ecuador.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2004). (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. México:: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mexico: Elsevier Editora.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mexico: Elsevier Editora.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw Hill interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. (8ª ed.). Mexico: McGraw Hill interamericana editores.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: McGraHill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraHill.
- De Paz Cruz, E., & Rojas Casas, R. (2010). Procedimiento para el diagnóstico de la gestión del desempeño en Seguridad y salud en el trabajo. *Helguín Ciencias*, 1-14.

- Domínguez, M. (2015). *Análisis de las causas de rotación del personal de la empresa Holcrest S.A.S.* Colombia: Universidad de Medellín.
- Fuentes, F., Grados, C., & Gonzales, L. (. (2016). *Plan de implementación de un área de recursos humanos en la cooperativa de ahorro y crédito "La Florida"*. Junín, Perú: Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- Galarza, J. (. (2000). *Administración Contemporanea*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Gallegos, M. (2017). *Estrategia de gestión de talento humano en el hotel mansión Santa Isabella en la ciudad de Riobamba* . Riobamba, Quito: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- García, F. (2017). . *Principales factores que generan la rotación de personal en una tienda de autoservicios, Municipio de Tejuplico Estado de México. (Tesis dec licenciatura)*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- García, M. S. (2008). *García, M., SPerspectivas teóricas, gestión humana y estrategia organizacional para el estudio de la gestión humana. Una relación con el capital social, la cultura organizacional y el management*. Cali: Univalle.
- García, M. S. (2008). *Perspectivas teóricas, gestión humana y estrategia organizacional para el estudio de la gestión humana. Una relación con el capital social, la cultura organizacional y el management*. Univalle: Cali.
- Guzmán Miranda, J. C. (2014). *Estrategia de marketing relacional para lograr la fidelización de los clientes. Apuntes Universitarios*, 1-19.
- Hernández, S. C. (2017). *Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte*. Bolivia: Ecorfan.
- Hernández. R., F. C. (2014). *Metodología de la Investigación. McGraw-Hill/Interamericana Editores. S.A. , 534*.
- Hernández. R., F. C. (2014). *Metodología de la Investigación (Sexta ed.)*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.

- Huamani, P. (. (2014). Rotación y ausentismo laboral en el Parque Industrial de Villa El Salvador. *Gestión En El tercer Milenio*, 81-98.
- Huamani, P. (2014). *Rotación y ausentismo laboral en el Parque Industrial de Villa El Salvador*. . Villa El Salvador, Lima.
- Hurtado, J. (2000). *Metología de la investigación holística*. Caracas: Sypal.
- Hurtado, J. (2010). *Guía para la comprensión holística de la ciencia*. Caracas: Sypal.
- Hurtado, J. (2010). *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas, Venezuela: Fundación Sypal.
- Hurtado, J. (2010). *Metodología de la Investigación Holística*. : . Caracas, Venezuela: Fundación Sypal.
- J., H. (2004). *Cómo formular objetivos de investigación*. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- León, M., Niño, M., & Puyo, L. (2018). *Optimización de los procesos de selección y contratación del personal de Socca S.A.S. (Tesis de Licenciatura)*. Bogotá.
- Littlewood, H. (2006). *Antecedentes de la Rotación Voluntaria del Personal. Investigación administrativa*.
- Monar, K. (2016). *Plan de mejoramiento para el proceso de selección de personal de una empresa de servicios en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2016. (Tesis de Licenciatura)*. Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener. Lima.
- Montoya Agudelo, C. A., Boyero Saavedra, M. R., & Guzmán Monsalve, V. T. (2016). La Gestión Humana: Un Socio Estrategico Organizacional. *Visión De Futuro*, 164-168.
- Mulatillo, A. (2017). *Gestión de recursos humanos de la empresa Anclaf S.A.C*. . Lima.
- Mulatillo, A. (2017). *Gestión de recursos humanos de la empresa Anclaf S.A.C. Lima, 2017. (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Norbert Wiener. Lima.
- Othón, J. &. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. México: Grupo editorial Patria.

- Pérez Mayo, A. R., Vázquez García, Á. W., & Levín Kosberg, S. (2015). El control de gestión y el talento humano: conceptos y enfoques. *Universidad Y Empresa*, 1 - 22.
- Pérez Mayo, A. R., Vázquez García, Á. W., & Levín Kosberg, S. (2015). El control de gestión y el talento humano: conceptos y enfoques. *Universidad Y Empresa*, 13-33.
- Reyes, A. (2005). *Administración del Personal Relaciones Humanas*. México: Limusa.
- Reyes, A. (2005). *Administración del Personal Relaciones Humanas*. Mexico: Limusa.
- Robbins, S. &. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. &. (2005). *Administración. México: Pearson Educación*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional. : .* México: Pearson Educación.
- Sierra, F. (1998). *Función y sentido de la entrevista cualitativa en investigación social*. México: Pearson.
- Soria, V. (2004). *Relaciones Humanas. .* México: Luminosa.
- Urquijo, J. (2008). *La Remuneracion Del Trabajo*. Caracas: Universidad Catolica Andres.
- Urquijo, J. (2008). *La Remuneracion Del Trabajo*. Caracas: Universidad Catolica Andres.
- Valenzuela, T. (2017). *Gestión de recursos humanos en una Agencia Naviera Peruana*. Callao, Lima.
- Velásquez, D., & Ciro, Y. (2018). *Influencia del proceso de reclutamiento y selección en las organizaciones. Casos: Organización Corona S.A. y Organización Emtelco S.A.S .* Medellín, Colombia: Universidad de San Buenaventura Colombia.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de la investigación

Problema general	Objetivo general	Categoría 1 problema:				
		Sub categorías	Indicadores	Item	Escala	Nivel
¿De qué manera se puede disminuir y evitar la rotación constante de colaboradores en la Compañía Sawa SAC, Lima 2020?	Mejorar la selección y contratación de personal para minimizar la rotación laboral de los colaboradores en la empresa Compañía Sawa S.A.C., Lima 2020.	Perfil profesional	1. Talento			
			2. Competitividad			
			3. Efectividad			
		Evaluación	4. Productividad			
			5. Experiencia			
		Fidelización laboral	6. Confidencialidad			
			7. Profesional			
			8. Innovación			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Categoría 2 solución:				
¿Cómo es la gestión humana de los colaboradores en la Compañía Sawa SAC, Lima 2020?	Analizar la rotación laboral de los colaboradores en la empresa Compañía Sawa S.A.C., Lima 2020.	Categorías emergentes				
		1. Candidatos				
¿Cuáles son las circunstancias de mayor incidencia en la rotación de los colaboradores en la Compañía Sawa SAC, Lima 2020?	Demostrar los factores de mayor incidencia en la rotación laboral de los colaboradores en la empresa Compañía Sawa SAC, Lima 2020	2. Requisitos				
Tipo, nivel y método		Población, muestra y unidad informante		Técnicas e instrumentos		Procedimiento y análisis de datos

Sintagma: Holístico Tipo: Proyectiva Nivel: Comprensiva Método: Inductivo y deductivo	Población: 45 Muestra: 45 Unidad informante: 3	Técnicas: Entrevista Instrumentos: Cuestionario	Procedimiento: Análisis de datos: análisis documentario, atlas ti y triangulación mista
--	--	---	---

Anexo 2: Evidencias de la propuesta

Una vez identificado el problema a profundidad y analizado las diferentes alternativas de solución para minimizar la rotación del personal e incrementar la fidelización del equipo de trabajo se desarrolló las alternativas de mejora para el desempeño de los colaboradores y de esta manera se obtendrá la automatización de la gestión del talento humano.

4. PROPUESTA ECONÓMICA

Precio de licencia del Software US \$	22,450.00
Descuento	5,000.00
Valor de Venta Neto US \$	17,450.00
Precio de Venta en US \$ (incluido I.G.V.)	21,491.00

Las Condiciones de pago serían las siguientes:

30% de inicial más I.G.V., a la aceptación de la factura es decir US	\$5,235.00
Saldo en cuatro letras más I.G.V., a 30, 60 ,90 y 120 días, c/u de US después de la firma del contrato.	\$3,053.75

Este precio Incluye:

- Licencia para **diez usuarios y una empresa.**
- Módulos de Contabilidad, Tesorería, Cuentas por Cobrar, Cuentas por Pagar, Facturación, Almacenes, Compras, Importaciones, Proyectos y Planillas.
- Migración de tablas y maestros de Ítems, Clientes y Proveedores.
- Módulo de facturación electrónica el cual se conecta a la Sunat a través del facturador proporcionado por la Sunat.
- *El módulo de proyectos incluye: Creación de Presupuestos y Costos, Análisis de los Precios Unitarios (APU), Comparación de lo Presupuestado y los Gastos Reales en formato Excel, integración con los módulos de Compras, Inventarios, Fabricación Planillas y Contabilidad, Impresión de los Presupuestos en dos formatos resumido y al detalle incluye la vista de Análisis Precios Unitarios.*
- Hasta 250 Horas de asesoría de implementación y capacitación en las oficinas del cliente.
- 3 meses de Soporte Técnico o 100 horas programador.

No Incluye:

Certificado de firma digital requisito para Facturador Sunat.

Migración de Datos del sistema anterior al Integrator ERP.

En caso de que la Sunat desactive esta solución, Integrator no será responsable de la conectividad de los comprobantes de la empresa con la Sunat.

El costo por usuario adicional es de US\$ 500.00 más I.G.V.

El costo de BD por empresa adicional es de US \$ 1,500.00 más I.G.V.

Propuesta de Compra

A continuación detallamos la cotización, la cual incorpora los productos anteriormente descritos.

Año 1	Valor
Project Managment Básico	\$4.500 USD

- + Valores exentos al impuesto de valor agregado (IVA)
- + Valores en USD
- + Duración 12 meses
- + Valor total de construcción anual de hasta 3 MUSD ACV
- + Términos del Servicio
<https://www.procore.com/legal/terms-of-service>
- + Políticas de Privacidad
<https://www.procore.com/legal/privacy>
- + Políticas de Seguridad
<https://www.procore.com/legal/security-measures>

PROCORE

9

Nota: Cotización de proveedores.

Cotización de software Nro. 03.

Accounting Dashboard Sales Purchases Adviser Reporting Payments Configuration

Customer Invoices / INV/2015/0002

EDIT CREATE Print Attachment(s) Acción 15/16

SEND LETTER SEND BY EMAIL PRINT REGISTER PAYMENT REFUND INVOICE CANCEL INVOICE DRAFT OPEN PAID

INV/201 /0002

Customer: Camptocamp
93, Press Avenue
73377 Le Bourget du Lac
France

Invoice Date: 01/01/2015
Salesperson: Demo User
Sales Team: Direct Sales

Payment Term: End of Following Month

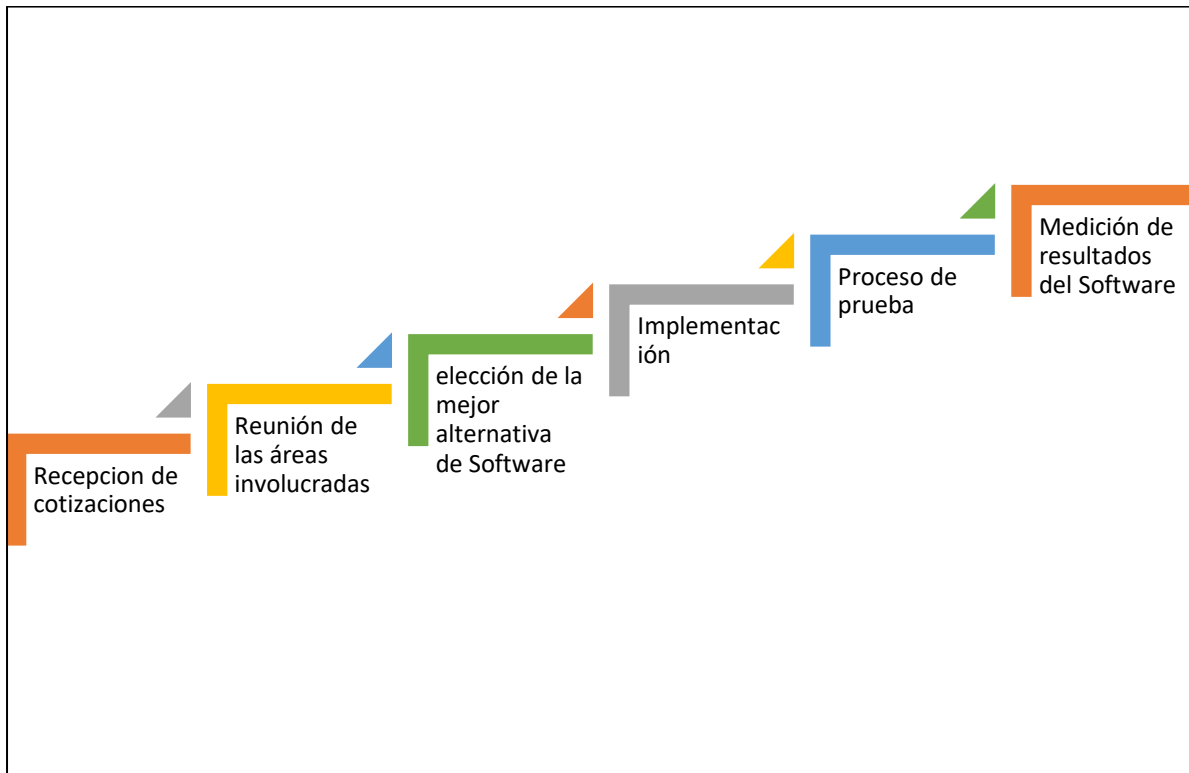
INVOICE LINES OTHER INFO

Product	Section	Description	Account	Quantity	Unit of Measure	Unit Price	Discount (%)	Taxes	Amount
[DELL15] Dell Inspiron Laptop without OS		Dell Inspiron Laptop without OS	401100 Sales Account	5.000		642.00 €	0.00		3210.00
[LIN12] Linutop		Linutop	401100 Sales Account	5.000		280.00 €	0.00		1400.00

Untaxed Amount: 4610.00 €
Tax: 0.00 €
Total: 4610.00
Amount Due: 4610.00

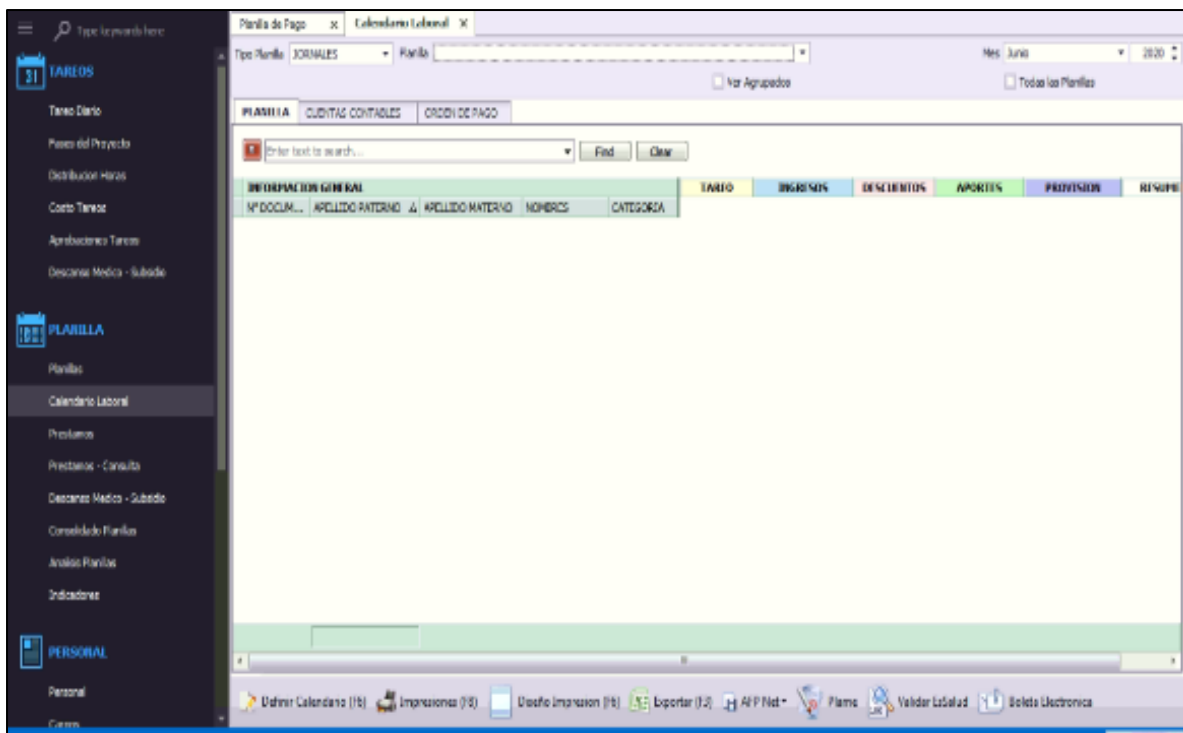
Nota: Cotización de proveedores.

Proceso de adquisición e instalación de software.



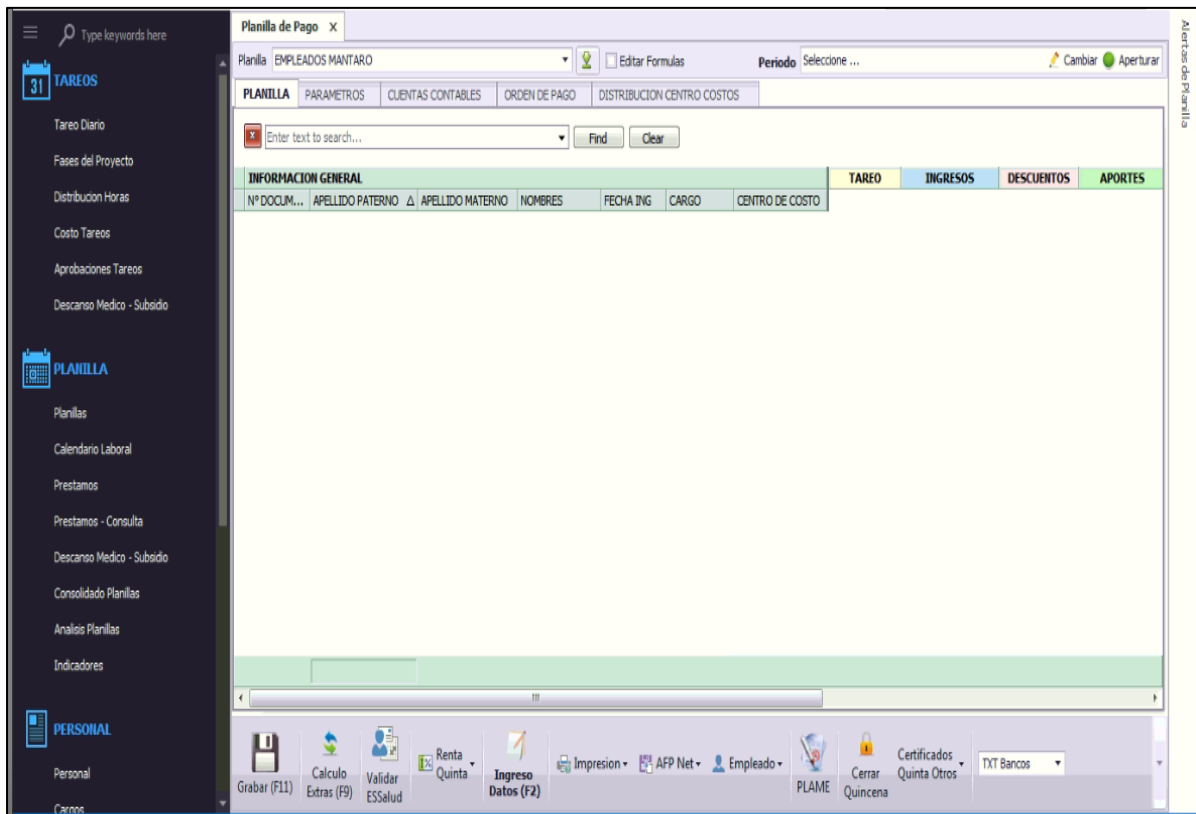
Nota: Fuente propia.

Modelo de plataforma elegido foto Nro. 1.



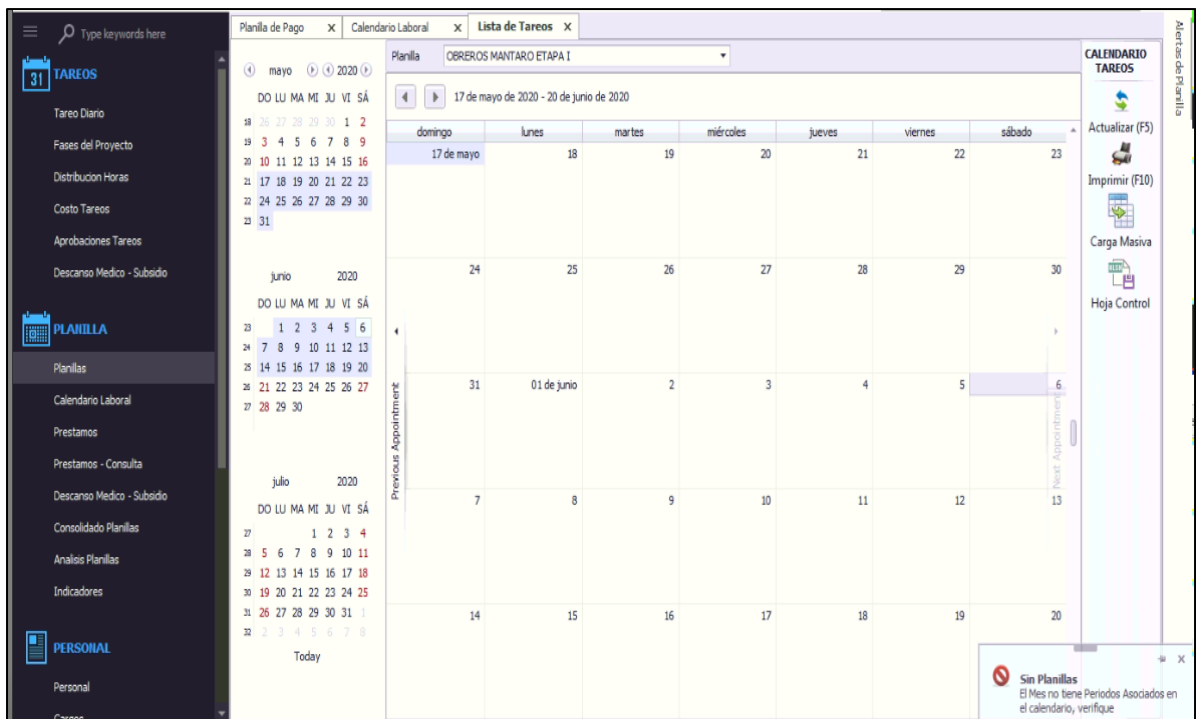
Nota. Cotización de proveedores.

Modelo de plataforma elegido foto Nro. 2.



Nota. Cotización de proveedores.

Modelo de plataforma elegido foto Nro. 3.



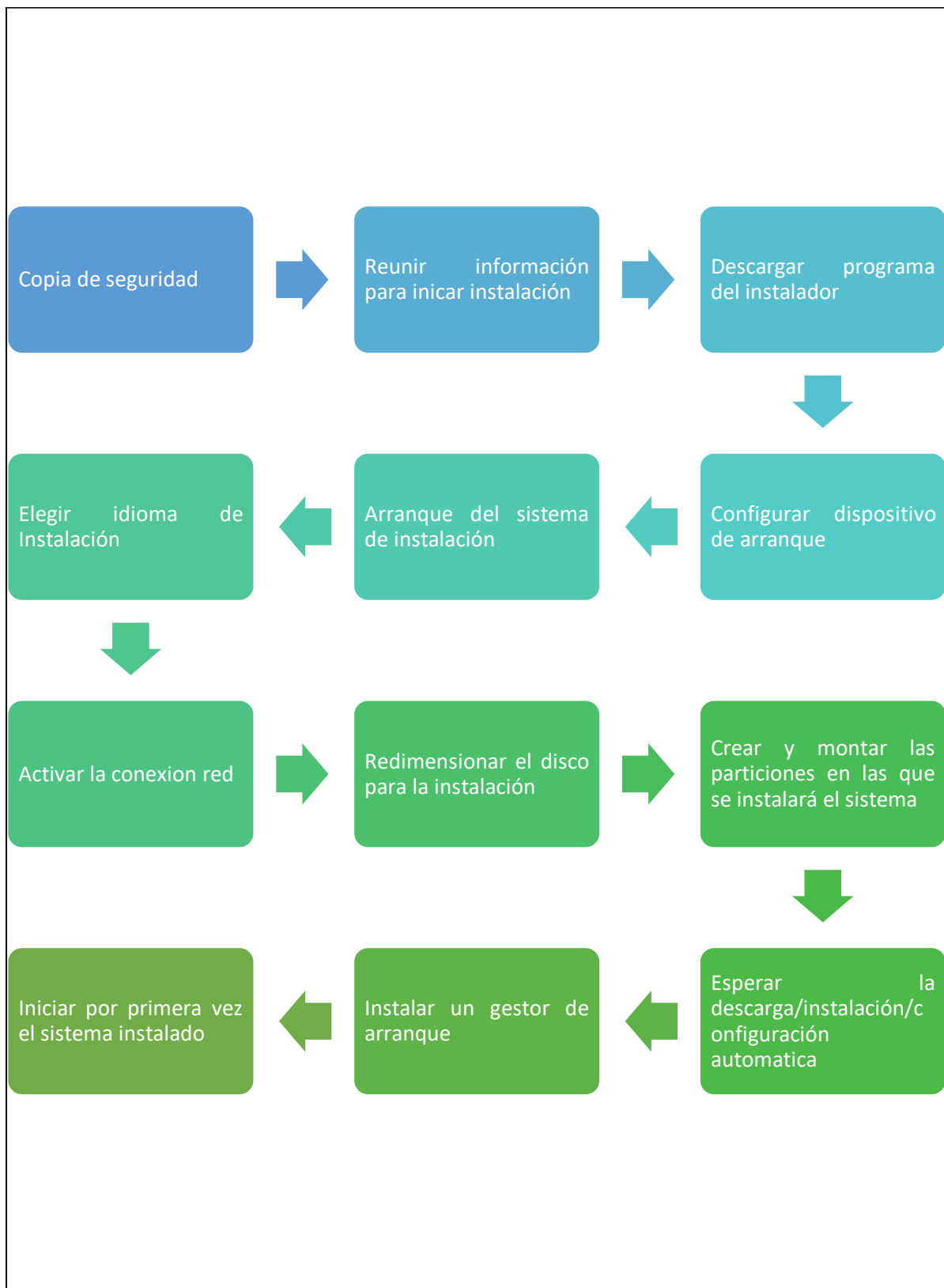
Nota. Cotización de proveedores.

Modelo de plataforma elegido foto Nro. 4.

Nº Documento	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre	Sucursal	Centro Costo	CC Soluflex	Estado	Lista Negra	Fecha de
OBROEROS MANTARO ETAPA II									
46714352	ZEVALLOS	PONGO	FRANKLIN		OBROEROS II		CESADO	<input type="checkbox"/>	12/08
46714352	ZEVALLOS	PONGO	FRANKLIN		OBROEROS II		CESADO	<input type="checkbox"/>	10/08
44824583	VILLEGAS	LEON	ISRAEL		OBROEROS II		CESADO	<input type="checkbox"/>	17/11
25315984	VASQUEZ	DEGOLLAR	LUIS OSCAR		OBROEROS II		CESADO	<input type="checkbox"/>	06/11
48256712	VALQUI	VARGAS	JOSE CARLOS		OBROEROS II		CESADO	<input type="checkbox"/>	10/11
48256712	VALQUI	VARGAS	JOSE CARLOS		OBROEROS II		CESADO	<input type="checkbox"/>	10/11
80292538	TOVAR	TELLO	ELIAS		OBROEROS II		CESADO	<input type="checkbox"/>	26/07
43589296	TORRES	MORENO	JORGE LUIS		OBROEROS II		CESADO	<input type="checkbox"/>	15/08
10522285	TERRONES	PIZANI	ADELMO		OBROEROS II		CESADO	<input type="checkbox"/>	20/07
44039347	TAPULLIMA	CASTERNOQUE	ISAI		OBROEROS II		CESADO	<input type="checkbox"/>	12/07
41874941	TALENAS	CORREA	NILTHON JOHN		OBROEROS II		CESADO	<input type="checkbox"/>	01/07
41874941	TALENAS	CORREA	NILTHON JOHN		OBROEROS II		CESADO	<input type="checkbox"/>	04/07
77014548	SANTAMARIA	CORONADO	MANUEL ALEXI		OBROEROS II		CESADO	<input type="checkbox"/>	26/07
77014548	SANTAMARIA	CORONADO	MANUEL ALEXI		OBROEROS II		CESADO	<input type="checkbox"/>	12/08
77014548	SANTAMARIA	CORONADO	MANUEL ALEXI		OBROEROS II		CESADO	<input type="checkbox"/>	26/07
77014548	SANTAMARIA	CORONADO	MANUEL ALEXI		OBROEROS II		CESADO	<input type="checkbox"/>	26/07
42152221	SAMANIEGO	CORONEL	MIGUEL ANGEL		OBROEROS II		CESADO	<input type="checkbox"/>	20/07
40718966	RUIZ	PINEDO	MALTO		OBROEROS II		CESADO	<input type="checkbox"/>	03/08
40718966	RUIZ	PINEDO	MALTO		OBROEROS II		CESADO	<input type="checkbox"/>	08/07
40718966	RUIZ	PINEDO	MALTO		OBROEROS II		CESADO	<input type="checkbox"/>	08/07

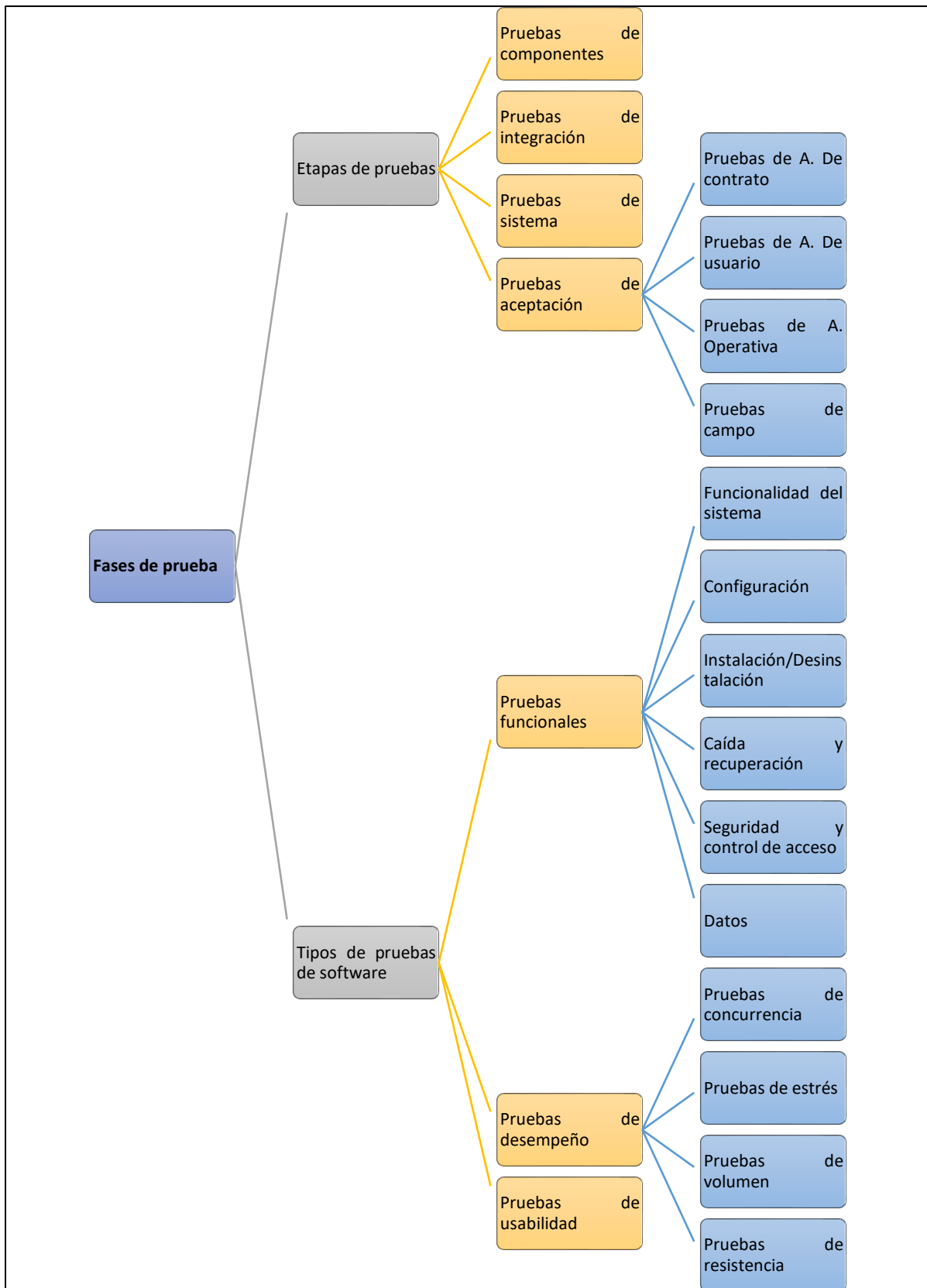
Nota: Cotización de proveedores.

Instalación correctiva de software.



Nota: Suministrado por el proveedor.

Fases de prueba de software.



Nota: Suministrado por el proveedor.

Horario de atención del proveedor.



Lima -Perú

Soporte en español

Chat en vivo y correo electrónico
Lunes a viernes 8AM - 6PM
(CST - Hora estándar central)

Soporte en inglés (USA)

Chat en vivo y correo electrónico
Lunes a jueves, 24 horas
Viernes, 2AM - 11PM (CST)
Sábado, 9AM - 8PM (CST)
Domingo, 9AM - 2AM (CST)

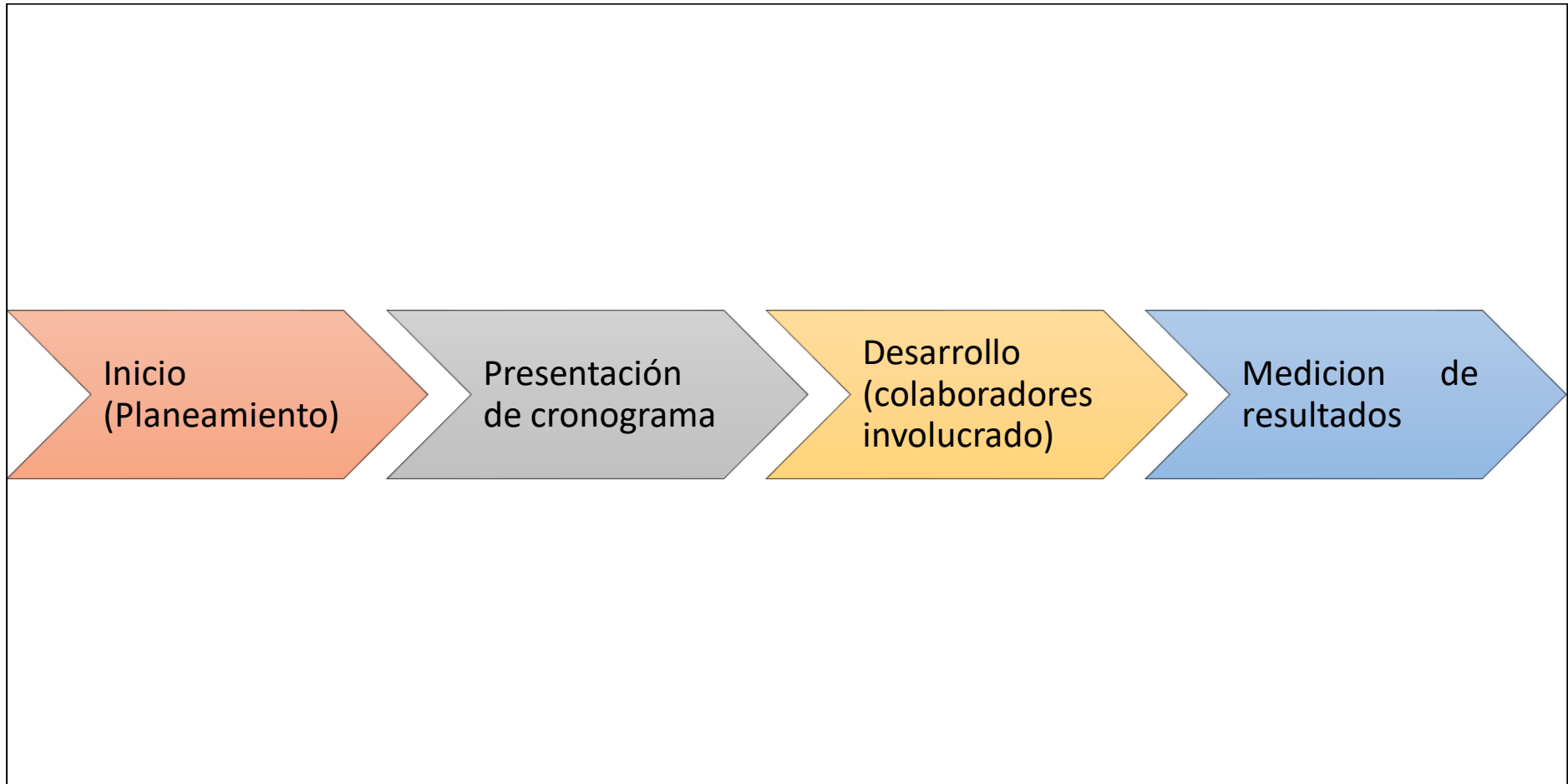
Teléfono (Inglés)
Lunes y jueves, cerrado 2AM - 5AM (CST)
Viernes, 2AM - 11PM (CST)
Sábado, 9AM - 8PM (CST)
Domingo, 9AM - 2AM (CST)

Chat en vivo | Correo electrónico | Teléfono

EE. UU.: +1 833-277-6267 (toll-free)
sosporte@procore.com

Nota: Suministrado por el proveedor.

Proceso de capacitación.



Nota: Fuente propia.

Cronograma de capacitaciones brindadas por el proveedor.

Capacitaciones Recursos Humanos para el uso adecuado del Software			
Nro. Cap.	Fechas	Horario	
		H. Inicio	H. final
1	11/3/2020	8:00:00 AM	12:00:00 PM
2	11/5/2020	2:00:00 PM	6:00:00 PM
3	11/10/2020	8:00:00 AM	12:00:00 PM
4	11/12/2020	2:00:00 PM	6:00:00 PM
5	11/17/2020	8:00:00 AM	12:00:00 PM
6	11/19/2020	2:00:00 PM	6:00:00 PM
7	11/24/2020	8:00:00 AM	12:00:00 PM
8	11/26/2020	2:00:00 PM	6:00:00 PM
9	12/1/2020	8:00:00 AM	12:00:00 PM
10	12/3/2020	2:00:00 PM	6:00:00 PM
11	12/8/2020	8:00:00 AM	12:00:00 PM
12	12/10/2020	2:00:00 PM	6:00:00 PM
13	12/15/2020	8:00:00 AM	12:00:00 PM
14	12/22/2020	10:00:00AM	11:00:00 AM
15	12/29/2020	4:00:00 PM	5:00:00 PM
16	1/5/2021	10:00:00AM	11:00:00 AM
17	12/31/2020	4:00:00 PM	5:00:00 PM
18	1/19/2021	10:00:00AM	11:00:00 AM
19	1/26/2021	4:00:00 PM	5:00:00 PM

Nota: Fuente propia.

Creado para Integrarse con todo

Procore está diseñado para integrarse con otras plataformas para que no tengas que hacer malabares entre múltiples aplicaciones mientras trabajas en un proyecto. Todo está en un solo lugar, accesible desde cualquier lugar, con capacidad infinita para conectarse.

Abierto a infinitas posibilidades
Expanda la funcionalidad de su cuenta Procore desarrollando nuevas aplicaciones y conexiones personalizadas.

A continuación se detallan algunos de los muchos tipos de integraciones disponibles:

- + Contabilidad
- + Análisis
- + Ofertas y estimaciones
- + BIM
- + Inteligencia de negocios
- + CRM
- + Gestión de documentos
- + Drones
- + Comunicaciones de campo
- + Productividad de campo
- + IT
- + Legal y cumplimiento
- + Foto y video
- + Documentación de progreso
- + Proyecto de salud
- + Calidad y seguridad
- + Programación
- + Cámaras del sitio

Destacados del Marketplace



PROCORE

App Marketplace

Buscando una integración?
Procore es la solución que contiene la mayor versatilidad de integraciones en el mercado, que ya han sido desarrolladas por Procore, desarrolladores, nuestros partners y nuestros clientes. Visite App Marketplace en marketplace.procore.com

Programa de Partners

Procore cuenta con Partners de integración y de valor agregado especializados en todas las áreas relacionadas con la tecnología y el software de construcción. Obtenga más información sobre las oportunidades de asociación en <https://www.procore.com/partners>

Construir Apps en la plataforma Procore

Con la API abierta de Procore se puede utilizar para desarrollar software y conexiones además de conectarse con los productos existentes de Procore.

Con Procore puedes:

- + Crear aplicaciones e integraciones personalizadas
- + Integrarse con otras soluciones líderes en la industria
- + Extraer datos de forma fácil
- + Utilizar Procore como su sistema único de registro, entre múltiples sistemas.

Nuestra misión es conectar a todos en la construcción en una plataforma global.

“En resumen, creamos software que ayuda a construir el mundo.”

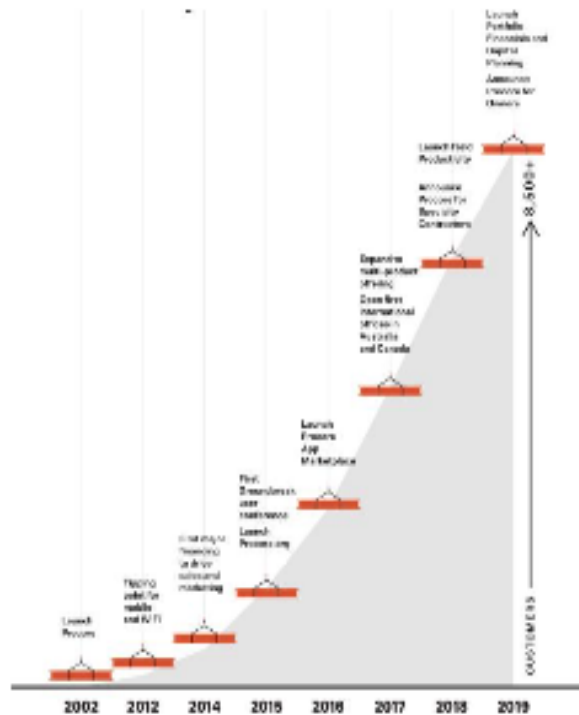
Somos un proveedor software de gestión de la construcción y estamos ayudando a transformar una de las industrias más antiguas, más grandes y menos digitalizadas del mundo.

Nos enfocamos exclusivamente en la construcción, conectando y capacitando a las partes interesadas como propietarios, inmobiliarias, contratistas generales, contratistas especializados, subcontratistas, arquitectos e ingenieros, para colaborar desde cualquier lugar, en cualquier dispositivo, a cualquier hora.

Nuestra plataforma fue construida con el usuario y la movilidad en mente, permitiendo el fácil uso para cualquier persona y el acceso fácil desde el teléfono móvil, Tablet, o Computador. permitiendo el acceso en tiempo real a la información crítica del proyecto, simplificando los flujos de trabajo complejos y facilitando una comunicación fluida entre las partes interesadas brinda la capacidad de servir como el sistema de registro único.

La adopción de nuestra plataforma ayuda a los clientes a aumentar:

- + Productividad
- + Eficiencia
- + Cumplimiento
- + Reducir el retrabajo
- + Reducir demoras
- + Mejorar la seguridad
- + Mejorar la transparencia
- + Mejorar el control financiero
- + Aumentar las utilidades

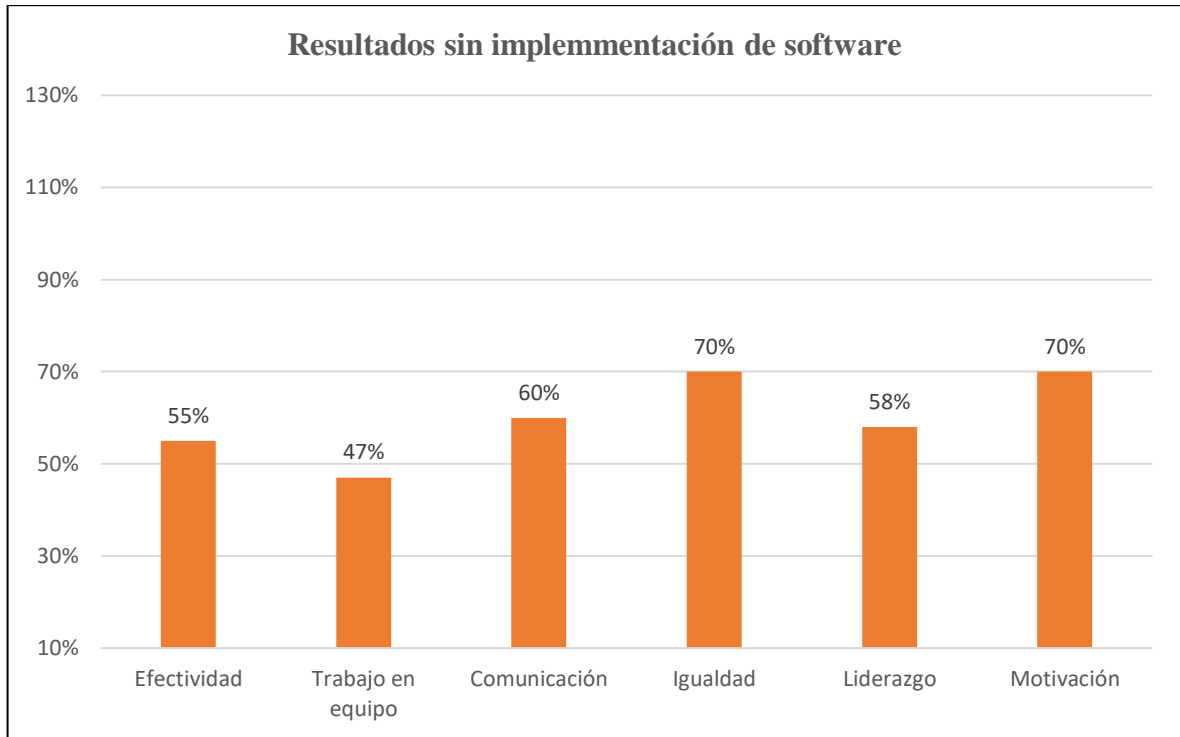


PROCORE

3

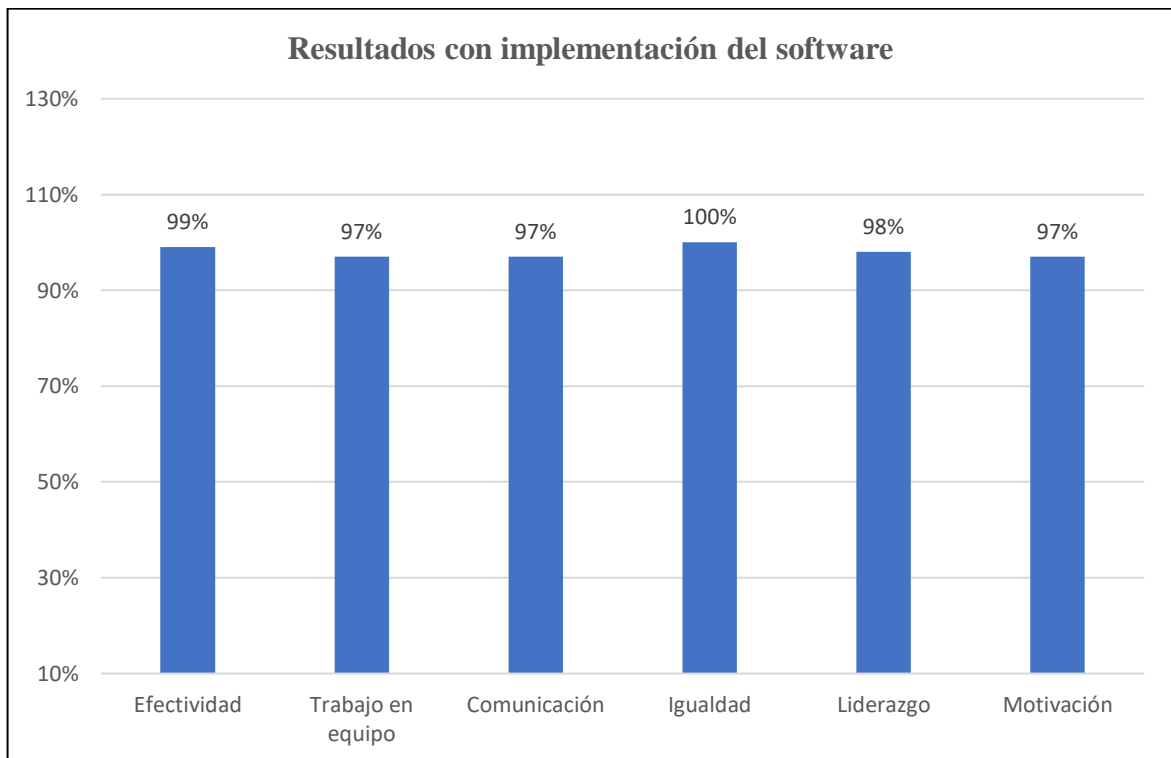
Nota: Suministrado por el proveedor.

Resultados sin implementación de software.



Nota: Fuente propia.

Resultados con implementación de software.



Nota: Fuente propia.

Oferta laboral Bumeran para el área de proyectos

Gerente de Proyecto

En **S&L**, promovemos y garantizamos el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través del servicio de Tecnología de Información, que brindamos. Te invitamos a formar parte de nuestro equipo de trabajo como: **Gerente de Proyecto**

Requisitos:

- Deseable post-grado (maestría y/o doctorado) en áreas de economía, ciencias, ingeniería, ciencias sociales o afines.
- Profesional Titulado y/o Bachiller en Ciencias Sociales y/o Económicas y/o Ingeniería y afines.
- Experiencia mínima de 10 años, relacionada con el desarrollo de iniciativas y/o proyectos y/o servicios de consultoría empresarial.

Funciones:

- Diagnosticar problemas o aspectos que pueden ser optimizados.
- Definir las soluciones y mejoras que deben realizarse.
- Establecer metas.
- Trazar soluciones para alcanzar los resultados.

Beneficios:

- Pertenecer a una empresa Multinacional
- Planilla con todos los beneficios de ley.
- Grato ambiente de trabajo.

Actualizar sueldo en Mi CV

Postularme

El contenido de este aviso es propiedad del anunciante. Los requisitos de la posición son definidos y administrados por el anunciante sin que sea responsable por ello.

Nota: Plataforma Bumeran

Oferta laboral LinkedIn para el área de proyectos

Project Manager Senior
Azer Consultores En Rr.Hh • La Libertad, PE
Publicado: hace 4 semanas • Sé de los primeros 25 solicitantes

Project Manager Senior

Para importante empresa regional, nos encontramos en la búsqueda de un Project Manager Sr. para sus operaciones en la ciudad de Lima, Perú.

Buscamos un profesional con estudios formales inherentes a Tecnología de la Información, Seguridad Informática y Project Management (excluyente), con experiencia comprobable en la gestión y seguimiento de proyectos de tecnología de la información.

Objetivo del puesto: lograr que los proyectos se desarrollen dentro de los alcances, costos y calidad establecidos y en los plazos previstos, actuando en forma proactiva para evitar desvíos.

Entre Sus Responsabilidades Se Encuentra

- Determinar recursos necesarios para el desarrollo de cada proyecto.
- Definir presupuesto y el mejor rendimiento
- Liderar el equipo de trabajo
- Establecer un plan, controlar progreso y efectuar seguimiento.
- Gestionar los grupos de trabajo a su cargo, motivando a sus integrantes, cuidando su adecuada capacitación y resolviendo conflictos.
- Colaborar con el/los analistas en la interpretación y comprensión de las necesidades.
- Participar en el diseño de soluciones asociadas a los requerimientos del cliente .
- Elaboración y revisión de documentos para Matriz de Escalamiento.
- Elaborar informes de avance del proyecto, tomando decisiones correctivas o proponiendo soluciones alternativas a la gerencia.
- Asegurar la implementación de productos o servicios de acuerdo al alcance acordado para lograr la satisfacción del cliente.
- Involucrar a los usuarios o clientes cuando haga falta, negociando compromisos con los mismos o con otros grupos o personas involucradas.
- Asegurar la comunicación a todos los niveles (visibilidad al equipo y avance al cliente).
- Preparación de indicadores e informes semanales, mensuales y anuales.

Se ofrece: Muy buenas condiciones de contratación y posibilidades de desarrollo profesional, dentro de una cultura organizacional que valora y

Nivel de experiencia
Algo de responsabilidad

Sector
Servicios y tecnologías de la información ,
Recursos humanos ,
Consultoría de estrategia y operaciones

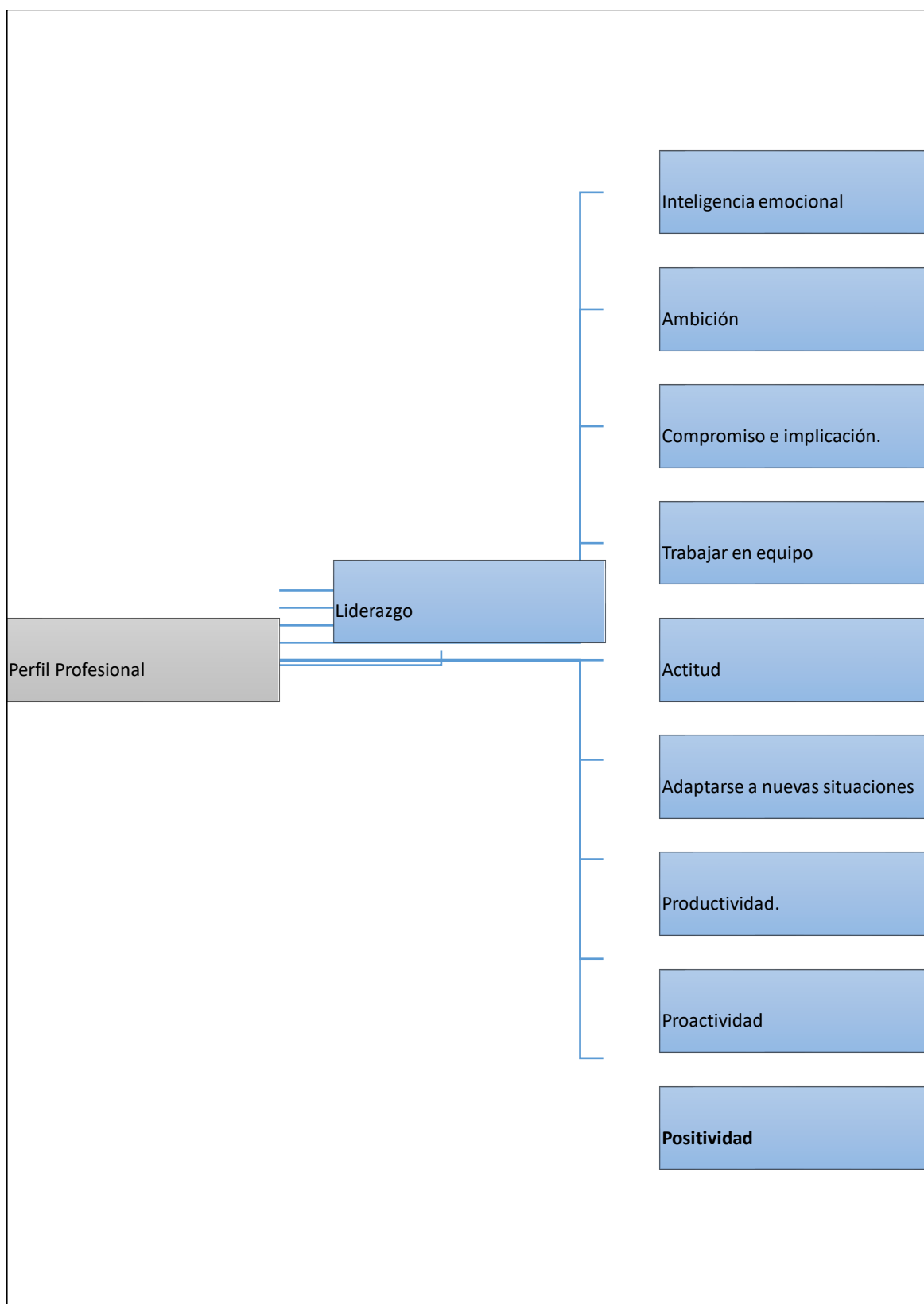
Tipo de empleo
Jornada completa

Funciones laborales
Gestión de proyectos ,
Tecnología de la información

Guardar **Solicitar**

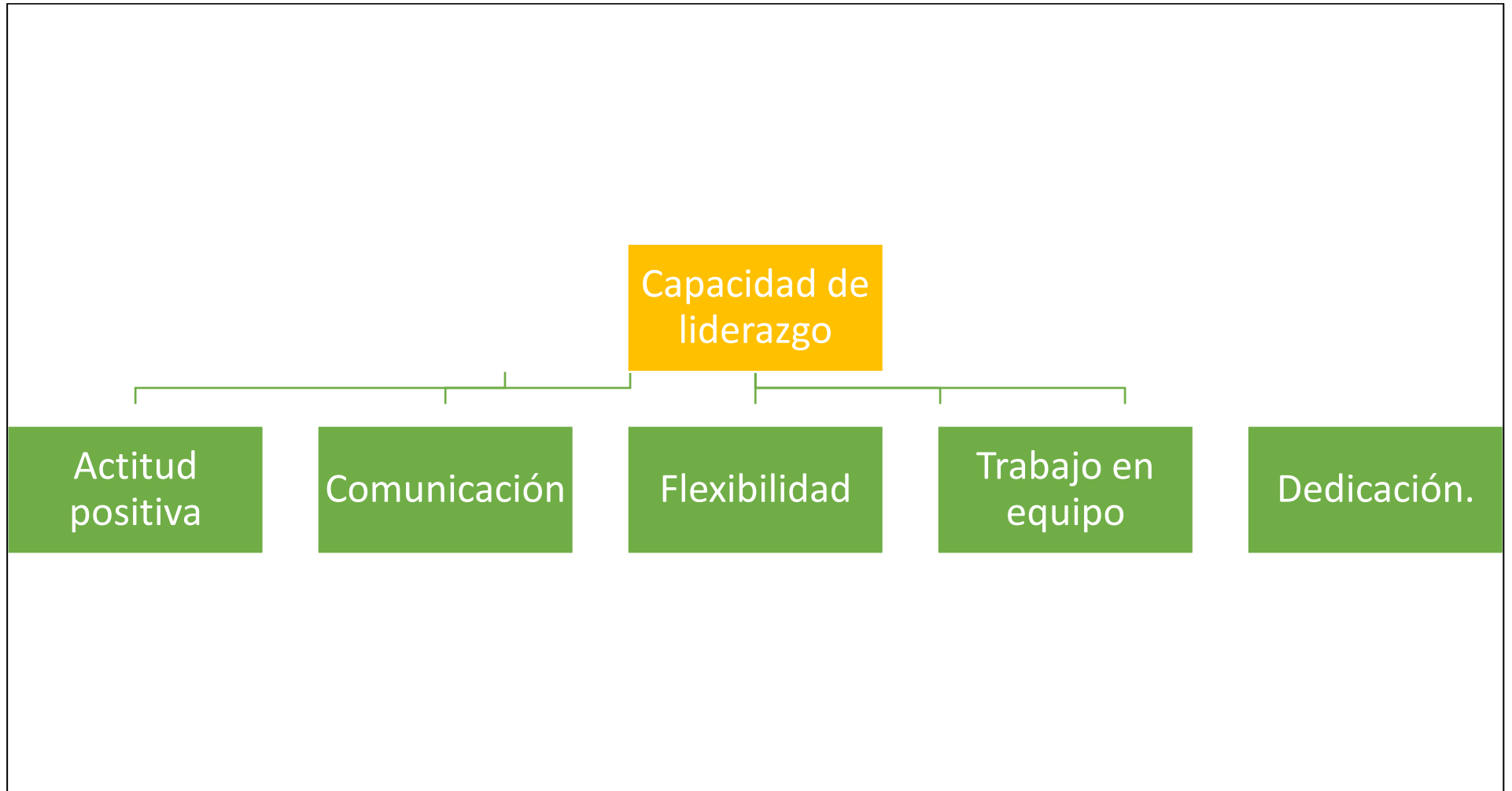
Nota: Plataforma LinkedIn

Puntos más importantes del Perfil profesional.



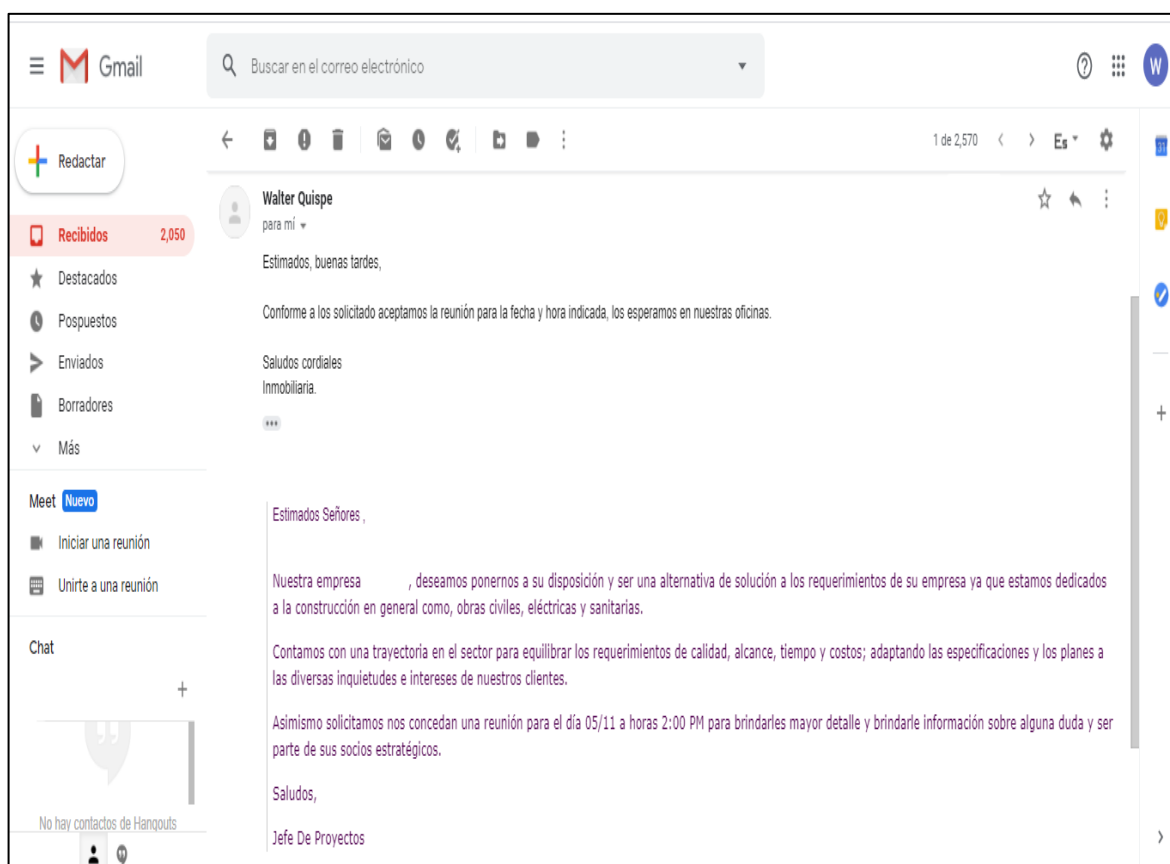
Nota: Fuente propia.

Perfil profesional de la jefatura de Proyectos.



Nota: Fuente propia.

Modelo de correos de solicitud de reuniones empresariales.



Nota: Fuente propia.

Cronograma de reuniones con Inmobiliarias.

Cronograma de reuniones Nov-2020		
Empresas	Fechas	Hora
Empresa A	3/11/2020	14:00
Empresa B	5/11/2020	14:00
Empresa C	10/11/2020	14:00
Empresa D	12/11/2020	14:00
Empresa E	17/11/2020	14:00
Empresa F	19/11/2020	14:00
Empresa G	24/11/2020	14:00
Empresa H	26/11/202	14:00

Nota: Fuente propia

Modelo de volante de ruedas de negocio.

20 AÑOS
EXCON
XX EXPOSICIÓN INTERNACIONAL DE
INNOVACIONES DE LA CONSTRUCCIÓN

20 DE ROTUNDO
AÑOS ÉXITO

▶ **DEL 13 AL 17 DE SETIEMBRE**
CENTRO DE EXPOSICIONES JOCKEY
HIPÓDROMO DE MONTEERRICO
LIMA-PERÚ

Nota: Excon



15

RUEDA DE NEGOCIOS

SECTOR CONSTRUCCIÓN | RETAIL



- **LUGAR**
Oficinas Corporativas
Surquillo
- **HORA**
10 : 00 a.m.
- **CUPOS LIMITADOS ***
- **INSCRIPCIONES**
Angie Aguado P.
eventos3@camaraperuchile.org
Tlf. : 421 5565 | 325 8703

La Cámara de Comercio Peruano Chilena realiza este evento con el objetivo de que las empresas socias y amigas de la institución, puedan presentar sus productos y / o servicios a **SAGA FALABELLA**, mediante una Rueda de Negocios con el propósito de lograr sinergias comerciales a mediano y largo plazo.

www.camaraperuchile.org

CÁMARA DE COMERCIO
PERUANO - CHILENA 

Nota: Cámara de Comercio Peruano- Chileno

FORO & RUEDA DE NEGOCIOS PERÚ - TURQUÍA



Hora:
09:00 am a 06:00 pm

Seminario: Salón Carlos Ferreyros
Rueda de Negocios: Salón Samuel Gleiser
Av. Giuseppe Garibaldi 396, Jesús María

DIRIGIDO A:

- Empresas importadoras, distribuidoras, empresas de construcción.
- Empresas de alimentos, empresas ferreteras, homecenters y tiendas de ventas de herramientas.

PRODUCTO Y SERVICIOS A EXHIBIR:

- **Herramientas:** Portaherramientas para roscado, ranurado, tronzado, fresado y de precisión. Tornillos, tuercas y sujetadores especiales.
- **Máquinas & Tecnología de aire:** compresores de aire, productos metálicos, secadores de aire comprimido refrigerado, máquinas con extracción de aire frío, generadores de oxígeno,
- **Productos para la industria de construcción:** tuberías, sierras, sierras circulares, máquinas de tubos, productos de hierro forjado,
- **Envases industriales:** tapones, frascos, recipientes (PET, HDPE, COEX, PP) para la industria alimentaria, química, agroquímica, farmacéutica y cosmética.
- **Varios:** Limpiadores químicos industriales, cilindros hidráulicos, artículos y decoración para el hogar, secadores de ropa, tablas de planchar, sillas de camping, calzado de cuero, sistemas de radar aéreo y equipos de aviación, equipos mobiliarios para niños, equipos fitness, sistemas de refrigeración para la seguridad alimentaria y humana.

INGRESO LIBRE | Previa inscripción al evento:

[Seminario](#)

[Rueda de Negocios](#)

[Ver Programa](#)

Informes:
T. (511) 219 1779
misiones2@camaralima.org.pe

Organizan:

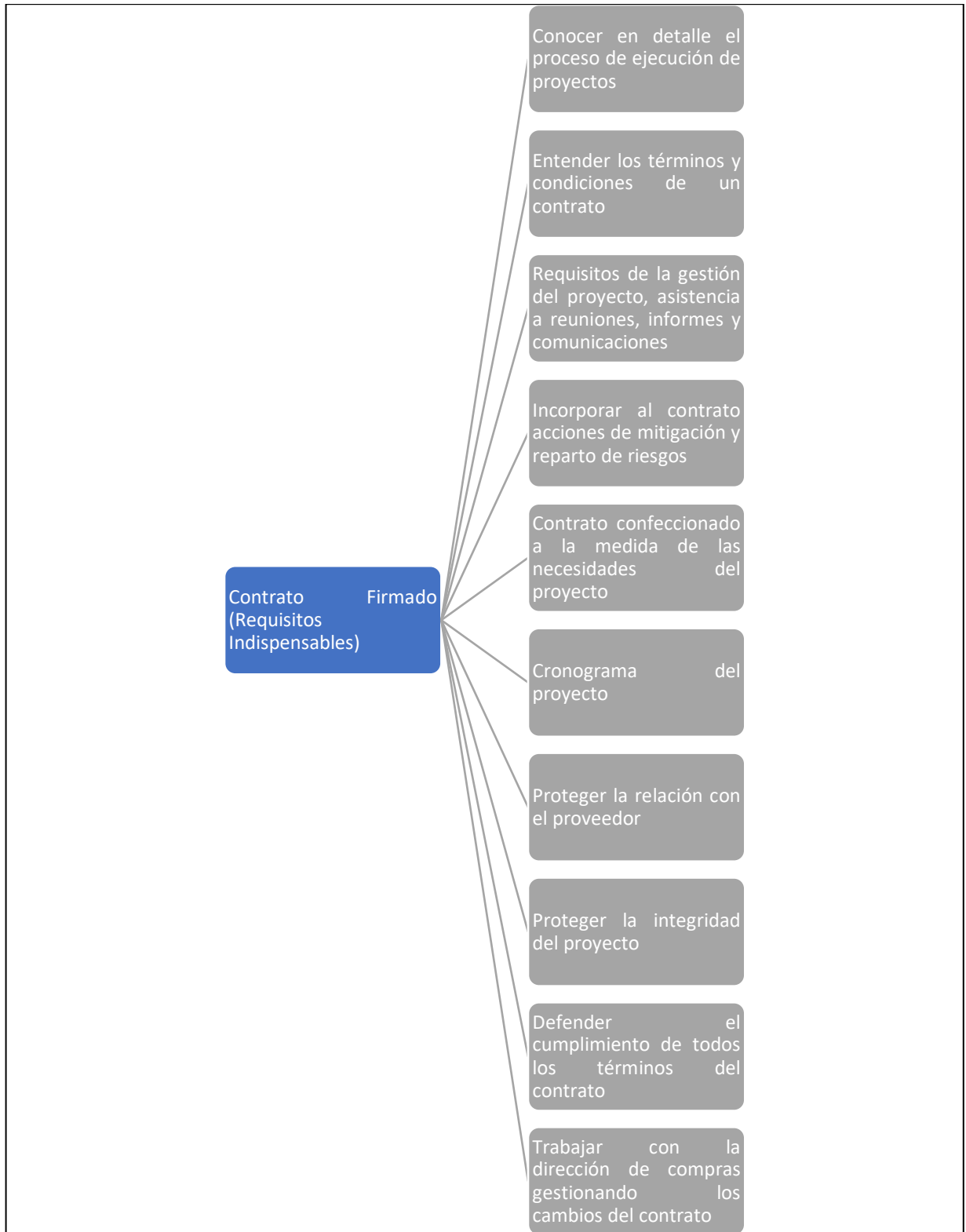


Cronograma de ruedas de negocios.

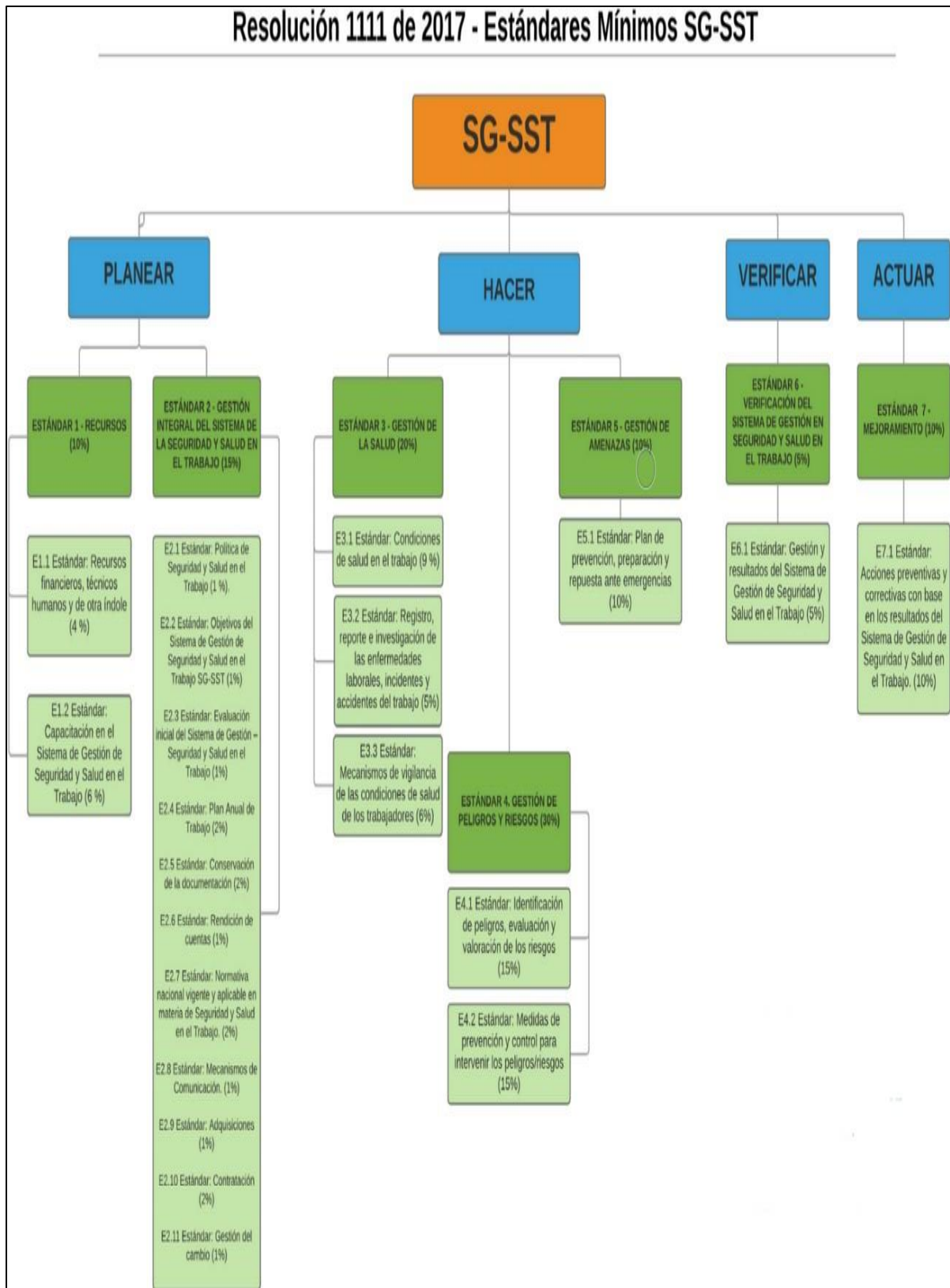
Cronograma de ruedas de negocios Nov-2020		
Empresas	Fechas	Hora
Rueda de negocio A	1/9/2020	16:00
Rueda de negocio B	3/9/2020	16:00
Rueda de negocio C	8/9/2020	16:00
Rueda de negocio D	10/9/2020	16:00
Rueda de negocio E	15/9/2020	16:00
Rueda de negocio F	17/9/2020	16:00
Rueda de negocio G	22/9/2020	16:00
Rueda de negocio H	24/9/2020	16:00
Rueda de negocio I	29/9/2020	16:00

Nota: Fuente propia.

Clausulas más importantes de un contrato comercial.

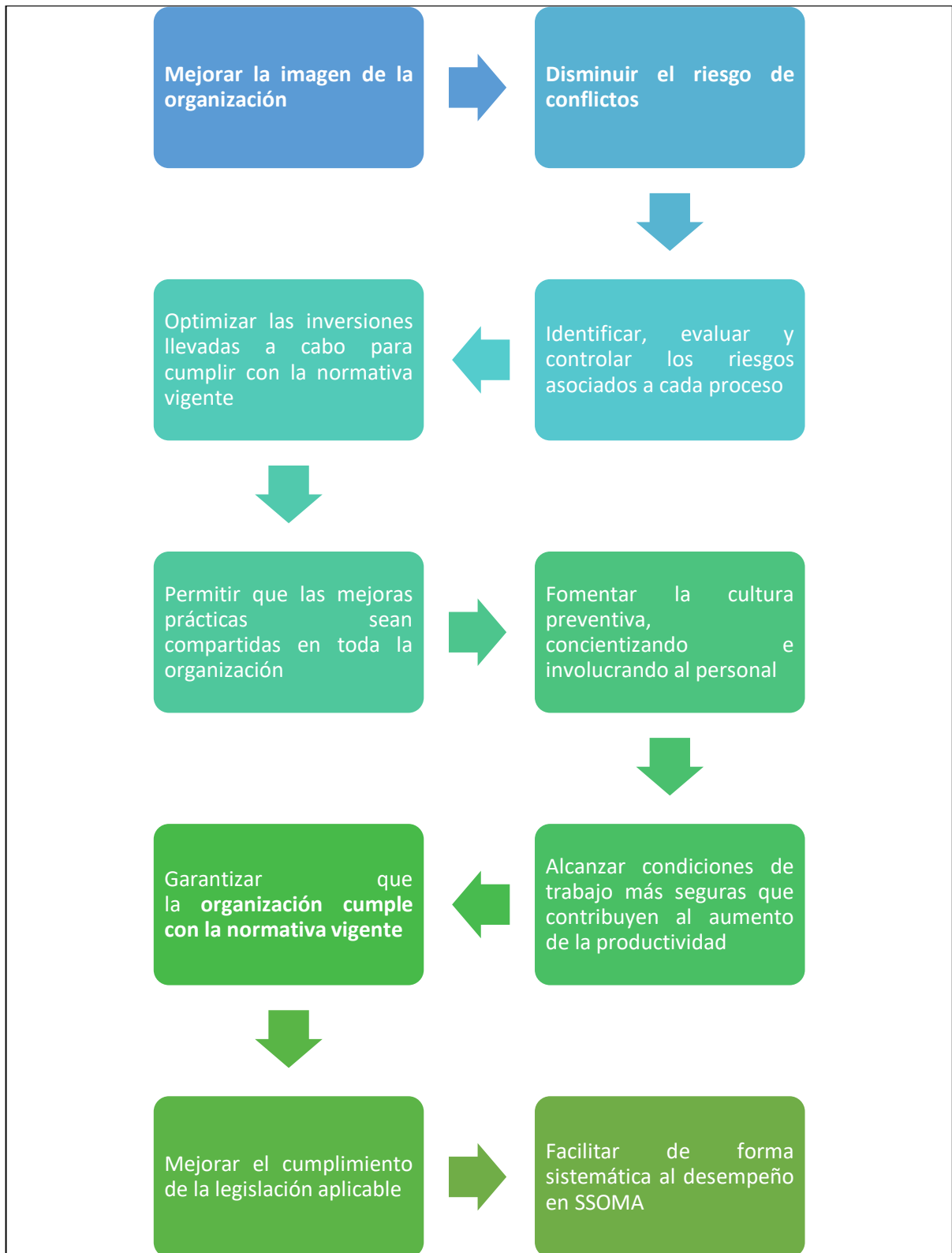


Nota: Fuente propia.



Nota: Ministerio de Trabajo.


Resultados que se obtendrá con el equipo SSOMA.



Nota: Fuente propia.

Oferta laboral en Bumerán para el área de SSOMA

Jefe e SSOMA - Sector Construcción Civil

Confidencial 

Importante empresa del Sector Construcción Civil, se encuentra en la búsqueda de: Jefe SSOMA.

Objetivo del puesto:

Planificar, organizar y coordinar programas y actividades proactivas y preventivas, supervisando su despliegue, en el nivel de la obra, en los diversos campos de seguridad, salud ocupacional, social, calidad y medio ambiente tales como inspecciones y auditorias. Asesorar en la identificación y control de actos subestándares y condiciones peligrosas, verificando las condiciones de trabajo, actualizando el plan de respuestas frente a emergencias, prácticas de evacuación, medición de condiciones ambientales, disponibilidad equipos de protección personal y del laboratorio entre otros

Requisitos:

- o Título profesional de Ingeniero Ambiental, Ingeniero de Seguridad e Higiene Industrial, Ingeniero Industrial o carreras afines, colegiado y habilitado. Gestión ERP
- o Master en Gestión de Medioambiente, Seguridad o posgrados similares.
- o Idiomas: Español.
- o Conocimientos técnicos: sistemas integrados de gestión, gestión de calidad de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente o similares (mínimo 40 h.)
- o >7 años, de ellos 3 en puestos similares en el sector de la construcción de carreteras o afines.

[Denunciar este aviso](#)

Actualizar sueldo en Mi CV

[Postularme](#)

Hace 4 días

Cercado De Lima, Lima, Peru

Full-time

No especificado

Ingeniería Industrial

El contenido de este aviso es propiedad del anunciante. Los requisitos de la posición son definidos y administrados por el anunciante sin que sea responsable por ello.

Nota: Plataforma Bumeran.

Oferta laboral LinkedIn para el área de SSOMA.

The image shows a LinkedIn job posting interface. At the top, there is a navigation bar with the LinkedIn logo, a search bar, and icons for 'Inicio', 'Mi red', 'Empleos', 'Mensajes', and 'Notificaciones'. The job title is 'jefe de seguridad ssoma - para obra' by 'MAESC SAC • Lurigancho, PE'. It was published 'hace 2 días' and is one of the first 25 applicants. There are 'Guardar' and 'Solicitar' buttons. The job description is as follows:

Empresa del Sector Construcción requiere con URGENCIA: 01 Ingeniero de seguridad para el Puesto de "Jefe de Seguridad de Obra" 1 Principales

Funciones:

- Gestionar el SGSST de la organización y supervisar su cumplimiento.
- Administrar el Plan del SGSST
- Implementar y controlar la puesta en marcha del plan de vigilancia, prevención y control de covid en Obra
- Efectuar y reportar las estadísticas de Seguridad de la empresa
- Efectuar Programas de Capacitación en SSOMA para trabajadores.
- Coordinar la realización de los exámenes médicos pre ocupacional, ocupacional y de retiro de todo el personal de la organización y de Proyectos.
- Realizar reuniones para analizar y evaluar el avance de objetivos establecidos en el plan anual.
- Elaborar y presentar a Gerencia General los reportes de los accidentes, accidentes mortales, informes de investigación y medidas correctivas.
- Propiciar la participación activa de los trabajadores y la formación de los mismos.
- Revisar y Aprobar el Mapa de Riesgos.
- Programar los simulacros a la empresa.
- Realizar inspecciones de Seguridad en oficina y en proyectos
- Entre otras funciones.

2 Perfil de Postulante:

- Ingeniero Titulado y Colegiado.
- Diplomado, Cursos de especialización relacionado a SSOMA (Deseable).
- Conocimiento de Normas.
- Experiencia mínima: 05 Años.
- Brevete A1 (Deseable).
- Experiencia en Puestos Similares

3 Del Proceso de Selección:

- Recepción de Postulantes: hasta el 08 de Junio
- Entrevistas: 09,10 de Junio.
- F. Inicio: 11 de Junio.

On the right side, there are filters: Nivel de experiencia (Director), Sector (Construcción), Tipo de empleo (Jornada completa), and Funciones laborales (Gestión, Manufactura). At the bottom, there is a 'Ver menos' button.

Nota: Plataforma LinkedIn.

Puntos mas importantes del equipo de trabajo.



Nota: Fuente propia

Programa de capacitación del área SSOMA.

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN CRONOGRAMA DE CHARLAR DE 5 MINUTOS		
EMPRESA:		FECHA:
OBRA: " "		
FECHA	TEMA	EXPOSITOR
01-12-2020 al 06-12-2020	Atención a las lesiones pequeñas	CHARLA GENERAL (AREA DE SEGURIDAD)
	Aprovechemos las fortalezas de todos	CHARLA GENERAL (AREA DE SEGURIDAD)
	Principios Generales para Trabajar en Alturas	CHARLA GENERAL (AREA DE SEGURIDAD)
	Contar con lo inesperado	CHARLA GENERAL (AREA DE SEGURIDAD)
	Ganar unos minutos y perder unas horas	CHARLA GENERAL (AREA DE SEGURIDAD)
	Cuidado de las Manos	CHARLA GENERAL (AREA DE SEGURIDAD)
07-12-2020 al 13-12-2020	El Cuerpo una maquina perfecta	CHARLA GENERAL (AREA DE SEGURIDAD)
	Aislemos el área de trabajo para evitar accidentes	CHARLA GENERAL (AREA DE SEGURIDAD)
	El reflejo de nosotros	CHARLA GENERAL (AREA DE SEGURIDAD)
	El riesgo de impacto	CHARLA GENERAL (AREA DE SEGURIDAD)
	Mente clara para trabajar en alturas	CHARLA GENERAL (AREA DE SEGURIDAD)
	La Motivación	CHARLA GENERAL (AREA DE SEGURIDAD)
4-12-2020 al 20-12-2020	Malas condiciones y peores comportamientos	CHARLA GENERAL (AREA DE SEGURIDAD)
	La puntualidad y el cumplimiento	CHARLA GENERAL (AREA DE SEGURIDAD)
	Para quién es importante la seguridad	CHARLA GENERAL (AREA DE SEGURIDAD)
	Unos para Todos y Todos para Uno	CHARLA GENERAL (AREA DE SEGURIDAD)
	Uso del Casco de Seguridad	CHARLA GENERAL (AREA DE SEGURIDAD)
	ORDEN Y LIMPIEZA SUS CONSECUENCIAS	CHARLA GENERAL (AREA DE SEGURIDAD)
21-12-2020 al 27-12-2020	Protección respiratoria	CHARLA GENERAL (AREA DE SEGURIDAD)
	ACTITUDES SEGURAS	CHARLA GENERAL (AREA DE SEGURIDAD)
	Cuando es necesario decir NO	CHARLA GENERAL (AREA DE SEGURIDAD)
	Rutas de escape	CHARLA GENERAL (AREA DE SEGURIDAD)
	Dudas y Hechos	CHARLA GENERAL (AREA DE SEGURIDAD)
28-12-2020 al 31-12-2020	Accidente eléctrico	CHARLA GENERAL (AREA DE SEGURIDAD)
	Charla visual	CHARLA GENERAL (AREA DE SEGURIDAD)
	Percepción del riesgo	CHARLA GENERAL (AREA DE SEGURIDAD)
ELABORADO		
Nombre	Cargo	Firma
	Supervisor de seguridad	
APROBADO POR		
Nombre	Cargo	Firma
	Jefe de Obra	

Nota: Fuente propia.



Nota: Fuente propia.

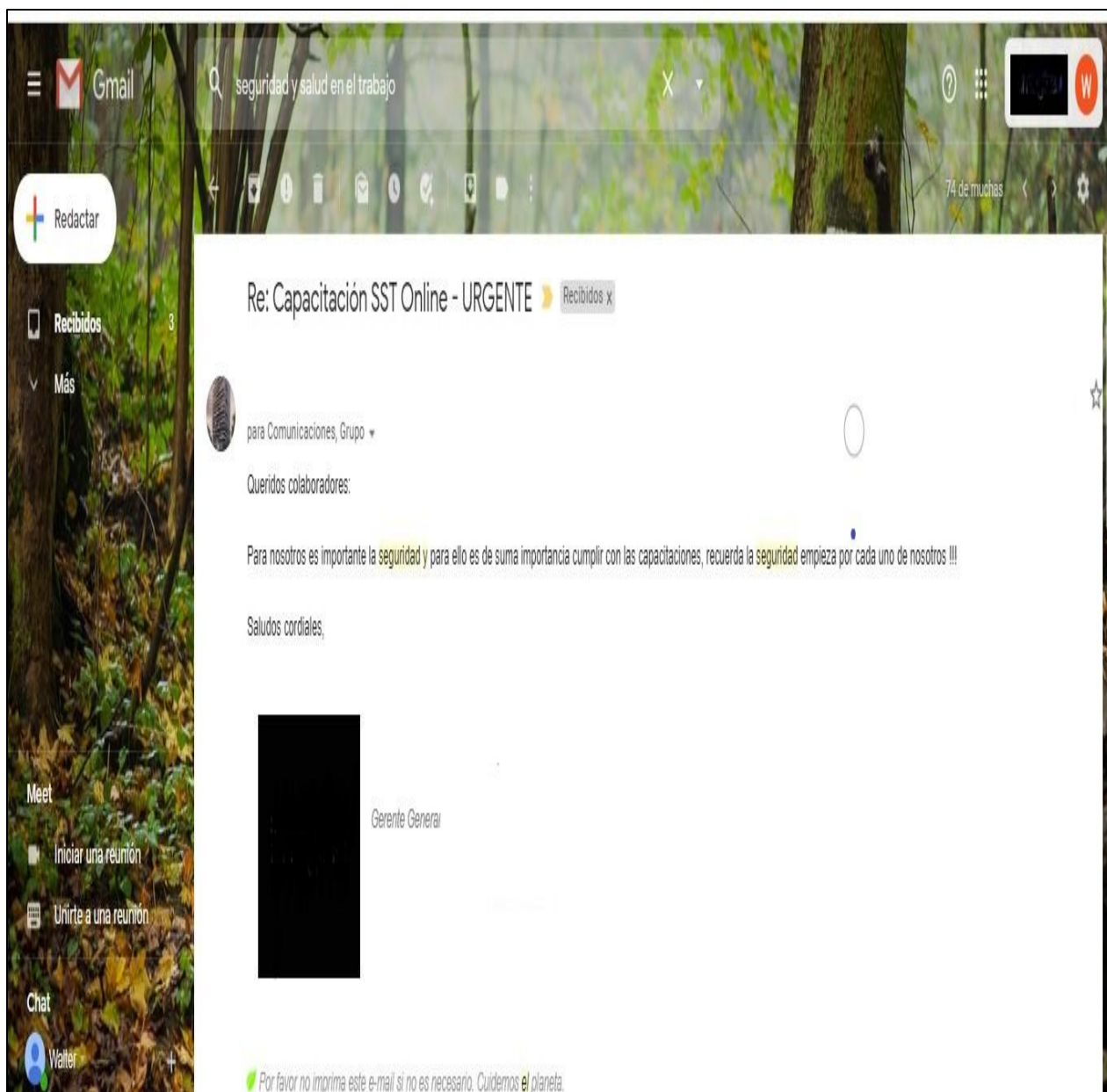
Ejemplos de buenas practicas

Buena Practica	Descripción	Ventajas
Periódico Mural de Seguridad	<ul style="list-style-type: none">• Simple periódico mural exclusivamente dedicado a la prevención de riesgos laborales.• Recoge todas las noticias e informaciones• Se actualiza regularmente.	<ul style="list-style-type: none">• Los trabajadores adquieren el hábito de mirarlo frecuentemente.• Incremento de la sensibilización.



Nota: fuente propia.

Modelo de correo solicitando capacitaciones con el área Ssoma.



Nota: Fuente propia.

Influencia económica en el área de prevención de riesgos 2019

	INFLUENCIA ECONOMICA EN EL AREA DE PREVENCION DE RIESGOS - 2019	VERSION	V01
		APROBADO	12/31/2018
	CUADRO DE CONTROL DE INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DEL AÑO 2019	PAGINA	1 de 1

EMPRESA:												
OBRA:												
JEFE PREVENCION:												
JEFE DE OBRA												
MES	PERSONAL	N° HORAS TRABAJADAS		N° ACCIDENTES FATALES		N° ACCIDENTES LEVES		TOTAL ACCID.	N° DIAS PERDIDOS (DESCANSOS MEDICOS)		PERDIDA ECONOMICA DE LA EMPRESA	AREA / SEDE
		Mes	Mes	Año	Mes	Año	Mes		Año	Mes		
ENERO	189	39,312	39,312	0	0	3	3	3	25	25	3,750	Obra
FEBRERO	230	44,160	83,472	0	0	2	5	5	21	46	3,150	Obra
MARZO	292	58,400	141,872	0	0	4	9	9	26	72	3,900	Obra
ABRIL	328	62,976	204,848	1	1	2	11	12	34	106	5,100	Obra
MAYO	307	61,400	266,248	0	1	3	14	15	23	129	3,450	Obra
JUNIO	306	61,200	327,448	0	1	2	16	17	16	145	2,400	Obra
JULIO	250	50,000	377,448	0	1	4	20	21	25	170	3,750	Obra
AGOSTO	260	54,080	431,528	0	1	2	22	23	19	189	2,850	Obra
SEPTIEMBRE	208	41,692	473,220	0	1	1	23	24	17	206	2,550	Obra
OCTUBRE	233	46,501	519,721	0	1	3	26	27	20	226	3,000	Obra
NOVIEMBRE	199	39,820	559,541	0	1	2	28	29	16	242	2,400	Obra
DICIEMBRE	120	28,866	588,407	1	2	4	32	34	36	278	5,400	Obra
ACUM. 2019		588,407.0		2		32		34		278	S/ 41,700.00	-

Nota: Fuente propia.

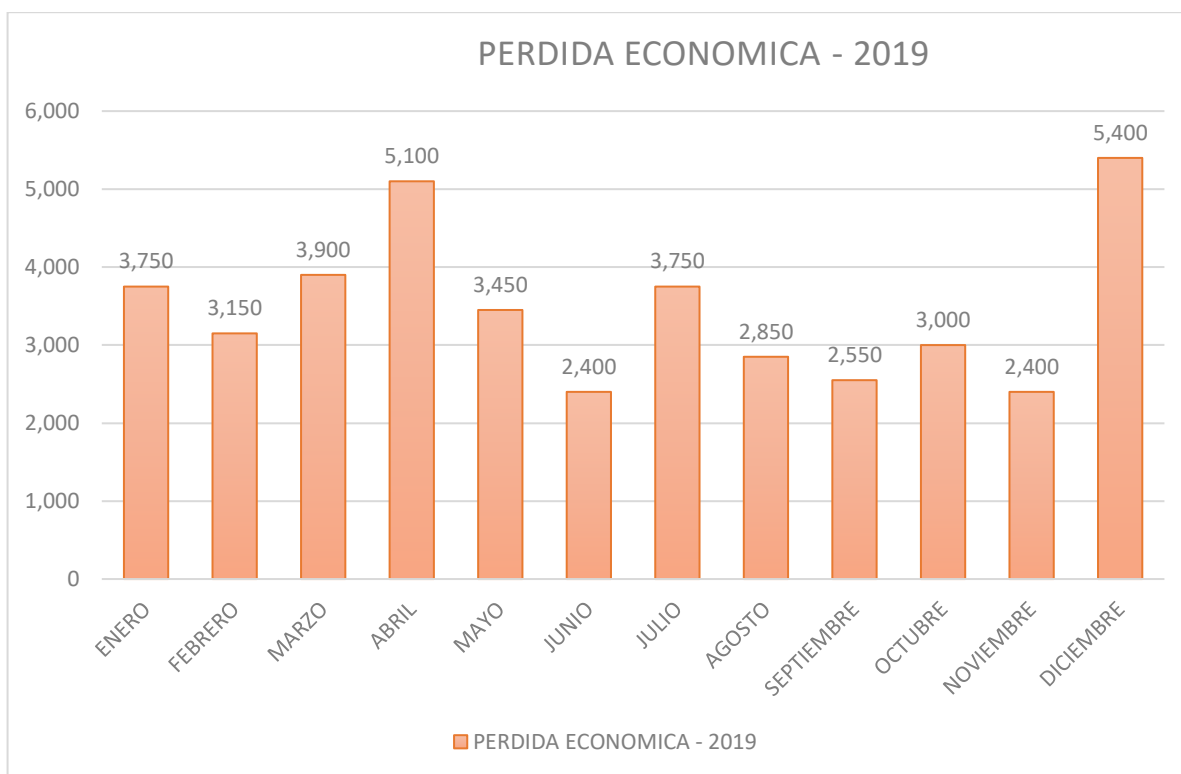
Influencia económica en el área de prevención de riesgos 2021

	INFLUENCIA ECONOMICA AREA DE PREVENCION DE RIESGOS - PROYECCION 2021	VERSION	V01
		APROBADO	12/31/2018
	CUADRO DE CONTROL DE INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DEL AÑO 2019	PAGINA	1 de 1

EMPRESA:												
OBRA:												
JEFE PREVENCION:												
JEFE DE OBRA												
MES	PERSONAL	N° HORAS TRABAJADAS		N° ACCIDENTES FATALES		N° ACCIDENTES LEVES		TOTAL ACCID.	N° DIAS PERDIDOS (DESCANSOS MEDICOS)		PERDIDA ECONOMICA DE LA EMPRESA	AREA / SEDE
		Mes	Mes	Año	Mes	Año	Mes		Año	Mes		
ENERO	189	39,312	39,312	0	0	2	2	2	15	15	2,250	Obra
FEBRERO	230	44,160	83,472	0	0	1	3	3	8	23	1,200	Obra
MARZO	292	58,400	141,872	0	0	1	4	4	5	28	750	Obra
ABRIL	328	62,976	204,848	0	0	0	4	4	0	28	0	Obra
MAYO	307	61,400	266,248	0	0	0	4	4	0	28	0	Obra
JUNIO	306	61,200	327,448	0	0	0	4	4	0	28	0	Obra
JULIO	250	50,000	377,448	0	0	0	4	4	0	28	0	Obra
AGOSTO	260	54,080	431,528	0	0	0	4	4	0	28	0	Obra
SEPTIEMBRE	208	41,692	473,220	0	0	0	4	4	0	28	0	Obra
OCTUBRE	233	46,501	519,721	0	0	0	4	4	0	28	0	Obra
NOVIEMBRE	199	39,820	559,541	0	0	0	4	4	0	28	0	Obra
DICIEMBRE	120	28,866	588,407	0	0	0	4	4	0	28	0	Obra
ACUM. 2019		588,407.0		0		4		4	28		S/ 4,200.00	-

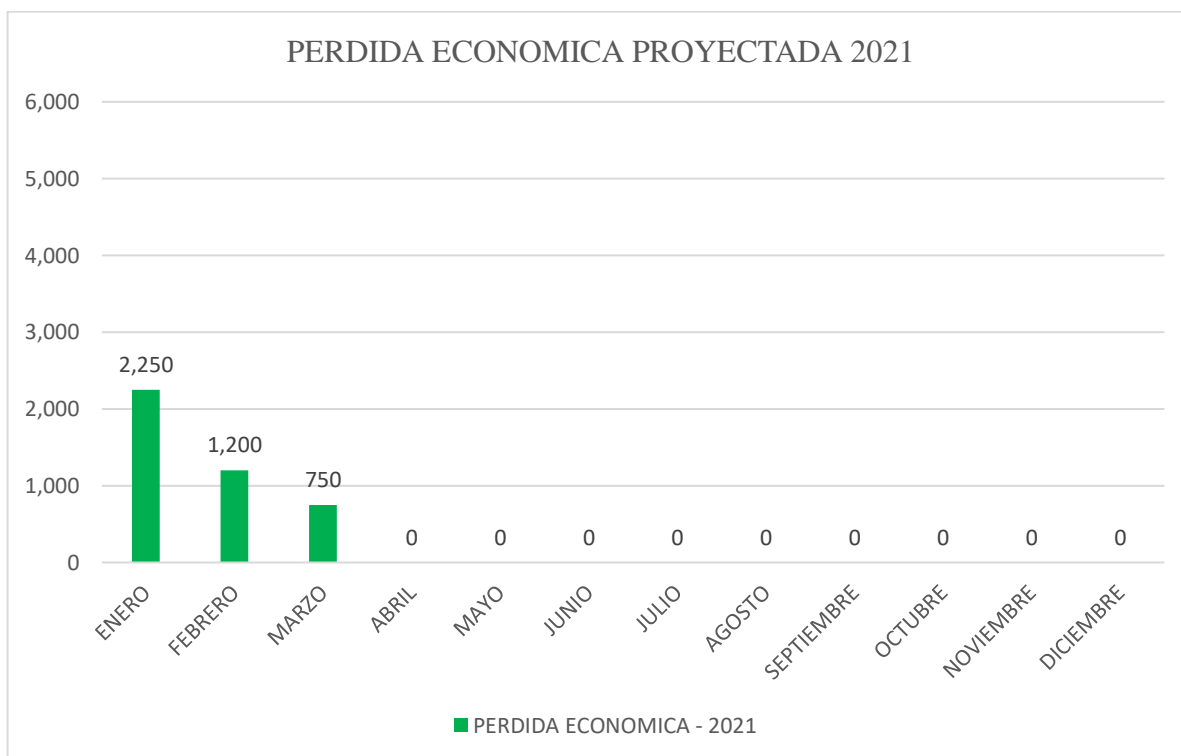
Nota: Fuente propia.

Pérdida económica en el área de SSOMA 2019



Nota: Fuente propia.

Pérdida económica 2021



Nota: Fuente propia.

Anexo 3: Instrumento cuantitativo

CUESTIONARIO DE LA PERCEPCIÓN DE CONTRATACION DE PERSONAL EN LA COMPAÑÍA SAWA - LIMA 2020

INSTRUCCIÓN: Estimado colaborador, este cuestionario tiene como objeto conocer su opinión sobre La percepción de la contratación de personal que se percibe en su centro de trabajo.

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: 25-30 años () 30-35 años () 35 a más ()

INDICACIONES: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder, marcando una (x) la respuesta que considera correcta.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

ITEMS	ASPECTOS CONSIDERADOS	VALORACIÓN				
	SUB CATEGORÌA PERFIL PROFESIONAL					
1	¿Todos tus compañeros cumplen los requisitos exigidos al puesto asignado?	1	2	3	4	5
2	¿Toman en cuenta las experiencias laborales para calificar a la vacante ofrecida?	1	2	3	4	5
3	¿Se fijan más en el grado de estudios que en la experiencia obtenida?	1	2	3	4	5
4	¿Las capacitaciones obtenidas son tomadas en cuenta?	1	2	3	4	5
5	¿Se exige presencia de imagen física en el rubro?	1	2	3	4	5
6	¿La empresa desarrolla programas de ofertas laborales?	1	2	3	4	5
SUB CATEGORÌA EVALUACIÓN						
7	¿Se toma en cuenta la información de LinkedIn y Bumeran de los postulantes?	1	2	3	4	5
8	¿Toman en cuenta las ganas de querer superarse obteniendo experiencia en su empresa?	1	2	3	4	5
9	¿Existe ciertos beneficios de contratación para algunos postulantes?	1	2	3	4	5
10	¿Llaman a las empresas anteriores de los postulantes?	1	2	3	4	5
11	Existe un organigrama visible en la institución	1	2	3	4	5
SUB CATEGORÌA FIDELIZACIÓN						
12	¿Te sientes considerado por tu empresa?	1	2	3	4	5
13	¿Te hacen participe de los logros obtenidos por tu empresa?	1	2	3	4	

						5
14	¿El clima laboral es el indicado para que desarrolles tus labores?	1	2	3	4	5
15	¿Son premiados por algún logro obtenido en tu empresa?	1	2	3	4	5
16	¿Promueven la cultura y liderazgo de tu empresa?	1	2	3	4	5
17	¿La empresa invierte en capacitaciones de su personal?	1	2	3	4	5

Muchas gracias

Anexo 4: Instrumento cualitativo

Concepto de entrevista	La entrevista, es uno de los instrumentos más utilizados por su eficiencia que destaca en un estudio de investigación, desarrollando de manera efectiva el mensaje pertinente con la unidad informante, esto se manifiesta a través de diferentes preguntas, haciendo referencia a la categoría problema del objeto de estudio (Sierra, 1998).	
Entrevistados		
Entrevistado (Entv.1)	Entrevistado (Entv.2)	Entrevistado (Entv.3)
Gerente General: Saravia Bustamante. Walter	Jefe de Recursos Humanos: Hernández Flores, Heydi	Jefe de Operaciones: Fustamante Fuentes, Clever

Ficha de entrevista

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña
Nombres y apellidos
Código de la entrevista	Entrevistado1 (Entv.1)
Fecha	20/04/2020
Lugar de la entrevista	Mza. J Lote. 09 A.H. Cruz de motupe San Juan De Lurigancho – Lima.

Nro.	Preguntas de la entrevista
1	¿Qué tipo de perfiles son los más adecuados en el rubro que se desempeñan?
2	¿Existe un perfil especial del colaborador para el rubro construcción?
3	¿Se toma en cuenta el perfil del candidato en Twitter, Facebook o LinkedIn?
4	¿Cómo brinda la atención a sus clientes y de qué manera se desarrolla el proceso de absolver las dudas de parte de ellos?
5	¿Qué mecanismo de contingencia utiliza ante una disconformidad de un cliente que se encuentre por el servicio brindado?
6	¿Se solicitan referencias a las empresas anteriores de los candidatos?
7	¿De qué manera evalúa y retroalimenta la satisfacción de sus clientes?
8	¿Los colaboradores de su empresa se encuentran óptimos para dar una respuesta inmediata y eficiente a un hecho o evento no deseado?
9	¿Cómo se lleva a cabo la selección y contratación de personal?

Observaciones

<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
--

Anexo 5: Base de datos

Sub Categoría	Nro.	Ítem	f	f	f	f	f
			Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Perfil Profesional	1	Todos tus compañeros cumplen los requisitos exigidos del puesto asignado	2	1	7	14	21
	2	Toman en cuenta las experiencias laborales para calificar a la vacante ofrecida	0	3	5	12	25
	3	Se fijan más en el grado de estudios que en la experiencia obtenida	2	5	19	9	10
	4	Las capacitaciones obtenidas son tomadas en cuenta	0	3	7	12	23
	5	Se exige presencia de imagen física en el rubro	3	7	12	23	0
	6	La empresa desarrolla programas de ofertas laborales	3	8	12	11	11
Evaluación	7	Se toma en cuenta la información de LinkedIn y Bumeran de los postulantes	6	3	23	5	8
	8	Toman en cuenta las ganas de querer superarse obteniendo experiencia en su empresa	2	5	7	10	21
	9	Existe ciertos beneficios de contratación para algunos postulantes	1	6	15	9	14
	10	Llaman a las empresas anteriores de los postulantes	4	4	20	7	10
	11	Existe un organigrama visible en la institución	3	4	5	6	27
Fidelización Laboral	12	Te sientes considerado por tu empresa	1	2	12	1	29
	13	Te hacen participe de los logros obtenidos por tu empresa	0	3	18	7	17
	14	El clima laboral es el indicado para que desarrolles tus labores	0	4	6	9	26
	15	Son premiados por algún logro obtenido en tu empresa	2	4	15	7	17
	16	Promueven la cultura y liderazgo de tu empresa	2	4	6	9	24
	17	La empresa invierte en capacitaciones de su personal	4	1	12	8	20

Anexo 6: Transcripción de las entrevistas

ENTREVISTA N° 01

<p>¿Qué tipo de perfiles son los más adecuados en el rubro que se desempeñan?</p>	<p>Los perfiles que buscamos en la empresa son profesionales que tengan una experiencia considerada en los trabajos que realizamos y una preparación académica en tecnología o sistemas de trabajos actuales para que puedan aportar a la empresa en su crecimiento que se bien dando continuamente y que nos ayuden aportar con ideas y alternativas positivas en beneficio de la organización, facilitando los puntos a favor que necesitamos como empresarios que es el desarrollo eficiente.</p>
<p>¿Existe un perfil especial del colaborador para el rubro construcción?</p>	<p>Dependiendo del puesto si es necesario tener un perfil, analizamos un perfil del puesto que estamos buscando y en base a eso hacemos la búsqueda del personal, para cada puesto de trabajo si existe un perfil que se analiza en la gerencia general de la empresa como requisitos para poder contratar al personal, esto permite evaluar a cada colaborador más que todo en el perfil del conocimiento y la experiencia dada por cada uno de ellos con eso nos beneficiamos en la reducción de costos y aumentamos la productividad de nuestros obras que ejecutamos por parte de nuestros clientes.</p>
<p>¿Se toma en cuenta el perfil del candidato en Twitter, Facebook o LinkedIn?</p>	<p>Básicamente en LinkedIn. Twitter y Facebook no porque son redes sociales en cambio LinkedIn es una red laboral y ahí se puede ver las aptitudes que tiene el postulante o profesional, también se puede ver las empresas en la que ha trabajado anteriormente y también se puede tener una idea de la experiencia o preparación que tiene el postulante como el historial de las empresas que ha venido laborando para constatar con el curriculum vitae que nos presente y al momento de la entrevista sirve de información muy valiosa.</p>
<p>¿Cómo brinda la atención a sus clientes y de qué manera se desarrolla el proceso de absolver las</p>	<p>Nosotros estamos en proceso de mejoramiento de un sistema de atención de pos venta atender por cierto tiempo dependiendo del trabajo que se ha realizado los reclamos o consultas o alguna duda o requerimiento que tenga nuestros clientes sobre los trabajos que estamos hemos hecho o los que</p>

dudas de parte de ellos?	estamos realizando es un sistema que estamos mejorando en la empresa poco a poco pero si está teniendo buena llegada con los clientes.
Qué mecanismo de contingencia utiliza ante una disconformidad de un cliente que se encuentre por el servicio brindado?	Tenemos un sistema de pos venta el cual lo estamos mejorando para lo cual tenemos un equipo de personal de trabajadores que se dedican exclusivamente a la atención de las observaciones, requerimientos o una disconformidad de nuestros clientes de acuerdo como se va presentando un reclamo se programa a los trabajadores a realizar el levantamiento de las disconformidades de cada cliente siempre tomando en cuenta que sea en el menor tiempo posible para evitar posteriores exigencias por partes de nuestros clientes.
¿Se solicitan referencias a las empresas anteriores de los candidatos?	Generalmente si sobre todo para conocer las ventajas, asimismo sus anteriores jefes o colegas sobre todo para ver puntos positivos y negativos de esta manera también comprobamos que el candidato tenga experiencia para el puesto que se está solicitando para un desarrollo más eficiente dentro de nuestra organización es muy importante resaltar estas referencias del trabajador.
¿De qué manera evalúa y retroalimenta la satisfacción de sus clientes?	Hacemos una encuesta a la entrega del trabajo por el que nos contrataron una primera encuesta, luego hacemos otra encuesta cuando hay un reclamo, luego hacemos una encuesta breve y simple después del levantamiento de la observación que hicimos, básicamente es si está conforme con el trabajo realizado, el tiempo de respuesta de la empresa en base a las respuesta del cliente es que medimos la satisfacción si el cliente queda satisfecho por nuestra atención de posventa, es que va aumentando la satisfacción del cliente.
¿Los colaboradores de su empresa se encuentran óptimos para dar una respuesta inmediata y eficiente a un hecho o evento no deseado?	Por supuesto que si, como comentaba para la atención de nuestros reclamos de nuestros clientes tenemos un personal selecto elegido por su experiencia para atender esta atención que es delicada de cada cliente, estos trabajadores están capacitados están capacitados para dar una respuesta de este tipo.

<p>¿Cómo se lleva a cabo la selección y contratación de personal?</p>	<p>El proceso de selección es una vez determinado analizado la necesidad del puesto se analiza el perfil del trabajador que necesitamos para dicho puesto y tenemos una persona encargada que hace la publicación vía redes como computrabajo, bumerán, linkedin , estas aplicaciones de búsqueda laboral, publica la vacante o la necesidad del puesto y se recolecta los Curriculum vitae de cada postulante y se empieza a seleccionar en base al perfil establecido por el puesto, se forma un grupo de 3 o 4 seleccionados y ahí se hace una entrevista ya sea con su jefe directo o con la gerencia y se procede con la elección luego de eso se le comunica al trabajador que ha sido seleccionado.</p>
---	--

ENTREVISTA N° 02

<p>¿Qué tipo de perfiles son los más adecuados en el rubro que se desempeñan?</p>	<p>Los perfiles que nosotros buscamos son los más adecuados de acuerdo a la vacante ofrecida, porque si no una mala elección nos puede generar diversidad de gastos innecesarios como el malestar laboral entre compañero, por eso buscamos que el perfil del colaborador nuevo sea el más óptimo tanto en conocimiento y experiencia para que aporte de la mejor manera para mejorar y aumentar el rendimiento de la empresa.</p>
<p>¿Existe un perfil especial del colaborador para el rubro construcción ?</p>	<p>El perfil que nosotros exigimos es de la capacidad de asumir los retos que está basado en los conocimientos y experiencia para contribuir en el cumplimiento de plazos en los contratos ganados, estos retos son muy importantes ya que al contar con los mejores talentos nuestras observaciones por parte del cliente van hacer mínimas esto es gracias a la buena elección y selección de personal.</p>
<p>¿Se toma en cuenta el perfil del candidato en Twitter, Facebook o LinkedIn?</p>	<p>Siempre tomamos en cuenta la información de los candidatos de estas redes sociales y laborales más que todo para profundizar y familiarizarnos con los trabajadores y así conocemos un poco más de ellos en muchas ocasiones en el curriculum vitae no haya información de la que en las redes podemos observar y esto para la empresa es de suma importancia y oportuna de esta manera también llegamos a elegir al mejor candidato para la vacante ofrecida.</p>

<p>¿Cómo brinda la atención a sus clientes y de qué manera se desarrolla el proceso de absolver las dudas de parte de ellos?</p>	<p>En primer lugar tomamos en cuentas a los clientes como potenciales socios estratégicos de la empresa cualquier duda o consulta por parte de ellos contamos con un equipo encargado que día a día viene mejorando para dar una atención oportuna y eficiente a nuestros clientes.</p>
<p>¿Qué mecanismo de contingencia utiliza ante una disconformidad de un cliente que se encuentre por el servicio brindado?</p>	<p>La contingencia que realizamos es en base al estado del proyecto cuando el proyecto se encuentra en ejecución es el mismo equipo responsable de obra quien absuelve las dudas y consulta por parte de ellos y de los proyectos ya concluidos o realizados hay un pequeño grupo de posventa encargado de atender estas necesidades en el tiempo más corto posible teniendo en cuenta que la mejor solución que nosotros demos repercute en la las siguientes postulaciones con nuestros clientes.</p>
<p>¿Se solicitan referencias a las empresas anteriores de los candidatos?</p>	<p>Normalmente si, esto parte de nuestro proceso en la selección de nuestro personal estas referencias nos permiten conocer un poco más a los postulantes como los puestos que se desempeñaron ya que han algunos postulantes que pretenden sorprendernos con la información brindada en su curriculum vitae entonces es una manera la real de poder validar dicha información y tener algunos alcances del comportamiento de los postulantes en las anteriores empresas.</p>
<p>¿De qué manera evalúa y retroalimenta la satisfacción de sus clientes?</p>	<p>La evaluación lo realizamos en diferentes procesos con pequeñas encuestas ya sea después de concluir un trabajo, después de una atención de posventa o también al finalizar el año esto nos ayuda a ver nuestros puntos débiles para tomar en cuenta en que seguimos fallando como empresa y poner mayor énfasis en para una mejor atención a nuestros clientes.</p>
<p>¿Los colaboradores de su empresa se encuentran óptimos para</p>	<p>Con todo el proceso que realizamos en la contratación nosotros tenemos por seguridad que si la aptitud de cada uno de ellos responden a las necesidades que nosotros exigimos para realizar dichas actividades, su aporte y experiencia de cada uno de ellos hace que el</p>

dar una respuesta inmediata y eficiente a un hecho o evento no deseado?	producto que entregamos al cliente sea de mayor calidad y así el cliente este contento.
¿Cómo se lleva a cabo la selección y contratación de personal?	Es un procesos que se lleva por el área de recursos humanos que empieza desde la necesidad de un proyecto que vamos empezar o que ya se empezó y necesitamos cubrir las vacantes, hacemos el requerimiento al área de respectiva en el caso de personales de staff y en el caso de obreros directamente en obra con el administrador del proyecto y el maestro de obra para la elección de los operarios verificando su experiencia y capacidad de asumir los retos esto lo verificamos con el cumplimiento de metas a corto plazo.

ENTREVISTA N° 03

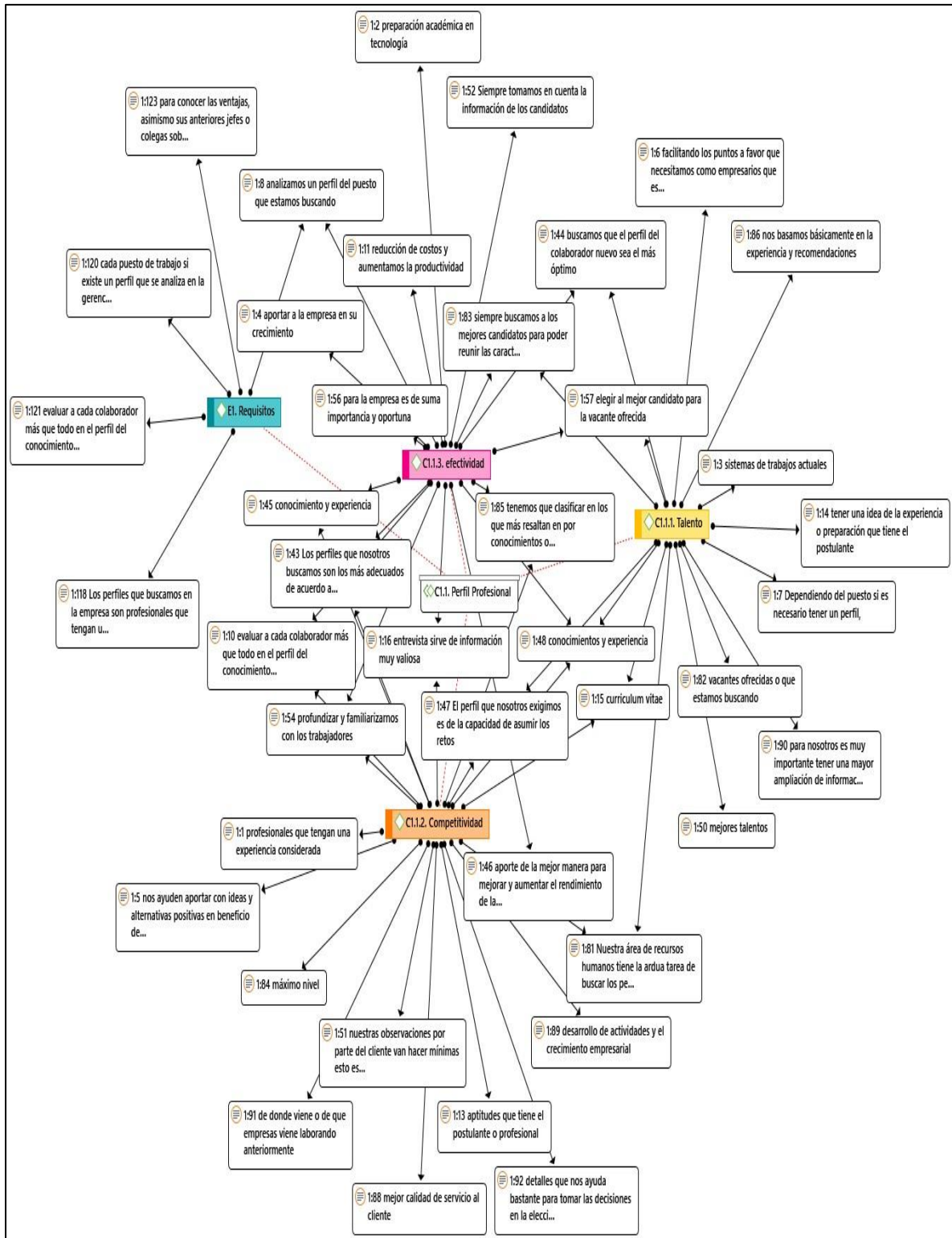
¿Qué tipo de perfiles son los más adecuados en el rubro que se desempeñan?	Nuestra área de recursos humanos tiene la ardua tarea de buscar los perfiles que más destacan o encajan en las vacantes ofrecidas o que estamos buscando, siempre buscamos a los mejores candidatos para poder reunir las características necesarias de cubrir el puesto al su máximo nivel, todos los perfiles son buenos pero tenemos que clasificar en los que más resaltan en por conocimientos o experiencias.
¿Existe un perfil especial del colaborador para el rubro construcción?	El perfil del trabajador para este rubro que es bien delicado si, nos basamos básicamente en la experiencia y recomendaciones, ya que en este rubro hay multitud de colaboradores que se dedican a la construcción pero no todos cumplen con el perfil que nosotros los requerimos o lo que nuestra empresa exige para dar una mejor calidad de servicio al cliente o tener el mejoramiento continuo en el desarrollo de actividades y el crecimiento empresarial.

<p>¿Se toma en cuenta el perfil del candidato en Twitter, Facebook o LinkedIn?</p>	<p>Básicamente si, de acuerdo a como recolectamos la información de cada uno de ellos, pero para nosotros es muy importante tener una mayor ampliación de información y conocimiento del trabajador como de donde viene o de que empresas viene laborando anteriormente que tiempo estuvo en cada empresa, son detalles que nos ayuda bastante para tomar las decisiones en la elección del personal que vamos a seleccionar para nuestra empresa.</p>
<p>¿Cómo brinda la atención a sus clientes y de qué manera se desarrolla el proceso de absolver las dudas de parte de ellos?</p>	<p>La atención a nuestros clientes lo brindamos de manera oportuna e inmediata, esto siempre pensando que quedar bien con ellos para así mantener una relación empresarial a futuro y seamos elegidos en sus próximos proyectos, nuestra empresa siempre ve como prioridad a los clientes, las atenciones y el margen de tiempo que se da en la solución de sus consulta o disconformidades son puntos que lo resaltamos y prioridades que tomamos en cuenta día a día.</p>
<p>¿Qué mecanismo de contingencia utiliza ante una disconformidad de un cliente que se encuentre por el servicio brindado?</p>	<p>Tenemos un equipo que se creó con esta finalidad como mecanismo de contingencia para los casos o quejas que se presente por parte de nuestros clientes esto es un área independiente que está plenamente dedicada a estos acontecimientos de las quejas u observaciones ellos se encargan desde la recepción de la queja, resuelven, hacen el seguimiento hasta que se entrega levantada la observación, asimismo cada fin de año realizamos una pequeña encuesta a todos nuestros clientes para ver el tema de la absolución de quejas y el tiempo para resolver las mismas.</p>
<p>¿Se solicitan referencias a las empresas anteriores de los candidatos?</p>	<p>Lo hacemos para los colaboradores nuevos o desconocidos que lleguen a la empresa, llamamos desconocidos a los que no tienen algún pariente que lo recomiende en la empresa, en este tipo de caso llamamos para conocer un poco más de ellos como experiencia y área en la que se desempeñó, cuál fue su rendimiento, aptitudes dentro de la empresa esto nos ayuda para no invertir en el proceso de selección o gastos de ingreso de personal que se genera.</p>
<p>¿De qué manera evalúa</p>	<p>La evolución se hace a través de una encuesta que lo realiza el área de posventa, se da cada fin de año para conocer la satisfacción y los tiempos dados en la solución de las mismas para así poder ver cuáles</p>

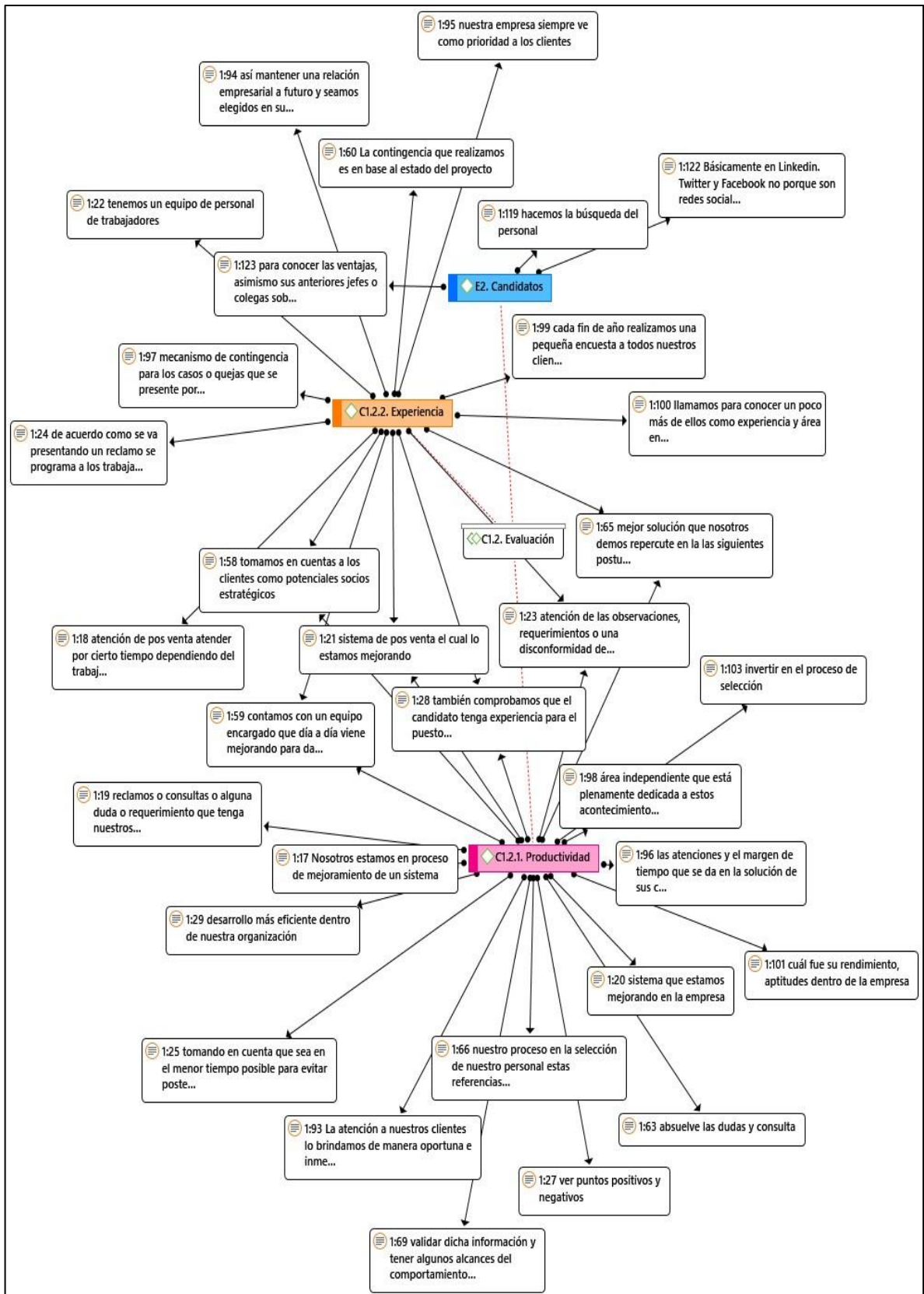
<p>y retroalimenta la satisfacción de sus clientes?</p>	<p>son nuestras falencias y poder poner más énfasis allí en ya que son los puntos más importantes a tener encuesta, por que un cliente satisfecho lo fidelizamos y de la misma manera nos recomienda para posteriores trabajos.</p>
<p>¿Los colaboradores de su empresa se encuentran óptimos para dar una respuesta inmediata y eficiente a un hecho o evento no deseado?</p>	<p>El equipo de trabajo con el que contamos es un equipo especializado en los servicios que realizamos ellos están eficientemente preparados para cualquier caso que existiera, asimismo ellos respaldan a la empresa con su calidad de trabajo, nosotros siempre tenemos un personal que ya está dedicado al desarrollo de estas soluciones para así tener la fluidez en los tiempos y solución de inmediato.</p>
<p>¿Cómo se lleva a cabo la selección y contratación de personal?</p>	<p>Tenemos un proceso de selección desde el inicio del requerimiento de una vacante que se va a cubrir, realizamos el anuncio en las redes de ofertas laborales para que los postulantes envíen su curriculum vitae o a través de los mismos compañeros de trabajo recomiendan algunos colaboradores que ven que se ajusta al perfil del puesto ofrecido, se reciben todos los documentos y procedemos a la evaluación quedando como ganador la mejor opción, pasamos a comunicarle que se acerque a la empresa para presentarle a su jefe inmediato y hacer las inducciones necesaria.</p>

Anexo 7: Pantallazos del Atlas. Ti

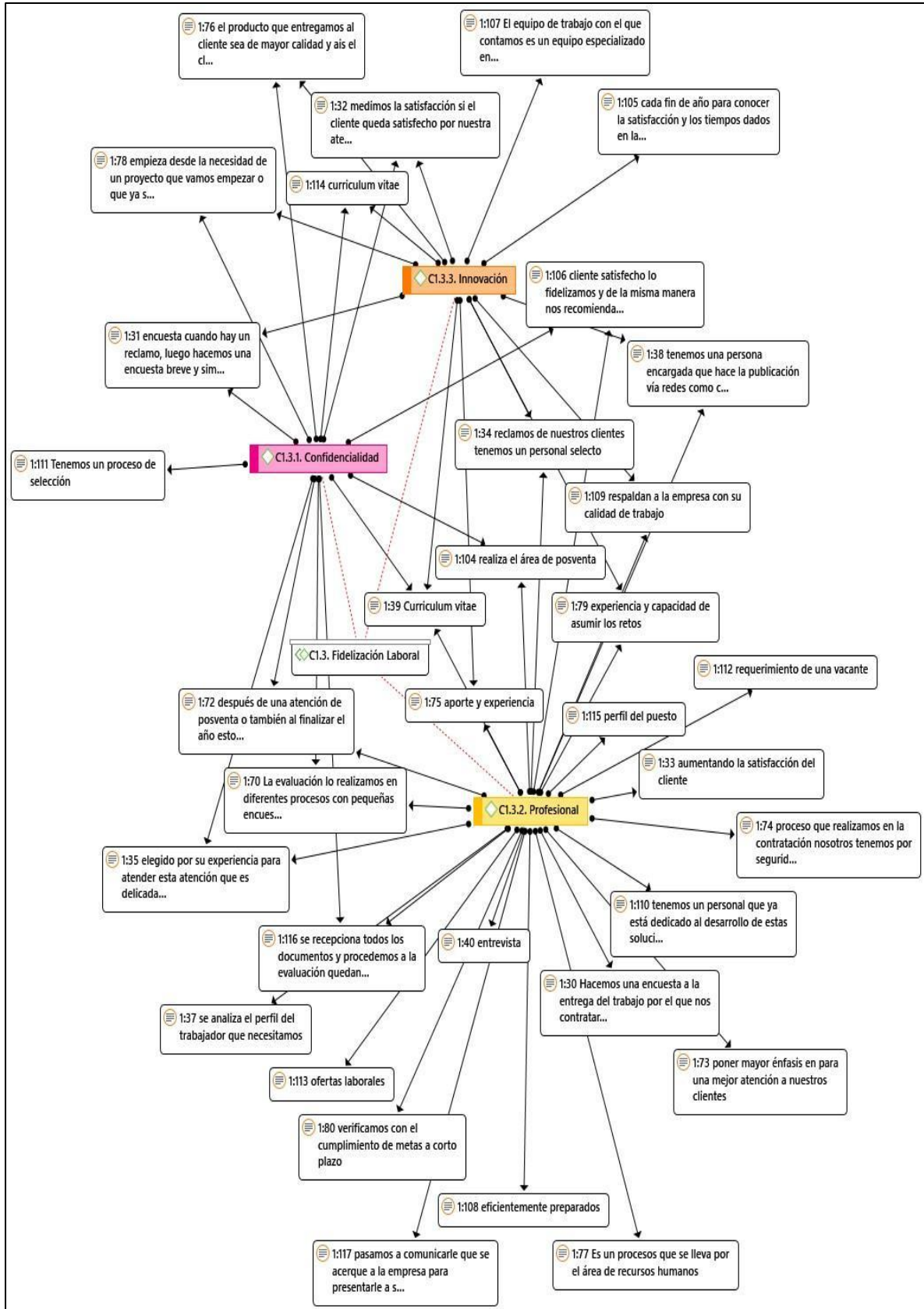
Subcategoría Perfil Profesional



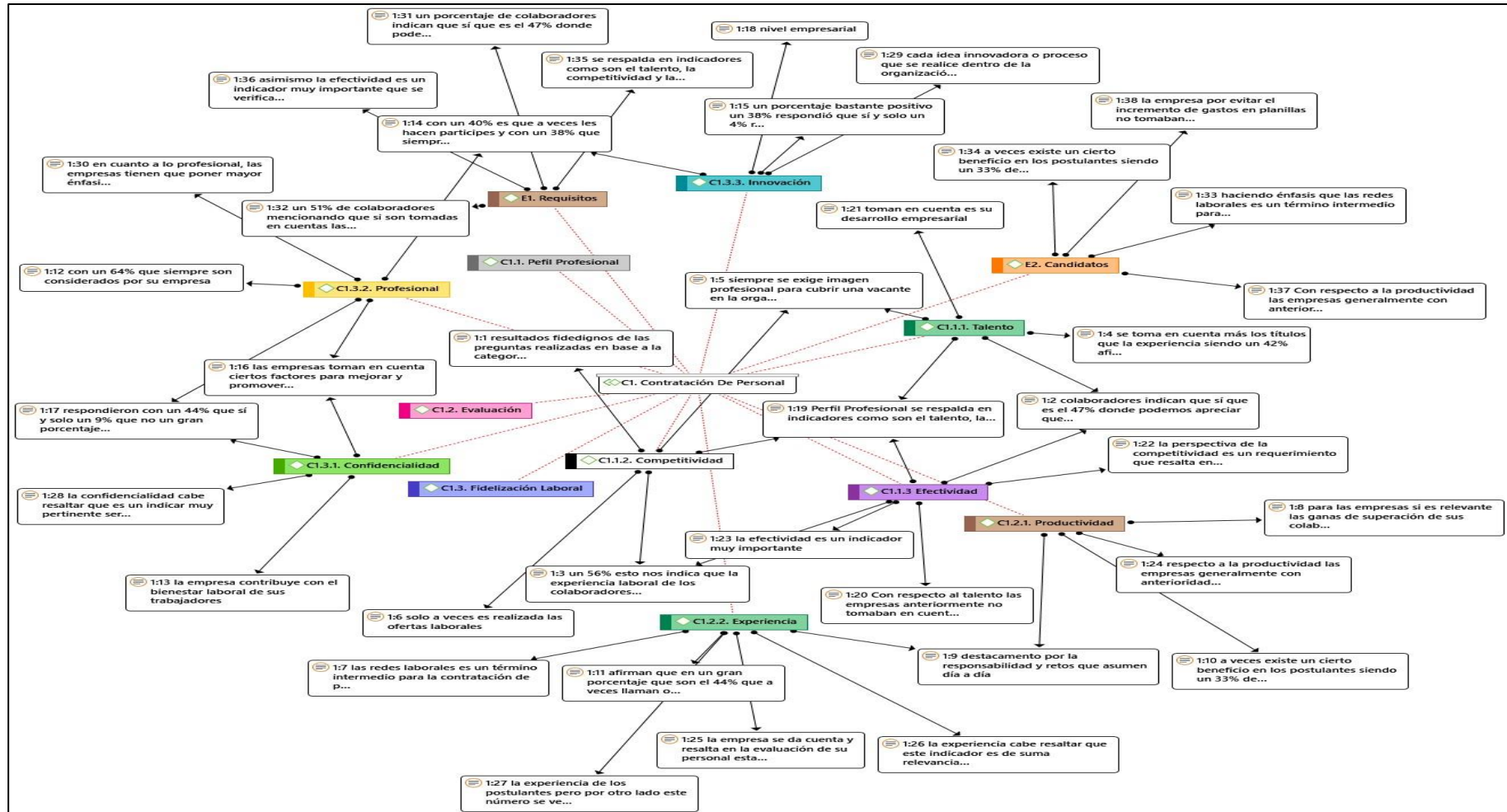
Subcategoría Evaluación



Subcategoría Fidelización Laboral



Resultado Mixto



Anexo 8: Fichas de validación de la propuesta



Anexo Nro. 08 Ficha de validez de la propuesta

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA PROPUESTA

Título de la investigación: Project Management para mejorar la selección y contratación de personal en la Compañía Sawa SAC, Lima 2020.

Nombre de la propuesta: Project Management.

Yo, VARGAS MERINO JORGE ALBERTO identificado con DNI Nro 41843715 Especialista en ADMINISTRACION, ECONOMIA Y MARKETING Actualmente laboro en UNIVERSIDAD NORBERT WIENER Ubicado en LIMA - PERU. Procedo a revisar la correspondencia entre la categoría, sub categoría e ítem bajo los criterios:

Pertinencia: La propuesta es coherente entre el problema y la solución.

Relevancia: Lo planteado en la propuesta aporta a los objetivos.

Construcción gramatical: se entiende sin dificultad alguna los enunciados de la propuesta.

N°	INDICADORES DE EVALUACION	Pertinencia		Relevancia		Construcción gramatical		Observaciones	Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	La propuesta se fundamenta en las ciencias administrativas/ Ingeniería.	X		X		X			
2	La propuesta está contextualizada a la realidad en estudio.	X		X		X			
3	La propuesta se sustenta en un diagnóstico previo.	X		X		X			
4	Se justifica la propuesta como base importante de la investigación holística- mixta - proyectiva	X		X		X			
5	La propuesta presenta objetivos claros, coherentes y posibles de alcanzar.	X		X		X			
6	La propuesta guarda relación con el diagnóstico y responde a la problemática	X		X		X			
7	La propuesta presenta estrategias, tácticas y KPI explícitos y transversales a los objetivos	X		X		X			
8	Dentro del plan de intervención existe un cronograma detallado y responsables de las diversas actividades	X		X		X			
9	La propuesta es factible y tiene viabilidad	X		X		X			
10	Es posible de aplicar la propuesta al contexto descrito	X		X		X			

Y después de la revisión opino que:

1. La propuesta es coherente entre el problema y la solución.
2. Lo planteado en la propuesta aporta a los objetivos.
3. Se entiende sin dificultad alguna los enunciados de la propuesta.

Es todo cuanto informo;

Firma

Anexo 9: Matrices de trabajo

MATRIZ 1 - Planteamiento del problema

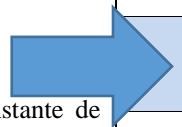
Problema de investigación a nivel internacional	Informe mundial #1	Esencia del problema	Consolidación del problema
	Costos de la contratación y rotación de personal	La rotación de personal en una organización conlleva costos y tiempos de contratación y capacitación de personal. Esto puede darse por diversos motivos que variarán de organización en organización dependiendo de las condiciones de trabajo y motivación que se les dé a sus empleados, es importante poder identificar dichos motivos con la finalidad de buscar reducirlos y al mismo tiempo minimizar el impacto. El presente caso de estudio, enfocado en una empresa de servicios de transporte de personal, pretende conocer las causas principales que originan la alta rotación del personal dedicado al manejo de los transportes (choferes).	Internacional
	Título del informe		La rotación constante de los colaboradores en una empresa que sistemáticamente no se encuentra solida o posicionada en el área de recursos humanos es una pérdida económica y retraso de tiempo que conlleva a daños de imagen institucional de las empresas privadas, asimismo es irrelevante por las consecuencias económicas que se generan por la perdida en el reclutamiento del personal tanto en capacitaciones y guías de enseñanzas de adaptación a los nuevos sistemas como consecuencia de un mal tren de trabajo en la selección de personal esto no permite el desarrollo tal cual y efectivo a un 100% de los colaboradores por el mismo movimiento y rotación constante desatando una serio de pérdidas directas, (choferes). (Hernández, Cruz, Meza, Isis, Cruz, 2017)
	Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte.		
	Referencia		
	Hernández, S., Cruz, Z., Meza, G., Isis, M., Cruz, L. (2017) <i>“Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte”</i> . Bolivia: ECORFAN, Universidad Politécnica de Altamira.		
	Informe mundial #2	Esencia del problema	A su vez el bienestar y comodidad de los colaboradores de una organización, este proceso tiene su relevancia por ser más conocidos y prioritarios de las organizaciones: el reclutamiento de colaboradores. Se debe recalcar y mencionar que los ejecutivos han optado en consolidarse en este sistema de reclutamiento de personal para así ejecutar estos procesos en dicha área de tal manera teniendo como resultado
	Contratación laboral	El bienestar del recurso humano, este es uno de los procesos más comunes e importantes en las empresas: la contratación de empleados. Al respecto, cabe mencionar que los empresarios han contado con unas bases sólidas para llevar a cabo estos procesos bajo un régimen de contratación El recurso humano es pieza clave para el desarrollo exitoso de la empresa, sea cual sea el sector o campo El régimen de contratación de personal ha sido un tema muy debatido, no solo en Colombia, sino en muchas partes del mundo, dadas las diferentes alternativas (tipos de contrato y el impacto de los costos en la contratación laboral por parte del empleador) que presentan las leyes de los países para delimitar dicho proceso, generando una discusión sobre cuál es mejor tanto para el empleador, como para el empleado, que permita una sana relación entre ambos; sin embargo la aplicación de alguna de estas alternativas permiten a las empresas favorecerse o no económicamente, evidenciando que en muchas ocasiones se beneficia el interés general	
	Título del informe		
	La contratación laboral en el sector de la construcción en Colombia: ¿Ventajas para quién?		
Referencia			

		sobre el particular.	desfavorable para la organización. (Gonzales, 2017). Además, las nuevas tecnologías informáticas y comunicación han hecho que el área de Recursos Humanos ponga más énfasis y criterios técnicos y psicológicos en los procesos de reclutamiento y selección de personal para así poder encontrar al candidato ideal para el puesto esperado cumpliendo con los requisitos ideales y permitiendo la ejecución de su conocimiento en una organización. (Ruiz, Ruiz:2018)
	Gonzales, D. (2017). La contratación laboral en el sector de la construcción en Colombia: ¿ventajas para quién? Escenarios: empresa y territorio, 6 (7), 57-72. Recuperado de http://revistas.esumer.edu.co/index.php/escenarios/article/view/115/13		
	Informe mundial #3	Esencia del problema	
	Contratación de talento humano	Las nuevas tecnologías de información y comunicación han supuesto una revolución en los departamentos de Recursos Humanos y en los procesos de reclutamiento y selección de personal para encontrar al candidato ideal para cada puesto en una organización. Las prácticas tradicionales de reclutamiento ya no resultan eficientes en el nuevo escenario de conectividad; por lo que la búsqueda, reclutamiento y selección de talento a través de la web es la evolución del modelo de reclutamiento tradicional en el que las empresas divulgaban al mercado las necesidades de talento y puestos de trabajo a cubrir, lo cual es conocido como Reclutamiento 2.0.	
	Título del informe		
	Propuesta de reclutamiento 2.0 como ventaja competitiva para la contratación de talento humano en las organizaciones		
Referencia	Ruiz, S., Ruiz, J. (2018) <i>Propuesta de reclutamiento 2.0 como ventaja competitiva para la contratación de talento humano en las organizaciones</i> . Formación de recursos Humanos. Toluca, México		
Problema de investigación a nivel nacional	Informe nacional #1	Esencia del problema	Consolidación del problema
	Rotación y ausentismo laboral	El ausentismo y la rotación laboral son indicadores de gestión que permiten medir el nivel de satisfacción que tiene el trabajador en su centro laboral. Se entiende por ausentismo laboral como el retiro permanente del personal de la organización donde labora. También es considerado como el abandono o ausencia de los trabajadores y de los deberes que debe cumplir. Además, no solo se considera como la ausencia en el puesto de trabajo sino también como la no realización por parte del trabajador de la contraprestación de sus servicios a cambio de un salario, es decir, no realiza labores productivas para la empresa donde se desempeña.	Nacional
	Título del informe		
	Rotación y ausentismo laboral en el parque industrial de Villa el Salvador.		
Referencia			

Huamani, P. (2014). Rotación y ausentismo laboral en el Parque Industrial de Villa El Salvador. <i>Gestión en el Tercer Milenio</i> , 16(31), 81-98. Obtenido de http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/8770		colaborador en su puesto de trabajo. (Huamani, 2014). Se entiende que el cambio constante de los colaboradores y el abandono son dos indicadores muy importantes que son latentes en la mayoría de las empresas de esta manera los ejecutivos les permiten tomar las decisiones inmediatas y oportunas para que la empresa no se vea perjudicada económicamente. (Ccollana, 2015). Al identificar una gran deficiencia en la contratación del talento humano que afectando directamente los bolsillos de las empresas, este problema ha sido relevante a nivel mundial la crisis que sufren las organizaciones en no contar con un sistema sólido en la selección de su personal teniendo como resultado de manera negativa la rotación inesperada y constante de los colaboradores. (Cayo, 2018).
Informe nacional #2	Esencia del problema	
Rotación de personal	En la actualidad la rotación de personal y el absentismo son dos variables que están presentes en todas las organizaciones, teniendo un efecto heterogéneo en cada una de ellas. El talento humano hace que las organizaciones sean productivas y competitivas, por lo cual se hace ineludible el compromiso del trabajador con su organización, desvirtuando cualquier conflicto que deteriore su estadía en la empresa.	
Título del informe		
Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores		
Referencia		
Ccollana, Y. (2015). Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores. <i>Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres</i> , 6(1), 41. Obtenido de http://www.sme.usmp.edu.pe/index.php/sme/article/view/74/65		
Informe nacional #3	Esencia del problema	
Rotación de personal	La investigación se realiza debido a que existe una problemática en el costo de rotación de personal que está asumiendo la empresa de servicios de limpieza, la cual se espera poder reducir los costos que se acarrean en aquella empresa, así también como ser útil para mejorar su administración de recursos humanos y la rotación del personal.	
Título del informe		
Costo de rotación de personal en las empresas de servicios de limpieza		
Referencia		
Cayo, T. (2018) <i>Costo de rotación de personal en las empresas de servicios de limpieza</i> . Perú, Universidad Norbert Wiener		

MATRIZ 2 – Problema, objetivos y justificación

Formulación del problema	Objetivo general
<p>¿De qué manera se puede disminuir y evitar la rotación constante de colaboradores en la Compañía Sawa SAC, Lima 2020?</p>	<p>Mejorar la selección y contratación de personal para minimizar la rotación laboral de los colaboradores en la empresa Compañía Sawa S.A.C., Lima 2020.</p>
	<p>Objetivos específicos</p> <p>Analizar la rotación laboral de los colaboradores en la empresa Compañía Sawa S.A.C., Lima 2020.</p> <p>Demostrar los factores de mayor incidencia en la rotación laboral de los colaboradores en la empresa Compañía Sawa SAC, Lima 2020.</p>



Ficha de trabajo. *Matriz de problemas, objetivos*

Justificación teórica		
Cuestiones	Respuesta	Redacción final
¿Qué teorías sustentan la investigación?	Teoría de Relaciones Humanas Teoría de Administración por objetivos Teoría de Gestión de talento	La teoría de relaciones humanas nace de la necesidad de crear un buen trato laboral entre el empleador y el empleado. La teoría de la administración por objetivos se basa en la identificación de objetivos corrientes para poder llegar a una meta laboral y económica. La teoría de Gestión de talento es conglomerada de prácticas necesarias para dirigir las actividades administrativas relacionadas a las personas. Estas Teorías mencionadas nos ayudaran en crear estrategias como mejorar el sistema de selección de personal a la empresa, administrando y gestionando los recursos de la empresa.
¿Cómo estas teorías aportan a su investigación?	Estas Teorías mencionadas nos ayudaran en crear estrategias como mejorar el sistema de selección de personal a la empresa, administrando y gestionando los recursos de la empresa.	La teoría de Gestión de talento es conglomerada de prácticas necesarias para dirigir las actividades administrativas relacionadas a las personas. Estas Teorías mencionadas nos ayudaran en crear estrategias como mejorar el sistema de selección de personal a la empresa, administrando y gestionando los recursos de la empresa.
Justificación práctica		
¿Por qué hacer el trabajo de investigación?	Porque el trabajo de investigación tiene como objetivo principal desarrollar una mejora del proceso de selección de personal calificados para la vacante ofrecida por la empresa.	El trabajo de investigación tiene como objetivo principal desarrollar una mejora del proceso de selección de personal calificados para la vacante ofrecida por la empresa.

¿Qué espera con la investigación?	Lo que se espera con la investigación son panoramas positivos de estabilidad y continuidad laboral de producción y actividades operarias por parte del capital humano contratado.	Lo que se espera con la investigación son panoramas positivos de estabilidad y continuidad laboral de producción y actividades operarias por parte del capital humano contratado.
Justificación metodológica		
¿Por qué investiga bajo ese diseño?	Porque este diseño estudia, analiza y comprende los problemas complejos desde un enfoque panorámico integral, permitiendo que tengamos una amplia vista a las necesidades y condiciones de las cuales carece la empresa, de esta manera se espera aprovechar y usar apropiadamente de los recursos a través del diseño.	Este diseño estudia, analiza y comprende los problemas complejos desde un enfoque panorámico integral, permitiendo que tengamos una amplia vista a las necesidades y condiciones de las cuales carece la empresa, de esta manera se espera aprovechar y usar apropiadamente de los recursos a través del diseño. El resultado de la investigación tiene como objetivo mejorar con la contratación constante de personal para el área operativa y de esta manera estar desvinculando a cada

<p>¿El resultado de la investigación permitirá resolver algún problema?</p>	<p>El resultado de la investigación tiene como objetivo mejorar con la contratación constante de personal para el área operativa y de esta manera estar desvinculando a cada colaborador de manera voluntaria a la empresa y comenzar un nuevo proceso de apertura de reclutamiento para el área operativa.</p>	<p>colaborador de manera voluntaria a la empresa y comenzar un nuevo proceso de apertura de reclutamiento para el área operativa.</p>
---	---	---

Ficha de trabajo. *Matriz para la justificación*

MATRIZ 3 – Teorías

Teoría 1: Relaciones Humanas					
Autor/es de la teoría	Año	Cita	Parafraseo	Aplicación en su tesis	Redacción final
Chiavenato	2011	Chiavenato (2011) “las relaciones humanas son las acciones y actitudes desarrolladas a partir de los contactos entre personas o grupos de personas” (p 79).	“los vínculos de conexión de humanos son las actos y posturas desarrolladas a raíz de las redes de contactos entre un individuo o grupos de personas” (Chiavenato,2011)	Nos indicara los vínculos de conexión de humanos son las actos y posturas desarrolladas a raíz de las redes de contactos entre un individuo o grupos de personas”	Los vínculos de conexión de humanos son las actos y posturas desarrolladas a raíz de las redes de contactos entre un individuo o grupos de personas” (Chiavenato,2011) Constituye un organismo sistemático de conocimientos continuamente considerable cuya finalidad debería ser la esclarecimiento y pronóstico del conducta humana en el campo administrativo actual; cuyo propósito es una sociedad justa” (Soria,2004)“
Referencia:	Chiavenato, I (2011) Administración de Recursos Humanos. México: Ed. McGraHill				
Autor/es de la teoría	Año	Cita	Parafraseo	Aplicación en su tesis	
Soria	2004	Soria(2004)“constituyen un cuerpo sistemático de conocimientos cada vez más voluminoso cuyo objetivo debería ser la explicación y predicción del comportamiento humano en el mundo industrial actual; cuya finalidad es una sociedad justa” (p.19).	Constituye un organismo sistemático de conocimientos continuamente considerable cuya finalidad debería ser la esclarecimiento y pronóstico del conducta humana en el campo administrativo actual; cuyo propósito es una sociedad justa” (Soria,2004)“	Nos permitirá entender que se constituye un organismo sistemático de conocimientos continuamente considerable cuya finalidad debería ser la esclarecimiento y pronóstico del conducta humana en el campo administrativo actual; cuyo propósito es una sociedad justa” (Soria,2004)“	
Referencia:	Soria, V. (2004). Relaciones Humanas. México: Luminosa.				

Ficha de trabajo. *Matriz de teorías*

Teoría 2: Administración por Objetivos

Autor/es de la teoría	Año	Cita	Parfraseo	Aplicación en su tesis	Redacción final
Certo	2001	Certo (2001) “todos los miembros de una organización son asignados al cumplimiento de una serie de objetivos que deben alcanzar durante su periodo operativo normal (p.117).	“todos los elementos de una compañía son retribuidos al desempeño y cumplimiento de una orden de objetivos que tiene por responsabilidad de conseguir durante su periodo operativo regular. (Certo,2001)“	Nos permitirá entender todos los elementos de una compañía son retribuidos al desempeño y cumplimiento de una orden de objetivos que tiene por responsabilidad conseguir durante su periodo operativo regular. (Certo,2001)	Todos los elementos de una compañía son retribuidos al desempeño y cumplimiento de una orden de objetivos que tiene por responsabilidad conseguir durante su periodo operativo regular. (Certo,2001) Los objetivos conceden directrices que posibilitan una en común, descartando las preferencias egocéntricas de los conjuntos y sirviendo de cimiento para determinar las proyecciones con excelentes resultados, aminorando los fallos incitados por el descuido. Aumenta el suceso de presentir el futuro y adriesta a racionar los bienes, eficientemente, con un experimentado juicio. (Chiavenato,2007)
Referencia:	Certo, S. (2001). <i>Administración Moderna</i> . Bogotá: Pearson.				
Autor/es de la teoría	Año	Cita	Parfraseo	Aplicación en su tesis	
Chiavenato	2007	Chiavenato (2007) indica que los objetivos proporcionan una directriz permite una en común, eliminando las tendencias egocéntricas de los grupos y sirviendo de base para evaluar los planes con óptimos resultados, mitigando los errores provocados por la omisión. Mejora la posibilidad de prever el futuro y orienta a distribuir los recursos, eficientemente, con buen criterio. (p. 199).	Los objetivos conceden directrices que posibilitan una en común, descartando las preferencias egocéntricas de los conjuntos y sirviendo de cimiento para determinar las proyecciones con excelentes resultados, aminorando los fallos incitados por el descuido. Aumenta el suceso de presentir el futuro y adriesta a racionar los bienes, eficientemente, con un experimentado juicio. (Chiavenato,2007)	Nos ayudara a comprender los objetivos conceden directrices que posibilitan una en común, descartando las preferencias egocéntricas de los conjuntos y sirviendo de cimiento para determinar las proyecciones con excelentes resultados, aminorando los fallos incitados por el descuido. Aumenta el suceso de presentir el futuro y adriesta a racionar los bienes, eficientemente, con un experimentado juicio.	
Referencia:	Chiavenato, I. (2007). <i>Introducción a la teoría general de la administración</i> . Mexico: Elsevier Editora.				

Ficha de trabajo. *Matriz de teorías*

Teoría 3: Gestion de talento humano

Autor/es de la teoría	Año	Cita	Parfraseo	Aplicación en su tesis	Redacción final
Chiavenato	2009	Chiavenato (2009) “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las “personas” o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección. La formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño”	El conglomerado de políticas y ejercicios necesarios para enfocar los aspectos de departamentos administrativos en cuanto a los “colaboradores” o los recursos humanos, como la selección de personal, la apertura de puestos de trabajo. La alineación, las remuneraciones y la valoración del desempeño” (Chiavenato,2007)	Se aplicará una serie de conglomerado de políticas y ejercicios necesarios para enfocar los aspectos de departamentos administrativos en cuanto a los “colaboradores” o los recursos humanos, como la selección de personal, la apertura de puestos de trabajo. La alineación, las remuneraciones y la valoración del desempeño” (Chiavenato,2007)	El conglomerado de políticas y ejercicios necesarios para enfocar los aspectos de departamentos administrativos en cuanto a los “colaboradores” o los recursos humanos, como la selección de personal, la apertura de puestos de trabajo. La alineación, las remuneraciones y la valoración del desempeño” (Chiavenato, 2007). El movimiento corporativo estratégico organizado y compuesto por un conjunto de políticas, proyecto, sistema y programas ejecutado por un organismo jurídico con la esencia de conseguir, integrar, ocasionar, gratificar y desarrollar a los futuros colaboradores que precisan en sus diferentes entidades para establecer una cultura organizacional en el cual se balancee los distintos intereses y se cumplan los objetivos y finalidades organizacionales positivamente. (García, Sánchez y Zapata, 2008).
Referencia:	Chiavenato, I. (2009). Introducción a la teoría general de la administración. (8ª ed.). México: McGraw Hill interamericana editores.				
Autor/es de la teoría	Año	Cita	Parfraseo	Aplicación en su tesis	
García, Sánchez y Zapata	2008	García, Sánchez y Zapata (2008)“La actividad empresarial estratégica compuesta por un conjunto de políticas, planes, programas y actividades realizadas por una organización con el objeto de obtener, formar, motivar, retribuir y desarrollar a las personas que requieren en sus	El movimiento corporativo estratégico organizado y compuesto por un conjunto de políticas, proyecto, sistema y programas ejecutado por un organismo	Esta teoría describe el movimiento corporativo estratégico organizado y compuesto por un conjunto de políticas, proyecto, sistema y programas ejecutado por un organismo jurídico con la esencia de	

		diferentes estructuras para crear una cultura organizacional donde se equilibren los diferentes intereses y se logren los objetivos y metas organizacionales efectivamente. (p. 5)	jurídico con la esencia de conseguir, integrar, ocasionar, gratificar y desarrollar a los futuros colaboradores que precisan en sus diferentes entidades para establecer una cultura organizacional en el cual se balancee los distintos intereses y se cumplan los objetivos y finalidades organizacionales positivamente. (García, Sánchez y Zapata,2008)	conseguir, integrar, ocasionar, gratificar y desarrollar a los futuros colaboradores que precisan en sus diferentes entidades para establecer una cultura organizacional en el cual se balancee los distintos intereses y se cumplan los objetivos y finalidades organizacionales positivamente. (García, Sánchez y Zapata,2008)	
Referencia:	García, M., Sánchez, K. y Zapata, A. (2008). Perspectivas teóricas, gestión humana y estrategia organizacional para el estudio de la gestión humana. Una relación con el capital social, la cultura organizacional y el management. Cali: Programa Editorial Univalle.				

MATRIZ 4 – Categorización

Categoría: Contratación de personal	
Sub categorías apriorísticas	
Perfil Profesional	
Evaluación	
Fidelización Laboral	
Indicadores emergentes	
Candidatos	Requisitos

Variable o categoría 1: Perfil Profesional					
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo	Aplicación en su tesis	Redacción final
José Antonio Arnaz	1996	Según José Antonio Arnaz “el perfil profesional es una descripción de las características que se requieren del profesional para abarcar y solucionar las necesidades sociales”	“el perfil profesional es la presentación de las singularidad y características que una entidad requiere de un profesional capacitado para alcanzar y resolver las necesidades de los organismos administrativos y sociales”(Arnaz.1996)	Nos ayuda a conocer la descripción de in perfil profesional	El perfil profesional es la presentación de las singularidad y características que una entidad requiere de un profesional capacitado para alcanzar y resolver las necesidades de los organismos administrativos y sociales” (Arnaz.1996).
Referencia:	Arnaz, J. A. (1996). La planeación curricular. México: Trillas.				La expresión de perfil profesional hace mención tanto al fruto de un ejercicio, estudio y práctica educativa de nivel superior como a las cualidades y fortalezas que tiene una persona. (Arnaz, 1981).
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo	Aplicación en su tesis	Redacción final
José Antonio Arnaz	1981	(Arnaz, 1981). El término de perfil profesional suele hacer referencia tanto al producto de una experiencia educativa como a las características que posee un sujeto.	La expresión de perfil profesional hace mención tanto al fruto de un ejercicio, estudio y práctica educativa de nivel superior como a las cualidades y fortalezas que tiene una persona. (Arnaz, 1981).	Nos permitirá conocer la descripción del perfil profesional	El perfil profesional se elabora posteriormente de completar los determinados fundamentos de la carrera curricular en representación de un progreso, es un período centrado en la Sistemática Curricular Universitaria. (Díaz, 1999).
Referencia:	Arnaz, J. A. (1996). La planeación curricular. México: Trillas.				

Autor/es	Año	Cita	Parfraseo	Aplicación en su tesis	
Frida Díaz-Barriga	1999	Díaz Barriga, F. (1999). El perfil profesional se elabora luego de haber establecido los fundamentos del proceso curricular y forma parte de un proceso, es una etapa dentro de la Metodología de Diseño Curricular.	El perfil profesional se elabora posteriormente de completar los determinados fundamentos de la carrera curricular en representación de un progreso, es un período centrado en la Sistemática Curricular Universitaria. (Díaz, 1999).	Nos permite cuales son fueron los fundamentos y proceso educativo para tener un perfil profesional	
Referencia:	Díaz Barriga, F. (1999). Elaboración del perfil profesional. En Díaz Barriga, F., Lule, M. L., Pacheco Pinzón, D., Rojas-Drummond, S., & Saad Dayán, E. (Eds.), Metodología de Diseño Curricular para Educación Superior (pp. 85-104). México: Trillas.				

Variable o categoría 1: Evaluación					
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo	Aplicación en su tesis	Redacción final
Lafourcade	1972	Lafourcade (1972): “Etapa del proceso educacional que tiene por fin controlar de modo sistemático en qué medida se han conseguido los objetivos que se hubieran especificado con antelación.” (21)	Fase del transcurso educativo que tiene por resultado inspeccionar de carácter metódico en que escala se han conseguido los propósitos que se desarrollaron con antelación. (Lafourcade,1972):	Nos indica que existe un proceso de evaluación para la selección de un puesto de trabajo	Fase del transcurso educativo que tiene por resultado inspeccionar de carácter metódico en que escala se han conseguido los propósitos que se desarrollaron con antelación. (Lafourcade, 1972). “Obtención de información severa y ordenada para conseguir antecedentes válidos y confiables de acuerdo a un escenario con objetivo de establecer y exponer un juicio valorado con relación a ella. Estas estimaciones permitirán tomar las mejores de decisiones coherentes en disposición y optimizar la situación evaluada. (Casanova, 1995).
Referencia:					
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo	Aplicación en su tesis	
Casanova	1995	Casanova (1995): “Recogida de información rigurosa y sistemática para obtener datos válidos y fiables acerca una situación con objeto de formar y emitir un juicio de valor con respecto a ella. Estas valoraciones permitirán tomas de decisiones consecuentes en orden a corregir o mejorar la situación evaluada.(55)	“Obtención de información severa y ordenada para conseguir antecedentes válidos y confiables de acuerdo a un escenario con objetivo de establecer y exponer un juicio valorado con relación a ella. Estas estimaciones permitirán tomar las mejores de decisiones coherentes en disposición y optimizar la situación evaluada. (Casanova,1995)	Hace referencia al sistema de evaluación y recopilación de datos para estudiar a un participante para el puesto laboral.	Consideración o veredicto en cuanto a la aptitud o valor de un propósito.” (Nevo, 1983).
Referencia:					

Autor/es	Año	Cita	Parfraseo	Aplicación en su tesis	
Nevo	1983	Nevo (1983): “apreciación o juicio en cuanto a la calidad o valor de un objeto.” (124)	“consideración o veredicto en cuanto a la aptitud o valor de un propósito.” (Nevo,1983)	Nos indica que la evolución es una apreciación de la calidad de persona como profesional	
Referencia:					

Variable o categoría 1: Fidelización Laboral					
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo	Aplicación en su tesis	Redacción final
Bastos	2007	Bastos (2007) habla sobre la fidelización del cliente: “Clientes fieles son aquellos con los que se ha establecido una relación tan estrecha que compran sistemáticamente el producto, de modo que, con la frecuencia correspondiente a su situación, realizan gasto en la misma empresa” (p.13).	“Colaborador fieles son aquellos con los que se ha formado una dependencia laboral estrecha que sistemáticamente conlleva a un acuerdo escrito bilateral, de carácter obligatorio, con la reiteración conveniente monetaria de acuerdo a su situación laboral. (Bastos,2007)	Nos ayuda a comprender que un trabajador y un cliente puede fidelizarse con la entidad que le corresponda como persona.	Colaborador fieles son aquellos con los que se ha formado una dependencia laboral estrecha que sistemáticamente conlleva a un acuerdo escrito bilateral, de carácter obligatorio, con la reiteración conveniente monetaria de acuerdo a su situación laboral. (Bastos, 2007). La satisfacción del colaborador se encuentra valerosamente vinculada a temas de fidelidad, recomendaciones laborales, sueldos ofrecidos y aplicados, los que influyen directamente al nivel y calidad de vida que incluso podrían ser un factor positivo para el futuro de la empresa y del trabajador. (Leader Summaries, 2006).
Referencia:	Bastos, A. (2007). Fidelización del cliente. Madrid: Ideas propias Editorial S.L.				

Autor/es	Año	Cita	Parfraseo	Aplicación en su tesis
Leader Summaries	2006	Leader Summaries, (2006). Define que “la satisfacción del cliente se encuentra fuertemente relacionada a temas de fidelidad, recomendaciones verbales, precios extra aplicados, los cuales influyen directamente al nivel de las ventas que se generen e incluso podría ser un factor determinante sobre el futuro de la empresa (p. 2).	La satisfacción del colaborador se encuentra valerosamente vinculada a temas de fidelidad, recomendaciones laborales, sueldos ofrecidos y aplicados, los que influyen directamente al nivel y calidad de vida que incluso podrían ser un factor positivo para el futuro de la empresa y del trabajador. (Leader Summaries, 2006).	Nos ayuda a comprender que los trabajadores al tener satisfacción en el ámbito laboral también pueden llegar a fidelizarse con la empresa y su trabajo.
Referencia:	Leader Summaries. (2006). La Satisfacción del Cliente			
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo	Aplicación en su tesis
Alcaide	2010	Alcaide, J. (2010) define: La fidelización procura convertir a los interesados en clientes fieles y a los fieles socios, es decir, predicadores del buen servicio o producto que reciben en nuestra compañía. (p.102.)	La fidelización procura transformar a los futuros postulantes en fieles colaboradores, es decir, predicadores del buen ambiente laboral que reciben en nuestra compañía. (Alcaide, 2010).	Nos indica que hay similitudes entre un cliente de frecuente y un trabajador de una empresa.
Referencia:	Alcaide, J. (2010). Fidelización de clientes. Madrid: Esic Editorial.			

La fidelización procura transformar a los futuros postulantes en fieles colaboradores, es decir, predicadores del buen ambiente laboral que reciben en nuestra compañía. (Alcaide, 2010).

Datos del antecedente 1: Nacional			
Título	Gestión de recursos humanos en una Agencia Naviera Peruana, Callao 2017	Metodología	
Autor	Valenzuela Torres, Yovany Yanedt	Enfoque	Mixto
Año	2017	Tipo	Proyektiva
Objetivo	El objetivo principal del presente proyecto es elaborar una propuesta de mejora en la gestión de recursos humanos para la selección de oficiales de la Marina Mercante en una Agencia Naviera Peruana,		
Resultados	En cuanto a los resultados obtenidos por el SPSS entendemos que existen pequeños inconvenientes en las Agencias Marítimas en los procesos de reclutamiento y selección de Oficiales mercantes ya que el proceso que tienen la mayoría de estas son muy antiguos y no habido una variación con el tiempo se propone una mejora en estos procesos. Asimismo, se debe tener una reingeniería si estos lo permiten a fin de tener una reacción al cambio de las realidades empresariales, brindar soluciones que permitan combatir los retos que imponen los clientes.	Método	Deductivo-inductivo
		Población	30
		Muestra	30
		Técnicas	Entrevista
		Instrumentos	Cuestionario
Conclusiones	En cuanto a los resultados obtenidos por el SPSS entendemos que existen pequeños inconvenientes en las Agencias Marítimas en los procesos de reclutamiento y selección de Oficiales mercantes ya que el proceso que tienen la mayoría de estas son muy antiguos y no habido una variación con el tiempo se propone una mejora en estos procesos. Asimismo, se debe tener una reingeniería si estos lo permiten a fin de tener una reacción al cambio de las realidades empresariales, brindar soluciones que permitan combatir los retos que imponen los clientes.	Método de análisis de datos	SPSS
Redacción final al estilo Tesis (10 líneas)	Valenzuela, T. (2017). <i>Gestión de recursos humanos en una Agencia Naviera Peruana, Callao 2017</i> , El objetivo principal del presente proyecto es elaborar una propuesta de mejora en la gestión de recursos humanos para la selección de oficiales de la Marina Mercante en una Agencia Naviera Peruana, la investigación lo realizó mediante un enfoque mixto, aplicando el método inductivo-deductivo, con una muestra de 30 trabajadores de un total de 30, En cuanto a los resultados obtenidos por el SPSS entendemos que existen pequeños inconvenientes en las Agencias Marítimas en los procesos de reclutamiento y selección de Oficiales mercantes ya que el proceso que		

	<p>tienen la mayoría de estas son muy antiguos y no habido una variación con el tiempo se propone una mejora en estos procesos. Asimismo, se debe tener una reingeniería si estos lo permiten a fin de tener una reacción al cambio de las realidades empresariales, brindar soluciones que permitan combatir los retos que imponen los clientes. En cuanto a los resultados obtenidos por el SPSS entendemos que existen pequeños inconvenientes en las Agencias Marítimas en los procesos de reclutamiento y selección de Oficiales mercantes ya que el proceso que tienen la mayoría de estas son muy antiguos y no habido una variación con el tiempo se propone una mejora en estos procesos. Asimismo, se debe tener una reingeniería si estos lo permiten a fin de tener una reacción al cambio de las realidades empresariales, brindar soluciones que permitan combatir los retos que imponen los clientes.</p>
<p>Redacción final al estilo artículo (5 líneas)</p>	<p>Valenzuela, T. (2017). En cuanto a los resultados obtenidos por el SPSS entendemos que existen pequeños inconvenientes en las Agencias Marítimas en los procesos de reclutamiento y selección de Oficiales mercantes ya que el proceso que tienen la mayoría de estas son muy antiguos y no habido una variación con el tiempo se propone una mejora en estos procesos. Asimismo, se debe tener una reingeniería si estos lo permiten a fin de tener una reacción al cambio de las realidades empresariales, brindar soluciones que permitan combatir los retos que imponen los clientes.</p>
<p>Referencia (tesis)</p>	<p>Valenzuela, T. (2017). <i>Gestión de recursos humanos en una Agencia Naviera Peruana, Callao 2017</i>. (Tesis de Licenciatura). Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener.</p>

MATRIZ 5 - Antecedentes

Datos del antecedente 2: Nacional			
Título	Plan de mejoramiento para el proceso de selección de personal de una empresa de servicios en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2016	Metodología	
Autor	Monar Luna Katherine Dora	Enfoque	Mixto
Año	2016	Tipo	proyectivo
Objetivo	El objetivo principal del trabajo de investigación es mejorar el plan de proceso de selección que posee la empresa con la finalidad de que los trabajadores que integran las áreas puedan estar totalmente relacionados con sus puestos de trabajo de tal manera que cumplan con los objetivos propuestos de cada área y puedan sentirse identificados con su trabajo y la empresa.		
Resultados	Estos resultados obtenidos demuestran que la empresa carece de formatos de evaluación y registros que permitan llevar un buen proceso al momento de seleccionar al personal adecuado. La finalidad de dichos formatos será recabar, verificar y confirmar información presentada por el candidato sobre sus características personales y profesionales para finalmente realizar la evaluación y elección de los mejores candidatos para que en el futuro desempeñen correctamente sus funciones.	Método	Deductivo-inductivo
		Población	25
		Muestra	25
		Técnicas	Entrevistas
		Instrumentos	Cuestionario
Conclusiones	Para la empresa Gimnasio Car Perú el proceso de selección representa una herramienta fundamental para el desarrollo eficiente de sus procesos y la adecuada prestación de sus servicios. Es por esta razón que se sugiere implementar el Plan de Mejoramiento del Proceso de Selección de Personal, pues brinda un proceso más práctico y eficiente mediante su fundamentación estratégica basada en las políticas de la empresa, la historia, sus procedimientos de selección de personal, las descripciones de puestos, los formatos y los exámenes.	Método de análisis de datos	SPSS
Redacción final al estilo Tesis (10 líneas)	Monar, K. (2016). <i>Plan de mejoramiento para el proceso de selección de personal de una empresa de servicios en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2016</i> , El objetivo principal del trabajo de investigación es mejorar el plan de proceso de selección que posee la empresa con la finalidad de que los trabajadores que integran las áreas puedan estar totalmente relacionados con sus puestos de trabajo de tal manera que cumplan con los objetivos propuestos de cada área y puedan sentirse identificados con su trabajo y la empresa., la investigación lo realizó mediante un enfoque mixto, Tipo proyectivo aplicando el método inductivo-deductivo , con una muestra de 25 trabajadores de un total de 25 utilizando entrevistas, Estos resultados obtenidos demuestran que la empresa carece de formatos de evaluación y registros que permitan llevar un buen proceso al momento de seleccionar al personal adecuado. La finalidad de dichos formatos será recabar, verificar y confirmar		

	<p>información presentada por el candidato sobre sus características personales y profesionales para finalmente realizar la evaluación y elección de los mejores candidatos para que en el futuro desempeñen correctamente sus funciones. Para la empresa Gimnasio Car Perú el proceso de selección representa una herramienta fundamental para el desarrollo eficiente de sus procesos y la adecuada prestación de sus servicios. Es por esta razón que se sugiere implementar el Plan de Mejoramiento del Proceso de Selección de Personal, pues brinda un proceso más práctico y eficiente mediante su fundamentación estratégica basada en las políticas de la empresa, la historia, sus procedimientos de selección de personal, las descripciones de puestos, los formatos y los exámenes.</p>
<p>Redacción final al estilo artículo (5 líneas)</p>	<p>Monar, K. (2016). Estos resultados obtenidos demuestran que la empresa carece de formatos de evaluación y registros que permitan llevar un buen proceso al momento de seleccionar al personal adecuado. La finalidad de dichos formatos será recabar, verificar y confirmar información presentada por el candidato sobre sus características personales y profesionales para finalmente realizar la evaluación y elección de los mejores candidatos para que en el futuro desempeñen correctamente sus funciones.</p>
<p>Referencia (tesis)</p>	<p>Monar, K. (2016). <i>Plan de mejoramiento para el proceso de selección de personal de una empresa de servicios en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2016</i>. (Tesis de Licenciatura). Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener.</p>

Datos del antecedente 3: Nacional

Datos del antecedente 3: Nacional			
Título	Gestión de recursos humanos de la empresa Anclaf S.A.C. Lima, 2017	Metodología	
Autor	Mulatillo Yanayaco Ana Rosa	Enfoque	Mixto
Año	2017	Tipo	Proyektiva
Objetivo	Anclaf, empresa familiar, que opera en el rubro de la construcción, la problemática surge a raíz de la deficiente gestión en el área de recursos humanos que en la actualidad genera la rotación de los operarios de obra dificultando la productividad en la compañía, es por ello el objetivo de elaborar un manual para mejorar la gestión de recursos humanos en la empresa Anclaf S.A.C. Lima, 2017, en la actualidad el personal administrativo no realiza el proceso adecuado para la contratación del personal calificado para cubrir las necesidades de la empresa.		
Resultados	Se logró mejorar los procesos diseñados siguiendo los lineamientos recomendados respaldados en teorías de expertos en gestión humana para reducir la rotación del personal. En dicho plan se plasmó un flujo grama por cada proceso que facilitará la ejecución de las tareas desde la descripción de puestos para poder iniciar un óptimo proceso se reclutamiento y selección, inducción del personal, capacitación, evaluación y desempeño, motivación y liderazgo y calidad de vida en el trabajo.	Método	Deductivo-inductivo
		Población	39
		Muestra	39
		Técnicas	Entrevista
		Instrumentos	Cuestionario
Conclusiones	La empresa Anclaf realizó los procesos de reclutamiento y selección, de manera estricta para poder captar los perfiles adecuados que se sumen a la compañía para poder ocupar el puesto de trabajo, este proceso permitirá el avance en el desarrollo de las actividades de la empresa en un corto plazo dando cabida a la permanencia en su puesto de trabajo al personal contratado.	Método de análisis de datos	SPSS
Redacción final al estilo Tesis (10 líneas)	Mulatillo, A. (2017). <i>Gestión de recursos humanos de la empresa Anclaf S.A.C. Lima, 2017</i> , Anclaf, empresa familiar, que opera en el rubro de la construcción, la problemática surge a raíz de la deficiente gestión en el área de recursos humanos que en la actualidad genera la rotación de los operarios de obra dificultando la productividad en la compañía, es por ello el objetivo de elaborar un manual para mejorar la gestión de recursos humanos en la empresa Anclaf S.A.C. Lima, 2017, en la actualidad el personal administrativo no realiza el proceso adecuado para la contratación del personal calificado para cubrir las necesidades de la empresa, la investigación lo realizó mediante un enfoque mixto, Tipo proyectivo aplicando el método inductivo-deductivo, con una		

	<p>muestra de 39 trabajadores de un total de 39, Se logró mejorar los procesos diseñados siguiendo los lineamientos recomendados respaldados en teorías de expertos en gestión humana para reducir la rotación del personal. En dicho plan se plasmó un flujo grama por cada proceso que facilitará la ejecución de las tareas desde la descripción de puestos para poder iniciar un óptimo proceso de reclutamiento y selección, inducción del personal, capacitación, evaluación y desempeño, motivación y liderazgo y calidad de vida en el trabajo. La empresa Anclaf realizó los procesos de reclutamiento y selección, de manera estricta para poder captar los perfiles adecuados que se sumen a la compañía para poder ocupar el puesto de trabajo, este proceso permitirá el avance en el desarrollo de las actividades de la empresa en un corto plazo dando cabida a la permanencia en su puesto de trabajo al personal contratado.</p>
<p>Redacción final al estilo artículo (5 líneas)</p>	<p>Mulatillo, A. (2017). Se logró mejorar los procesos diseñados siguiendo los lineamientos recomendados respaldados en teorías de expertos en gestión humana para reducir la rotación del personal. En dicho plan se plasmó un flujo grama por cada proceso que facilitará la ejecución de las tareas desde la descripción de puestos para poder iniciar un óptimo proceso de reclutamiento y selección, inducción del personal, capacitación, evaluación y desempeño, motivación y liderazgo y calidad de vida en el trabajo.</p>
<p>Referencia (tesis)</p>	<p>Mulatillo, A. (2017). <i>Gestión de recursos humanos de la empresa Anclaf S.A.C. Lima, 2017.</i> (Tesis de Licenciatura). Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener</p>

Datos del antecedente 4: Nacional			
Título	Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo, Perú – 2017	Metodología	
Autor	Evelyn Dilma Diaz Bances Jordi Orlando Vílchez Vallejos	Enfoque	No experimental
Año	2017	Tipo	correlacional
Objetivo	Determinar la influencia de la selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo, Perú –2017.		
Resultados	De un total de 30 hoteles, el 33.33% siempre realiza una muy buena selección de personal, 43.33% realiza una buena selección, y solo un 3.3% tiene una muy mala selección de su personal; esto quiere decir que en este proceso la mayoría de hoteles considera los indicadores como: formas de solicitud, verificación de antecedentes, pruebas de simulación y examen médico; de la misma población se tiene que un 20% de los encuestados indicaron que sus colaboradores del área operativa específicamente housekeeping y recepción tienen muy buen desempeño, el 63.33% indicó que tienen un buen desempeño y coincidentemente con la selección solo un 3.3% tiene un mal desempeño en sus labores. En síntesis, se puede afirmar que un buen proceso de selección redundará en un buen desempeño laboral.	Método	
		Población	15
		Muestra	15
		Técnicas	Entrevista
		Instrumentos	Cuestionario
Conclusiones	Las empresas del sector hotelero de la ciudad de Chiclayo, al momento de realizar el proceso de selección de personal, los entrevistadores deben enfatizar en evaluar los indicadores de flexibilidad y tolerancia a la presión de los candidatos para que en un futuro el desempeño de estos se vea reforzado con estas capacidades, lo cual es beneficioso tanto para la empresa como para los colaboradores al momento de solucionar problemas bajo situaciones estresantes.	Método de análisis de datos	SSPS

<p>Redacción final al estilo Tesis (10 líneas)</p>	<p>Díaz, E.; Vilchez, J. (2017). <i>Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo, Perú – 2017</i>. Determinar la influencia de la selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo, Perú –2017, la investigación lo realizó mediante un enfoque no experimental, Tipo correlacional aplicando el método, con una muestra de 15 trabajadores de un total de 15 utilizando entrevistas , De un total de 30 hoteles, el 33.33% siempre realiza una muy buena selección de personal, 43.33% realiza una buena selección, y solo un 3.3% tiene una muy mala selección de su personal; esto quiere decir que en este proceso la mayoría de hoteles considera los indicadores como: formas de solicitud, verificación de antecedentes, pruebas de simulación y examen médico; de la misma población se tiene que un 20% de los encuestados indicaron que sus colaboradores del área operativa específicamente housekeeping y recepción tienen muy buen desempeño, el 63.33% indicó que tienen un buen desempeño y coincidentemente con la selección solo un 3.3% tiene un mal desempeño en sus labores. En síntesis, se puede afirmar que un buen proceso de selección redundará en un buen desempeño laboral. Las empresas del sector hotelero de la ciudad de Chiclayo, al momento de realizar el proceso de selección de personal, los entrevistadores deben enfatizar en evaluar los indicadores de flexibilidad y tolerancia a la presión de los candidatos para que en un futuro el desempeño de estos se vea reforzado con estas capacidades, lo cual es beneficioso tanto para la empresa como para los colaboradores al momento de solucionar problemas bajo situaciones estresantes.</p>
<p>Redacción final al estilo artículo (5 líneas)</p>	<p>Díaz, E.; Vilchez, J. (2017). De un total de 30 hoteles, el 33.33% siempre realiza una muy buena selección de personal, 43.33% realiza una buena selección, y solo un 3.3% tiene una muy mala selección de su personal; esto quiere decir que en este proceso la mayoría de hoteles considera los indicadores como: formas de solicitud, verificación de antecedentes, pruebas de simulación y examen médico; de la misma población se tiene que un 20% de los encuestados indicaron que sus colaboradores del área operativa específicamente housekeeping y recepción tienen muy buen desempeño, el 63.33% indicó que tienen un buen desempeño y coincidentemente con la selección solo un 3.3% tiene un mal desempeño en sus labores. En síntesis, se puede afirmar que un buen proceso de selección redundará en un buen desempeño laboral.</p>
<p>Referencia (tesis)</p>	<p>Díaz, E.; Vilchez, J. (2017). <i>Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo, Perú – 2017</i>. (Tesis de Licenciatura). Chiclayo, Perú: Universidad San Martín de Porres.</p>

Datos del antecedente 5: Nacional

Título	Plan de implementación de un área de recursos humanos en la cooperativa de ahorro y crédito "La Florida". Chanchamayo – Junín. 2016.	Metodología	
Autor	Frank Jesús Fuentes Valencia Carlos Moisés Grados Urbina Luis Omar Gonzales Anampa	Enfoque	Descriptivo
Año	2016	Tipo	Cualitativo
Objetivo	Proponer un plan de creación del área de recursos humanos en CREDIFLORIDA para la mejora del desempeño y disminución de la alta rotación de los colaboradores.		
Resultados	Los resultados fueron el desarrollo competitivo de los servicios que brindan en el sistema financiero se verá favorecido en gran medida, puesto que se dotará de un mejoramiento continuo en los procesos administrativos y mantener un sistema de mejora permanente de desarrollo y estabilidad del recurso humano, dirigentes y personal, a fin de elevar las habilidades y conocimientos técnicos que permitan a las cooperativas lograr la visión de largo plazo.	Método	Descriptivo
		Población	40
		Muestra	40
		Técnicas	Entrevista
		Instrumentos	Cuestionario
Conclusiones	Es importante la implementación del área de Recursos Humanos en la Cooperativa CREDIFLORIDA, ya que esto permitirá identificar las principales causas de la rotación del personal, contratar personal idóneo que cumplan con el perfil del puesto y mejorar los niveles de eficiencia de los colaboradores en todos los niveles de la institución, a través de la evaluación de desempeño y programa de incentivos	Método de análisis de datos	SPSS

<p>Redacción final al estilo Tesis (10 líneas)</p>	<p>Fuentes, F.; Grados, C.; Gonzales, L (2016). <i>Plan de implementación de un área de recursos humanos en la cooperativa de ahorro y crédito "La Florida". Chanchamayo – Junín. 2016</i>, Proponer un plan de creación del área de recursos humanos en CREDIFLORIDA para la mejora del desempeño y disminución de la alta rotación de los colaboradores., la investigación lo realizó mediante un enfoque descriptivo, Tipo cualitativo, con una muestra de 40 trabajadores de un total de 40 utilizando entrevistas y cuestionarios, Los resultados fueron el desarrollo competitivo de los servicios que brindan en el sistema financiero se verá favorecido en gran medida, puesto que se dotará de un mejoramiento continuo en los procesos administrativos y mantener un sistema de mejora permanente de desarrollo y estabilidad del recurso humano, dirigentes y personal, a fin de elevar las habilidades y conocimientos técnicos que permitan a las cooperativas lograr la visión de largo plazo. Es importante la implementación del área de Recursos Humanos en la Cooperativa CREDIFLORIDA, ya que esto permitirá identificar las principales causas de la rotación del personal, contratar personal idóneo que cumplan con el perfil del puesto y mejorar los niveles de eficiencia de los colaboradores en todos los niveles de la institución, a través de la evaluación de desempeño y programa de incentivos.</p>
<p>Redacción final al estilo artículo (5 líneas)</p>	<p>Fuentes, F.; Grados, C.; Gonzales, L (2016). Los resultados fueron el desarrollo competitivo de los servicios que brindan en el sistema financiero se verá favorecido en gran medida, puesto que se dotará de un mejoramiento continuo en los procesos administrativos y mantener un sistema de mejora permanente de desarrollo y estabilidad del recurso humano, dirigentes y personal, a fin de elevar las habilidades y conocimientos técnicos que permitan a las cooperativas lograr la visión de largo plazo.</p>
<p>Referencia (tesis)</p>	<p>Fuentes, F.; Grados, C.; Gonzales, L (2016). <i>Plan de implementación de un área de recursos humanos en la cooperativa de ahorro y crédito "La Florida". Chanchamayo – Junín. 2016</i>. (Tesis de Grado). Junín: Universidad Católica Sedes Sapientiae.</p>

Datos del antecedente 1: Internacional			
Título	Propuesta de mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección de personal, dirección de administración de recursos humanos de la secretaria del agua, ubicada en la ciudad de Quito.	Metodología	
Autor	Chávez Gonzales Ana Lucia	Enfoque	estratégicos
Año	2015	Tipo	cualitativo
Objetivo	Proponer el mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección del personal Dirección de Administración de Recursos Humanos de la secretaria del Agua, ubicada en la ciudad de Quito, que permita mejorar su gestión y se efectúe de forma eficiente.		
Resultados	En la SENAGUA existe una gestión ineficiente de los procesos de reclutamiento y selección del personal, debido a que los procedimientos no se encuentran bien estructurados, esta es una de las razones por las que se demoran en realizar cualquier trámite.	Método	
		Población	10
		Muestra	10
		Técnicas	Entrevista
		Instrumentos	encuesta
Conclusiones	En la SENAGUA el director de la Unidad de Administración de Recursos Humanos realiza despedidos el personal de forma constante, es decir todo el personal dura un período demasiado corto. Se propuso que las autoridades de la SENAGUA den seguimiento previo y posterior a los procesos de reclutamiento y selección esto permitirá que todo funcione de forma eficiente y efectiva.	Método de análisis de datos	Excel

<p>Redacción final al estilo Tesis (10 líneas)</p>	<p>Chávez, A. (2015). <i>Propuesta de mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección de personal, dirección de administración de recursos humanos de la secretaria del agua, ubicada en la ciudad de Quito</i>. Proponer el mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección del personal Dirección de Administración de Recursos Humanos de la secretaria del Agua, ubicada en la ciudad de Quito, que permita mejorar su gestión y se efectúe de forma eficiente., la investigación lo realizó mediante un enfoque estratégico, Tipo cualitativo, con una muestra de 10 trabajadores de un total de 10 utilizando entrevistas y cuestionarios, En la SENAGUA existe una gestión ineficiente de los procesos de reclutamiento y selección del personal, debido a que los procedimientos no se encuentran bien estructurados, esta es una de las razones por las que se demoran en realizar cualquier trámite. En la SENAGUA el director de la Unidad de Administración de Recursos Humanos realiza despedidos el personal de forma constante, es decir todo el personal dura un período demasiado corto. Se propuso que las autoridades de la SENAGUA den seguimiento previo y posterior a los procesos de reclutamiento y selección esto permitirá que todo funcione de forma eficiente y efectiva.</p>
<p>Redacción final al estilo artículo (5 líneas)</p>	<p>Chávez, A. (2015). En la SENAGUA existe una gestión ineficiente de los procesos de reclutamiento y selección del personal, debido a que los procedimientos no se encuentran bien estructurados, esta es una de las razones por las que se demoran en realizar cualquier trámite. En la SENAGUA el director de la Unidad de Administración de Recursos Humanos realiza despedidos el personal de forma constante, es decir todo el personal dura un período demasiado corto. Se propuso que las autoridades de la SENAGUA den seguimiento previo y posterior a los procesos de reclutamiento y selección esto permitirá que todo funcione de forma eficiente y efectiva.</p>
<p>Referencia (tesis)</p>	<p>Chávez, A. (2015). <i>Propuesta de mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección de personal, dirección de administración de recursos humanos de la secretaria del agua, ubicada en la ciudad de Quito</i>. (Tesis de Licenciatura). Quito, Ecuador: Universidad Central de Ecuador.</p> <p>Sugerencia: utilice la herramienta referencias, libro en Ms Word. Si el documento es un artículo priorice aquellos que tienen código DOI.</p>

Datos del antecedente 2: Internacional			
Título	Optimización de los procesos de selección y contratación del personal de Socca S.A.S	Metodología	
Autor	León Adriana María Niño Bustos María del Pilar Puyo Rivero Luisa Fernanda	Enfoque	Cualitativo
Año	2018	Tipo	Descriptivo
Objetivo	Optimizar los procesos de selección y contratación del personal de la empresa SOCCA S.A.S, por medio del análisis de los procesos actuales, y la descripción de los perfiles de cargos, para incrementar la productividad.		
Resultados	Se evidencia la falta de la técnica para los procesos de selección y contratación del personal, la compañía no cuenta con un análisis y descripción de cargos para optimizar los procesos de selección y contratación. El proceso actual de la compañía no es aplicado de manera uniforme para todo el personal por contratar.	Método	explicativo
		Población	32
		Muestra	32
		Técnicas	Entrevista
		Instrumentos	Cuestionario
Conclusiones	Se planteó dar seguimiento pre – pos, a los procesos de selección y contratación, que permita el correcto funcionamiento administrativo de la organización. Se cambió el diseño y la descripción de puestos de trabajo es una actividad previa al proceso de elección en SOCCA SAS, lo cual permite mejorar la estructura del proceso actual de los nuevos colaboradores de acuerdo con los objetivos del área de Gestión de Talento Humano.	Método de análisis de datos	Excel

<p>Redacción final al estilo Tesis (10 líneas)</p>	<p>León, M.; Niño, M.; Puyo, L. (2018). <i>Optimización de los procesos de selección y contratación del personal de Socca S.A.S</i>, Optimizar los procesos de selección y contratación del personal de la empresa SOCCA S.A.S, por medio del análisis de los procesos actuales, y la descripción de los perfiles de cargos, para incrementar la productividad., la investigación lo realizó mediante un enfoque cualitativo, Tipo descriptivo, con una muestra de 32 trabajadores de un total de 32 utilizando entrevistas y cuestionarios, Se evidencia la falta de la técnica para los procesos de selección y contratación del personal, la compañía no cuenta con un análisis y descripción de cargos para optimizar los procesos de selección y contratación. El proceso actual de la compañía no es aplicado de manera uniforme para todo el personal por contratar. Se planteó dar seguimiento pre – pos, a los procesos de selección y contratación, que permita el correcto funcionamiento administrativo de la organización. Se cambió el diseño y la descripción de puestos de trabajo es una actividad previa al proceso de elección en SOCCA SAS, lo cual permite mejorar la estructura del proceso actual de los nuevos colaboradores de acuerdo con los objetivos del área de Gestión de Talento Humano.</p>
<p>Redacción final al estilo artículo (5 líneas)</p>	<p>León, M.; Niño, M.; Puyo, L. (2018). Se evidencia la falta de la técnica para los procesos de selección y contratación del personal, la compañía no cuenta con un análisis y descripción de cargos para optimizar los procesos de selección y contratación. El proceso actual de la compañía no es aplicado de manera uniforme para todo el personal por contratar. Se planteó dar seguimiento pre – pos, a los procesos de selección y contratación, que permita el correcto funcionamiento administrativo de la organización. Se cambió el diseño y la descripción de puestos de trabajo es una actividad previa al proceso de elección en SOCCA SAS, lo cual permite mejorar la estructura del proceso actual de los nuevos colaboradores de acuerdo con los objetivos del área de Gestión de Talento Humano.</p>
<p>Referencia (tesis)</p>	<p>León, M.; Niño, M.; Puyo, L. (2018). <i>Optimización de los procesos de selección y contratación del personal de Socca S.A.S</i>. (Tesis de Licenciatura). Bogotá, Colombia: Universidad Agustiniana.</p>

Datos del antecedente 3: Internacional			
Título	Selección de personal y desempeño laboral	Metodología	
Autor	Andrea María Cancinos Kestler	Enfoque	
Año	2015	Tipo	Cuasi experimental
Objetivo	Determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral.		
Resultados	Los resultados obtenidos en la investigación revelan que existe incidencia entre el proceso de selección y el desempeño de los colaboradores, por lo que se acepta la hipótesis alterna. Los resultados de la investigación determinaron que si existe relación estrecha entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los mismos, debido a que el proceso de selección se considera efectivo en un 71.15 % y el desempeño laboral de los colaboradores se encuentra dentro del rango aceptable.	Método	estadística
		Población	36
		Muestra	36
		Técnicas	entrevistas
		Instrumentos	Sumario
Conclusiones	El proceso de selección de personal se relaciona de manera considerable con el proceso de la evaluación del desempeño, debido a que las inconsistencias y fortalezas encontradas en la selección se ven reflejadas en los niveles de desempeño. El proceso de Selección de personal tiene una efectividad de 71.15% por lo que se considera efectivo	Método de análisis de datos	Excel

Redacción final al estilo Tesis (10 líneas)	Cancinos, A. (2015). <i>Selección de personal y desempeño laboral</i> , Determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral., la investigación lo realizó mediante un enfoque cualitativo, Tipo cuasi experimental, con una muestra de 36 trabajadores de un total de 36 utilizando entrevistas y cuestionarios, Los resultados obtenidos en la investigación revelan que existe incidencia entre el proceso de selección y el desempeño de los colaboradores, por lo que se acepta la hipótesis alterna. Los resultados de la investigación determinaron que, si existe relación estrecha entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los mismos, debido a que el proceso de selección se considera efectivo en un 71.15 % y el desempeño laboral de los colaboradores se encuentra dentro del rango aceptable. El proceso de selección de personal se relaciona de manera considerable con el proceso de la evaluación del desempeño, debido a que las inconsistencias y fortalezas encontradas en la selección se ven reflejadas en los niveles de desempeño. El proceso de Selección de personal tiene una efectividad de 71.15% por lo que se considera efectivo
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Cancinos, A. (2015). Los resultados obtenidos en la investigación revelan que existe incidencia entre el proceso de selección y el desempeño de los colaboradores, por lo que se acepta la hipótesis alterna. Los resultados de la investigación determinaron que, si existe relación estrecha entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los mismos, debido a que el proceso de selección se considera efectivo en un 71.15 % y el desempeño laboral de los colaboradores se encuentra dentro del rango aceptable.
Referencia (tesis)	Cancinos, A. (2015). <i>Selección de personal y desempeño laboral</i> (Tesis de Grado). Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Datos del antecedente 4: Internacional			
Título	Estrategia de gestión de talento humano en el hotel mansión Santa Isabella en la ciudad de Riobamba.	Metodología	
Autor	Gallegos López María Verónica	Enfoque	Mixto
Año	2017	Tipo	Bibliográfica
Objetivo	Diseñar una estrategia táctica para mejorar la de gestión de Talento Humano en el hotel “Mansión Santa Isabella” de la ciudad de Riobamba.		
Resultados	Es evidente que el talento humano no está organizado mediante estrategias, por lo cual hemos propuesto el diseño de distintas tareas, para lograr los diversos objetivos estratégicos, obteniendo como resultado acciones para el mejoramiento de la Gestión del Talento Humano.	Método	Inductivo-deductivo
		Población	13
		Muestra	13
		Técnicas	Entrevistas
		Instrumentos	Cuestionario
Conclusiones	La gestión del Talento Humano requiere del desarrollo eficaz de seis procesos: incorporación, organización, recompensa, desarrollo, retención y auditoria a las personas. Cada uno incluye sus respectivos procesos y subprocesos, los cuales administrados adecuadamente permitirán la satisfacción y mejor desempeño de los trabajadores.	Método de análisis de datos	Excel

<p>Redacción final al estilo Tesis (10 líneas)</p>	<p>Gallegos, M. (2017). <i>Estrategia de gestión de talento humano en el hotel mansión Santa Isabella en la ciudad de Riobamba</i>, Diseñar una estrategia táctica para mejorar la de gestión de Talento Humano en el hotel “Mansión Santa Isabella” de la ciudad de Riobamba., la investigación lo realizó mediante un enfoque mixto, Tipo bibliográfico, con una muestra de 13 trabajadores de un total de 13 utilizando entrevistas y cuestionarios, Es evidente que el talento humano no está organizado mediante estrategias, por lo cual hemos propuesto el diseño de distintas tareas, para lograr los diversos objetivos estratégicos, obteniendo como resultado acciones para el mejoramiento de la Gestión del Talento Humano. La gestión del Talento Humano requiere del desarrollo eficaz de seis procesos: incorporación, organización, recompensa, desarrollo, retención y auditoría a las personas. Cada uno incluye sus respectivos procesos y subprocesos, los cuales administrados adecuadamente permitirán la satisfacción y mejor desempeño de los trabajadores.</p>
<p>Redacción final al estilo artículo (5 líneas)</p>	<p>Gallegos, M. (2017). Es evidente que el talento humano no está organizado mediante estrategias, por lo cual hemos propuesto el diseño de distintas tareas, para lograr los diversos objetivos estratégicos, obteniendo como resultado acciones para el mejoramiento de la Gestión del Talento Humano. La gestión del Talento Humano requiere del desarrollo eficaz de seis procesos: incorporación, organización, recompensa, desarrollo, retención y auditoría a las personas. Cada uno incluye sus respectivos procesos y subprocesos, los cuales administrados adecuadamente permitirán la satisfacción y mejor desempeño de los trabajadores.</p>
<p>Referencia (tesis)</p>	<p>Gallegos, M. (2017). <i>Estrategia de gestión de talento humano en el hotel mansión Santa Isabella en la ciudad de Riobamba</i> (Tesis de Licenciatura). Riobamba, Quito: Universidad Regional Autónoma de los Andes.</p>

Datos del antecedente 5: Internacional			
Título	Influencia del proceso de reclutamiento y selección en las organizaciones. Casos: Organización Corona S.A. y Organización Emtelco S.A.S	Metodología	
Autor	Daniela Sierra Velásquez Yuliana Andrea Ciro López	Enfoque	Cualitativo
Año	2018	Tipo	Descriptivo
Objetivo	Identificar los procesos de selección de las organizaciones EMTELCO S.A.S. y CORONA S.A. de manera simultánea para determinar beneficios y errores.		
Resultados	Al realizar el análisis de las encuestas se concluye que en el ítem que propone que el proceso de selección y reclutamiento de personal influye en la productividad de la organización, apunta a que la mayoría de los participantes estén de acuerdo a que este influye altamente dentro de la empresa; ya que de acuerdo a este proceso de reclutamiento y selección de personal que se realice en la organización, se tendrá conocimiento del recurso humano que potenciará sus conocimientos y aportará en un alto grado a la consecución de los objetivos, siendo estos los que llevan a la empresa a que tenga una alta productividad”	Método	
		Población	5
		Muestra	5
		Técnicas	Entrevista
		Instrumentos	Encuesta
Conclusiones	Las organizaciones implementaron correctos procesos de selección, pues estos serán la base clave del éxito total de cada una de las actividades que allí se lleven a cabo. Dentro del proceso de selección es importante realizar buenos filtros, de tal manera que se destaquen las habilidades de cada persona para que haya un excelente desempeño y un buen clima laboral. Es importante además realizar un constante seguimiento sobre el desempeño de los empleados.	Método de análisis de datos	Excel

<p>Redacción final al estilo Tesis (10 líneas)</p>	<p>Velásquez, D.; Ciro, Y. (2018). <i>Influencia del proceso de reclutamiento y selección en las organizaciones. Casos: Organización Corona S.A. y Organización Emtelco S.A.S</i> , Identificar los procesos de selección de las organizaciones EMTELCO S.A.S. y CORONA S.A. de manera simultánea para determinar beneficios y errores, la investigación lo realizó mediante un enfoque cualitativo, Tipo descriptivo, con una muestra de 5 trabajadores de un total de 5 utilizando entrevistas y cuestionarios, Al realizar el análisis de las encuestas se concluye que en el ítem que propone que el proceso de selección y reclutamiento de personal influye en la productividad de la organización, apunta a que la mayoría de los participantes estén de acuerdo a que este influye altamente dentro de la empresa; ya que de acuerdo a este proceso de reclutamiento y selección de personal que se realice en la organización, se tendrá conocimiento del recurso humano que potenciará sus conocimientos y aportará en un alto grado a la consecución de los objetivos, siendo estos los que llevan a la empresa a que tenga una alta productividad”. Las organizaciones implementaron correctos procesos de selección, pues estos serán la base clave del éxito total de cada una de las actividades que allí se lleven a cabo. Dentro del proceso de selección es importante realizar buenos filtros, de tal manera que se destaquen las habilidades de cada persona para que haya un excelente desempeño y un buen clima laboral. Es importante además realizar un constante seguimiento sobre el desempeño de los empleados.</p>
<p>Redacción final al estilo artículo (5 líneas)</p>	<p>Velásquez, D.; Ciro, Y. (2018). Al realizar el análisis de las encuestas se concluye que en el ítem que propone que el proceso de selección y reclutamiento de personal influye en la productividad de la organización, apunta a que la mayoría de los participantes estén de acuerdo a que este influye altamente dentro de la empresa; ya que de acuerdo a este proceso de reclutamiento y selección de personal que se realice en la organización, se tendrá conocimiento del recurso humano que potenciará sus conocimientos y aportará en un alto grado a la consecución de los objetivos, siendo estos los que llevan a la empresa a que tenga una alta productividad”.</p>
<p>Referencia (tesis)</p>	<p>Velásquez, D.; Ciro, Y. (2018). <i>Influencia del proceso de reclutamiento y selección en las organizaciones. Casos: Organización Corona S.A. y Organización Emtelco S.A.S</i> (Tesis de Grado). Medellín, Colombia: Universidad de San Buenaventura Colombia</p>

MATRIZ 6 - Métodos

Enfoque mixto				
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo	Redacción final
Roberto Hernández Carlos Fernández	2014	Chen, (citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2014) en referencia al enfoque mixto como "La integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con la finalidad de obtener una "fotografía" más completa y específica del fenómeno. Pueden ser conjuntados de tal manera que las aproximaciones cuantitativa y cualitativa conserven sus estructuras y procedimientos originales ("forma pura de los métodos mixtos"). Alternativamente, estos métodos pueden ser adaptados, alterados o sintetizados para efectuar la	El enfoque mixto, da como resultado la información completa, gracias a la fusión del método cualitativo y cuantitativo, conservando su esqueleto y técnica, dando por resultado el estudio global, en consecuencia, de la recolección y análisis de datos de ambas. Chen, (citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2014)	El enfoque mixto, proporciona adquirir la información en su máxima expresión, permitiendo desarrollar a la misma vez el método cualitativo y cuantitativo, manteniendo la matriz de su esencia de estructura y técnica, esto permite obtener una investigación más globalizada en Como respuesta a todo esto se obtuvo recolectando y

Pilar Baptista		investigación y lidiar con los costos del estudio (“forma modificada de los métodos mixtos”). (p.534)		analizando los datos obtenidos de ambas.
Referencia:	Hernández. R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014) <i>Metodología de la Investigación</i> (Sexta ed.). Ciudad de México, México: McGraw-Hill/Interamericana Editores. S.A. DE C.V. ISBN 13: 9781456223960			

Sintagma: Holístico				
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo	Redacción final
Jacqueline Hurtado	2000	Hurtado, (2000) infiere que “La investigación holística es como un sintagma de los diferentes modelos epistémicos; la concibe como un proceso global, evolutivo, integrador, concatenado y sinérgico, con aspectos secuenciales y simultáneos. Trabaja los procesos que tienen que ver con la invención, con la formulación de propuestas novedosas, con la descripción y la clasificación, considera la creación de teorías y modelos, la indagación acerca del futuro, la aplicación de soluciones, y la evaluación de proyectos, programas y acciones sociales, entre otras cosas .”	La investigación holística coadyuva a proponer innovación, englobando las teorías de distintos autores, de diferentes años, permitiendo así, la creación de nuevas indagaciones, adjudicando resultados que permitan el desarrollo de planificaciones para posibles proyectos a futuros y/o estudios científicos. (Hurtado, 2000)	La investigación holística en primer lugar propone mejora, incluyendo teorías resaltantes y de especialistas en el tema aplicando estas de distintos autores, así como de diferentes años, permitiendo de esta manera la innovación de diferentes investigaciones, de esta manera permite atribuir como producto los resultados en base al desarrollo y planificaciones de proyectos de investigación a futuros y/o estudios científicos.
Referencia:	Hurtado, J. (2010) <i>Metodología de la Investigación Holística</i> . Caracas, Venezuela: Fundación Sygal. ISBN: 9806306066			

Nivel comprensivo				
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo	Redacción final

Jacqueline Hurtado	2004	Hurtado (2004), define "El nivel comprensivo toca el campo de las explicaciones. El investigador ya no solo percibe características explícitas en el evento, o descubre aspectos menos explícitos, sino que establece conexiones entre diversos eventos, a partir de las cuales puede formular explicaciones. Las explicaciones le permiten al investigador anticipar situaciones y también planificar o desarrollar propuestas de transformación. En el nivel comprensivo se ubican los objetivos explicar, predecir y proponer". (p.37)	El nivel comprensivo, permite al investigador, desarrollar, persuadir, ejecutar sus habilidades psicológicas y psicomotrices, las cuales generan interrogantes en el desarrollo de la investigación, como: del por qué, para que, como se aplicará, servirá, que sucede si, que soluciones se aplicaran; estas hipótesis, dan como resultado propuestas que permiten dar solución a los objetivos. (Hurtado, 2004)	los lineamientos y teorías de expertos en el tema con mención en un periodo de tiempo dado o un parámetro de tiempo determinado se menciona y concreta la búsqueda de las perspectivas y enfoques permitiendo desarrollar un consenso determinado o en consecuencia encontrara teoría o conceptos que facilite una guía a mejorar los resultados buscados, asimismo el nivel comprensivo facilita al investigador como base principal persuadir, desarrollar sus destrezas psicológicas y psicomotrices de tal manera que genere cuestión la ejecución de la investigación, como: para que, del por qué, servirá, como se aplicará, que sucede si, que alternativas de solución se determinara; estas hipótesis, brindan como una solución las propuestas para ejecutar una solución a los objetivos.
Referencia:	Hurtado J. (2004) <i>Cómo formular objetivos de investigación</i> . Bogotá, Colombia. Cooperativa Editorial Magisterio. Obtenido de: http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2015/10/Como-Formular-Objetivos-de-Investigacion-1.pdf Hurtado-2005-1.pdf			

Método: Deductivo				
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo	Redacción final
Jacqueline Hurtado	2010	O' Quist (citado en Hurtadom 2010), señala que, "Este método deductivo, requiere que el investigador tenga a su disposición una teoría previa para derivar sus hipótesis, independientemente de cómo se haya construido tal teoría o de donde haya surgido." (p.112)	Para aplicar, el método deductivo en una investigación, es necesario la teoría de algún o varios autores, siendo esta la base, para la creación de las interrogantes, en el estudio que se quiera realizar. O' Quist (citado en Hurtadom 2010),	La aplicación de este método deductivo en una investigación es de suma importancia la aplicación de las teorías de algunos o varios autores, considerando a esta como la base principal, para la generación de las interrogantes, en el estudio de investigación que nos proponemos realizar mediante los diferentes tipos de problemas que determine encontrar una solución.
Referencia:	Hurtado, J. (2010) <i>Metodología de la Investigación</i> . Caracas: Venezuela: Fundación Sypal. (p. 112) Obtenido de: https://dariososafoula.files.wordpress.com/2017/01/hurtado-de-barrera-metodologicc81a-de-la-investigacioc81n-guicc81a-para-la-comprensio81n-holicc81stica-de-la-ciencia.pdf			

Método: Inductivo				
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo	Redacción final
Jaqueline Hurtado	2010	Bacon (citado en Hurtado, 2010), menciona, "El empirismo considera de la experiencia como única fuente del conocimiento. Se basa en la observación directa y natural de los hechos y el proceso mental del cual el fundamental inductivo." (p.111)	El método inductivo, hace uso de la observación, clasificación, derivación de hechos, permitiendo llegar a la constatación de si son reales o no y de la construcción de nuevas normas. Bacon (citado en Hurtado, 2010)	Se ha determinado que es primordial analizar las diversas teorías, respecto a la problemática que atañe o se encuentre en la investigación, en tal sentido, al instante de concretar la hipótesis del problema determinado, esta estará apoyada por los autores fuente de investigación realizada. El método inductivo, se ejecuta mediante el uso de la clasificación, observación y derivación de hechos, concretando con determinada influencia para ver en la constatación que si son reales o no y así facilitando la realización de nuevas.
Referencia:	Hurtado, J. (2010) <i>Metodología de la Investigación</i> . Caracas: Venezuela: Fundación Sypal.(p.111) Obtenido de: https://dariososafoula.files.wordpress.com/2017/01/hurtado-de-barrera-metodologicc81a-de-la-investigacioc81n-guicc81a-para-la-comprensio81n-holicc81stica-de-la-ciencia.pdf			

Población					
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo	Aplicación en su tesis	Redacción final
Roberto Hernández Carlos Fernández Pilar Baptista	2014	Lepkowski (citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2014) define a "La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. (p. 174)	La población es el total de personas, que tienen similares características, las cuales podrán ser seleccionadas, bajo un criterio, para un estudio y/o investigación. Lepkowski (citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2014)	Es menester precisar, que la población permite ser objeto de estudio, con la finalidad de agruparlos, buscando así información respecto a un hecho y/o problemática; siendo en la presente investigación los turistas que visitan el Complejo Arqueológico Mateo Salado, ubicado en el distrito Cercado de Lima.	La población es muy importante en una investigación con esto determinamos el total de personas, que cuentan con características similares, de tal manera podrían ser tomadas bajo un criterio, permitiendo desarrollar un estudio de investigación. Asimismo, podemos mencionar que al tener un número dado estas personas nos permite ser objeto de estudio,

Número de colaboradores:		Turistas, visitantes a la Huaca Mateo Salado			con el propósito de agruparlos, indagando así información concerniente a un hecho y/o problemática; de tal manera tomando como herramienta para determinar la rotación constante de los colaboradores de las empresas en la ciudad de Lima. la elección de muestra en este proyecto nos permite de investigación es de suma importancia serán al personal que labora dentro de la organización, de tal manera que nos permitirá reclutar información detallada y real para la toma de decisiones en base a los hechos reales que suceden en las organizaciones.
Referencia:	Hernández. R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014) <i>Metodología de la Investigación</i> (Sexta ed.). Ciudad de México, México: McGraw-Hill/Interamericana Editores. S.A. DE C.V. ISBN 13: 9781456223960				
Muestra					
Autor/es	Año	Cita	Parafraseo	Aplicación de la técnica de muestreo	
César Bernal	2010	Bernal (2010) define la muestra como: una parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio.	La muestra es la selección específica, ejemplo de personas en una población, la cual serán estudiadas y analizadas, para la obtención de resultados, haciendo uso de la medición y observación. (Bernal, 2010)	La selección de la muestra en el presente proyecto de investigación serán los visitantes del Complejo Mateo Salado, los cuales permitirán obtener información verídica, certificada y real. La selección de muestra en el presente proyecto nos permite de investigación es de suma importancia serán al personal que labora dentro de la organización, los cuales permitirán obtener información verídica, certificada y real.	
Número de colaboradores:		100 visitantes del recinto			
Referencia:	Bernal, C. (2010) <i>Metodología de la investigación</i> . Tercera edición. Pearson Educación: Colombia. (p. 161) ISBN: 978-958-699-128-5				
Unidades informantes					

Autor/es	Año	Cita	Parafraseo	Descripción de cada unidad informante	Redacción final
	2015	OCDE, (2015) define a la "Unidad informante, como la entidad que proporciona los datos. Dentro de una entidad estadística dada, puedes haber diferentes unidades a cuyos niveles están disponibles los datos deseados, y pueden ser proporcionados. La unidad informante, corresponde a la que lleva el registro individual.	Las unidades informantes, son aquellas, las cuales permiten tener una mayor noción de lo que sucede y ocurre, dentro de un lugar, establecimiento, etc.; del cual se quiere estudiar, siendo estas participes en el día a día, o tengan una relación más cercana que cualquier individuo, ejemplo: trabajadores en una entidad privada; con la finalidad de obtener información verídica. (OCDE, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> a) Guía Turística del recinto. b) Antiguo director del Complejo. c) Vecino morador aledaño. 	Para el presente desarrollo de investigación, son muy importantes resaltar que las unidades informantes, nos permiten tener una mayor aclaración e conocimiento de lo que ocurre o sucede en un lugar dado, establecimiento o empresa, etc.; para el cual se propone estudiar, lo cual su participación es constante o a diario facilitando la búsqueda de información más confidencial y real aportando con gran énfasis en el trabajo de estudio.
Número de Unidades Informantes:		3			
Referencia:	OCDE, (2015) Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development. Paris, Francia: OCDE. Obtenido de: https://read.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/frascati-manual-2015_9789264239012-en#page1				

Técnica: Encuesta

Autor/es	Año	Cita	Parfraseo	Aplicación en su tesis	Redacción final
Pedro López Sandra Fachelli	2015	López y Fachelli (2015) definen a "La encuesta es una de las técnicas de investigación social de más extendido uso en el campo de la Sociología que ha trascendido el ámbito estricto de la investigación científica, para convertirse en una actividad cotidiana de la que todos participamos tarde o temprano. Realizar encuestas implica seguir todo un proceso de investigación donde cada uno de los aspectos mencionados están estrechamente ligados a la encuesta y deben integrarse de forma coherente con el objetivo de producir información científica de calidad y en correspondencia con el modelo de análisis construido, y donde se requiere, por tanto, del conocimiento especializado y de la capacidad de aplicación."(p.9)	La encuesta es un procedimiento que permite al investigador recopilar datos en el campo de estudio. La encuesta se realiza al grupo de estudio que se escogió, previo análisis "muestra"; la finalidad de esta, es recoger datos, demográficos, económicos y sociales. Permitiendo así al investigador conocer las falencias o carencias del objeto de estudio. (López y Fachelli, 2015)	El presente procedimiento compendiará la información reclutada a través de preguntas que realizara y creara el investigador, las cuales serán respondidas dentro de la Huaca, para luego examinarla, observarla y estudiarla,	La importancia de la aplicación de la encuesta en una investigación es ineludible la mejor herramienta que permite al investigador encontrar los datos más certeros en el campo de estudio, esto es aplicado al grupo de estudio que se escogió con los resultados obtenidos realizados y así obteniendo una "muestra" la función principal es obtener los datos sociales, económicos y demográficos, para que el investigador conozca las deficiencias de manera más clara en el trabajo de investigación.
Referencia:	López, P. y Fachelli, S. (2015) <i>Metodología de la Investigación social cuantitativa</i> . Barcelona, España: Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. Capítulo II. (p.9) Obtenido de: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf				

Instrumento: Cuestionario

Autor/es	Año	Cita	Parfraseo	Aplicación en su tesis	Redacción final
		Chasteauneuf y Brace (citado por Hernández, Fernández, y Baptista, 2014) define "Un cuestionario, consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser	Cuestionario, es la elaboración de preguntas abiertas y/o cerradas, estas se realizan en base al	En ese sentido, la aplicación del uso del cuestionario en la presente investigación, será de suma relevancia, toda vez que a través de ella se	Acerca del presente instrumento cuestionario, este es el más amigable y adecuado en este proceso de investigación donde se realiza la elaboración de preguntas abiertas y/o

Roberto Hernández Carlos Fernández Pilar Baptista	2014	congruente con el planteamiento del problema e hipótesis. (p. 217)	planteamiento del problema de la investigación. Chasteauneuf y Brace (citado por Hernández, Fernández, y Baptista, 2014)	conocerá con mayor énfasis las carencias que acarrearán aún en el recinto arqueológico, lo cual permitirá un mejor análisis de las propuestas a plantear.	cerradas, estas están realizadas en base al estudio y planteamiento del problema de la investigación; Chasteauneuf y Brace (citado por Hernández, Fernández, y Baptista, 2014). La cual nos permitirá analizar los resultados obtenidos, a partir de ellos se tomarán las mejores alternativas de solución para disminuir los costos y tiempos de rotación del personal.
Referencia:	Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014) <i>Metodología de la Investigación</i> (Sexta ed.). Ciudad de México, México: McGraw-Hill/Interamericana Editores. S.A. DE C.V. (p. 217) ISBN 13: 9781456223960				
Técnica: Entrevista					
Autor/es	Año	Cita	Parfraseo	Aplicación en su tesis	Redacción final
Francisco Sierra	1998	Sierra (1998) infiere " la entrevista es un instrumento eficaz y de gran precisión, puesto que se fundamenta en la investigación humana, aunque cuenta con un problema de delimitación por su uso extendido en las diversas áreas de conocimiento."	La entrevista, es uno de los instrumentos más eficientes que se pueden realizar en la investigación, permitiendo la comunicación locuaz con la unidad informante, a través de distintas preguntas, referente a la categoría problema. (Sierra, 1998)	Sin duda, esta herramienta será de gran utilidad en la investigación, ya que su aplicación realizará a las diferentes unidades informantes, quienes son expertos en la materia de investigación, y aportarán un punto de vista agudo de la realidad que se suscita en el centro arqueológico Mateo Salado.	Mencionar que la entrevista, es uno de los instrumentos más utilizados por su eficiencia que destaca en un estudio de investigación, desarrollando de manera efectiva la mensaje pertinente con la unidad informante, esto se manifiesta a través de diferentes preguntas, haciendo referencia a la categoría problema del objeto de estudio.
Referencia:	Sierra, F. (1998). <i>Función y sentido de la entrevista cualitativa en investigación social, en Galindo, J. (Coord.), Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación.</i> México: Pearson.				

Instrumento: Guía de entrevista

Autor/es	Año	Cita	Parfraseo	Aplicación en su tesis	Redacción final
Taylor,S. Bogdan, R.	2002	Taylor y Bogdan (2002) infieren que "La guía de la entrevista no es un protocolo estructurado. Se trata de una lista de áreas generales que deben cubrirse con cada informante. En la situación de entrevista el investigador decide cómo enunciar las preguntas y cuándo formularlas. La guía de la entrevista sirve solamente para recordar que se deben hacer preguntas sobre ciertos temas. El empleo de guías presupone un cierto grado de conocimiento sobre las personas que uno intenta, estudiar (por lo menos en las entrevistas en profundidad). Este tipo de guía es útil cuando el investigador ya ha aprendido algo sobre los informantes a través del trabajo de campo, entrevistas preliminares u otra experiencia directa. Esa guía puede asimismo ser ampliada o revisada a medida que se realizan entrevistas adicionales." (p. 24)	La guía de entrevista es la elaboración, de una estructuración sin protocolo, para ello primero se debe saber el tema, generando así preguntas, sabiendo cuando y como aplicarlas al entrevistado, siendo el primer paso la recopilación de datos del campo, una vez obtenida esta información, se procede en conjunto el problema, a analizar las posibles preguntas que se deberán realizar. (Taylor y Bogdan, 2002)	En efecto, la aplicación de la guía de entrevista, es de carácter obligatoria, debido a que concederá que la ejecución de una entrevista sea de manera fluida, armoniosa y relevante, permitiendo obtener la mayor cantidad de información relevante del tema a tratar.	La guía de entrevista nos permite realizar una elaboración, de una estructura de preguntas sin utilizar un protocolo para esto tenemos que conocer bien el tema a entrevistar para no causar molestias en el entrevistado para esto se debe tener en cuenta cuando y donde aplicarlo, esto se aplica después de un estudio de campo para ver las posibles preguntas que han quedado al aire y aplicarlo con esta herramienta facilitándonos tener las respuestas de personas especialistas en el tema de recursos humanos.
Referencia:	Taylor,S. y Bogdan, R. (2002) <i>Introducción a los métodos cualitativos en investigación. La búsqueda de los significados</i> . Barcelona, España: Ed. Paidós, España. (p.24) Obtenido de: https://es.slideshare.net/elroblal/introduccion-a-los-metodos-cualitativos-de-investigacion-taylor-y-bogdan1				

Ficha de trabajo. *Matriz de método*