



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“SELECCIÓN DEL PERSONAL OPERATIVO DE
LA EMPRESA TRABAJOS EN INGENIERÍA
METAL MECÁNICA S.A CHACLACAYO, LIMA,
PERÚ EN EL AÑO 2019”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autora:

Maria Estefani Rocio Ninamango Huarcaya

Asesor:

Mg. Héctor M. Torres Oporto

Lima - Perú

2021

DEDICATORIA

A mis progenitores, que siempre me han brindado su apoyo y confianza a lo largo del
desarrollo de mi vida profesional.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios porque Él siempre me ha dado las fortalezas y los poderes en mis estudios y me ha ayudado a encaminarme por el camino del éxito.

A mis padres y profesores por su total confianza y por sus enseñanzas durante el transcurso de la investigación.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	20
CAPÍTULO III. RESULTADOS	21
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN,IMPLICANCIA, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	48

ÍNDICE DE TABLAS

1. Tabla 1 Valores de alfa de Cronbach	20
2. Tabla 2 Juicios de expertos.....	21
3. Tabla 3 Resumen del procesamiento de los casos	22
4. Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad.....	22
5. Tabla 5 ¿En el desempeño de sus labores profesionales es competitivo?.....	23
6. Tabla 6 ¿Usted tiene las habilidades para poder resolver incidencias técnicas relacionadas a su puesto de trabajo?.....	24
7. Tabla 7 ¿Usted usa comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo?.....	26
8. Tabla 8 ¿Las pruebas técnicas que aplica la empresa tienen relación con el cargo?.....	27
9. Tabla 9 ¿Usted se adapta con facilidad en su puesto de trabajo?.....	29
10. Tabla 10 ¿Es efectiva la relación interpersonal con su equipo de trabajo?.....	30
11. Tabla 11 ¿Siempre es posible dialogar y tomar decisiones de manera democrática?.....	32
12. Tabla 12¿Usted tiene conocimiento de una lengua extranjera?.....	33
13. Tabla 13¿Usted cuenta con conocimientos relacionados al puesto de trabajo?.....	34
14. Tabla 14¿Usted maneja procesos de aprendizaje continuos en su puesto de trabajo?.....	36

ÍNDICE DE FIGURAS

1. Figura 1	¿En el desempeño de sus labores profesionales es competitivo?	23
2. Figura 2	¿Usted tiene las habilidades para poder resolver incidencias técnicas relacionadas a su puesto de trabajo?	25
3. Figura 3	¿Usted usa comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo?	26
4. Figura 4	¿Las pruebas técnicas que aplica la empresa tienen relación con el cargo?	28
5. Figura 5	¿Usted tiene conocimientos acerca de su puesto de trabajo?	29
6. Figura 6	¿Es efectiva la relación interpersonal con su equipo de trabajo?	31
7. Figura 7	¿Siempre es posible dialogar y tomar decisiones de manera democrática?	32
8. Figura 8	¿Usted tiene conocimiento de una lengua extranjera?	33
9. Figura 9	¿Usted cuenta con conocimientos relacionados al puesto de trabajo?	35
10. Figura 10	¿Usted maneja procesos de aprendizaje continuos en su puesto de trabajo?	36

RESUMEN

La investigación titulada Selección del personal operativo de la empresa Trabajos en Ingeniería Metal Mecánica S.A. Chaclacayo, Lima Perú en el año 2019, presento el objetivo Analizar la importancia de la selección del personal operativo de la empresa Trabajos en Ingeniería Metal Mecánica S.A. Chaclacayo, Lima Perú en el año 2019.

Asimismo, en el Primer Capítulo se dará a conocer la introducción, antecedentes nacionales e internacionales, formulación del problema general y específico, realidad problemática, objetivos y marco teórico.

Por otro lado, en el Segundo capítulo se dará a conocer tipo de investigación utilizada, población, muestra y técnicas e instrumentos de recopilación, así como la confiabilidad, validez y análisis de datos que se empleó en la investigación.

Además, en el Tercer capítulo se dará a conocer los resultados del instrumento utilizado y el análisis correspondiente por cada resultado.

Por último, capítulo siendo el cuarto se realizará la discusión, conclusiones y recomendaciones de la respectiva investigación.

Palabras clave: Selección, personal y competencias

ABSTRACT

The research entitled Selection of the operating personnel of the company Trabajos en Ingeniería Metal Mecánica SA Chaclacayo, Lima Peru in 2019, aimed to analyze the importance of the selection of the operating personnel of the company Trabajos en Ingeniería Metal Mecánica SA Chaclacayo, Lima Peru in 2019.

Likewise, in the First Chapter, the introduction, national and international antecedents, problematic reality, the formulation of the specific problem, general problems, both general and specific objectives and theoretical framework will be announced.

On the other hand, in the second chapter, the type of research used will be revealed, therefore, the population, sample and techniques and instruments for collection, reliability, validity and data analysis that were used in the research will be known.

Therefore, in the third chapter the results of the instrument used and the corresponding analysis for each result will be known.

Finally, chapter being the fourth, the discussion, conclusions and recommendations of the respective investigation will be executed.

Keywords: Selection, personnel and competencies

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Actualmente, existe una gran diversidad de medios de comunicación que permiten una información constante y actual sobre diversos indicadores, sobre temas relacionados con nuestra sociedad, lo que nos permite comprobar la situación actual y su evolución o estancamiento. Esta información nos permite analizar cuánto se está avanzando como sociedad y qué se necesita implementar.

Así, gracias al apoyo de diferentes medios, se puede analizar la selección de personal de las empresas mypes, desde una pequeña empresa hasta grandes organizaciones tanto a nivel global como en un país específico. Por otro lado, la selección de personal en la empresa mypes antes estaba limitada ya sea por el factor social o por el factor comercial, sin embargo, hoy la información es más abierta y de fácil acceso, pero la forma en que llega a las personas aún es inadecuada, y peor cuando confían en la información adquirida en Internet, porque se cree que todas son fuentes fiables. Pero hoy este es un factor importante porque genera el descubrimiento del talento de las personas, saber si ese candidato es el indicado o no, conectar con tus potenciales candidatos creando relaciones duraderas y finalmente, contratar lo mejor para tu empresa.

Asimismo, se infiere que según los aportes de Aguirre y Yataco (2017, p.9) que a la larga la selección de personal no solo favorecerá las relaciones entre el empresario y sus colaboradores, sino que traerá menos costos a la empresa. Esta afirmación es corroborada por Chicoma y Rios (2015,p.16) quienes sostienen que desde 1930 las

organizaciones se vieron entusiasmadas por los nuevos estudios que vinculaban los procesos técnicos de la administración de personal con las relaciones humanas.

Por otra parte, algunos autores evidencian que se necesita tener más énfasis en la selección del personal, es decir elegir y distribuir a los postulantes más preparados en los puestos que las empresas consideran necesarios (Chicoma y Rios, 2015, p.20). Por ende, se manifiesta a juicio de Guevara y Perez (2016, p17) que la complejidad de las especificaciones en la selección de personal obliga en la actualidad a buscar una relación directa entre las características del puesto y las habilidades de quien se presenta al cargo.

En resumen, se debe generar una buena selección de personal para obtener resultados competentes para la organización, raspando los beneficios y ahorros que genera la empresa. En la actualidad, la empresa Trabajos en Ingeniería metal mecánica SA, que se encarga de la fabricación y construcción de obras metalmecánicas, debe generar de manera eficiente una selección de personal operativo para la generación óptima de los procesos establecidos y en especial de la obra que se le ha encomendado para generar utilidades. y contar con personal competente para ello.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la importancia de la selección del personal operativo de la empresa trabajos en ingeniería metal mecánica S.A Chaclacayo, Lima, Perú en el año 2019?.

1.2.2. Problema específico

¿Cuál es la importancia de las competencias generales de la selección del personal operativo de la empresa trabajos en ingeniería metal mecánica S.A Chaclacayo, Lima, Perú en el año 2019?.

¿Cuáles son los beneficios de las competencias técnicas de la selección del personal operativo de la empresa trabajos en ingeniería metal mecánica S.A Chaclacayo, Lima, Perú en el año 2019?.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Analizar la importancia de la selección del personal operativo de la empresa trabajos en ingeniería metal mecánica S.A Chaclacayo, Lima, Perú en el año 2019.

1.2.2. Objetivos específicos

Determinar la importancia de las competencias generales de la selección del personal operativo de la empresa trabajos en ingeniería metal mecánica S.A Chaclacayo, Lima, Perú en el año 2019.

Identificar los beneficios de las competencias técnicas de la selección del personal operativo de la empresa trabajos en ingeniería metal mecánica S.A Chaclacayo, Lima, Perú en el año 2019.

1.3. Marco teórico

En las continuas páginas, se hará mención de las investigaciones internacionales y nacionales encontrados, que están relacionados con la variable presentada en el trabajo de investigación, las cuales servirán como guía del presente estudio.

1.4.1 Nacionales

Ahumada, R (2019). Propone la tesis titulada “Selección de personal y el desarrollo organizacional de la oficina general de gestión de recursos humanos del Ministerio de agricultura y riego en el año 2016” a la Facultad de Ciencias Empresarial en la Universidad Inca Garcilaso, Lima, Perú. La cual tuvo objetivo evaluar el desarrollo organización y la selección de personal , pues cada profesional se enfrenta a un

acontecimiento problemático que necesita una decisión acertada para poder contribuir a las metas de la organizacional metodología aplicada fue descriptiva; Además, se llegó a la síntesis que existe una correlación significativa entre la variable de selección de personal y la variable de desarrollo organizacional, según la correlación de Spearman 0.669, con un resultado moderado.

Melendrez, J. (2019). Propone en la investigación titulada “Selección de personal y desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019” propone a la Facultad de Ciencias Empresariales en la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. El objetivo general fue crear un manual para el proceso de selección, ya que no existe actualmente una evaluación que refleje el desempeño del día a día de los colaboradores. La metodología utilizada fue cuantitativa. En este trabajo de investigación se llegó a la siguiente conclusión general que la selección de personal se correlaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la organización, por tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Quispe, G. (2018). Propone la tesis titulada “Análisis de la selección del personal según el modelo por competencias en la empresa Grupo Gloria “Adecco Consulting S.A.” Lurigancho, 2018.” a la Facultad de Ciencias Empresariales en la Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. El objetivo general consiste en Analizar la gestión de la selección del personal según el modelo por competencias en la empresa grupo Gloria Adecco Consulting S.A. Lurigancho, 2018. La metodología utilizada fue descriptiva. En este trabajo de investigación se obtuvo como resultados que luego de la aplicación del plan de mejora en los cinco primeros meses del 2018, mostraron una disminución de ingreso del personal nuevo y reducción de renuncias constantes.

Herrera, F. (2017). Propone la tesis titulada “Sistematización para la mejora el proceso de selección del personal en una empresa” a la Facultad de Ciencias Empresariales en la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. El objetivo general de esta tesis es determinar el efecto de la sistematización en la mejora del proceso de selección de personal en una empresa. La metodología aplicada fue cuantitativa. En este trabajo de investigación se llegó a cabo la siguiente conclusión general que el plan de sistematización del proceso de selección de la organización evidencia una mejora en la reducción de tiempo, aumento de eficiencia y fiabilidad al momento del proceso de selección logrando cumplir con los criterios de selección de la organización. además, el proceso se realiza con eficacia.

Luna, M. (2016). Propone la tesis titulada “Propuesta de mejora para los procesos de selección en el programa de apoyo a la reforma del sector salud– PARSALUD II” a la Facultad de Ciencia Empresariales en la Universidad Del Pacifico, Lima, Perú. El objetivo general es dar a conocer una alternativa de mejora para el desarrollo de los procesos de selección en dicha institución. La metodología utilizada fue cuantitativa. En este trabajo de investigación se concluyó que los procesos de selección sirven como apoyo y son imprescindibles para lograr objetivos planteados en la empresa.

1.4.2 Internacionales

Ayala, C (2019). Propone la tesis titulada “Propuesta de un Sistema para el reclutamiento, selección e inducción de personal de la microempresa Coffee Service Cía. Ltda., de la ciudad de Quito” a la Facultad de Ciencias Empresarial en la Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. El objetivo general es identificar y analizar cómo se desarrollan actualmente las labores en la gestión del talento humano en la microempresa. El método utilizado fue cuantitativo. Además, la conclusión

general de este trabajo de investigación es para que la empresa logre mejoras significativas, debe ser consciente de la significancia de introducir políticas, las cuales mejores y organicen una mejor gestión de la empresa.

Passerini, A. (2018). Propone la tesis titulada “Desarrollo De Un Plan De Selección De Personal Por Competencias” propone a la Facultad de Ciencias de la Administración en la Universidad Católica de Cordoba, Argentina. El propósito del trabajo de investigación es ejecutar y diseñar un plan de gestión y selección de personal por competencias, la metodología utilizada fue caso único en este trabajo de investigación se extrajo la siguiente conclusión general que mediante el análisis anterior se evidenció que la selección del personal carecía de objetividad o de sustento teórico y que, durante el proceso, se incurría en costos, ya que la selección del personal no cumplía con la visión, misión y valores de la organización.

Chong, M (2016). Propone la tesis titulada “Propuesta de Sistema de Selección de Personal para el Contact Center Del Banco Del Pacifico” a la Facultad de Ciencias Administrativas en la Universidad de Guayaquil, Ecuador. El objetivo general es que se propone la adopción de un enfoque de selección por competencias, utilizando pruebas prácticas como el role play, que funciona como un simulador altamente confiable del futuro desempeño del candidato al colocarlo en un ambiente muy similar a aquel en el cual trabajaría; adicionalmente, la entrevista de incidentes críticos procurará obtener con mayor certeza las competencias requeridas por el candidato, mediante un diálogo distendido y franco, basado en la manera en que fue capaz de afrontar sucesos pasados, similares a la situación actual.

Solis, C. (2016). Propone la tesis titulada “Diseño del manual para el proceso de selección de personal del centro cristiano de Guayaquil” a la Facultad de Ciencias

Psicológicas en la Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. El objetivo es crear un manual del proceso de selección del personal a través del estudio de los métodos que se utilizan en el Centro Cristiano de Guayaquil. La metodología utilizada fue cuantitativa. En este trabajo de investigación se llegó a la siguiente conclusión de Se identificó los métodos de selección que se utilizarán en el Centro Cristiano de Guayaquil, para que realicen el proceso reclutamiento y selección adecuada con las herramientas necesarias para poder lograr las tareas del centro evitando la mala selección del personal, rotación del personal, escasez de procedimientos, mala adaptación del personal, bajo desempeño, lo que afecta a la rentabilidad de la empresa.

Murillo, P. (2015). Propone la tesis titulada “Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena de supermercados Mercamaxx del cantón los bancos provincia de Pichincha” a la Facultad de Dirección de Empresas en la Universidad Del Pacifico, Ambato, Ecuador. El propósito de esta investigación fue elaborar un técnica de Reclutamiento y Selección de Personal para la franquicia de supermercados Mercamaxx en el cantón Los Bancos, provincia de Pichincha, lo cual permitirá mejorar el desempeño dentro de la organización. La metodología utilizada fue cualitativa. En este trabajo de investigación se concluyó que es indispensable tener el apoyo de personal adecuado para las tareas asignadas, por ello debe existir un sistema de reclutamiento que permita obtener candidatos de la más alta calidad para ocupar los diferentes puestos dentro de los supermercados, teniendo un alto número de oportunidades para elegir al personal idóneo.

1.4.2 Internacionales

Ayala, C (2019). Propone la tesis titulada “Propuesta de un Sistema para el reclutamiento, selección e inducción de personal de la microempresa Coffee Service Cía. Ltda., de la ciudad de Quito” a la Facultad de Ciencias Empresarial en la Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. El objetivo general es identificar y analizar cómo se desarrollan actualmente las actividades relacionadas con la gestión del talento humano en la microempresa en estudio. El método utilizado fue cuantitativo. Además, la conclusión general de este trabajo de investigación es para que la empresa logre mejoras significativas, debe ser consciente de la importancia de incorporar políticas y procesos que organicen y mejoren la gestión de la empresa.

Passerini, A. (2018). Propone la tesis titulada “Desarrollo De Un Plan De Selección De Personal Por Competencias” propone a la Facultad de Ciencias de la Administración en la Universidad Católica de Córdoba de Córdoba, Argentina. El propósito general de esta tesis es Diseñar y ejecutar un plan de gestión y selección de personal por competencias, la metodología utilizada fue caso único en este trabajo de investigación se extrajo la siguiente conclusión general que mediante el análisis anterior se evidenció que la selección del personal carecía de objetividad o de sustento teórico y que, durante el proceso, se incurría en costos, ya que la selección del personal no estaba alineada a la misión, visión y valores de la empresa.

Chong, M (2016). Propone la tesis titulada “Propuesta de Sistema de Selección de Personal para el Contact Center Del Banco Del Pacifico” a la Facultad de Ciencias Administrativas en la Universidad de Guayaquil, Ecuador. El objetivo general es que se propone la adopción de un enfoque de selección por competencias, utilizando pruebas prácticas como el role play, que funciona como un simulador altamente

confiable del futuro desempeño del candidato al colocarlo en un ambiente muy similar a aquel en el cual trabajaría; adicionalmente, la entrevista de incidentes críticos procurará obtener con mayor certeza las competencias requeridas por el candidato, mediante un diálogo distendido y franco, basado en la manera en que fue capaz de afrontar sucesos pasados, similares a la situación actual.

Solis, C. (2016). Propone la tesis titulada “Diseño del manual para el proceso de selección de personal del centro cristiano de Guayaquil” a la Facultad de Ciencias Psicológicas en la Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. El objetivo general Elaborar un manual de proceso de selección de personal a través del análisis de los métodos que se utilizan en el Centro Cristiano de Guayaquil. La metodología utilizada fue cuantitativa. En este trabajo de investigación se llegó a la siguiente conclusión de Se identificó los métodos de selección que se utilizarán en el Centro Cristiano de Guayaquil, para que realicen el reclutamiento y selección del personal adecuado con las herramientas necesarias para poder lograr las tareas del centro evitando la mala selección del personal, rotación del personal, escasez de procedimientos, mala adaptación del personal, bajo desempeño, lo que afecta a la rentabilidad de la empresa.

Murillo, P. (2015). Propone la tesis titulada “Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena de supermercados Mercamaxx del cantón los bancos provincia de Pichincha” a la Facultad de Dirección de Empresas en la Universidad Del Pacifico, Ambato, Ecuador. El objetivo general es diseñar un Sistema de Reclutamiento y Selección de Personal para la cadena de supermercados Mercamaxx en el cantón Los Bancos, provincia de Pichincha, que permita mejorar el desempeño laboral. La metodología utilizada fue cualitativa. En este trabajo de investigación se concluyó que es importante contar con personal adecuado para las funciones que se les asignen, por

lo que debe existir un proceso de reclutamiento que permita obtener candidatos de la más alta calidad para ocupar los diferentes puestos dentro de los supermercados, teniendo un mayor número de posibilidades de selección, para elegir al candidato ideal.

1.4. Bases teóricas

1.5.1 Referidos Términos

Publicaciones Vértice (2008) afirma que la selección de personal es un proceso que se busca anticipar qué candidatos tendrán éxito cuando sean contratados; es al mismo tiempo, es un Comparación y elección. Para ser científico, debes confiar en el puesto reclamaciones gratuitas de su futuro residente. Por lo tanto, se debe tener el primer cuidado al elegir al personal saber cuáles son los requisitos del puesto a cubrir.

Ibáñez (2005) definió que la selección de personal es un proceso técnico investigadores para encontrar a la persona entre los solicitantes que se encuentran requisitos, habilidades, conocimientos, entre otras condiciones para cubrir una vacante.

Dessler (1994) La selección adecuada es significativa por tres razones: desempeño (empleados que, si tienen las cualidades ideales, harán un trabajo efectivo, pero quienes carecen de ellas, sufrirán su desempeño y el de la empresa); Costos (porque es caro reclutar y contratar a un empleado) e Implicaciones Legales (cuando se hace de manera irresponsable: selección discriminatoria o si el empleado comete un delito en el trabajo) (p. 154).

Competencias

Para Perrenoud, P. (2008) “El concepto de competencia se refiere a la forma en que es posible afrontar de forma regular y adecuada una serie de tareas y situaciones, abordando términos, conocimientos, información, procedimientos, métodos, técnicas y también otras habilidades más específicas”. De esta forma, la competencia es un

conjunto de características que posee una persona que le permite desarrollar políticas efectivas en un área establecida. Una serie de actividades para la persona que ha sido capacitada. (p.3).

1.5.2 Teorías

Según Chiavenato (2006). explica que la selección de personal se define como el proceso de elegir al colaborador ideal para el puesto de trabajo, esta selección se realizara con las personas que mejor se ajusten al empleo, y de esta manera cubrir las plazas sin disminuir la eficiencia y el rendimiento en la empresa.

Teoría de la administración científica

Sobre la selección de personal existe una gran teoría de Iceberg

La teoría del iceberg de selección de personal se concentra en las habilidades y destrezas de los colaboradores, y como estos se desenvuelven en las diferentes áreas, demostrando así su potencial en las capacidades de los empleados. Por ejemplo, una impulsadora haciende a gerente de ventas, para ellos debe de poseer capacidad de motivador a los trabadores de su área importante recordar que como dueño de una empresa se debe evaluar al personal a través de observación y entrevista para saber si cuenta con lo necesario para pertenecer a la empresa o ascender. Spencer y Spencer (1996).

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La investigación es aplicada, descriptiva no experimental, transversal y cuantitativa. El nivel de investigación es aplicado, según lo definido por Hernández, Fernández y Baptista (2019) quien refiere que en la investigación es necesario el empleo de la metodología, puesto que ayudará a mejorar el trabajo que se está elaborando siendo más completo y presentando bases sólidas, confiables y estructuradas. Para así interpretar mejor la información. Asimismo, es descriptivo dado que según lo referido por Salkind (2011) afirma que es la capacidad para seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción, con la finalidad de lograr el conocimiento de la realidad.

Finalmente, según lo definido por Briones (2011) esta investigación es de tipo transversal puesto que nos da datos del objeto de estudio (población o muestra) en un momento determinado, en un punto del tiempo, además es no experimental porque no se manipuló las variables al momento de la investigación, solo se observó el contexto natural, para que después sea analizado.

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

2.2.1. Población

Hernández (2013) menciona que es la composición de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Así también, Sampieri (2010) nos dice que es el conjunto de todos los casos que concuerden con determinadas especificaciones.

2.2.2. Muestra

Kelmansky (2009) la define como un subconjunto de unidades de la población; asimismo, estos pueden ser desde objetos hasta individuos, los que serán utilizados para obtener diversos datos mediante un estudio (p. 27).

Debido a que la empresa es una MYPE (Micro y pequeña empresa) cuenta actualmente con 21 colaboradores, la cual es mi población investigada y a la vez el tamaño de muestra analizada. Con un nivel de confianza del 95% y un error del 5%

2.2.3. Muestreo.

Malhotra (2004) nos menciona que es la colección de elementos u objetos que procesan la información buscada por el investigador y sobre el cual se hará inferencias.

Asimismo, nos dice que la muestra en subgrupo de elementos de una población selectos para participar en un estudio es la selección de una población representativa y esto debido a la imposibilidad de conocer los gustos y las necesidades de todos.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Para la recolección de datos en esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta. Se refiere al “método de investigación capaz de dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida” (Buendía y otros, 1998, p.120). En esta investigación he aptado conveniente utilizar esta técnica debido a los beneficios que brinda, entre ellos la facilidad con la que pueden aplicar y la optimización de tiempo en la que se pueda realizar los resultados. Para la recopilación de información se utilizó como instrumento el cuestionario, que estuvo compuesto por 10 ítems.

El instrumento que se utilizó es un cuestionario, constituida a base de una serie de preguntas dividida en dimensiones. Tamayo y Silva (2018). Menciona que un

cuestionario posee preguntas destinadas al recojo, procesamiento y análisis de información sobre un objeto de estudio. (p. 10).

Una vez aplicada la encuesta al personal operativo de la muestra en estudio, se presentan los resultados obtenidos en el proceso de recolección de datos para esa muestra para presentar la información sobre la variable en estudio. Estos resultados se presentan en forma de tablas y figuras, ya que el análisis utilizado se trata como un porcentaje y su interpretación se ha realizado de acuerdo con los objetivos de la investigación.

2.4 Procedimiento

La recolección de datos fue un proceso que utilizó un instrumento de medición para obtener la información necesaria para el estudio. Para el diseño del instrumento se tomó en cuenta: La recolección de datos estuvo dada a través de la aplicación de la encuesta a la muestra en estudio, es decir a los trabajadores que laboran en la empresa Trabajos en ingeniería metal mecánica sa. La recopilación de la información se llevó a cabo de la siguiente manera: Primer momento: la aplicación el cuestionario fue individual. Se les presento el formulario a todos y cada uno de los trabajadores de la muestra y se les indicó que coloquen sus datos y su rango de edad. Se les pidió que respondan las preguntas con toda la sinceridad posible y que piensen siempre desde la perspectiva de la labor que realizan. Segundo momento: Los resultados de la evaluación fueron exportados a formato Excel, y la información se subió al programa SPSS donde se realizó los gráficos y resultados correspondientes.

2.5 Confiabilidad y Validez

Gregory y Mallery (2003) se refieren al coeficiente Alpha de Cronbach, que se aplicó en la presente investigación, como un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de correlaciones entre ítems, y afirman que un valor de consistencia interna de 0.6 puede ser considerado aceptable para escalas con menos o igual a 10 ítems (p.231).

Tabla 1

Valores del coeficiente Alfa de Cronbach

Valor	Confiabilidad
0,25 - 0.49	Baja confiabilidad
0,50 - 0.6	Media confiabilidad
0,7 – 0.89	Aceptable confiabilidad
0,90 – 0.95	Alta confiabilidad

Fuente: Gregory y Mallery (2003)

Con respecto a la validez, Hernández (2003) lo define como el grado en el que el instrumento mide la variable. El instrumento fue validado por expertos de la especialidad de la carrera de administración de la Universidad Privada del Norte.

Tabla 2

Juicio de expertos

Expertos	Condición
Mg. Giovanna Mendiola Castillo	Aplicable
Mg. Gustavo Barrantes Morales	Aplicable
Mg. Mg. Héctor M. Torres Oporto	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

2.6 Aspectos éticos

El portal de Estados Iberoamericanos para la Educación, Ciencia y Cultura reconoce en la investigación cualitativa, la subjetividad de los entes de estudio como parte constitutiva de su proceso indagador. Ello implica que las ideologías, las identidades, los juicios y prejuicios, y todos los elementos de la cultura impregnan los propósitos, el problema, el objeto de estudio, los métodos e instrumentos. Forman parte incluso de la selección de los recursos y los mecanismos empleados para hacer la presentación y divulgación de los resultados e interpretaciones del estudio. (Gonzales M, 2008)

La siguiente investigación está siendo fiel a los resultados obtenidos, no ha manipulado ningún tipo de datos a su conveniencia o a favor del investigador, no se ha copiado los resultados de otros informes de investigación.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1 Presentación de los Resultados

El objetivo de la presente investigación es describir la importancia de la selección del personal operativo de la empresa Trabajos en Ingeniería Metal Mecánica Chaclacayo, Lima Perú del 2019. Para tal fin se ha empleado el método estadístico denominado coeficiente de Alfa de Cronbach, para así lograr medir la confiabilidad del instrumento, cuestionario de encuesta aplicada a la totalidad de la muestra compuesta 21 sujetos de la empresa, el mismo que permitió medir la fiabilidad del instrumento y la coherencia interna del cuestionario.

Tabla 3

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	21	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	21	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: SPSS IBM Versión 25.0

Tabla 4

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,716	10

Fuente: SPSS IBM Versión 25.0

Análisis e Interpretación: En cuanto a los resultados obtenidos en relación a la variable de investigación, el coeficiente de confiabilidad de las 10 preguntas del

cuestionario es de 0,716, lo que indica la validez del instrumento por ser de aceptable confiabilidad.

Al momento de realizar la investigación, la muestra de este estudio tenía las siguientes características: i) Competencias generales ii) Competencias técnicas, las cuales se expresaron en las siguientes estadísticas:

Tablas de frecuencias y figuras relacionas a las Competencia Generales

Tabla 5

¿En el desempeño de sus labores profesionales es competitivo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	1	4,8	4,8	4,8
	CASI SIEMPRE	2	9,5	9,5	14,3
	SIEMPRE	18	85,7	85,7	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: SPSS IBM STATICS 25.0

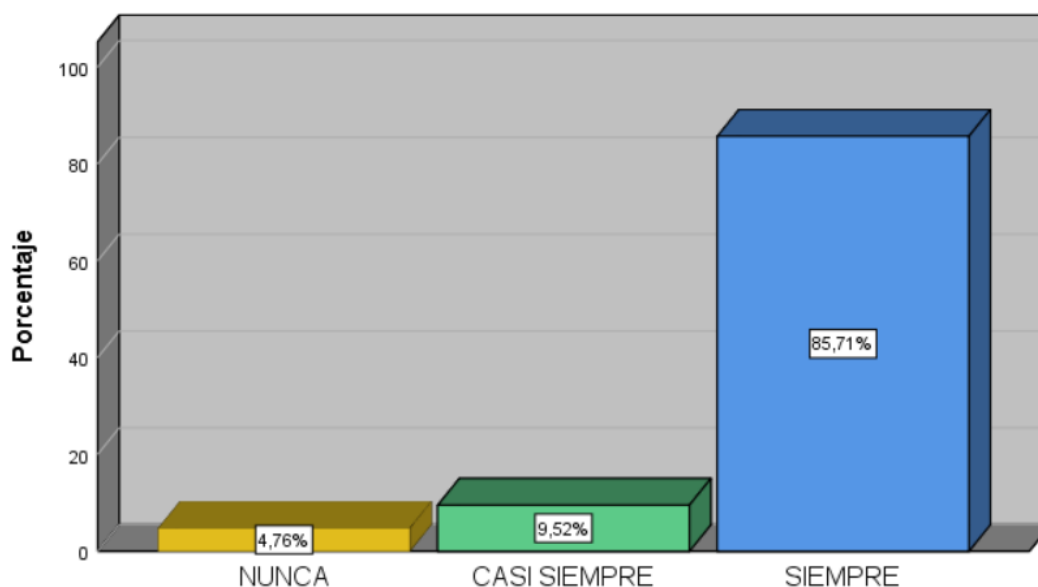


Figura 1. *¿En el desempeño de sus labores profesionales es competitivo?*

Análisis e interpretación

En la tabla 5 y figura 1, se presentan los resultados de la encuesta realizada a los responsables de la empresa Trabajos en Ingeniería Metal Mecánica S.A del 2019, ante la interrogante, sobre el desempeño de sus labores profesionales es competitivo , 1 operario que representan el 4,76% mencionan que nunca en el desempeño de sus labores profesionales es competitivo, 2 operarios que representan el 9,52% mencionan que casi siempre en el desempeño de sus labores profesionales son competitivos y 18 operarios que representan el 85,71% mencionan que siempre en el desempeño de sus labores profesionales son competitivos. Por lo que, observamos un alto nivel de competencia por parte de los operarios respecto a la pregunta ¿En el desempeño de sus labores profesionales es competitivo?.

Tabla 6

¿Usted tiene las habilidades para poder resolver incidencias técnicas relacionadas a su puesto de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	4,8	4,8	4,8
CASI NUNCA	2	9,5	9,5	14,3
A VECES	1	4,8	4,8	19,0
Válidos CASI SIEMPRE	1	4,8	4,8	23,8
SIEMPRE	16	76,2	76,2	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: SPSS IBM STATICS 25.0

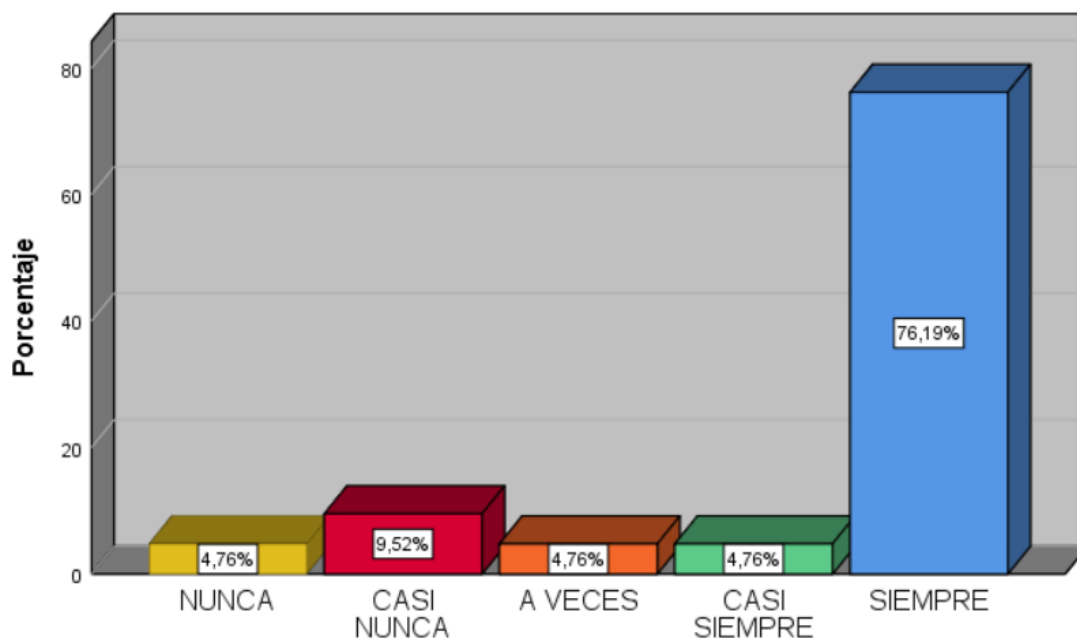


Figura 2. *¿Usted tiene las habilidades para poder resolver incidencias técnicas relacionadas a su puesto de trabajo?*

Análisis e interpretación

En la tabla 6 y figura 3, se presentan los resultados de la encuesta realizada a los responsables de la empresa Trabajos en Ingeniería Metal Mecánica S.A del 2019, ante la interrogante, sobre las habilidades para poder resolver incidencias técnicas relacionadas a su puesto de trabajo , 1 operario que representan el 4,76% mencionan que nunca tiene las habilidades para poder resolver incidencias técnicas relacionadas a su puesto de trabajo , 2 operarios que representan el 9,52% mencionan que casi nunca tienen las habilidades para poder resolver incidencias técnicas relacionadas a su puesto de trabajo, 1 operario que representan el 4,76% mencionan que a veces tiene las habilidades para poder resolver incidencias técnicas relacionadas a su puesto de

trabajo, 1 operario que representan el 4,76% mencionan que casi siempre tiene las habilidades para poder resolver incidencias técnicas relacionadas a su puesto de trabajo y 16 operario que representan el 76,19% mencionan que siempre tiene las habilidades para poder resolver incidencias técnicas relacionadas a su puesto de trabajo. Por lo que, observamos un alto nivel de habilidades técnicas por parte de los operarios respecto a la pregunta ¿Usted tiene las habilidades para poder resolver incidencias técnicas relacionadas a su puesto de trabajo?.

Tabla 7

¿Usted usa comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	6	28,6	28,6	28,6
	CASI NUNCA	3	14,3	14,3	42,9
	A VECES	1	4,8	4,8	47,6
	CASI SIEMPRE	8	38,1	38,1	85,7
	SIEMPRE	3	14,3	14,3	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: SPSS IBM STATICS 25.0

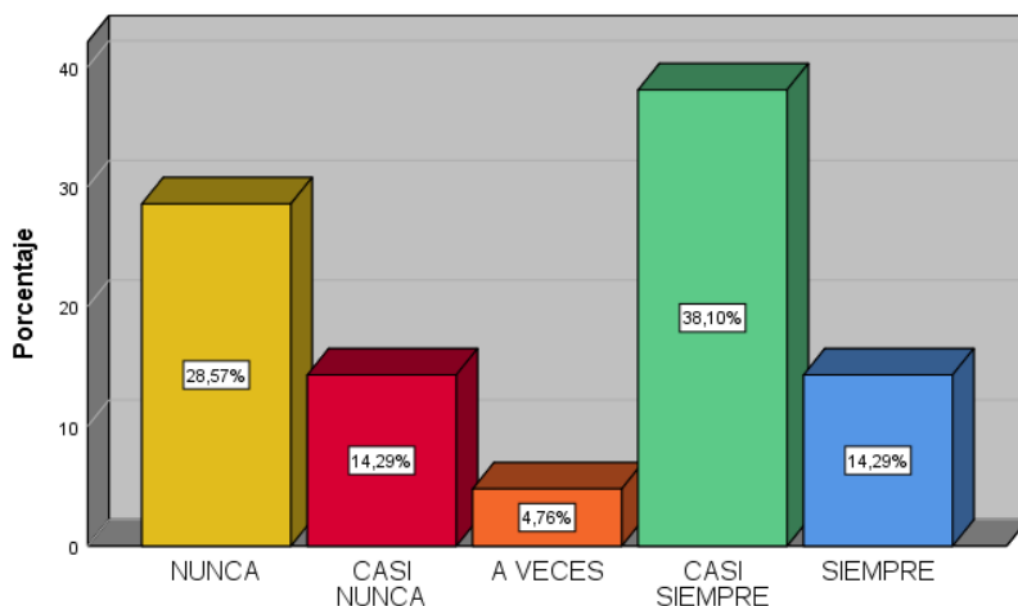


Figura 3. *¿Usted usa comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo?*

Análisis e interpretación

En la tabla 7 y figura 3, se presentan los resultados de la encuesta realizada a los responsables de la empresa Trabajos en Ingeniería Metal Mecánica S.A del 2019, ante la interrogante, usa comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo, 6 operarios que representan el 28,57% mencionan que nunca usa comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo, 3 operarios que representan el 14,29% mencionan que casi nunca usa comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo, 1 operario que representan el 4,76% mencionan que a veces usa comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo, 8 operarios que representan el 38,1% mencionan usa comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo y 3 operarios que representan el 14,29% mencionan que siempre usa comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo. Por lo que, observamos un alto nivel por parte de los operarios que usan comunicación asertiva respecto a la pregunta ¿Usted usa comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo?.

Tabla 8

¿Las pruebas técnicas que aplica la empresa tienen relación con el cargo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	11	52,4	52,4	52,4
	CASI SIEMPRE	1	4,8	4,8	57,1
	SIEMPRE	9	42,9	42,9	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: SPSS IBM STATICS 25.0

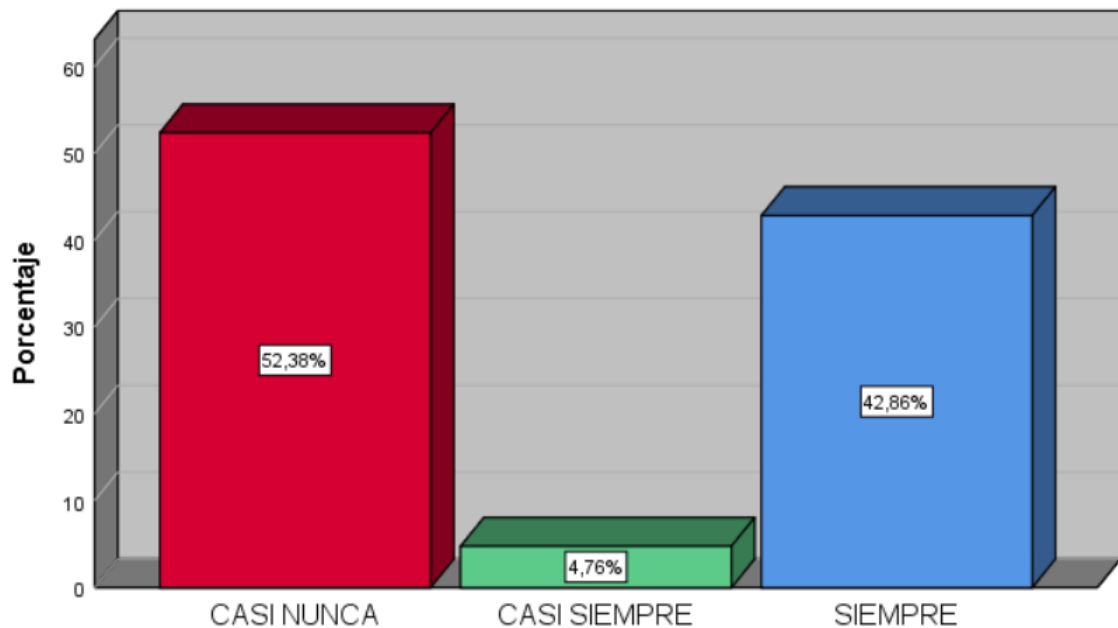


Figura 4. *¿Las pruebas técnicas que aplica la empresa tienen relación con el cargo?*

Análisis e interpretación

En la tabla 8 y figura 4, se presentan los resultados de la encuesta realizada a los responsables de la empresa Trabajos en Ingeniería Metal Mecánica S.A del 2019, ante

la interrogante, sobre las pruebas técnicas que aplica la empresa tienen relación con el cargo, 11 operarios que representan el 52,38% mencionan que casi nunca las pruebas técnicas que aplica la empresa tienen relación con el cargo, 1 operario que representan el 4,76% mencionan que casi siempre las pruebas técnicas que aplica la empresa tienen relación con el cargo y 9 operarios que representan el 42,86% mencionan que las pruebas técnicas que aplica la empresa tienen relación con el cargo. Por lo que, observamos un bajo nivel de las pruebas técnicas que aplica la empresa respecto a la pregunta ¿Las pruebas técnicas que aplica la empresa tienen relación con el cargo?.

Tablas de frecuencias y figuras relacionadas a las Competencias Técnicas

Tabla 9

¿Usted se adapta con facilidad en su puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	NUNCA	1	4,8	4,8	4,8
	CASI NUNCA	1	4,8	4,8	9,5
Válidos	A VECES	4	19,0	19,0	28,6
	SIEMPRE	15	71,4	71,4	85,7
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: SPSS IBM STATICS 25.0

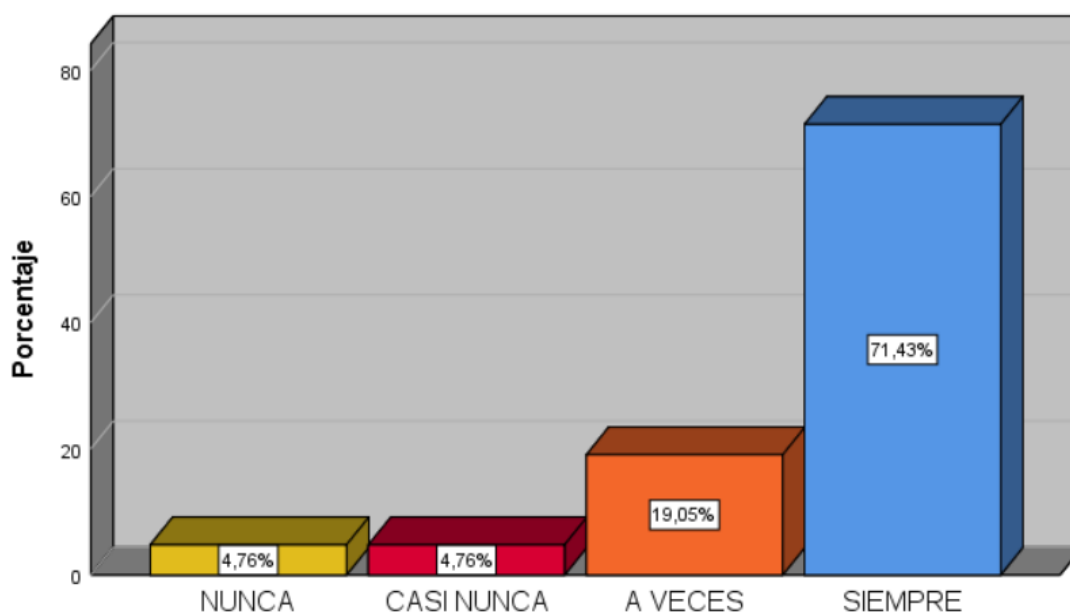


Figura 5. ¿Usted se adapta con facilidad en su puesto de trabajo?

Análisis e interpretación

En la tabla 9 y figura 5, se presentan los resultados de la encuesta realizada a los responsables de la empresa Trabajos en Ingeniería Metal Mecánica S.A del 2019, ante la interrogante adaptación en su puesto de trabajo, 1 operario que representan el 4,76% mencionan que nunca se adaptan con facilidad a su puesto de trabajo, 1 operario que representan el 4,76% mencionan que casi nunca se adaptan con facilidad a su puesto de trabajo, 4 operarios que representan el 19,05% mencionan que a veces se adaptan con facilidad a su puesto de trabajo y 15 operarios que representan el 71,43% mencionan que siempre se adaptan con facilidad a su puesto de trabajo. Por lo que, observamos un alto nivel de adaptación por parte de los operarios respecto a la pregunta ¿Usted se adapta con facilidad a su puesto de trabajo?.

Tabla 10

¿Es efectiva la relación interpersonal con su equipo de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	4,8	4,8	4,8
CASI NUNCA	3	14,3	14,3	19,0
Válidos CASI SIEMPRE	2	9,5	9,5	28,6
SIEMPRE	15	71,4	71,4	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: SPSS IBM STATICS 25.0

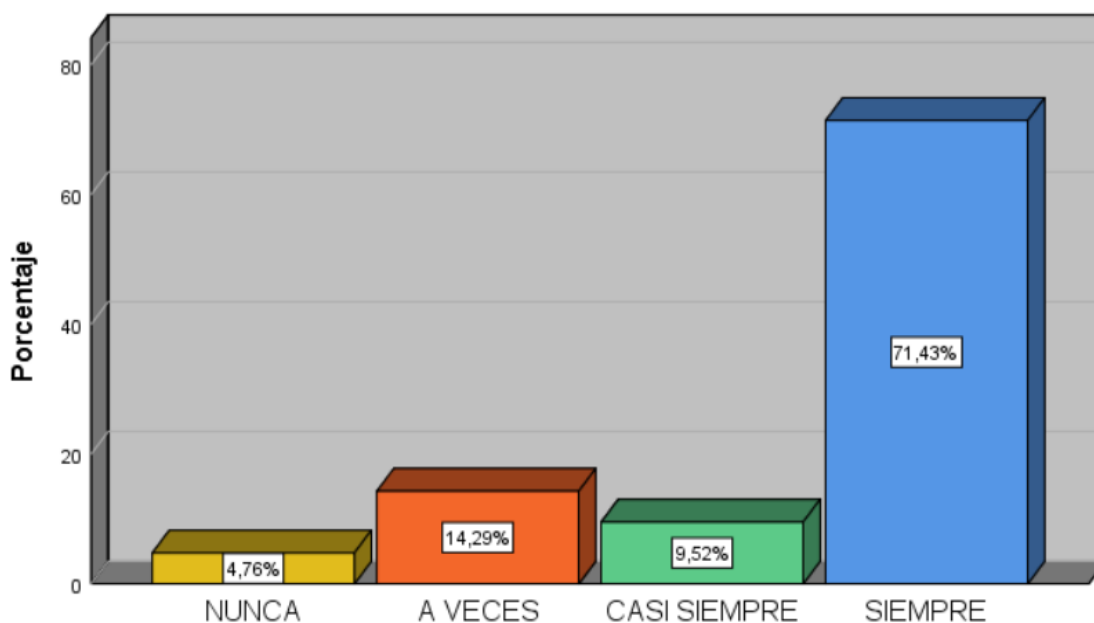


Figura 6. *¿Es efectiva la relación interpersonal con su equipo de trabajo?*

Análisis e interpretación

En la tabla 10 y figura 6, se presentan los resultados de la encuesta realizada a los responsables de la empresa Trabajos en Ingeniería Metal Mecánica S.A del 2019, ante la interrogante la relación interpersonal con su equipo de trabajo, 1 operario que representan el 4,76% mencionan que nunca es efectiva la relación interpersonal con su

equipo de trabajo, 3 operario que representan el 14,3% mencionan que a veces es efectiva la relación interpersonal con su equipo de trabajo, 2 operarios que representan el 9,52% mencionan que casi siempre es efectiva la relación interpersonal con su equipo de trabajo y 15 operarios que representan el 71,43% mencionan que siempre es efectiva la relación interpersonal con su equipo de trabajo Por lo que, observamos un alto nivel de asertividad por parte de los operarios respecto a la pregunta ¿Es efectiva la relación interpersonal con su equipo de trabajo?.

Tabla 11

¿Siempre es posible dialogar y tomar decisiones de manera democrática?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	2	9,5	9,5	9,5
	CASI NUNCA	1	4,8	4,8	14,3
	CASI SIEMPRE	3	14,3	14,3	28,6
	SIEMPRE	15	71,4	71,4	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: SPSS IBM STATICS 25.0

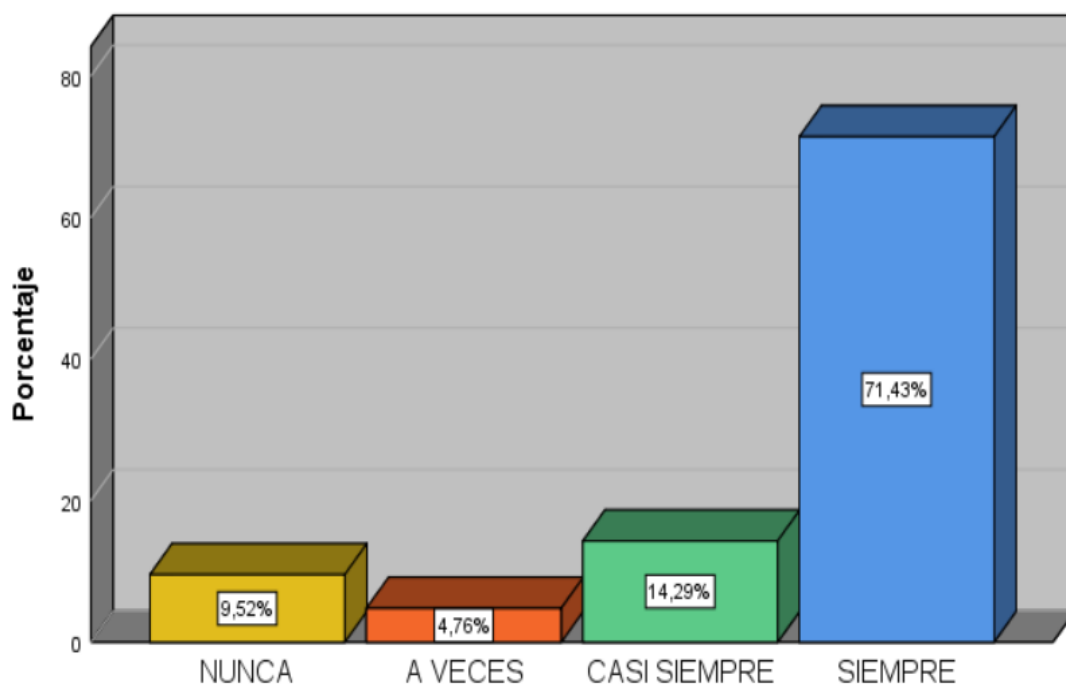


Figura 7. ¿Siempre es posible dialogar y tomar decisiones de manera democrática?

Análisis e interpretación

En la tabla 11 y figura 7, se presentan los resultados de la encuesta realizada a los responsables de la empresa Trabajos en Ingeniería Metal Mecánica S.A del 2019, ante la interrogante de dialogo y toma de decisiones de manera democrática, 2 operario que representan el 9,52 mencionan que nunca es posible dialogar y tomar decisiones de manera democratica,1 operario que representan el 4,76% mencionan que a veces es posible dialogar y tomar decisiones de manera democrática, 3 operarios que representan el 14,29% mencionan que casi siempre es posible dialogar y tomar decisiones de manera democrática y 15 operarios que representan el 71,43% mencionan que siempre es posible dialogar y tomar decisiones de manera democrática. Por lo que, observamos un alto nivel de democracia por parte de los operarios respecto a la pregunta ¿Siempre es posible dialogar y tomar decisiones de manera democrática?.

Tabla 12

¿Usted tiene conocimiento de una lengua extranjera?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	6	28,6	28,6	28,6
CASI NUNCA	3	14,3	14,3	42,9
Válidos CASI SIEMPRE	9	42,9	42,9	85,7
SIEMPRE	3	14,3	14,3	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: SPSS IBM STATICS 25.0

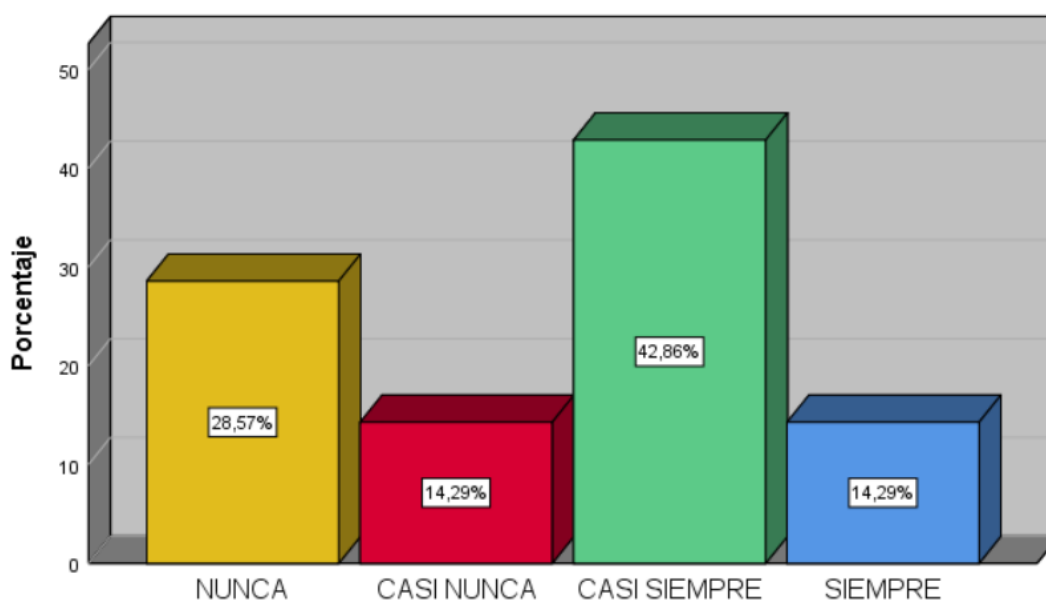


Figura 8. *¿Usted tiene conocimiento de una lengua extranjera?*

Análisis e interpretación

En la tabla 12 y figura 8, se presentan los resultados de la encuesta realizada a los responsables de la empresa Trabajos en Ingeniería Metal Mecánica S.A del 2019, ante la interrogante la relación interpersonal con su equipo de trabajo, 6 operarios que representan el 28,57% mencionan que nunca conocen una lengua extranjera, 3 operario que representan el 14,29% mencionan que casi nunca conocen una lengua extranjera,

9 operarios que representan el 42,86% mencionan que casi siempre conocen una lengua extranjera y 3 operarios que representan el 14,29% mencionan que siempre es efectiva la relación interpersonal con su equipo de trabajo Por lo que, observamos un alto nivel de conocimiento por parte de los operarios respecto a la pregunta ¿Usted tiene conocimiento de una lengua extranjera?.

Tabla 13

¿Usted cuentan con conocimientos relacionados al puesto de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	3	14,3	14,3
	A VECES	4	19,0	33,3
	CASI SIEMPRE	2	9,5	42,9
	SIEMPRE	12	57,1	100,0
	Total	21	100,0	100,0

Fuente: SPSS IBM STATICS 25.0

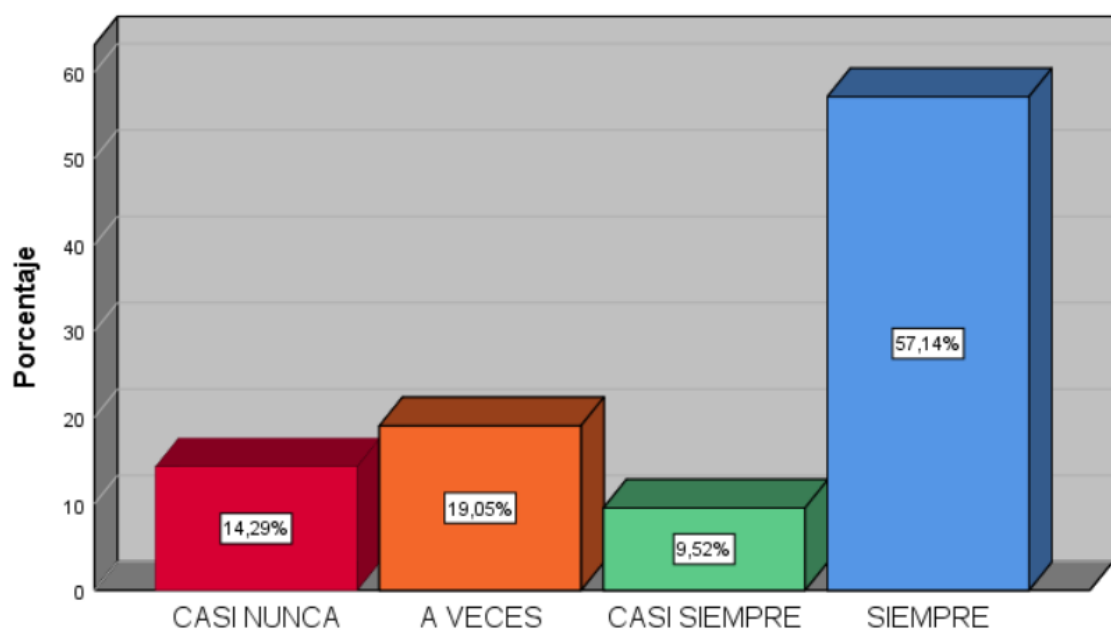


Figura 9. ¿Usted cuenta con conocimientos relacionados al puesto de trabajo?

Análisis e interpretación

En la tabla 13 y figura 9, se presentan los resultados de la encuesta realizada a los responsables de la empresa Trabajos en Ingeniería Metal Mecánica S.A del 2019, ante la interrogante conocimientos relacionados al puesto de trabajo, 3 operario que representan el 14,29% mencionan que casi nunca tiene conocimiento acerca de su puesto de trabajo, 4 operario que representan el 19,05% mencionan que a veces cuentan con conocimientos relacionados al puesto de trabajo, 2 operarios que representan el 9,52% mencionan que casi siempre cuentan con conocimientos relacionados al puesto de trabajo y 12 operarios que representan el 57,14% cuentan con conocimientos relacionados al puesto de trabajo. Por lo que, observamos un alto nivel de conocimiento por parte de los operarios respecto a la pregunta ¿Usted cuenta con conocimientos relacionados al puesto de trabajo?.

Tabla 14

¿Usted maneja procesos de aprendizaje continuos en su puesto de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	4,8	4,8	4,8
CASI NUNCA	4	19,0	19,0	23,8
A VECES	2	9,5	9,5	33,3
Válidos CASI SIEMPRE	5	23,8	23,8	51,1
SIEMPRE	9	42,9	42,9	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: SPSS IBM STATICS 25.0

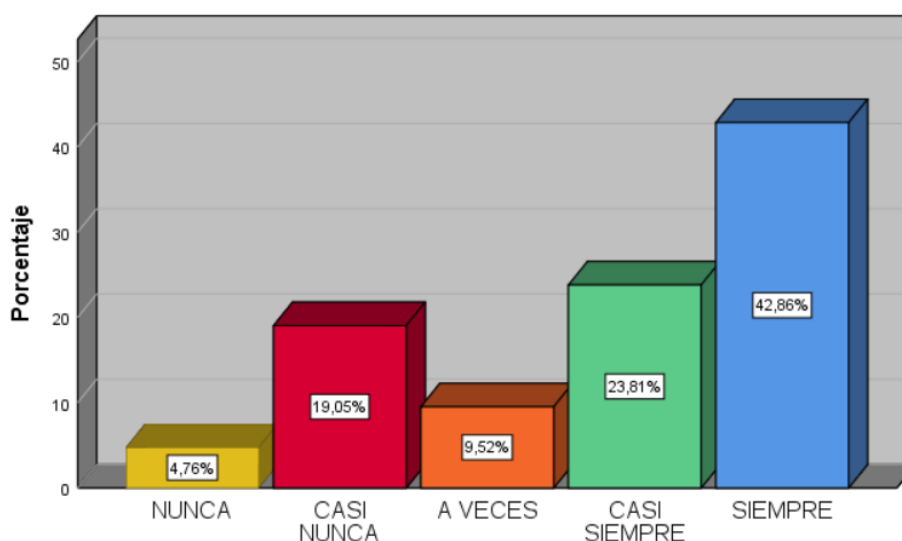


Figura 10. *¿Usted maneja procesos de aprendizaje continuos en su puesto de trabajo?*

Análisis e interpretación

En la tabla 14 y figura 10, se presentan los resultados de la encuesta realizada a los responsables de la empresa Trabajos en Ingeniería Metal Mecánica S.A del 2019, ante la interrogante manejo de proceso de aprendizaje continuos en su puesto de trabajo, 1 operario que representan el 4,76% mencionan que nunca maneja de proceso de aprendizaje continuos en su puesto de trabajo, 4 operario que representan el 19,05% mencionan que casi nunca maneja de proceso de aprendizaje continuos en su puesto de trabajo, 2 operarios que representan el 9,52% mencionan que a veces maneja de proceso de aprendizaje continuos en su puesto de trabajo, 5 operarios que representan el 23,81% mencionan que casi siempre manejan proceso de aprendizaje continuos en su puesto de trabajo y 9 operarios que representan el 42,86% manejan siempre proceso de aprendizaje continuos en su puesto de trabajo. Por lo que, observamos un alto nivel de aprendizaje por parte de los operarios respecto a la pregunta ¿Usted maneja procesos de aprendizaje continuos en su puesto de trabajo?.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Antes de iniciar la discusión y señalar las conclusiones obtenidas en el proceso de investigación es necesario señalar que si bien los resultados son cuantitativos es decir son medibles, accesibles y cuantificables hay situaciones que en algunos casos limitan la visión absoluta del resultado. Entre estas situaciones que podrían ser tomadas como subjetivas se encuentra el estado de ánimo del seleccionador o del seleccionado, un problema al interior de la organización o casos externos que podrían cambiar el ambiente del proceso e influir en la decisión final. Es importante señalar que algunas investigaciones mencionan esta situación, pero ninguna la toma en cuenta a la hora del análisis de resultados.

4.1 Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos en el objetivo general, siendo el valor del Alpha-Conbrach 0.716, la variable es aceptada en la empresa Trabajos en Ingeniería Mecánica Mecánica SA Chaclacayo, Lima, Perú - 2019. Así mismo se contrasta con lo mencionado por Meléndez (2019) en su disertación titulada "Selección de personal y desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019" para la obtención de la maestría, en la que alcanzó un nivel promedio en los operarios lo cual confirma que el apoyo a la selección de personal es adecuado en el servicio público profesional. De tal manera se pudo encontrar una semejanza con los objetivos propuesto sino además en los resultados ya que en la empresa no cuenta con fichas ocupacionales actualizadas la cual hace que no llegue a un nivel adecuado en la selección de personal. Por otro lado, Solís (2016) en su tesis denominada “Diseño del Manual para el proceso de selección de personal del Centro Cristiano De Guayaquil”,

para obtener el grado de Magister en la cual se afirmó que no existe un buen proceso de selección de personal por lo que se creó un manual de nuevos procesos de selección para poder contar con los operarios adecuados y así no afectar a la empresa. En cuanto a esta investigación, existe un alto nivel de significancia hacia la selección del personal de la empresa Trabajos en ingeniería metal mecánica s.a Chaclacayo, Lima, Perú - 2019, puesto que obtuvo un adecuado resultado. Por lo tanto, los resultados que hemos obtenido coinciden con lo mencionado Meléndez (2019) y por otro lado no coincide con lo mencionado por Solís (2016).

De acuerdo a los resultados obtenidos en el objetivo específico 1, se pudo evidenciar que existe un nivel promedio de aceptación en la dimensión de competencia general en la empresa Trabajos en ingeniería mecánica de metales SA Chaclacayo, Lima, Perú - 2019. El resultado contrasta con lo mencionado por Quispe (2018) en su tesis titulada "Análisis de la selección de personal según el modelo de competencias en la empresa Grupo Gloria" Adecco Consulting SA "Lurigancho, 2018. Por otro lado, Murillo (2015) en su tesis titulada "Sistema de reclutamiento y selección de personal para la cadena de supermercados" Mercamaxx "del cantón de bancos, provincia de Pichincha", para obtener el título de bachiller en el que aseveró que no existe una gestión analítica adecuada en el lugar de trabajo, lo que resulta en un desempeño deficiente en el trabajo. Con respecto a esta investigación, existe un nivel de importancia media para las competencias generales de la selección de personal de la empresa Trabajos en Ingeniería Mecánica de Metales sa Chaclacayo, Lima, Perú - 2019, debido a que logró un resultado alto adecuado. Por tanto, los resultados que obtuvo no coinciden con lo mencionado por Quispe (2018) y por el contrario con lo mencionado por Murrillo (2015).

De acuerdo a los resultados que se obtuvieron en el objetivo específico 2, se pudo evidenciar que existe un nivel alto de aceptación en la dimensión de competencia técnicas en la empresa Trabajos en ingeniería metal mecánica S.A Chaclacayo, Lima, Perú – 2019. El cual dicho resultado se contrasta con lo mencionado por Ahumada (2019) en su tesis titulada “Selección de personal y el desarrollo organizacional de la oficina general de gestión de recursos humanos del ministerio de agricultura y riego en el año 2016”. para obtener el grado de Maestría en la cual afirmó que existe un nivel medio de conocimientos acerca de su puesto de trabajo lo cual hace que dificulte la toma de decisiones en el área de recursos humanos de selección de personal. Por otro lado, Herrera (2017) en su tesis denominada “Sistematización para la mejora el proceso de selección del personal en una empresa”, para obtener el grado de Título de licenciatura en la cual se afirmó que no existe un adecuado manejo de selección de personal lo cual implemento la propuesta de sistematización del proceso de selección para poder agilizar la selección adecuado del candidato deseado. En cuanto a esta investigación, existe un nivel alto de significancia hacia las competencias técnicas de la selección del personal de la empresa Trabajos en ingeniería metal mecánica s.a Chaclacayo, Lima, Perú - 2019, puesto que obtuvo un resultado alto adecuado. Por lo tanto, los resultados que obtuvo no coinciden con lo mencionado Ahumada (2019) y por otro lado con lo mencionado por Herrera (2017).

4.2. Implicancias

La presente investigación presenta varias implicancias que las podríamos enumerar de la siguiente forma

Teórica: queda claro que los modelos propuestos para la selección de personal aplicados en la forma que se sustentan siempre traen mejores resultados que si no se aplicarían.

Práctica: se pudo constatar a partir de la descripción de los hechos que la selección de personal no sólo es importante sino necesaria en todo proceso de contratación. Esto le servirá a la organización para tomarlo siempre en cuenta en sus procesos de calificación del talento humano.

4.2 Conclusiones

En el objetivo general, el cual fue: "Analizar la importancia de la selección del personal operativo de la empresa trabajo en la ingeniería metalmecánica S.A Chaclacayo Lima Perú en el año 2019". Los resultados obtenidos nos muestran que existe un alto grado de importancia en la selección del personal de la empresa Trabajos en ingeniería metal mecánica S.A Esto se debe a que el aumento en el conocimiento del puesto de los operadores se verá reflejado en el puesto seleccionado. Por otro lado, el objetivo específico número 2, el objetivo era: "Determinar la importancia de las competencias generales de la selección del personal operativo de la empresa, trabajos en ingeniería metalúrgica S.A Chaclacayo Lima Perú en el año 2019". Los resultados obtenidos indican que existe un alto porcentaje de competencias generales. Hasta donde podemos confirmar, el 85,71% de los operadores son competitivos en su profesión. De hecho, los operadores tienen un nivel considerable de conocimiento sobre las habilidades para resolver incidencias técnicas en su trabajo. En cuanto al objetivo específico número 3, el objetivo del cual fue: "Identificar las ventajas de las habilidades técnicas de la selección del personal operativo de la empresa, puestos de trabajo en Ingeniería Mecánica Mecánica SA Chaclacayo Lima Perú en el año 2019". Los resultados

obtenidos indican que los beneficios son elevados. Por tanto, podemos confirmar que el 42,86% maneja procesos de aprendizaje continuo en su puesto. Esto se debe a un mayor conocimiento. Que siempre es posible dialogar y tomar decisiones de forma democrática dentro de su lugar de trabajo, lo que refleja el 71,43% de los trabajadores de la empresa que trabajan en metalmecánica.

4.3 Recomendaciones

Como primera recomendación para lograr una mejora significativa de los encuestados respecto a la Selección de personal, la Administración Tributaria se debe gestionar un sistema de incentivos y premios para motivar un mejor nivel de cumplimiento de este 54% de los operarios, con el fin de obtener mejores profesionales en el puesto de trabajo solicitado, el cual indudablemente se verá reflejado en el incremento de conocimientos y resultados del puesto de trabajo por parte de los operarios.

Como segunda recomendación para lograr una mejora significativa, la empresa debe reflejar mejor su perfil de puesto de trabajo para poder seguir con la activa difusión del puesto solicitado, así también como tener nuevas actualizaciones de la selección del personal, la cual es indispensable para el manejo correcto por parte de los operarios con la finalidad de obtener un perfil de trabajo más claro y específico para la mejor selección del personal.

Finalmente, como tercera recomendación para lograr una mejora significativa, se debe dar charlas referentes a la selección del personal de lo colectivamente acordado, asimismo sobre las competencias requeridas para el puesto de trabajo. De esa manera los operarios obtendrán una nueva perspectiva sobre la selección del personal de la empresa trabajos en ingeniería metal mecánica.S.A.

REFERENCIAS

- Aguirre, W. y Yataco, M. (2017). *"Diseño de un Proceso de Selección de Personal por Competencias Transversales para las Mypes Informáticas, Chiclayo – 2017"*. (tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración de empresas). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Ayala, C. (2019). *"Propuesta de un Sistema para el reclutamiento, Selección e inducción de personal de la microempresa Coffee Service Cia.Ltda., de la ciudad de Quito"*. (tesis para obtener el título profesional de Magister en Desarrollo de Personas del Talento Humano). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Chiavenato, I. (2006). Administración de personal. En I. Chiavenato, Administración de personal (pág. unidad 6). Bolilla No. 6
- Chicama,R.y Rios, M. (2015). *"Propuestas de mejora basada en competencias para el proceso de Admisión de personal en una empresa de servicios de transporte terrestre de carga pesada ubicada en el norte del país, Chiclayo – Perú"*. (tesis para obtener el título profesional de licenciatura en administración de empresas). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Chong, M. (2016). *"Propuesta de Sistema de Selección de personal para el Contact Center del Banco del Pacífico"*. (tesis para obtener el título profesional de Magister en Administración de Empresas). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Dessler, G. (1994). Administración de personal (6ta ed.). México D.F., México:
- Frias-Navarro, D. (2020). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. Universidad de Valencia. España. Disponible en: <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Guevara,A. Y Perez, K. (2016). *"Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transporte Civa, Chiclayo – 2016"*. (tesis para obtener el

título profesional de licenciatura en administración). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.

Herrera, F. (2017). “*Sistematización para la mejora el proceso de Selección del personal en una empresa Lima– 2017*”. (tesis para obtener el título profesional de Maestro en Gestión de Tecnologías de Información). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Ibáñez, M. (2005). Administración de Recursos humanos en la empresa. Perú: San Marcos

Luna, M. (2016). “*Propuesta de mejora para los procesos de selección en el programa de apoyo a la reforma del Sector Salud – Parsalud II, Lima– 2016*”. (tesis para obtener el título profesional de Magister en Gestión de Pública). Universidad del Pacifico, Lima, Perú.

Melendrez, J. (2016). “*Selección de personal y desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima – 2019*”. (tesis para obtener el título profesional de Maestro en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Murillo, P. (2015). “*Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena de supermercados Mercamaxx del cantón los bancos provincia de Pichincha*”. (tesis para obtener el título profesional de Magister en Administración de Empresas). Universidad Regional Autónoma de los Andes Uniandes, Ambato, Ecuador.

Passerini, A. (2018). “*Desarrollo de un plan de Selección de personal por Competencias*”. (tesis para obtener el título profesional de Magister en Dirección de empresas). Universidad Católica de Córdoba, Córdoba, Argentina.

Perrenoud, P. (2008). “*Construir las competencias, ¿es darle la espalda a los saberes?*”.
Genova: Red U. Revista de Docencia Universitaria.

Portuondo, L. (2018). “*Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018*”. (Tesis postgrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A

Quispe, J. (2018). “*Análisis de Selección de personal según el modelo por competencias en la empresa Grupo Gloria Adecco Consulting S.A. Lurigancho – 2018*”. (tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.

Solis, C. (2016). “*Diseño del manual para el proceso de selección de personal del Centro Cristiano de Guayaquil*”. (tesis para obtener el título profesional de Magister en Administración de Empresas). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.

Spencer, L. M. y Spencer, S.M. (1993) *Competence at Work*, New York, John

Vertice, Editorial. (2008). *Retribución de personal*. Málaga: Publicaciones Vértice S.L.

ANEXO N° 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN					
TITULO:	“SELECCIÓN DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA TRABAJOS EN INGENIERÍA METAL MECÁNICA S.A CHACLACAYO, LIMA PERÚ EN EL AÑO 2019”				
VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
SELECCIÓN DEL PERSONAL	Hoy en día la selección de personal es un proceso cada vez más complejo que requiere especificaciones más detallada que guarden relación entre las especificaciones del puesto u las habilidades del postulante (Guevara y Pérez, 2016, p.17).	Empleamos la técnica de encuesta, mediante un cuestionario, el cual nos permitió recabar información importante referente de una población a partir de una muestra seleccionada.	Competencias generales	Instrumental	LIKERT Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)
				Interpersonal	
				Sistemáticas	
			Competencias técnicas	Conocimientos	
				Habilidades específicas	

ANEXO N° 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “SELECCIÓN DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA TRABAJOS EN INGENIERÍA METAL MECÁNICA S.A CHACLACAYO, LIMA PERÚ EN EL AÑO 2019”			
Autor (es):	Ninamango Huarcaya Maria Estefani Rocio		
PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLES E INDICADORES	
Problema General	Objetivo General	Variable independiente: Selección del personal	
¿Cuál es la importancia de la selección del personal operativo de la empresa trabajos en ingeniería metal mecánica S.A Chaclacayo Lima Perú en el año 2019?	Analizar la importancia de la selección del personal operativo de la empresa trabajos en ingeniería metal mecánica S.A Chaclacayo Lima Perú en el año 2019	DIMENSIONES	PREGUNTAS
		Competencias técnicas	¿En el desempeño de sus labores profesionales es competitivo?
¿Usted tiene las habilidades para poder resolver incidencias técnicas relacionadas a su puesto de trabajo?			
¿Usted usa comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo?			
¿Las pruebas técnicas que aplica la empresa tienen relación con el cargo?			
¿Usted tiene conocimientos acerca de su puesto de trabajo?			
¿Es efectiva la relación interpersonal con su equipo de trabajo?			
¿Cuáles son los beneficios de las competencias técnicas de la selección del personal operativo de la empresa trabajos en ingeniería metal mecánica S.A en el año 2019?	Identificar los beneficios de las competencias técnicas de la selección del personal operativo de la empresa trabajos en ingeniería metal mecánica S.A Chaclacayo Lima Perú en el año 2019	Competencias generales	¿Siempre es posible dialogar y tomar decisiones de manera democrática?
			¿Usted tiene conocimiento de una lengua extranjera?
			¿Usted cuenta con conocimientos relacionados al puesto de trabajo?
			¿Usted maneja procesos de aprendizaje continuos en su puesto de trabajo?

ANEXO N° 3: CUESTIONARIO

CUESTIONARIO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

Edad: ____ Sexo: _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará preguntas sobre selección del personal en la empresa Trabajos en Ingeniería Metal Mecánica Chaclacayo, Lima Perú del 2019. Lea cada una con mucha atención; luego, marque la respuesta que mejor lo describa con una X según corresponda. Recuerde, no hay respuestas buenas, ni malas. Conteste todas las preguntas con la verdad **OPCIONES DE RESPUESTA:**

- 5= Siempre.
- 4= Casi Siempre
- 3= A veces
- 2= Casi Nunca
- 1= Nunca



N° Item	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿En el desempeño de sus labores profesionales es competitivo?					
2	¿Usted tiene las habilidades para poder resolver incidencias técnicas relacionadas a su puesto de trabajo?					
3	¿Usted usa comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo?					
4	¿Las pruebas técnicas que aplica la empresa tienen relación con el cargo?					
5	¿Usted tiene conocimientos acerca de su puesto de trabajo?					
6	¿Es efectiva la relación interpersonal con su equipo de trabajo?					
7	¿Siempre es posible dialogar y tomar decisiones de manera democrática?					
8	¿Usted tiene conocimiento de una lengua extranjera?					
9	¿Usted cuenta con conocimientos relacionados al puesto de trabajo?					
10	¿Usted maneja procesos de aprendizaje continuos en su puesto de trabajo?					

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: Giovanna Mendiola

1.2. Grado Académico: Magister

1.3. Institución donde labora: Universidad Privada del Norte

1.3.1. Especialidad del validador: Administración

1.3.2. Título de la investigación: “SELECCIÓN DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA TRABAJOS EN INGENIERÍA METAL MECÁNICA S.A CHACLACAYO, LIMA PERÚ EN EL AÑO 2019”

1.3.3. Autor del Instrumento: ~~Maria Estefani Rocio Ninamango Huarcaya~~

1.3.4. Instrumento 1 (Variable 1): Selección de personal

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS - VARIABLE: SELECCIÓN DE PERSONAL

Ítems	Escala	Escala				Observaciones
		0-25 No pertenece	26-50 Probablemente no pertenece	51-75 Probablemente si pertenece	76-100 Si pertenece	
Competencias técnicas						
¿En el desempeño de sus labores profesionales es competitivo?					X	
¿Usted tiene las habilidades para poder resolver incidencias técnicas relacionadas a su puesto de trabajo?					X	
¿Usted usa comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo?					X	
¿Las pruebas técnicas que aplica la empresa tienen relación con el cargo?					X	
Competencias generales						
¿Usted se adapta con facilidad en su puesto de trabajo?					X	
¿Es efectiva la relación interpersonal con su equipo de trabajo?					X	
¿Siempre es posible dialogar y tomar decisiones de manera democrática?					X	
¿Usted tiene conocimiento de una lengua extranjera?					X	
¿Usted cuenta con conocimientos relacionados al puesto de trabajo?					X	
¿Usted maneja procesos de aprendizaje continuos en su puesto de trabajo?					X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: ...90.....%.

1.3.5. ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente lente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90.....% OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.



Lima, 18 de marzo del 2021

Firma del Experto Informante.
DNI. N° 07624993

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del validador: Barrantes Morales Gustavo Isaac
- 1.2. Grado Académico: Magister
- 1.3. Institución donde labora: Universidad Privada del Norte
 - 1.3.1. Especialidad del validador: Gerencia de Operaciones y Logística
 - 1.3.2. Título de la investigación: “SELECCIÓN DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA TRABAJOS EN INGENIERÍA METAL MECÁNICA S.A CHACLACAYO, LIMA PERÚ EN EL AÑO 2019”
 - 1.3.3. Autor del Instrumento: Maria Estefani Rocio Ninamango Huarcaya
 - 1.3.4. Instrumento 1 (Variable 1): Selección de personal

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS - VARIABLE: SELECCIÓN DE PERSONAL

Ítems	Escala	0-25 No pertenece	26-50 Probablemente no pertenece	51-75 Probablemente si pertenece	76-100 Si pertenece	Observaciones
Competencias técnicas						
¿En el desempeño de sus labores profesionales es competitivo?					X	
¿Usted tiene las habilidades para poder resolver incidencias técnicas relacionadas a su puesto de trabajo?					X	
¿Usted usa comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo?					X	
¿Las pruebas técnicas que aplica la empresa tienen relación con el cargo?					X	
Competencias generales						
¿Usted tiene conocimientos acerca de su puesto de trabajo?					X	
¿Es efectiva la relación interpersonal con su equipo de trabajo?					X	
¿Siempre es posible dialogar y tomar decisiones de manera democrática?					X	
¿Usted tiene conocimiento de una lengua extranjera?					X	
¿Usted cuenta con conocimientos relacionados al puesto de trabajo?					X	
¿Usted maneja procesos de aprendizaje continuos en su puesto de trabajo?					X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%.

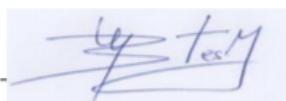
1.3.5. ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente lente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92% OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.



Lugar y fecha, Lima, 27 de Marzo del 2021.

Firma del Experto Informante.
DNI. N° 40957810
Teléfono N° 983489957

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del validador: Giovanna Mendiola
 1.2. Grado Académico: Magister
 1.3. Institución donde labora: Universidad Privada del Norte
 1.3.1. Especialidad del validador: Administración
 1.3.2. Título de la investigación: "SELECCIÓN DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA TRABAJOS EN INGENIERÍA METAL MECÁNICA S.A CHACLACAYO, LIMA PERÚ EN EL AÑO 2019"
 1.3.3. Autor del Instrumento: ~~Maria Estefani Rocio Ninamango~~ Huarcaya
 1.3.4. Instrumento 1 (Variable 1): Selección de personal

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS - VARIABLE: SELECCIÓN DE PERSONAL

Ítems	Escala	0-25 No pertenece	26-50 Probablemente no pertenece	51-75 Probablemente si pertenece	76-100 Si pertenece	Observaciones
Competencias técnicas						
¿En el desempeño de sus labores profesionales es competitivo?					X	
¿Usted tiene las habilidades para poder resolver incidencias técnicas relacionadas a su puesto de trabajo?					X	
¿Usted usa comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo?					X	
¿Las pruebas técnicas que aplica la empresa tienen relación con el cargo?					X	
Competencias generales						
¿Usted se adapta con facilidad en su puesto de trabajo?					X	
¿Es efectiva la relación interpersonal con su equipo de trabajo?					X	
¿Siempre es posible dialogar y tomar decisiones de manera democrática?					X	
¿Usted tiene conocimiento de una lengua extranjera?					X	
¿Usted cuenta con conocimientos relacionados al puesto de trabajo?					X	
¿Usted maneja procesos de aprendizaje continuos en su puesto de trabajo?					X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%.

Activar
Mostrar

1.3.5. ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente lente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95% OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha Lima 5 de noviembre del 2020



Firma del Experto Informante.
DNI. N°07967149
Teléfono N°999049068

ANEXO 5: CARTA DE AUTORIZACIÓN



Formato 4

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA PARA OBTENCIÓN DE TÍTULO PROFESIONAL

Institución:

Universidad Privada del Norte

Yo José Guerrero Ramos, identificado con DNI 42284236 como Representante Legal de la empresa/institución Trabajos EN Ingeniería metal mecánica S.A, con R.U.C N° 20554902449

AUTORIZO,

A la Sarta Estefani Ninamango Huarcaya Identificado con DNI N° 75152433, bachiller en la carrera de Administración de empresas, para que utilice la información de esta empresa/institución; con la finalidad de desarrollar su Tesis, de esta manera optar al Título Profesional.

08 de Diciembre del 2018.

Adjunto a esta carta, está la siguiente documentación:

Para Modalidad Tesis: Adjunta Versión impresa de Consulta de RUC y Consulta de Representantes Legales de SUNAT.



TRABAJOS EN INGENIERÍA METAL MECÁNICA S.A.
TRAJIMMSA

Firma Representante Legal
DNI:42284236

El Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta son auténticos. En caso de comprobarse lo contrario, el Bachiller será sometido al Comité de Disciplina.



Firma del Bachiller
DNI:75152433

10/12/2018

Representantes Legales: Versión Imprimible

**REPRESENTANTES LEGALES DE 20554902449 - TRABAJOS EN INGENIERIA METAL MECANICA
S.A. - TRAIMM S.A.**

La información exhibida en esta consulta corresponde a lo declarado por el contribuyente ante la Administración Tributaria.

Documento	Nro. Documento	Nombre	Cargo	Fecha Desde
DNI	42284236	GUERRERO RAMOS JOSE GABRIEL	GERENTE GENERAL	24/09/2013

Imprimir

2/13/2021

SUNAT - CONSULTA RUC

Consulta RUC

Volver

Resultado de la Búsqueda
RUC: 20554902449 - TRABAJOS EN INGENIERIA METAL MECANICA S.A. - TRAIMM S.A.
Tipo Contribuyente: SOCIEDAD ANONIMA
Nombre Comercial: TRAIMMSA
Fecha de Inscripción: 12/10/2013
Estado: ACTIVO
Condición: HABIDO
Domicilio Fiscal: MZA. C LOTE. 5 URB. EL CUADRO LIMA - LIMA - CHACLACAYO
Actividad(es) Económica(s): Principal - CIIU 28111 - FAB. PROD. METAL. USO ESTRUCTURAL. Secundaria 1 - CIIU 28111 - FAB. PROD. METAL. USO ESTRUCTURAL.
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816): FACTURA NOTA DE CREDITO GUIA DE REMISION - REMITENTE
Sistema de Emisión Electrónica:

<https://e-consultaruc.sunat.gob.pe/ci-6-itmrconsruc/jcrS03Alias>

1/2