



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“Diseño de puestos y reclutamiento del personal en la Empresa
Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, en el año 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

MARÍA GLADYS MALLQUI FERNÁNDEZ

ASESOR METODOLÓGICO:

Mg. BUSTAMANTE CABELLO, JULIO CESAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

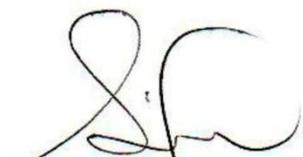
HUARAZ – PERÚ

2017

Página del Jurado



Dr. Bustamante Cabello Julio Cesar
Presidente



Dr. Sáenz Rodríguez Rolando Remigio
Secretario



Lic. Olcese Felipe Renzo Antonio
Secretario

Dedicatoria

A dios por haberme dado la vida, sabiduría y fortalezas, para alcanzar el mayor deseo anhelado y permitirme culminar esta etapa con éxito.

A mis padres por brindarme todo su apoyo, amor incondicional, motivación y por todos sus esfuerzos y sacrificios para que me formara como un gran profesional.

A toda mi familia, por el apoyo, enseñanzas y valores inculcados; quienes me han compartido los más gratos momentos a lo largo de mis estudios superiores.

La autora.

Agradecimiento

Quiero agradecer en primer lugar a mis padres, pues gracias a ellos, estoy en camino de una formación profesional, pues de no haber sido por sus múltiples esfuerzos y sacrificios, no tendría la formación personal que poseo hoy en día, una persona de bien.

De igual forma quiero agradecer a la Universidad Cesar Vallejo, pues al abrirme sus puertas, me abrió la posibilidad de ser una gran persona, de ser útil a la sociedad, de darme una formación profesional y sobre todo la gran oportunidad de navegar en un océano inagotable de conocimientos.

Agradecer también a cada uno de los docentes que, a lo largo de mis estudios superiores, me han inculcado vastos conocimientos para crecer profesionalmente.

Por último, mi más sincero agradecimiento a mis docentes guía Lic. Julio Cesar Bustamante Cabello y el Dr. Rolando Sáenz Rodríguez, quienes me ayudaron en el desarrollo de mi tesis, guiándome de la mejor manera para que pueda elaborarse de la forma más eficiente y práctica.

La autora.

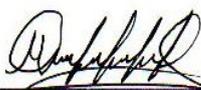
Declaratoria de autenticidad

Yo, María Gladys Mallqui Fernández, con DNI N° 47356371, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Huaraz, Diciembre de 2017



María Gladys Mallqui Fernández

DNI N° 47356371

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Diseño de puestos y reclutamiento del personal en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, en el año 2017”, con la finalidad de determinar la relación entre el diseño de puestos y reclutamiento del personal de la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, en el año 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Trabajo previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	46
1.5. Justificación de la investigación	47
1.6. Hipótesis	48
1.7. Teorías relacionadas al tema	48
II. MÉTODO	49
2.1. Diseño de investigación	50
2.2. Variables y operacionalización	51
2.3. Población y muestra	52
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	52
2.5. Métodos de análisis de datos	54
2.6. Aspectos éticos	54
III. RESULTADO	55
IV. DISCUSIÓN	75
V. CONCLUSIÓN	79
VI. RECOMENDACIÓN	81
VII. REFERENCIAS	83
ANEXOS	87

Resumen

En la presente investigación titulada “Diseño de puestos y reclutamiento del personal en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, en el año 2017”, se aplicó la metodología de investigación de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental y transeccional, a una población y muestra de 30 trabajadores de la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C., para recopilar la información se utilizó la técnica de encuesta a través de su instrumento el cuestionario. El resultado, muestra que el diseño de puestos se encuentra en un nivel regular con un 80% y bueno con un 20%, y el reclutamiento del personal en un nivel malo con un 3.3%, regular con un 83.3% y bueno con un 13.3%, y la evidencia estadística refleja $X^2 = 8.813$, con 2 grado de libertad y $P = 0.012$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación. Es por ello que se concluye que existe relación significativa entre el diseño de puestos y el reclutamiento del personal en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, 2017.

Palabras clave: Diseño de puestos, puesto de trabajo y reclutamiento del personal.

Abstract

In the present investigation entitled "Design of positions and recruitment of personnel in Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. of Huaraz, in the year 2017 ", applied the research methodology of quantitative approach, applied type, correlation level, non-experimental and transectional design, to a population and sample of 30 workers of the Inversiones ZAMM SAC Company, to collect the information the survey technique was used through its instrument the questionnaire. The result shows that the design of jobs diagnoses as regular with 80% and good with 20%, and the recruitment of staff as bad with 3.3%, regular with 83.3% and good with 13.3%, and statistical evidence reflects $X^2 = 8.813$, with 2 degrees of freedom and $P = 0.012$, so the null hypothesis is rejected and the research hypothesis is accepted. It is concluded that there is a significant relationship between the design of posts and the recruitment of personnel in Inversiones Inversiones ZAMM S.A.C. of Huaraz, 2017.

Keywords: Job design, job position and staff recruitment.

I. INTRODUCCIÓN

I.INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el mundo tan competitivo y cambiante en que viven las organizaciones, el talento humano se convierte en el elemento más importante dentro de estas empresas para mantener en competencia, ya que de ellos depende el éxito o el fracaso de las empresas, porque son ellos a través de sus habilidades, conocimientos y experiencias desarrollar sus tareas asignadas de manera eficiente para contribuir al logro de los objetivos propuestos de las organizaciones.

Las investigaciones en las organizaciones de Norte América, reportan que un 4% de los empleados norteamericanos dejan su trabajo el primer día y más del 50% lo hacen en los primeros 6 meses, el motivo por el cual estos trabajadores abandonan las empresas son por la inadecuada asignación de tareas en el puesto de trabajo que ocupaban, por excesivas tareas sin reconocimientos de horarios extraordinarios y tareas poco interesantes para desarrollarse como profesional y personal, son trabajos mecanizados que no permite adquirir nuevos conocimientos y mejorar sus habilidades, porque no requieren exigencias para tomar decisiones en el trabajo.

Esto se produce a raíz de que algunas empresas no realizan el diseño de los puestos de trabajo o si realizan lo hacen de forma inadecuada, asignando tareas excesivas en algunos puesto de trabajo, que ocasiona sobrecarga laboral para los trabajadores, tareas automatizados que no requieren empleo de las habilidades del talento humano y otros que no permiten tomar decisiones en sus puesto de trabajo al talento humano, así como también no contribuye a la definición adecuada de los perfiles de las personas que deben ocupar dichos puesto de trabajo en la empresa, conllevando en muchas oportunidades a las equivocaciones al realizar el reclutamiento del talento humano, que consecuentemente también lleva al error en la selección al talento humano, no cumplimiento con los perfiles que requiere el puesto de trabajo para que aporte a la consecución de los objetivos de la empresa.

El diseño inadecuado de los puestos de trabajo, no permite definir de manera óptima los perfiles de los trabajadores que se requieren en el puesto como el

conocimiento, experiencia, educación y las características personales, esto lleva que el proceso de reclutamiento no cumpla en convocar a los aspirantes de acuerdo a las exigencias de los puestos de trabajo, originando en retrasos para cumplir con los objetivos de la empresa, baja productividad de los trabajadores incorporados, alteración de clima laboral al no alcanzar los resultados esperados y los costos ocasionados en el proceso de reclutamiento, selección y capacitación, así como la remuneración y beneficios sociales del trabajador que fue incorporado.

Al nivel nacional, las empresas vienen proporcionando más importancia a los procesos de selección, capacitación, promoción, entre otros, desistiendo en mayor parte del proceso de diseño de puesto de trabajo, el cual es base de todos estos procesos, por lo que según el reporte de la Gerencia de Gestión Humana de BDO Perú, las empresas peruanas pierden alrededor del 30% de sus empleados anualmente, siendo uno de los factores para la renuncia de los colaboradores la insatisfacción por las actividades monótonas y rutinarias, porque las tareas en el puesto de trabajo del talento humano, no requieren la aplicación de variedades de habilidades, competencias y conocimientos, tampoco pueden tomar decisiones para resolver los problemas en sus puestos de trabajo.

Las organizaciones peruanas en ciertas oportunidades no identifican con claridad la necesidad de incorporar a nuevos trabajadores para atender las exigencias del mercado, por ello no se puede definir de manera óptima la funciones que debe desarrollar el trabajador en el puesto de trabajo, el cual en el proceso de reclutamiento originará a traer a candidatos que no son calificados para dicho puesto de trabajo y de ser seleccionados no cumplirán con los resultados esperados, que puede perjudicar en la productividad de la empresa y en caso de no tomar las medidas oportunamente podría salir del mercado.

A nivel regional, muchas empresas desconocen en qué consiste el diseño de puesto de trabajo, tampoco saben que la organización requiere un diseño adecuado y una perfilación viable en su puesto de trabajo, y otros lo realizan erróneamente; creando en los trabajadores la desmotivación, condiciones laborales deficientes, reducción de la calidad de servicio y generando aparición de enfermedades

ocupacionales; así como estos desconocimientos llevan a realizar reclutamiento de los candidatos que no cumplen con los perfiles que se requiere para mejorar la productividad y lograr los objetivos propuesto por la empresa.

En este contexto, la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. ubicado en la Av. Raymondi N° 1314 – Huaraz, que tiene como rubro ser proveedor y distribuidor de productos alimenticios como arroz, azúcar, fideos, menestras, galletas de quinua y kiwicha, conservas, tallarines, maicenas, harinas, quinua entera, hojuelas, leche evaporada, arveja, lentejas, pallares, entre otros, a los programas sociales como Vaso de Leche, Club de Madres, Comedores Populares a nivel de Gobiernos Locales y Qaliwarma del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), situados en diferentes localidades de la zona sierra de nuestra Región Ancash, a los beneficiarios de estos programas sociales la empresa empleando recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos, vienen atendiendo, pero que requieren planificación y organización para cumplir en forma eficiente y eficaz dicho fin, para mantener en el mercado.

Sin embargo en esta Empresa actualmente no cuenta con un área de talento humano para que se encargue de recepcionar los requerimientos de personal en la empresa, de acuerdo a ello diseñar el puesto y asignar la funciones que debe cumplir, para luego definir el perfil del talento humano que se requiere y posteriormente realizar el reclutamiento masivo y la sección del trabajador que cumpla el perfil, tampoco en la empresa los perfiles de puestos de trabajo y las actividades específicas de cada uno no están definidos, los cuales vienen dificultando el reclutamiento del personal y el desempeño en la empresa en el mercado en que opera.

En el diseño de puesto de trabajo en la aplicación de las diferencias individuales, los trabajadores no tienen autonomía para tomar decisiones en su puesto de trabajo, porque tienen que solicitar autorización a sus superiores extendiendo el tiempo por principio de centralización, para atender las prioridades en el trabajo o para hacer entrega de los productos alimenticios a los beneficiarios de los programas sociales, de igual forma, las tareas asignados a los trabajadores no

requieren aplicación de variedades de habilidades y conocimientos, por lo que los trabajadores consideran su trabajo rutinario y poco interesante.

Dentro del equipo de trabajo, no todos los trabajadores se sienten comprometidos con los objetivos de la empresa, hacen notar posición rígida hacia el cambio por falta de liderazgo del gerente general, consideran que estaban bien con el trabajo, también se observa en los trabajadores poco aporte de creatividad, sugerencias o ideas hacia el equipo del trabajo para mejorar la distribución de los productos alimenticios a los beneficiarios de los programas sociales, por considerar que sus aportes no son considerados en las decisiones que se toma en la organización.

En situación motivacional, los trabajadores perciben su trabajo como medio para generar ingresos económicos mas no como para desarrollo personal o profesional, porque consideran que su trabajo no les permite adquirir nuevos conocimientos o mejorar sus habilidades y competencias, tampoco se desarrollan técnicas de desempeño laboral para mejorar su rendimiento en su puesto de trabajo así para contribuir a los objetivos que tiene la organización, por lo que los trabajadores no conocen el resultado de su desempeño, porque en la Empresa no se realiza la evaluación de desempeño.

En relación al reclutamiento del personal, en la investigación de las necesidades del mercado, se observa que no se está planificando para expandir el segmento de mercado que posee la empresa, tampoco se realiza el diagnostico de las necesidades inmediatas que tiene la empresa para incorporar a nuevos trabajadores, porque en muchas oportunidades se realiza la incorporación a los trabajadores sin seguir el proceso de reclutamiento y selección, ya sea por la familiaridad y recomendación de los socios de la empresa, en pocas ocasiones que se realiza el reclutamiento y la selección de trabajadores se hace por necesidad en el momento, sin evaluar los perfiles que se requieren para cada puesto de trabajo.

En el reacomodo de los empleados, no se emplea procedimientos, técnicas o fuentes de reclutamiento interno en la empresa, porque se percibe que dentro de

la empresa los trabajadores vienen laborando largos periodos en los mismos puestos, no se les proporciona línea de carrera como ascenso o promoción que permita al trabajador ocupar nuevos cargos y puesto de trabajo, así como se vea incrementado su remuneración, por lo que los trabajadores perciben su trabajo como poco atractivo para su desarrollo profesional y personal.

En atracción de personas externas, cuando existe necesidad para cubrir, se incorporan personas externas de la empresa, pero mayormente son familiares y amistades de los directivos de la empresa, que no cumplen con los perfiles del puesto de trabajo, esto viene creando descontento a los trabajadores de la empresa, porque tienen que esforzar más para atender las exigencias de los clientes.

Acuerdo a la problemática se puede observar que existe una relación entre el diseño de puestos y reclutamiento de personal en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. que de continuar esta situación problemática en la empresa, se verá perjudicada en el desempeño de los trabajador y en la permanencia de la empresa en el mercado competitivo, para revertir esta situación en la empresa se debe realizar el diseño de los puestos de trabajo para nuevos trabajadores y el diagnóstico de los perfiles de los puestos de trabajo existentes, para definir las actividades o funciones que tienen cada uno de ellos y su relación con otros puestos de trabajo de la empresa, para luego de acuerdo a los perfiles definidos realizar el reclutamiento de candidatos potencialmente calificados, para seleccionar el talento humano competente para el puesto de trabajo que se requiere.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Vargas (2013) en su tesis “el diseño de puestos y su impacto en la satisfacción del cliente interno en la empresa Tenería San José”, presentada a la Universidad Técnica de Ambato, aplicó la metodología de la investigación cualitativo, descriptivo, correlacional y exploratoria, a una población y muestra conformada por 40 personas clientes internos.

El objetivo general de la investigación fue estudiar el diseño de puestos y su influencia en la satisfacción del cliente interno de la empresa Tenería San José.

El resultado refleja que el 60% de los encuestados refieren al diseñar el diseño de puesto siempre deben otorgar autonomía al trabajador para tomar decisiones, el 45% refieren que siempre deben hacer conocer los resultados obtenidos de su desempeño y el 70% señala que casi nunca el desempeño en su puesto le brinda oportunidad de autorrealización y desarrollo.

La conclusión fue el Área de Recursos Humanos debe orientar su gestión en relación al trabajador con un eficiente diseño de puestos, el cual brinda un sin número de ventajas tales como funciones específicas para cada puesto de trabajo, para mejorar los niveles de desempeño y mayor satisfacción de los trabajadores.

Analuisa (2014) en su tesis “Clasificación de puestos por competencias en la selección de personal de Cepeda Compañía Limitada”, presentada a la Universidad Técnica de Ambato, aplicó la metodología de la investigación cualitativo, descriptivo, correlacional y exploratoria, a una población y muestra conformada por 106 trabajadores.

El objetivo general de la investigación fue Investigar la inexistencia de la Clasificación de Puestos por competencias en la Selección de personal de Cepeda Compañía Limitada.

El resultado refleja que el 76% consideran si, que al clasificar los puestos por competencias podrán realizar un mejor proceso de selección de personal, porque servirá de soporte para determinar los requerimientos necesarios para cada puesto de trabajo y el 80% señalan que sí, es conveniente que la selección de personal se realice en base a las competencias requeridas para cada puesto.

La conclusión fue que la Cepeda Compañía Limitada no tiene un manual de clasificación de puestos por competencias que permita seleccionar al personal en

base a las competencias, complejidad, responsabilidad y requerimientos necesarios el óptimo desempeño de cada puesto de trabajo.

A nivel nacional

Ampuero, (2016) en sus tesis “Diseño ergonómico del área de administración para incrementar la productividad en la Empresa ALS Corplab S.A.C. – Cercado de Lima, 2016”, presentada a la Universidad de Cesar Vallejo, aplicó la metodología de la investigación cuantitativo y cuasi experimental, a una población y muestra conformada por 8 trabajadores.

El objetivo general de la investigación fue determinar la influencia del diseño ergonómico del área de administración para incrementar la productividad en la Empresa ALS Corplab S.A.C. – Cercado de Lima, 2016

El resultado refleja que el diseño ergonómico de puesto incrementó la productividad en 21%, la eficiencia 2,21 % y la eficacia 20,89 %, estos resultados reflejan que el diseño del puesto de trabajo va a incrementar la productividad y trabajo en equipo de los trabajadores del área de administración de la empresa ALS Corplab SAC - Lima, 2016.

La conclusión fue que se determinó que el diseño del puesto de trabajo va a incrementar la productividad de los trabajadores del área de administración de la empresa ALS Corplab SAC - Lima, 2016.

Castellano de la Torre (2013) en su tesis: “Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección en una empresa de construcción e ingeniería, 2013”, presentada a la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, aplicó la metodología de investigación descriptiva y explicativa, a una muestra de 05 empresas de construcción de la ciudad de Lima.

El objetivo general de la investigación fue elaborar una propuesta de mejora del proceso de selección y reclutamiento en una empresa del sector de ingeniería y construcción en el Perú.

La conclusión fue el proceso de reclutamiento y selección en la empresa, tiene un gran impacto en el desarrollo de la empresa, en específico de los proyectos en ejecución, al tratar un tema crítico como el capital humano. Los requerimientos de personal deben ser informados al área de coordinación de reclutamiento y selección de personal de recursos humanos desde el surgimiento de la necesidad de personal en el área o proyecto específico y el RRHH es el área responsable de realizar las publicaciones de personal.

A nivel local

Álvarez y De la Cruz (2011) en sus tesis: “Dirección de personal y atención al cliente de los restaurantes de uno y dos tenedores de la Provincia de Huari – Región Ancash, 2011”, presentada a la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo de Ancash, aplicó la metodología de investigación aplicada, descriptiva explicativa, inductivo – deductivo y cuantitativo, a una muestra de 15 mozos y 600 clientes de 5 restaurantes de uno y dos tenedores de la provincia de Huari.

El objetivo general de la investigación fue determinar la incidencia de la dirección de personal en la atención al cliente de uno y dos tenedores de la provincia de Huari – Región Ancash.

La conclusión fue que la dirección de personal incide en atención al cliente en los restaurantes de uno y dos tenedores de la Provincia de Huari – Región Ancash.

Ayala y Ramírez (2007) en sus tesis: “Inducción de personal y desempeño laboral en el Gobierno Regional Provincial de Recuay, 2007”, presentada a la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo de Ancash, aplicó la metodología de investigación aplicada, descriptiva y explicativa, a una muestra de 33 trabajadores y 03 funcionarios del Gobierno Regional Provincial de Recuay.

El objetivo general de la investigación fue determinar la influencia de la inducción de personal en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Provincial de Recuay.

La conclusión fue que en el Gobierno Provincial de Recuay, la inducción de personal existente es deficiente lo que influye desfavorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores, reflejando en la aplicación incipiente de políticas de inducción laboral y en el nivel bajo de eficiencia, eficacia y efectividad mostrado en la institución.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. DISEÑO DE PUESTOS

Las organizaciones se encuentran en un mundo tan competitivo y cambiante, donde es fundamental contar con talento humano motivado y comprometido, que trabajen con entusiasmo y tengan mejor rendimiento en el puesto de trabajo asignado en la organización. Para que el trabajador tenga buen rendimiento, uno de los requisitos es hacer sentirles cómodos en sus puestos de trabajo, con las especificaciones de las tareas y el contenido del puesto (Chiavenato, 2007, p.211).

El puesto de trabajo es un componente en una organización que está constituido por un conjunto de actividades que desempeña una persona, con una colocación expresa en el organigrama de la organización, el cual se diferencia de otros puestos en la organización por el conjunto de obligaciones, responsabilidades y facultades que posee en el organigrama de la organización. El lugar del puesto de trabajo en el organigrama de la empresa detalla su nivel jerárquico que tiene frente a los demás, su subordinación (a quienes reporta sus acciones), supervisión (a quien controla) y las relaciones con demás puestos de trabajo (Werther y Davis, 2008, p.108).

El diseño del puesto de trabajo es un conjunto de actividades de ordenación del trabajo para constituir las obligaciones y tareas de dichos puestos dentro de la empresa, considerando el contenido, exigencias, obligaciones, compromisos y estímulos, a fin de lograr que el desempeño de cada uno de estos puestos de trabajo contribuya al objetivo organizacional. Chiavenato (2007) define:

El diseño del puesto es la especificación del contenido del puesto, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás puestos, con objeto de satisfacer los requisitos tecnológicos, organizacionales y sociales, así como los requisitos personales de su ocupante (p. 204).

El diseño consiste en adecuar dicho espacio de trabajo al trabajador y su entorno para desarrollo correcto de labores, es decir que no se adecua la maquina a la persona sino adecuamos la maquina al hombre.

El diseño de puestos es una actividad compleja que no solamente consiste en saber requisitos para un determinado puesto, sino va mucho más allá, consiste en saber cuáles son las preparaciones, las destrezas y las cualidades que se requiere de un colaborador para que se desempeñe en el óptimo posible en un puesto determinado de la empresa. (Werther y Davis, 2008, p. 91)

El administrador para determinar eficientemente a qué personal contratar y la cantidad de personas que deben ocupar un puesto de trabajo, primero tiene que especificar las tareas y actividades que se desarrollarán en dicho puesto, la cual permitirá identificar la necesidad de personal. Las actividades asignadas al puesto, permitirán realizar el proceso de reclutamiento de las personas idóneas, realizar la capacitación y determinar la remuneración de las personas que se incorporan al puesto de trabajo (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2006, p.174).

Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) señalan que el puesto de trabajo: “En un sentido más técnico, el diseño del puesto se refiere al proceso por el cual los administradores deciden las labores y la autoridad del puesto en lo individual” (p. 174).

El diseño de puesto es la organización de las actividades y la especificación físicas de la unidad de trabajo, con la finalidad de prevenir los accidentes y enfermedades ocupacionales, salvaguardando la vida, integridad

y la salud del talento humano dentro de la empresa. López, Casique y Ferrer (2011) señalan:

El diseño de puestos es el proceso de estructuración del trabajo, en función de tres factores relevantes: 1) la salud, seguridad, integridad y cuidado de la calidad de vida laboral del trabajador; 2) la competitividad por parte de la organización, y 3) la definición de estrategias de mercado para enfrentar a la competencia y lograr las metas (p. 59).

El diseño adecuado de un puesto de trabajo evitará duplicidad de actividades en la empresa y permitirá adecuarse rápidamente a las exigencias por los clientes, para lograr su satisfacción y fidelidad frente a los productos, servicios e imagen de la corporación.

Existen instituciones en que los puestos de trabajo tienen descomunal carga laboral diariamente y otros opuestos que poseen actividades monótonas rutinarias que afecta la salud y desempeño del trabajador. Así que los puestos de trabajo pueden ser fuente de estrés psicológico e incluso de deterioro mental y físico. Por lo que el diseño de puesto de trabajo tiene una gran influencia en la satisfacción, motivación y compromiso del trabajador con su puesto de trabajo y contribuir al logro de metas organizacionales (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2006, p.175).

En el diseño de puesto se debe contar con la información qué recursos se necesita, elementos y equipos, estos elementos ayudarán a componer la descripción del perfil ocupacional de un puesto determinado y conocer estos elementos es clave para iniciar las actividades de reclutamiento y selección de personal para el puesto de trabajo, y a su vez para orientar los procesos posteriores de evaluación de desempeño en el puesto. Así que el diseño de puestos de trabajo es el procedimiento metodológico que nos permite obtener toda la información relativa a un puesto de trabajo (Fernández, 2001). Que cobran importancia creciente en la esencial tarea de atraer y retener a una fuerza de trabajo motivada y capaz de generar productos y servicios de alta calidad.

Para el gerente de la organización o encargados de la administración de recursos humanos de la empresa, logre que el talento humano tenga alto rendimiento debe diseñar el puesto de trabajo empleando alguna técnica. Tomando en atención estos elementos se debe crear o diseñar los puestos de trabajo para que sean productivos para la organización y agradables o cómodos para la persona que ocupa (Werther y Davis, 2008, p.109)

Para diseñar el puesto de trabajo beneficioso, contribuyendo a los objetivos de la organización y que sea atractivo para sus miembros en una organización. Por lo que es importante considerar al momento de diseñar el puesto los elementos organizativos, ambientales y conductuales para crear un puesto productivo y satisfactorio (Werther y Davis, 2008, p.109).

1.3.1.1. Elementos del diseño de puesto de trabajo

a) Elementos organizativos

Consiste en la identificación y enumeración de todas las actividades, tareas y movimientos en el puesto de trabajo para organizar con la finalidad de minimizar el tiempo de ejecución y la duplicidad de actividades en ello. Una vez completada la caracterización de labores, un grupo definido de ellas se congrega y se concentra en un solo puesto. Esto conlleva a la optimización de recursos en la organización, permitiendo ordenar las actividades de acuerdo a las prioridades e importancia para dar respuesta en el momento oportuno (Werther y Davis, 2008, p.110).

El ambiente de trabajo diseñado debe presentar condiciones adecuadas para el trabajador, para prevenir los accidentes y enfermedades ocupacionales. Así, que el diseño apropiado de la labor demanda que se tenga en cuenta la relación física que se instituye entre el operario y su labor. De la misma los equipos que utiliza el talento humano para cumplir con las actividades encomendadas en la empresa deben estar adaptados a sus capacidades físicas (Werther y Davis, 2008, p.110).

b) Elementos ambientales

En el diseño de puesto de trabajo también es necesario crear el puesto con perfiles de acuerdo a las habilidades y preparación de los trabajadores que existen en el entorno de la organización, para generar expectativa o respuesta positiva en ellos para el reclutamiento del personal. Así, que las consideraciones sobre validez en la labor se deben moldear asumiendo en cuenta el nivel de preparación del talento humano aprovechable, la relativa oferta de mano de trabajo que hay en el mercado laboral y las expectativas sociales del entorno. De lo contrario considerar perfiles o requisitos muy exigidos para tal puesto, llevará a no encontrar candidatos para el puesto o más aun encontrar tales profesionales podría generar grandes costos a la organización (Werther y Davis, 2008, p.111).

El diseño del puesto de trabajo se debe realizar teniendo en consideración los horarios de trabajo establecidos por las normas constitucionales, las pausas de descanso que requiere los trabajos y los beneficios sociales que establecen las leyes y la cultura de una determinada población. Así, que el nivel de aceptabilidad del diseño de un puesto se ve influenciado por expectativas de carácter social y cultural del entorno. Los trabajadores reconocen y valoran a aquellos puestos de trabajo que fueron diseñados respetando sus costumbres y tienen mayor satisfacción con dicho puesto de trabajo (Werther y Davis, 2008, p.112).

c) Elementos conductuales

Muchos trabajadores se esfuerzan al máximo en su puesto de trabajo, porque saben que su trabajo les permite desarrollarse profesionalmente y que la labor que cumple en su puesto de trabajo contribuye significativamente en el logro de metas de la organización. Los diseñadores actuales de puesto de trabajo se apoyan en gran medida en información que contribuyen a fomentar un ambiente de trabajo que apoye a satisfacer las necesidades individuales, incluyendo en lugar definido las de carácter emocional o psicológico. Los trabajadores perciben atractivo a los puestos de trabajo que ofrecen variedad

de actividades, porque le va permitir desarrollar sus habilidades y mantenerse dinámicos cotidianamente (Werther y Davis, 2008, p.113).

El talento humano que conoce oportunamente la información sobre el contenido del puesto de trabajo y el proceso productivo de la organización, así como la contribución del producto o servicio para los consumidores, tienen una satisfacción elevada en su trabajo. Así, que saber que el trabajo que se realiza en la organización es importante para muchas personas, dentro y fuera de la organización hace que el puesto se haga más significativo para quienes lo ocupan dicho puesto. Los trabajadores satisfechos con las actividades y tareas asignadas, son los más identificados con sus puestos de trabajo dentro de la organización (Werther y Davis, 2008, p.113).

Pero es necesario resaltar que el puesto de trabajo de las organizaciones se ve afectado por los cambios constantes que sufre el mercado laboral, esto se genera a causa de la globalización, además de ello los clientes son más exigentes. Esto significa que los puestos no son definitivos ni estáticos, sino que están en constante cambio, evolución e innovación para adaptarse a los constantes cambios que generan la tecnología, entorno económico, relaciones sociales y necesidades de los clientes. Por lo que no pueden ser obstruidos y definitivos, sino estar en un constante cambio y así adaptarse a los permanentes cambios del mercado y de la organización (Chiavenato, 2007, p.205).

Hoy en día en que todo cambia, vivimos en un mundo tan competitivo donde el consumo va creciendo y los clientes son más exigentes con la calidad, por lo que para cumplir con éstos cambios y exigencias los puestos de trabajo en las organizaciones no pueden ser estáticos tampoco permanentes, tienen que estar en constante análisis y rediseño. (Chiavenato, 2007, p.210)

1.3.1.2. Importancia de diseño de puesto de trabajo

En cualquier ambiente de trabajo el diseño de puesto adecuado, aumenta la productividad en las organizaciones y lo más importante los

productos y servicios que ofrecen resulta entregar de calidad, por lo tanto, llegan a satisfacer las necesidades o expectativas de los clientes. Así que, en un sentido más real, los puestos de trabajo facilitan ingresos, experiencias de vida típicas, autoestima, regulación de la vida propia del quien ocupa el puesto y asociación con los compañeros de trabajo. También el diseño de puesto beneficia al trabajador en su salud y en el bienestar, permitiendo mantener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo o con integrantes de su familia (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2006, p.174).

El talento humano con su capacidad, habilidad, creatividad y compromiso hace que la organización alcance los objetivos propuestos y desarrollo sostenible. Por lo que una buena definición del perfil del puesto conlleva a la retención del talento o capital humano que cuenta la empresa. Así que el puesto de trabajo brinda información de las actividades que desarrollará el trabajador durante su estadía en el puesto de trabajo, de acuerdo a ello proyectarse su permeancia o su abandono en busca de mejores oportunidades (Werther y Davis, 2008, p.23).

Las empresas para mantenerse en el mercado competitivo necesitan lograr niveles altos de desempeño de cada uno de su talento humano, con competencias de acuerdo al puesto de trabajo que ocupan y que tengan progreso continuo de acuerdo a los requerimientos. Por lo que, para las personas, el puesto forma una de las importantes fuentes de expectativas y motivación en la empresa. Donde el adecuado diseño del puesto de trabajo generará confianza frente a las exigencias del puesto de trabajo y la organización, creando compromiso con el logro de los objetivos de la empresa (Chiavenato, 2007, p.203).

El diseño de puesto de trabajo permite conocer los requisitos que necesita el puesto y determinar el perfil del trabajador que debe ocupar el puesto diseñado. Así que la exigencia del puesto se refiere a la educación, competencia, experiencia, títulos y otras características personales que se esperan de una persona para que cumpla con el contenido del puesto de trabajo diseñado. Diseñar adecuadamente el puesto de trabajo permitirá que el

trabajador conozca cuáles son las tareas que realizará durante su permanencia en el trabajo y de acuerdo de a ello obtener los beneficios o recompensa de la organización (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2006, p.175).

El inadecuado de diseño de puesto de trabajo podría generar bajo rendimiento del trabajador o frustraciones por no cumplir la expectativa, los cuales generan reducciones en la calidad del producto o servicio que ofrece la empresa y puede llegar a la insatisfacción de los clientes. Así que un puesto de trabajo mal diseñado traslada con frecuencia a productividad disminuida, a cambios continuos del personal, ausentismo, quejas, renuncias y entre otros problemas. Esto afecta a que la organización logre sus objetivos y su permanencia en el mercado competitivo como de ahora (Werther y Davis, 2008, p.210).

1.3.1.3. Descripción del puesto de trabajo

Para comprender el contenido de un puesto de trabajo es necesario describirlos en forma detallada, de las actividades y los compromisos que se tiene asumir en el puesto, y conocer que hace diferente de cada uno del puesto de trabajo de la empresa. Así que una descripción de puestos radica en una declaración por escrito en la que se manifiestan las responsabilidades, las circunstancias de trabajo y otros aspectos de un puesto expreso. La descripción se realiza enumerando los principales aspectos del puesto de trabajo, que hace el ocupante del puesto de trabajo, las justificaciones de esas acciones, los objetivos que tiene que lograr y los procedimientos que tienen que utilizar para cumplir con esos trabajos (Werther y Davis, 2008, p.99).

En exigencias intelectuales el puesto de trabajo puede requerir educación necesaria, experiencia laboral, iniciativas y aptitudes; en requisitos físicos puede requerir cierto esfuerzo físico y concentración visual; en responsabilidades adquiridas se pueden considerar la supervisión, logístico, seguro, finanzas, etc.; mientras que en condiciones de trabajo hace referencia al ambiente de trabajo, riesgo de trabajo, accidente de trabajo y enfermedades profesionales. (Chiavenato, 2007, p. 210)

1.3.1.4. Dimensiones de diseño de puesto de trabajo

1.3.1.4.1. Aplicación de las diferencias individuales

Las personas tienen diferentes percepciones de cada puesto de trabajo, en aquellos puestos tienen mayor rendimiento porque que les ofrecen libertad para aportar ideas innovadoras y proponer mejoras para la organización. Algunos estudiosos han concluido que las personas con un intenso deseo de satisfacer sus necesidades individuales en la empresa se desempeñan mejor, cuando se les coloca en los puestos que ofrecen considerablemente nivel de autonomía, diversidad, relevancia y realimentación. La expectativa que tiene cada trabajador del puesto de trabajo es variante de acuerdo a las necesidades que tienen, a medida que van satisfaciendo o alcanzando cada una de ellas, parecerán nuevas necesidades (Werther y Davis, 2008, p.113).

A. Autonomía de los trabajadores

En el diseño de puesto de trabajo es primordial asignar tareas o actividades con cierto grado de independencia y de juicio personal, para que los trabajadores tengan facultades para tomar decisiones relacionadas a las actividades y tareas que cumplen cotidianamente en cumplimiento de sus funciones en la empresa.

Chiavenato (2007) define:

La autonomía proporciona libertad en los métodos, en la programación del trabajo y en los intervalos de descanso, movilidad física ilimitada y la propia persona surte los insumos para su trabajo sin depender de la gerencia o de otras personas de la organización.

Proporcionar cierta libertad al talento humano permitirá atender en el momento oportuno al cliente, quienes cada vez son más exigentes que aspiran soluciones rápidas de sus necesidades y problemas.

Las personas que tienen autonomía para tomar decisiones respecto a las actividades de sus puestos de trabajo tienden a ser más comprometidos en sus acciones. Así, que los puestos que confieren autoridad para tomar decisiones

a los trabajadores proporcionan responsabilidades adicionales que tienden a aumentar el sentido de autoestima y autovaloración del talento humano. Porque el talento humano sabe que las decisiones adecuadas podrían llevar al éxito o también podría perjudicar (Werther y Davis, 2008, p.113).

B. Variedad de las habilidades en el puesto

Durante el diseño de puesto considerar actividades y tareas que requieran exigencias de habilidades, conocimientos y competencias de los trabajadores, harán sentir al talento humano que sus tareas son interesantes, que requiere concentración y preparación permanente para desempeñarse de la mejor forma.

Chiavenato (2007) define:

Los puestos de trabajo en una empresa con mucha variedad eliminan la rutina y la monotonía y resultan más desafiantes, debido a que las personas tienen que utilizar una gran cantidad de sus habilidades y capacidades para hacer el trabajo con éxito.

Por ello los trabajadores conocedores de las exigencias del puesto de trabajo estarán en constante preparación y capacitación para dar soluciones en el momento oportuno.

Las tareas y las actividades del puesto de trabajo que presentan exigencias intelectuales, habilidades, físicos y experiencias de manera variada, pueden influir en la satisfacción del trabajador respecto al puesto de trabajo. Así, que, al dar diversidad a los puestos, los diseñadores pueden minimizar los errores incitados por el aburrimiento. Los trabajos monótonos y repetitivos llevan al trabajador a cometer errores, el cual perjudica en la optimización de recursos y desempeño del puesto de trabajo (Werther y Davis, 2008, p.113).

1.3.1.4.2. Labor de los equipos de trabajo.

El desempeño del talento humano de manera coordinada y en equipo influye en la consecución de los objetivos organizacionales de forma más eficiente y eficaz. Así, que los equipos de trabajo laboran mediante un proceso participativo y colaborativo de toma de decisiones, tareas compartidas y

responsabilidad por el trabajo. Los miembros del equipo están comprometidos con la tarea asignada, con la delegación de las responsabilidades y autoridad en el puesto de trabajo, de esta forma parece contribuir al desarrollo sostenible de la organización (Chiavenato, 2007, p.221).

A. Responsabilidad del equipo

Los miembros del equipo de trabajo poseen diferentes destrezas para contribuir en el desempeño del equipo y realizan aportes con ideas innovadoras en beneficio del equipo. Cada integrante de equipo de trabajo debe poseer todas las habilidades para desempeñar diferentes tareas que se les encarga. Esto hace que el talento humano trabajando en equipo se sienta identificado con su equipo, puesto de trabajo y la organización, así como comprometido por los objetivos de la organización (Chiavenato, 2007, p.221).

Cada miembro tiene como objetivo llegar a su meta que se le fue asignado en el puesto de trabajo, por ello en una organización se hace la distribución de las tareas, para que cada trabajador sepa que hacer durante su jornada para contribuir en el desempeño del puesto de trabajo. Las responsabilidades de trabajo se distribuyen entre integrantes del grupo, accediendo que los trabajadores intercambien tareas entre sí para evitar el agotamiento y el fastidio. Para cumplir de manera eficiente los integrantes del equipo de trabajo debe recibir capacitación a cada cierto periodo, ya que de esta manera se podrá evaluar la contribución de cada uno de ellos y ver si está dando resultado (Werther y Davis, 2008, p.118).

B. Interacción dentro del equipo

Los miembros de equipos tienen confianza entre ellos y mantienen una comunicación abierta, para ello organizan reuniones periódicas a fin de que cada integrante de equipo de trabajo realice su aporte para mejorar la interacción y empoderar a los miembros del equipo. A medida que se les otorga a los trabajadores más poder de decisión, los sentimientos de posición, responsabilidad y compromiso se vuelven más significativos repercutiendo en las mejoras de productividad, calidad, satisfacción del cliente y optimización de

costo (Torres y Jaramillo, 2015). La cooperación es la base de equipo de trabajo, en que cada integrante que posee habilidades innatas coopera con sus compañeros para lograr formar un equipo de trabajo sólido y que aporte a la organización.

1.3.1.4.3. Situación motivacional

En el puesto de trabajo la posibilidad de obtener excelentes resultados por parte del personal, se da cuando estos miembros consideran su trabajo como algo significativo y valioso, que contribuye al logro de los objetivos de las empresas. Los puestos bien diseñados sobrellevan una alta motivación en el talento humano en la empresa, también su desempeño lo ejecutan con calidad, están satisfechos y menores índices de ausentismo y rotación. Esto sucede cuando los trabajadores sienten la responsabilidad en forma personal sobre los resultados de sus actividades ejecutadas o las decisiones tomadas en su puesto de trabajo. (Hackman y Oldham citado por Torres y Jaramillo, 2015).

A. Percepción del significado de puesto

El trabajador consiente de la labor que realiza es muy importante para la organización, se esmerará en realizarlo cada vez mejor y contribuirá con sugerencias a la organización para mejorar los productos o servicios. Así que, si el empleado percibe la importancia del cargo que desarrolla en la empresa, mayor será su nivel de contribución y compromiso con la organización y creará las condiciones necesarias para adecuar su cargo a las necesidades de la empresa con la finalidad de obtener objetivos organizacionales. Para que esto suceda el dueño de la organización debe interferir, ya sea recompensando las buenas acciones o ideas que aporte durante el día, otro podría ser conversando y señalando los logros valiosos que obtuvo durante su jornada (Torres y Jaramillo, 2015).

B. Conocimiento de los resultados del trabajo

Los trabajadores que conocen el resultado de su desempeño en un puesto de trabajo, tratan de mejorar su desempeño para alcanzar mejorar su desempeño, así para mantenerse en la organización o aspirar ascender a

puesto superiores. Así, que el conocimiento de los resultados es la comprensión que tiene el ocupante del puesto de trabajo sobre cómo desempeña efectivamente su trabajo. Pero también es necesario recompensar los fracasos productivos, porque muchas veces solo reconocen los logros y olvidan el sacrificio, esfuerzo y dedicación que puso la persona en dicho trabajo, el cual debe ser considerado como factor motivante en la organización (Chiavenato, 2007, p.221).

1.3.2. RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL

En un mundo cada día más competitivo, las empresas buscan a su vez ser más productivas y ser mejor que la competencia, para eso necesitan contar con trabajadores eficientes de acuerdo a las necesidades de la organización. Cuando los candidatos cumplan con las expectativas planificadas entonces contribuirán exitosamente al proceso de selección y cumplir las necesidades de la empresa (Chiavenato, 2007, p.149).

Chiavenato (2007) señala: “El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización” (p.149).

Las organizaciones para cumplir con sus objetivos, requieren del talento humano, ya que a través de sus conocimientos, habilidades y competencias se produce o se presta servicio a fin de satisfacer las necesidades y expectativas de los compradores. El reclutamiento es el proceso de convocar al talento humano idóneo, para que sean evaluados sus potenciales físicas y mentales, así como también sus aptitudes hacia el trabajo, esta inicia cuando el jefe del área vacante informa al jefe de recursos humanos la necesidad de realizar el proceso de reclutamiento del puesto vacante en dicha organización. (Werther y Davis, 2008, p.152)

El reclutamiento del personal es el proceso que emplea una organización para conquistar al personal nuevo para incorporarlo, para difundir la información sobre los vacantes que ofrece al mercado laboral emplea diferentes medios de comunicación que puede ser a través de medios de televisión, radios,

periódicos, volantes, redes sociales, pagina web, entre otros, con la intención a atraer un grupo de recursos humanos que están disponibles y que desean trabajar en la empresa que busca el trabajador (López, Casique y Ferrer, 2011, p.75).

Según Byars y Rue (1996) “El reclutamiento como la búsqueda y atracción de un conjunto de personas entre quienes puedan elegirse candidatos calificados para los puestos ofertados. La mayor parte de las empresas cuentan con una función de reclutamiento, la cual es gestionada por el departamento de recursos humano” (citado en López, Casique y Ferrer, 2011, p.75).

El reclutamiento es el proceso que radica en conquistar a las personas en forma pertinente en el momento que la organización requiere más personal puede ser por la renuncia de un trabajador en uno de los puestos de la empresa, para incrementar las ventas, apertura de nuevos locales y mejorar los servicios para buscar la satisfacción de los clientes o consumidores, así como atraer a la cantidad suficiente que se requiere la empresa para compensar la necesidad o requerimiento que tiene (Mondy y Noe, 1997, p.119).

Una de las preocupaciones de las organizaciones en el proceso de reclutamiento es el medio que emplearán para atraer a los trabajadores adecuados y suficientes para cubrir la vacante que requiere la organización, donde una de las herramientas más valiosas es el internet, ya sea empleando la página web o redes sociales, estos son más efectivos para llegar a mayor cantidad de talento humano que pueda satisfacer las exigencias de la organización (Robbins y Decenzo, 2008, p.119).

Para que el reclutamiento por intermedio de internet sea exitoso y rentable, los encargados de este procedimiento deben averiguar los sitios de empleo que ofrecen y familiarizarse con las opciones que existen, emplear una comunicación eficiente para hacer llegar la información al lector y brindar el sitio

de web de la organización para que tenga mayor información acerca de la organización que solicita trabajadores (Robbins y Decenzo, 2008, p.120).

Pero debemos tener presente que el reclutamiento por internet no reemplaza a los tradicionales, sino que es un medio alternativo para atraer personas de manera eficiente y rentable para la organización, que solo es un proceso innovador que sirve para comunicar al mercado laboral que necesitamos trabajadores con ciertos perfiles, mas no para continuar con el proceso de selección, inducción, capacitación, entre otros (Robbins y Decenzo, 2008, p.120).

La organización debe planificar cuidadosamente el reclutamiento del personal, teniendo en consideración la necesidad de contar con trabajadores adicionales a lo que posee, buscar reemplazantes de los que ascienden a puesto de mayor jerarquía o de los que abandonan la organización, porque este proceso generará costos en proceso de búsqueda, realización de entrevistas, honorarios de la agencias que se encargan de esta actividad y lo tramites que exigen este proceso (Robbins y Decenzo, 2008, p.220).

El proceso de reclutamiento tiene como intención atraer a las personas que se cuentan interesados en sumarse a nuestra organización y están dispuestas para desempeñar una tarea en donde puedan poner todas sus capacidades, conocimientos, habilidades y experiencias para contribuir a lograr los objetivos de la empresa entregando productos de calidad (López, Casique y Ferrer, 2011, p.75).

Las organizaciones con el afán de atraer de manera efectiva a las personas, utilizan diferentes medios de difusión de vacante que requieren, brindando la información sobre las condiciones de trabajo que se oferta, la remuneración que persevera, el horario de trabajo que tendrán al ingresar a la organización y las tareas a realizar dentro del puesto de trabajo que aspira, estas informaciones genera atracción y motivación en las personas que tienen intenciones de laborar (López, Casique y Ferrer, 2011, p.75).

Para que el proceso de reclutamiento de personal sea eficiente y eficaz, es necesario que la persona encargada de este proceso considere como actividad principal la planeación de recursos humanos, cual brindará información luego de análisis de situación las cantidades de puestos de trabajo que quedaran con vacantes jubilados, ascensos y renuncias, con como consecuencia de la estructuración de la organización, ampliación de las actividades de la empresa o necesidad de incrementar las ventas (López, Casique y Ferrer, 2011, p.75).

Para el iniciar el proceso de reclutamiento es indispensable contar con los siguientes datos: información formal que consiste en el llenado de datos de solicitud del empleo, información legal que consiste certificados de estudios, información relacionada con el trabajo que abarca los conocimientos, estudios, antigüedad y experiencia, e información relacionado con las condiciones de trabajo que tiene que ver como el horario de trabajo, turno de trabajo, remuneración y prestación (López, Casique y Ferrer, 2011, p.75).

Las personas encargadas del reclutamiento deben estar conscientes que durante el proceso encontraran cuatro tipos de aspirantes que deben ser identificados con las siguientes características: aspirantes sin experiencia que nunca han sido contratados por una empresa ni han realizado el trabajo solicitado, entonces estos carecen de experiencia; aspirantes que se encuentran desempleados por diversos motivos; aspirantes que se encuentran con un trabajo en una organización pero que están insatisfechos por algún motivo ya sea el sueldo, carga laboral o condiciones de trabajo; y aspirantes que pertenecen a la propia empresa que pueden ser promovidos a un puesto superior o puede realizar una actividad o tarea diferente (López, Casique y Ferrer, 2011, p.75).

Para decidir de forma eficiente el medio que empleará la persona encargada de reclutamiento, deberá tomar en consideraciones ciertos criterios que pueden ser desde el perfil de puesto de trabajo las exigencias que refiere para ocupar dicha área, disponibilidad de talento humano preparado para tal

puesto de trabajo en el mercado, condiciones de mercado laboral tomando en consideración la cultura de la sociedad y costumbres, costos en que se incurrirán en tal proceso, políticas de la organización (López, Casique y Ferrer, 2011, p.77).

En ocasiones las organizaciones para realizar el reclutamiento utilizan medios de comunicación masiva, con la finalidad de atraer mayor número de aspirantes potencialmente competentes y con experiencia en la ejecución de las actividades que demanda el puesto de trabajo que va desempeñar para ello proporcionan información acerca de perfil de puesto de trabajo, experiencias en el trabajo, la remuneración y el periodo del proceso de reclutamiento, estos medios de comunicación masivo que son empleados por las organizaciones son el internet, radio, periódico, televisión, revistas, carteles, volantes, carros de sonido, entre otros (López, Casique y Ferrer, 2011, p.77).

Pero debemos tener en claro que utilizar medios de comunicación masiva para el proceso de reclutamiento del personal tiene ventajas y desventajas para la organización, entre las ventajas encontramos lograr hacer llegar el anuncio a mayor cantidad de las personas dispuestos a trabajar y en menor tiempo posible, pero como desventaja presenta el alto costo trae para la empresa y además podría alertar a propios trabajadores de la organización, quienes podrían interpretar que serán reemplazados por nuevos trabajadores el cual podría ocasionar un desequilibrio en la producción de productos o ventas de dichos productos, así como en la prestación de servicios (López, Casique y Ferrer, 2011, p.77).

Las empresas luego de definir el medio que se va emplear para el proceso de reclutamiento, si opta por medio impreso, deberá evaluar la ubicación de los anuncios, tomando en consideración que el costo sea menor al beneficio que se va obtener de este proceso, para ello se debe identificar y escoger el medio impreso de mayor circulación, los días que puedan tener mayor lector y el lugar apropiado con mayor circulación (López, Casique y Ferrer, 2011, p.77).

La gran mayoría de las empresas durante el proceso de reclutamiento buscan que los candidatos tengan además de cumplir con las exigencias de le puesto de trabajo, ciertos atributos que pueden mejorar el clima organizacional, trabajo en equipo y las relaciones con los compañeros de trabajo, estos atributos que exigen las organizaciones pueden ser los siguientes: habilidades de comunicación con los demás integrantes del puesto de trabajo o la organización, habilidades para trabajar en cooperación con los compañeros del centro de trabajo, ética e integridad personal, experiencia en los trabajos similares, capacidad de liderazgo para influir en los demás compañeros, capacidad de adaptarse a los cambios que se generan en un entorno y capacidad de resolución de las problemas que se generan en el puesto de trabajo (López, Casique y Ferrer, 2011, p.79).

Luego de proceso de reclutamiento es necesario realizar la evaluación de la eficiencia del proceso de los medios empleados, examinando el grado de éxito en la obtención del personal eficiente para el puesto de trabajo que va desempeñar, esto se puede conocer desde la evaluación de desempeño de los trabajadores, a partir de los trabajadores con productividad, elaboración de productos con calidad, prestación de servicio oportuno, aportes con ideas innovadoras, resolución de problemas, por otro lado tenemos los trabajadores con bajo nivel de productividad que demoran en adaptarse a los cambios (López, Casique y Ferrer, 2011, p.79).

Las organizaciones el proceso de reclutamiento emplean diversos fuentes cada uno de ellos presentan ventajas y desventajas para la organización, la búsqueda interna como ventaja presenta bajo costo, puede elevar la motivación de los trabajadores el cual podría reflejarse en el desempeño del trabajador y los trabajadores o candidatos están familiarizados con la empresa que podrían realizar aportes importantes sobre algunas deficiencias o problemas; fuente de anuncios presenta como ventaja que se distribuye en forma masiva y se dirige a un grupo específico, como desventaja podría llegar a los candidatos no calificados para el puesto de trabajo; referencias de los empleados como ventaja tiene que los trabajadores actuales conocen las actividades de la

empresa basando en dicha actividad recomiendan para el puesto y como desventaja tiene que quizás no incrementa en la diversificación de tareas o no se adapta al grupo de trabajo; fuente bolsa de trabajo presenta como ventaja contactos amplios que permitirá realizar el sondeo cuidadoso y como desventaja tiene el alto costo; y arrendamiento de empleados ofrece como ventaja cubrir las necesidades temporales de la empresa y como desventaja tiene poco compromiso de los trabajadores con la organización (Robbins y Decenzo, 2008, p.130).

Por lo que una organización con la finalidad de incorporarlos al puesto de trabajo emplea el proceso de reclutamiento, el cual puede ser considerado como reclutamiento interno que consiste en dar la posibilidad a los empleados de tener un ascenso o tener un movimiento dentro de la compañía, esto tiene varias ventajas primero se podrá subir la motivación de los empleados ya que se verán recompensados en su desempeño, compromiso y su fidelidad con la empresa, permitirá a la compañía reducir costos en estos procesos, es más rápido y es fuente de motivación; pero también presentan desventajas como la frustración en caso de no ofrece los ascensos en el momento adecuado, sin equidad o generar un conflictos entre los integrantes (Chiavenato, 2007, p.158).

También tenemos el reclutamiento externo como su propio nombre lo dice, consiste en buscar a los candidatos que cubran nuestros vacantes, es decir se busca por avisos de prensa, páginas de internet, en instituciones universitarias, hojas de vida de tiempos pasados y que han sido archivados juiciosamente, este proceso ofrece como ventaja aprovechar el conocimiento que traen los nuevos integrantes, las competencias y experiencias que posee puede cubrir las necesidades de la empresa; pero también presenta desventajas es costoso, en principio es menos seguro y afecta la política salarial (Chiavenato, 2007, p.160).

1.3.2.1. Importancia de reclutamiento del personal

Este proceso se puede traducir muchas veces en el éxito o el fracaso para las organizaciones, porque precisamente va ser el personal quien va atraer a la empresa, quienes mediante proceso de selección serán escogidos para formar parte de la empresa. También es importante considerar la filosofía y cultura organizacional al evaluar a los candidatos debido que esto se va traducir en la adaptación que tenga este hacia la empresa, porque hay que recordar por muy buena que sea el candidato o que cumpla el perfil, sino se adapta a la organización no va ser el mismo desarrollo de este, por lo tanto, la vacante tal vez se va tener que volver a cubrir y esto se traduce en rotación del personal (Chiavenato, 2007, p. 149).

Por ello es muy importante realizar el reclutamiento adecuado, entre mejor sea el reclutamiento y de mejor calidad sean los candidatos que se presentaran para el proceso selectivo se obtendrá buenos resultados, el reclutador debe considerar al evaluar las competencias, no solamente del candidato o la que está requiriendo el perfil, sino a las que más se adecue a la organización; porque no todas las empresas son iguales y no todas la van a requerir en el mismo grado (Dessler, 2001, p.152).

Este proceso selectivo traerá como respuesta a los mejores candidatos, capaces de cumplir sus objetivos de la compañía, por ello cada empresa de acuerdo a sus necesidades se debe preocupar por hacer bien la tarea a fin de contar con trabajadores que cumplen las exigencias del puesto, así buscar la competitividad en el mercado. Por lo que la función del reclutamiento es muy importante para la organización, porque consiste en proporcionar candidatos potencialmente calificados para el buen funcionamiento de la compañía, si la organización cuenta con personal eficiente dentro de ella, entonces se obtendrá resultados óptimos (Chiavenato, 2007, p. 149).

1.3.2.2. Identificación del talento

El encargado del reclutamiento inicia sus actividades identificando la necesidad de cubrir el vacante, para ello realiza el análisis de los requisitos y

exigencias del puesto a cubrir, en coordinación de la gerencia, para seguidamente mediante el método adecuado ejecutar el proceso de reclutamiento que puede ser reclutamiento interno promoviendo a los trabajadores de la propia empresa o reclutamiento externo atrayendo personas externas (Werther y Davis, 2008, p.152).

La identificación del talento que se realiza en la empresa, consiste en identificar e interesar a los candidatos de acuerdo a las exigencias y perfiles de cada puesto de trabajo de la empresa, consistiendo el trabajo en la búsqueda de los candidatos y culmina este proceso con recibir las solicitudes. Para que el reclutamiento sea eficaz se debe atraer la cantidad suficiente con las exigencias y los perfiles de cada puesto de trabajo, proveyendo candidatos idóneos para la adecuada selección del personal, que se integra a la organización (Werther y Davis, 2008, p.152).

La descripción de un puesto de trabajo en la empresa, es un elemento muy importante porque proporciona información elemental sobre las funciones y responsabilidades que solicitan en cada vacante, acuerdo de ello considerar las exigencias al momento de realizar los anuncios respectivos con la finalidad de atraer mayor cantidad de aspirantes con las exigencias descritas que permitirán realizar el proceso de selección de manera eficiente (Werther y Davis, 2008, p.152).

1.3.2.3. Dimensiones de reclutamiento del personal

1.3.2.3.1. Investigación de las necesidades del mercado

Las organizaciones afrontan constantemente cambios debido a que la demanda así lo exige, donde los consumidores cambian de gustos y preferencias, asimismo a los avances tecnológicos, estos y otros factores hace que la empresa tenga la necesidad de buscar maneras de satisfacer la necesidad de sus consumidores y otro factor importante es tener conocimiento de las estrategias que realiza la competencia en cuanto a su recurso humano (Chiavenato, 2007, p.150).

Existen factores externos a la organización que modifican el desarrollo normal de las actividades de la empresa, estos pueden ser desde cambios en la tecnología en el mundo que requieren trabajadores con capacidades específicas, demanda de productos o servicios en el mercado que cada día están más informados y exigen calidad, las condiciones del mercado laboral, aspectos legales regulados por el estado cuya exigencia requiere su cumplimiento, y otras podrían ser para mejorar la imagen de la empresa frente a los clientes o sociedad (Mondy y Noe, 1997, p.123).

A. Cambio en la demanda del mercado

El reclutamiento se hace a partir de las necesidades presentes y futuros de la organización, en el mercado en que opera la organización el cliente o consumidor cada día son más exigentes por la información que existe hacer de los productos o servicios y por la competencia que podría estar en las condiciones de satisfacer dicha exigencia, por lo que mediante la identificación de dicha demanda se determinará el talento humano que requiere la empresa para afronta que debería cumplir ciertos atributos como conocimientos, experiencias, habilidades, destrezas, valores, honestidad, u fidelidad, perseverancia y la capacidad para trabajar en equipo que posee el postulante (Chiavenato, 2007, p.149).

Para una empresa aumentar la producción, abrir nuevas plantas de producción, crear nuevos locales de ventas o mejorar la prestación de servicio requiere incorporar nuevos trabajadores que cumplan las exigencias para tal puesto de trabajo, donde el gerente, jefe o supervisor para cubrir dicho puesto de trabajo y atender las necesidades del mercado solicita al departamento de recursos humanos mediante un formato establecido por dicha ente el personal que requiere, para este departamento comience con el proceso de reclutamiento de personal solicita el re realizar el reclutamiento de personal con perfiles específicos para cada puesto de trabajo (López, Casique y Ferrer, 2011, p.74).

B. Desarrollo de la tecnología en el mercado

La tecnología es uno de los factores que determinan el cambio en el mundo empresarial, donde las personas encargadas de la empresa cada vez tienen que preparar la organización para que se adapte rápidamente a los cambios y cumplir con la demanda del mercado, por ello el constante avance de la tecnología exige a los miembros de la organización estar preparados o incrementar a la empresa trabajadores para manejo de la tecnología con conocimientos, capacidades y competitividad para adaptarse con facilidad a estos cambios a fin de contribuir a los objetivos propuesta por la organización (López, Casique y Ferrer, 2011, p.23).

Una de las condiciones que deben tomarse en cuenta al momento de realizar la planeación de recursos humanos en una organización, es la tecnología de información y comunicación que utilizan o desena implementar, para lo cual se requiere contar con talento humano con conocimiento en sistema de administración, sistema de producción, sistema de comunicación, sistema de comercialización, así como manejo de equipos, herramientas, maquinarias, entre otros, a través de manejo de la tecnología se podrá lograr la competitividad y mejorar el desempeño de la organización (López, Casique y Ferrer, 2011, p.23).

1.3.2.3.2. Reacomodo de sus empleados

Las organizaciones luego de identificar las necesidades del recurso humano para lograr los objetivos organizaciones y mantenerse en el mercado competitivo como de ahora, realizan la colocación de los trabajadores a otros puestos mediante programas de desarrollo y planes de línea que son un factor motivante para el trabajador de la empresa, además de esta manera se generará menos costo para la empresa y esto será a beneficio de la empresa en la optimización de los costos (Chiavenato, 2007, p.150).

La promoción del personal en una organización es considerada como el reclutamiento interno o reacomodo del personal, donde la persona encargada de reclutamiento debe manejar criterios claros y transparentes durante el

proceso de reclutamiento, teniendo en consideración los criterios de justicia para todos, equidad sin ninguna discriminación o favoritismo y objetividad en el lograr la meta que es atraer a los candidatos con las exigencias del puesto de trabajo (López, Casique y Ferrer, 2011, p.77).

El reacomodo de personal dentro de la organización puede darse desde la transferencia del personal para que ocupe nuevo puesto de trabajo realizando nuevas actividades, promoción de personal al momento de lograr el ascenso el trabajador por la jerarquía que tiene deberá asumir otras responsabilidades, transferencia con promoción del personal para que trabajador ocupe un puesto de trabajo de mayor jerarquía, y planes de carrera de personal que motiva al trabajador cumplir con las exigencias del puesto de trabajo y tener mayor compromiso con la organización (Chiavenato, 2007, p.158).

Las organizaciones que deciden optar por el reclutamiento interno estarán obteniendo ventajas en lo económico, porque se evitará gastos en anuncios en los periódicos, revistas o agencias de empleo, así como en seguir el proceso de selección, inducción, capacitación entre otros procesos, también presenta ventaja en que es rápido porque ya se conocen a los trabajadores que poseen ciertas cualidades para ocupar el puesto de trabajo que tiene vacante, asimismo, presentan mayor seguridad que el reclutamiento externo porque son trabajadores conocidos por sus habilidades, competencias, conocimientos, responsabilidades y compromiso con la empresa que podrían desempeñarse en forma eficiente en la puesto asignando (Chiavenato, 2007, p.159).

C. Permanencia del trabajador

La permanencia en la empresa de muchos trabajadores es una expectativa positiva, por el ello promover a otro puesto de trabajo en la misma organización con tareas y responsabilidades diferentes a lo que asumía, es una fuente de motivación para el talento humano, para ello la empresa debe desarrollar una adecuada y equitativa proceso de reclutamiento interno, para que el trabajador sienta que su desempeño es valorado y evaluado dentro de la organización (Chiavenato, 2007, p.159).

Reacomodar el talento humano genera beneficios para la empresa, porque ya no se gastará en publicidades y no se destinará equipo de trabajo para el desarrollo de este proceso; asimismo se estaría ahorrando tiempo, pero también de este modo los trabajadores conocerán sus cualidades, capacidades y el grado de desempeño que tienen en su puesto de trabajo (Chiavenato, 2007, p.159).

D. Línea de carrera para los trabajadores

Para el talento humano es un factor motivante que la empresa tenga una línea de carrera definida para aspirar nuevos cargos, donde este estipulado los requisitos y las exigencias que pueden ser desde tiempo de trabajo en la empresa, cursos de especializaciones, metas logradas y capacidades personales, para alcanzar dicho cargo, en donde los trabajadores percibirán como una posibilidad ascender y hacer carrera en la empresa (Werther y Davis, 2008, p.152).

Este proceso dentro de la organización crea un clima positivo, porque crea en los trabajadores una posibilidad para ascender a los puestos gerenciales que ofrece la empresa y hacer una línea de carrera con mejores beneficios y salarios; también minimiza la necesidad de familiarizar al nuevo trabajador con los compañeros de trabajo en la empresa porque ya se conocen entre ellos y también están adaptados al clima organizacional de empresa; también genera beneficios para la organización no solo en económico sino en la calidad en el elaboración de productos y prestación de servicio (Chiavenato, 2007, p.159).

Pero, así como tiene beneficio la línea de carrera, sino es manejado de forma adecuado con exigencias bien establecidas para todo, podría generar desventajas que puede ocasionar frustración en el talento humano dentro de la empresa al no alcanzar el ascenso, el cual puede originar renuncia del trabajador o abandono del trabajo, también pueden percibir como injusticia o inequidad al no lograr dicho ascenso, al ver que otros trabajadores fueron ascendidos por familiaridad o amistad con personas encargadas del ascenso (Chiavenato, 2007, p.159).

1.3.2.3.3. Atracción de personas externas

Las empresas debido a los constantes cambios en el mercado también requieren incorporar nuevos trabajadores o personas externas a la organización, con experiencias e ideas nuevas o como dice sangre nueva dentro de ellas, para enfrentar a los desafíos del mercado tan exigente, solo así se podrá satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientelas (Chiavenato, 2007, p.150).

En el reclutamiento externo o atracción de personas externas, las personas encargadas de este proceso inician con la difusión de la información por medio de avisos o internet con el fin de llegar a mayor cantidad de candidatos que están dispuestos en trabajar y entregar sus conocimientos y habilidades en nuestra organización, así como también los encargados están vehiculados con las instituciones educativas como las universidades, institutos, centros de estudio o entre otros para tener rápida respuesta a la convocatoria que realizan para cubrir el puesto de trabajo que requiere al trabajador (López, Casique y Ferrer, 2011, p.75).

Pero en reclutamiento externo no solo existen centro educativos para realizar este proceso, sino también existen otros medios o instituciones como los colegios profesiones que cuentan con la lista de profesionales de cierta especialidad, agencias de empleos que administran base de datos para cierto trabajo, bolsa de trabajo, asociación de empresarios que están especializados en cierta actividad, los familiares que cumplen el perfil que exige el puesto o conocidos de los trabajadores de la propia empresa (López, Casique y Ferrer, 2011, p.75).

A. Contacto con personas externas

Una organización cuente con un vacante para postulantes externos, estos al incorporarse traerán a la empresa nuevos conocimientos y/o experiencias que puede contribuir en forma eficiente al desarrollo organizacional. La incorporación del personal nuevo comprometido con la organización, puede influir en los trabajadores antiguos en mejorar el compromiso con sus tareas,

responsabilidades y la organización, el cual contribuye para el logro de los objetivos propuestos (Werther y Davis, 2008, p.153).

Para contactar a las personas externas la organización puede emplear diferentes técnicas comenzando verificar el archivo o curriculum que han presentado en anteriores reclutamiento, tomar las recomendaciones de los trabajadores de la propia empresa que conocen entre sus amistades o familiares, colocar carteles de anuncios en la puerta de la empresa, contactarse con los sindicatos, agrupaciones o asociaciones de profesionales, contactos con las universidades, institutos o centros que albergan estudiantes en diferentes especialidades, en las conferencias o ferias de empleo, anuncios en los periódicos o revistas de mayor circulación, a través de línea utilizando internet que brinda facilidades debido a avance de tecnología (Chiavenato, 2007, p.160).

Para la organización contactarse con personas externas a través del reclutamiento externo tiene ventajas y desventajas, entre las ventajas resalta que incorporar trabajador externo traerá nuevos conocimientos y experiencias que podrían ser innovadores y creativas, que permitirá solucionar algunas deficiencias en el empresa, también permitirá mejorar en la elaboración de productos o prestación de servicio con el afán de buscar la satisfacción del cliente o consumidor a quien se debe la organización (Chiavenato, 2007, p.163).

Pero así como tiene ventaja contactar personal externo, también tienen algunas desventajas que pueden ser plasmados en demora porque se requiere mayor tiempo en realizar los anuncios y captar, se requiere inversión esto puede variar de acuerdo al medio de reclutamiento de personal que se va emplear que puede ser medios de comunicación social, agencias de empleo y diarios, pueden resultar menos seguro que reclutamiento interno porque no conocemos a los candidatos, también debemos tener en cuenta los salarios que manejan el mercado laboral que tiene que estar de acuerdo a ello delo contrario no estaría en equilibrio (Chiavenato, 2007, p.160).

B. Contactos con las instituciones externas

Las empresas que buscan tercerizar el servicio o proceso de reclutamiento en las empresas que están especializados en dicha materia, porque consideran costoso, es más complejo ya que tiene procedimientos y etapas que seguir, toma más tiempo y es inseguro porque no se sabe por cuánto tiempo permanecerá en el puesto de trabajo (Werther y Davis, 2008, p.152).

Las organizaciones que buscan ahorrar tiempo y asegurar el rendimiento de los trabajadores que piensan incorporar a la empresa, es contactarse a través de las empresas externas que puede ser mediante agencias de colocación o empleo, quienes están especializados en reclutamiento de personas de acuerdo a la especialidades que pueden ser reclutamiento de ingenieros, reclutamiento de vendedores, reclutamiento de secretariado entre otros, este medio es uno de los más caros para la organización, pero quizás es el que asegura el rendimiento de trabajador en la empresa y la empresa que va optar ahorrará el tiempo (Chiavenato, 2007, p.162).

También resulta interesante para la empresa que requiere realizar el reclutamiento efectuar convenios con otras empresas que laboran en el mismo mercado para cooperar en intercambiar trabajadores por mutuo acuerdo, esto permitiría a la empresa que realiza el reclutamiento ahorrar tiempo ya que el trabajador incorporado tiene conocimientos o experiencias sobre la elaboración de producto o prestación de servicio, así como conoce el mercado (Chiavenato, 2007, p.160).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación del diseño de puestos de trabajo y el reclutamiento del personal en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, 2017?

1.4.2. Problemas específicas

1. ¿De qué forma se relaciona la aplicación de las diferencias individuales y la investigación de las necesidades del mercado en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, 2017?

2. ¿De qué manera se relaciona la labor de los equipos de trabajo y el reacomodo de sus empleados en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, 2017?

3. ¿Cómo se relaciona la situación motivacional y la atracción de personas externas de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, 2017?

1.5. Justificación de la investigación

Desde la perspectiva teórica, el estudio es importante porque induce a revisar las teorías y enfoques que existen en la actualidad sobre el diseño de puesto de trabajo y el reclutamiento del personal, y verificar su aplicabilidad, relación y ampliar el conocimiento inicial sobre las variables de estudio.

La investigación tiene relevancia práctica, porque ayudará a la gerencia de la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, mediante recomendaciones y propuestas a resolver la realidad problemática mencionada en la investigación, con la finalidad de diseñar en forma adecuada los puestos de trabajo y realizar reclutamiento oportuno de los trabajadores, lograr la competitividad de la organización.

El estudio tiene relevancia social, porque el aporte de esta investigación será de gran beneficio para los pobladores, en la medida que las gerencias de las empresas tomen la decisión de mejorar las condiciones laborales en las empresas y realicen reclutamiento adecuado.

1.6. Hipótesis

H1: Existe relación significativa entre el diseño de puestos de trabajo y el reclutamiento del personal en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, 2017.

H0: No existe relación significativa entre el diseño de puestos de trabajo y el reclutamiento del personal en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, 2017.

1.7. Teorías relacionadas al tema

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el diseño de puestos de trabajo y el reclutamiento del personal en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

1. Establecer la relación entre la aplicación de las diferencias individuales y la investigación de las necesidades del mercado en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, 2017.

2. Demostrar la relación entre la labor de los equipos de trabajo y el reacomodo de sus empleados en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, 2017.

3. Explicar la relación de la situación motivacional con la atracción de personas externas de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, 2017.

II. MÉTODO

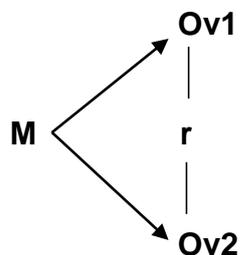
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La investigación fue de enfoque cuantitativo, porque se recolectó los datos fundamentada en la medición de la variable de diseño de puesto y reclutamiento de personal en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz.

La investigación fue de tipo aplicada, porque se encaminó a lograr conocimientos mediante la solución de problemas prácticos, en un ámbito como es el caso Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, 2017.

El presente estudio fue de nivel correlacional, porque se buscó relacionar o asociar la variable de diseño de puestos y reclutamiento de personal en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz.



M: Trabajadores de la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz

V1: Diseño de puesto de trabajo

V2: Reclutamiento de personal

r: Relación de variables

Para alcanzar los objetivos planteados y para analizar las certezas de las hipótesis formuladas, el diseño de investigación fue No Experimental y Transeccional. No Experimental, porque no se manipularon deliberadamente las variables, y los individuos serán observados en su contexto natural. Transeccional, puesto que los datos se recolectaron en un tiempo único.

2.2. Variables y operacionalización

TIPO DE VARIABLE	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL		DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1	Diseño de puestos	Según Chiavenato (2009) el diseño de puesto de trabajo es la especificación del contenido del puesto, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás puestos (p. 204).	Se definió a través de la aplicación de un cuestionario adaptado de la redacción de escala del diseño de puestos de trabajo.	Aplicación de las diferencias individuales	Autonomía de los trabajadores	Ordinal
					Variedad de las habilidades en el puesto	
				Labor de los equipos de trabajo	Responsabilidad del equipo	
					Interacción dentro del equipo	
				Situación motivacional	Percepción del significado de puesto	
					Conocimiento de los resultados del trabajo	
Variable 2	Reclutamiento de personal	Chiavenato (2007) señala: “El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización” (p.149).	Se definió a través de la aplicación de un cuestionario adaptado de la redacción de escala del reclutamiento de personal.	Investigación de las necesidades del mercado	Cambio en la demanda del mercado	Ordinal
					Desarrollo de la tecnología en el mercado	
				Reacomodo de sus empleados	Permanencia del trabajador	
					Línea de carrera para los trabajadores	
				Atracción de personas externas	Contacto con personas externas	
					Contactos con las instituciones externas	

2.3. Población y muestra

Población

La población objeto de estudio para la presente investigación fueron 30 trabajadores de la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz.

Muestra

Por ser una población pequeña en número, la muestra para el estudio fue considerada el total de trabajadores, siendo la muestra 30 trabajadores de la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C de Huaraz que vendría a ser la población muestral.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La técnica empleada en el presente estudio fue la encuesta y su instrumento el cuestionario.

TÉCNICA	INSTRUMENTO
<p data-bbox="453 1137 632 1173" style="text-align: center;">ENCUESTA</p> <p data-bbox="304 1196 684 1783">Es una técnica para obtener información de una muestra de individuos, usando procedimientos estandarizados de manera que a cada individuo se hacen las mismas preguntas sobre un tema definido (Morán y Alvarado, 2010, p.47)</p>	<p data-bbox="938 1303 1187 1339" style="text-align: center;">CUESTIONARIO</p> <p data-bbox="707 1361 1326 1615">Mediante este instrumento se recogerá la información sobre diseño de puesto de trabajo y reclutamiento de personal en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz.</p>

La escala para ambas variables en estudio es Ordinal, ya que se establece niveles en cuanto a diseño de puestos a ser, Malo, Regular y Bueno. De igual forma para la Reclutamiento de personal a saber, Malo, Regular y Bueno.

Niveles de puntuación de las variables

Variable	Instrumento	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Nivel	Puntuación de nivel
Diseño de puestos	Encuesta sobre Diseño de puestos	6	30	Malo	6-14
				Regular	15-23
				Bueno	24-30
Reclutamiento del personal	Encuesta sobre Reclutamiento del Personal	6	30	Malo	6-14
				Regular	15-23
				Bueno	24-30

El cuestionario fue validado a través de un juicio de experto, los cuales fueron tres profesionales especializados en el tema a fin que sea validado.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) aducen que: “la validez de contenido de refleja un dominio específico del contenido que se mide. Es el grado en el que la medición representa al concepto o variable medida” (p. 201).

Para calcular la confiabilidad de la herramienta de instrumento se utilizó el Coeficiente de Alfa de Cronbach, lo cual nos ayudó a medir nuestra encuesta y tenga una mayor consistencia, donde el resultado debe de ser mayor a 0.81 para obtener un mejor resultado.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) aducen que “la confiabilidad refiere a la precisión de un instrumento de medición, debido a la existencia de una repetición constante, estable de medida” (p.304).

El Coeficiente de Alfa de Cronbach para obtener un mejor resultado es la siguiente: Hernández, Fernández y Baptista (2014) aducen que: El coeficiente alfa de Cronbach puede tomar valores entre 0 y 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total. Esta técnica supone que los ítems están correlacionados positivamente unos con otros pues miden en cierto grado una entidad en común. De no ser así, no hay razón para creer

que puedan estar correlacionados con otros ítems que pudiesen ser seleccionados, por lo que no podría haber una relación entre la prueba y otra similar (p. 304).

Se calculó la confiabilidad de la siguiente manera:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 Es la varianza del ítem i ,

S_t^2 Es la varianza de los valores totales observados y k es el número de preguntas o ítems.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para presente investigación se empleó la estadística descriptiva, a fin de conseguir los resultados en términos de porcentajes, frecuencias y ser representados en cuadros. En este trabajo de investigación se utilizó la Prueba de hipótesis Chi cuadrado: Prueba no paramétrica que sirve para comprobar el efecto de las variables a través de los resultados de la encuesta (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 318).

2.6. Aspectos éticos

Para el desarrollo de la presente investigación se aplicó los principios éticos de autonomía, veracidad y respeto a la dignidad humana, que se cumplirán durante todo el proceso del estudio.

III. RESULTADO

III. RESULTADOS

3.1. Tratamiento de los resultados

El resultado de la presente investigación se obtuvo tras realizar una encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C. dicha encuesta se realizó en una semana.

Los trabajadores mostraron amabilidad al momento de responder las 12 preguntas, seguidamente se desarrolló la tabulación en Excel, donde se asignó como valor mínimo: 1 y valor máximo: 5, luego se sumó dichos valores de cada dimensión y de los variables. Después de asignar estos valores se obtuvo el nivel (Malo, Regular, Bueno) de las variables y dimensiones planteadas. Luego dichos datos se procesaron en el programa estadístico SPSS versión 22 donde se aplicó la prueba de hipótesis para demostrar la relación entre las dos variables, las tablas de contingencias y posteriormente las tabas y figuras para los datos generales y descriptivos que se muestran en el siguiente numeral.

3.2. Resultados relacionados con los objetivos de estudio

3.2.1. Resultados respecto al objetivo general

Tabla 1 *Diseño de puestos y Reclutamiento del personal*

		Reclutamiento del personal			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Diseño de puestos	Regular	Recuento	1	22	1	24
		% del total	3,3%	73,3%	3,3%	80,0%
	Bueno	Recuento	0	3	3	6
		% del total	0,0%	10,0%	10,0%	20,0%
Total	Recuento	1	25	4	30	
	% del total	3,3%	83,3%	13,3%	100,0%	

Fuente: *Elaboración propia considerando la base de datos del SPSS – 2017.*

Según los resultados de la encuesta el diseño de puestos se diagnostica como regular con un 73.3/ y bueno con un 10%; el reclutamiento se diagnostica como malo con un 3.3%, regular con un 73.3% y bueno con un 10.3%. Según lo expresado por la mayoría de los encuestados se diagnostica como regular tanto el diseño de puestos como reclutamiento del personal por lo que su aplicación en

la empresa Inversiones ZAMM S.A.C. debe mejorarse para así obtener los resultados esperados.

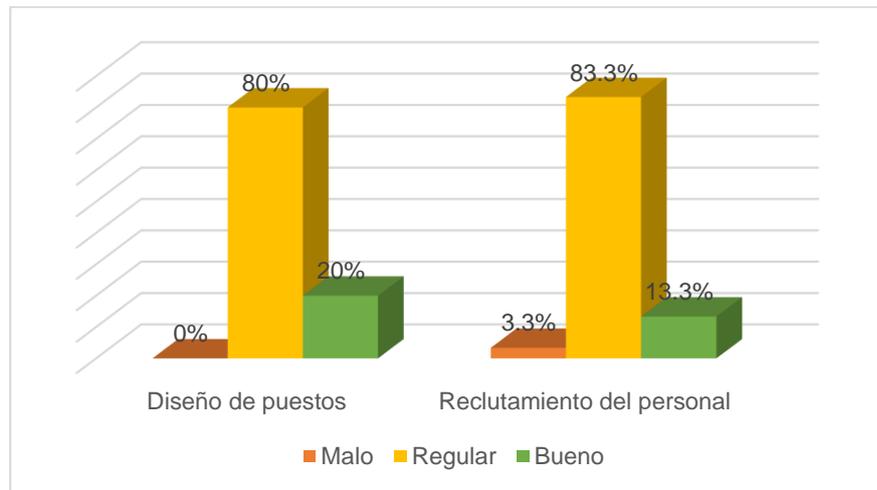


Figura 1

3.2.1.1. Prueba de hipótesis de la investigación

a) Nivel de confianza y nivel de significancia : $1 - \alpha = 95\% \rightarrow \alpha = 5\%$

b) Estadística de la prueba

$$X^2 = \sum_{i=1}^f \sum_{j=1}^c \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} \rightarrow X^2$$

Donde:

x^2 : Chi cuadrado f: número de filas resultados variable 1

c: número de columnas resultados variable 2

o_{ij} : Frecuencias observadas

e_{ij} : Frecuencias esperadas

c) Resultado

Tabla 2 Pruebas de Chi-cuadrado

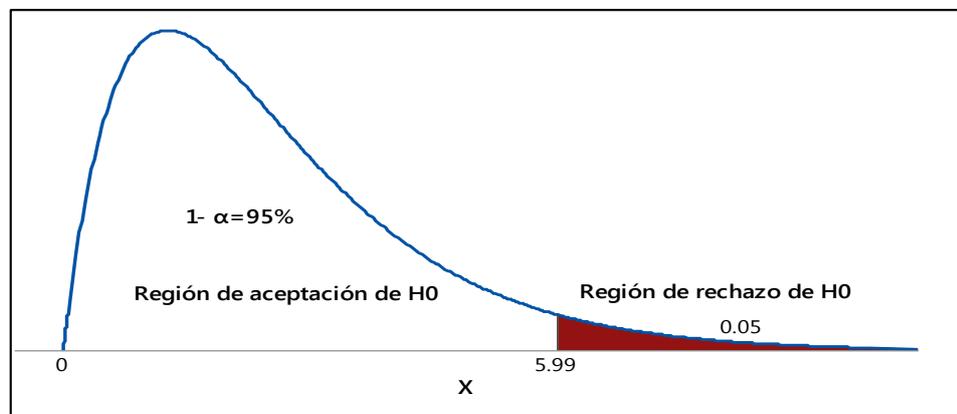
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	8,813 ^a	2	,012
Razón de verosimilitud	7,179	2	,028
Asociación lineal por lineal	7,404	1	,007
N de casos válidos	30		

d) Decisión y conclusión

Según los resultados obtenidos: $X^2 = 8.813$, con 2 grado de libertad y $P = 0.012$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada en la investigación con un nivel de confianza del 95%. Por lo que se concluye que existe relación significativa entre el diseño de puestos de trabajo y el reclutamiento del personal en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, 2017 contrastándose la hipótesis de investigación.

e) Establecimiento de criterios de decisión

Figura 2
Esquema de distribución Chi-cuadrado



Si: $p \leq 0.05 \wedge X^2 > 5.99$ se rechaza H_0

Si: $p > 0.05 \wedge X^2 \leq 5.99$ se acepta H_0

3.2.2. Relacionado con el objetivo específico N° 1

Tabla 3 Aplicación de las diferencias individuales y Necesidades del mercado

		Necesidades del mercado			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Aplicación de las diferencias individuales	Malo	Recuento	8	0	0	8
		% del total	26,7%	0,0%	0,0%	26,7%
	Regular	Recuento	0	18	0	18
		% del total	0,0%	60,0%	0,0%	60,0%
	Bueno	Recuento	0	1	3	4
		% del total	0,0%	3,3%	10,0%	13,3%
Total		Recuento	8	19	3	30
		% del total	26,7%	63,3%	10,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia considerando la base de datos del SPSS – 2017.

Según los resultados de la encuesta la aplicación de las diferencias individuales se diagnostica como regular en un 60%, malo en un 26.7% y bueno con un 10%; las necesidades del mercado se diagnostica como regular con un 60%, malo con un 26.7% y bueno con un 10% .Según los resultados mostrados se diagnostica como regular tanto la aplicación de las diferencias individuales como las necesidades del mercado, situación que no es el óptimo para la empresa por tanto los directivos deben mejorarlos asignando las tareas de acuerdo a las necesidades del puesto y capacidades del talento humano.

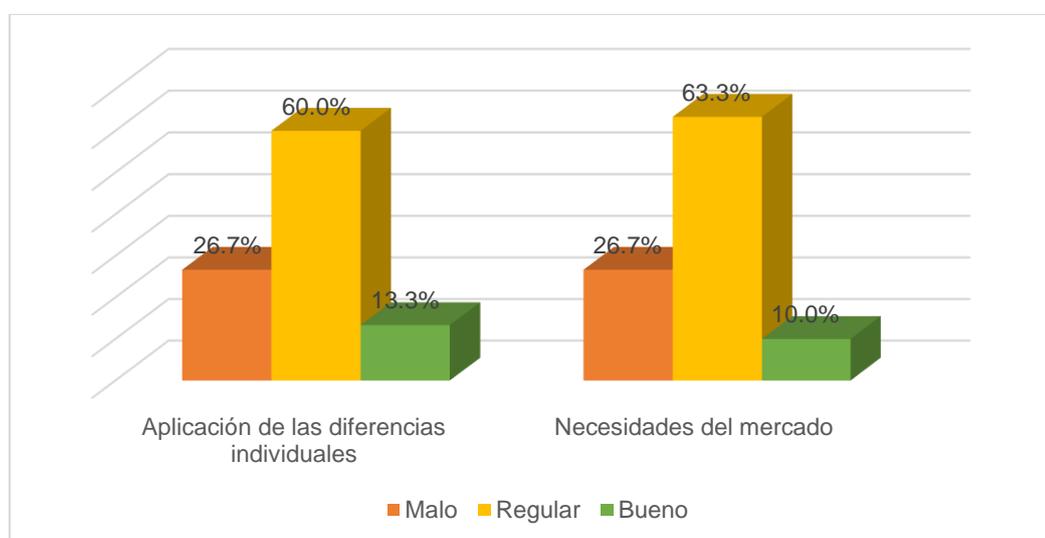


Figura 3

3.2.2.1. Prueba de hipótesis de la investigación específico 1

Tabla 4 Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	51,316 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	47,822	4	,000
Asociación lineal por lineal	26,562	1	,000
N de casos válidos	30		

a) Decisión y conclusión

Según los resultados obtenidos: $X^2 = 51.316$, con 4 grado de libertad y $P = 0.000$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada en la investigación con un nivel de confianza del 95%. Por lo que se concluye que existe una relación entre la aplicación de las diferencias individuales y la investigación de las necesidades del mercado en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, 2017.

3.2.3. Relacionado con el objetivo específico N° 2

Tabla 4 Labor de los equipos de trabajo y Reacomodo de sus empleados

			Reacomodo de sus empleados			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Labor de los equipos de trabajo	Malo	Recuento	3	0	0	3
		% del total	10,0%	0,0%	0,0%	10,0%
	Regular	Recuento	0	7	2	9
		% del total	0,0%	23,3%	6,7%	30,0%
	Bueno	Recuento	0	2	16	18
		% del total	0,0%	6,7%	53,3%	60,0%
Total		Recuento	3	9	18	30
		% del total	10,0%	30,0%	60,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia considerando la base de datos del SPSS – 2017.

Según los resultados de la encuesta la labor de los equipos de trabajo se diagnostica en un nivel bueno con el 53.3%, regular en un 23.3% y malo con un 10%; mientras en el reacomodo de sus empleados se diagnostica como bueno con un 53.3%, regular con un 23.3% y malo con un 10%. Según los resultados mostrados se diagnostican como bueno tanto la labor de los equipos de trabajo como el reacomodo de sus empleados, por lo que la empresa debe mantener una adecuada asignación de tareas para mantener el equipo de trabajo y lograr la permanencia de los trabajadores en la empresa.

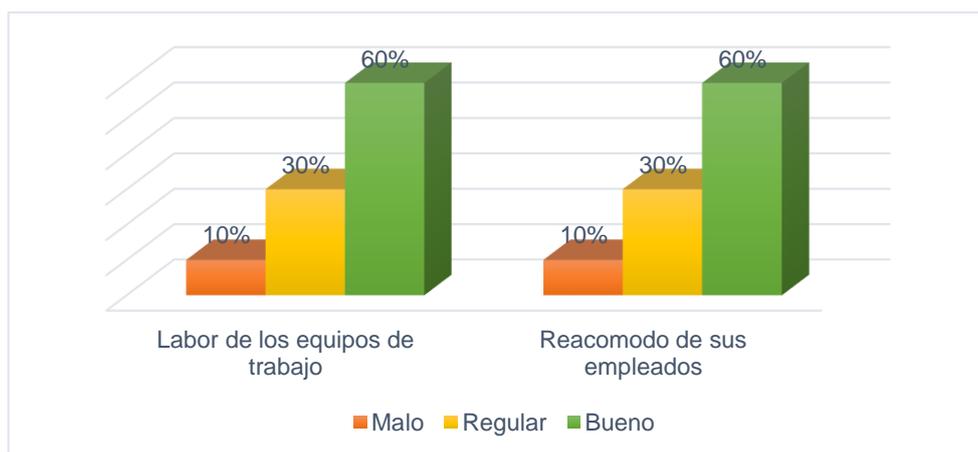


Figura 4

3.2.2.2. Prueba de hipótesis de la investigación Específica N° 2

Tabla 6 Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	43,333 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	31,784	4	,000
Asociación lineal por lineal	21,044	1	,000
N de casos válidos	30		

a) Decisión y conclusión

Según los resultados obtenidos: $X^2 = 43.333$, con 4 grado de libertad y $P = 0.000$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada en la investigación con un nivel de confianza del 95%. Por lo que se concluye que existe una relación

entre la labor de los equipos de trabajo y el reacomodo de sus empleados en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, 2017.

3.2.4. Relacionado con el objetivo específico N° 3

Tabla 7 Situación motivacional y Atracción de personas externas

		Atracción de personas externas		Total	
		Malo	Regular		
Situación motivacional	Malo	Recuento	3	0	3
		% del total	10,0%	0,0%	10,0%
	Regular	Recuento	1	26	27
		% del total	3,3%	86,7%	90,0%
Total		Recuento	4	26	30
		% del total	13,3%	86,7%	100,0%

Fuente: Elaboración propia considerando la base de datos del SPSS – 2017.

Según los resultados, la situación motivacional diagnostico como regula un 86.7% y malo un 10% malo, en cuanto a la atracción de personas externas diagnostica como regular un 86.7% y malo un 10%, por lo que se aprecia que la situacional motivacional diagnostica como regular y la atracción de personas externas como regular, por lo que la empresa debe mejorar diseñando el puesto de trabajo significativo para el trabajador, a fin de atraer personas externas para la empresa.

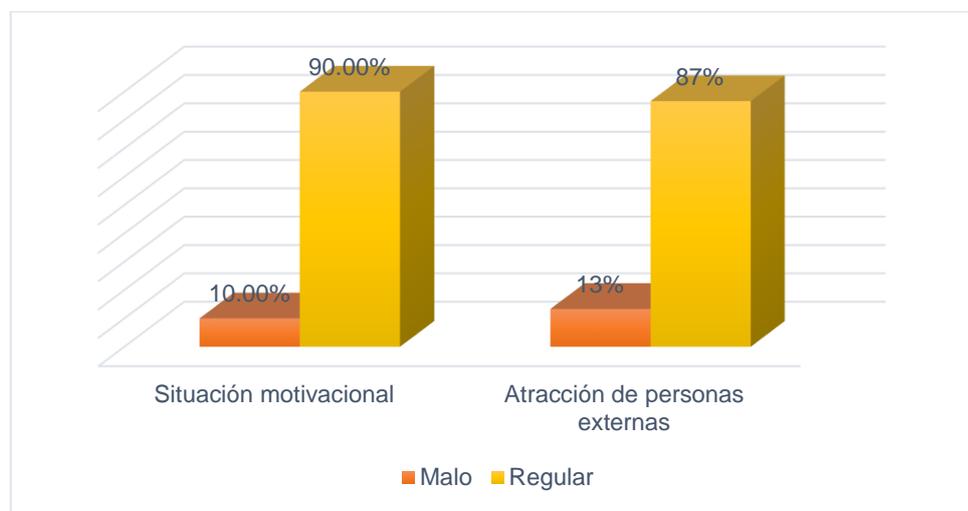


Figura 5

3.2.2.3. Prueba de hipótesis de la investigación

Tabla 8 Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	21,667 ^a	1	,000
Razón de verosimilitud	15,006	1	,000
Asociación lineal por lineal	20,944	1	,000
N de casos válidos	30		

a) Decisión y conclusión

Según los resultados obtenidos: $X^2 = 21.667$, con 1 grado de libertad y $P = 0.000$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada en la investigación con un nivel de confianza del 95%. Por lo que se concluye que existe una relación entre la situación motivacional con la atracción de personas externas de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, 2017.

3.2.5. Resultados descriptivos

Tabla 9 Genero de los trabajadores en la empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz – 2017

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	24	80.0
Femenino	6	20.0
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz - 2017

Del 100% de los trabajadores de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C. el 80% son de género masculino y el 20% de género femenino. Teniéndose que ya mayoría de los trabajadores de la empresa son de género masculino.

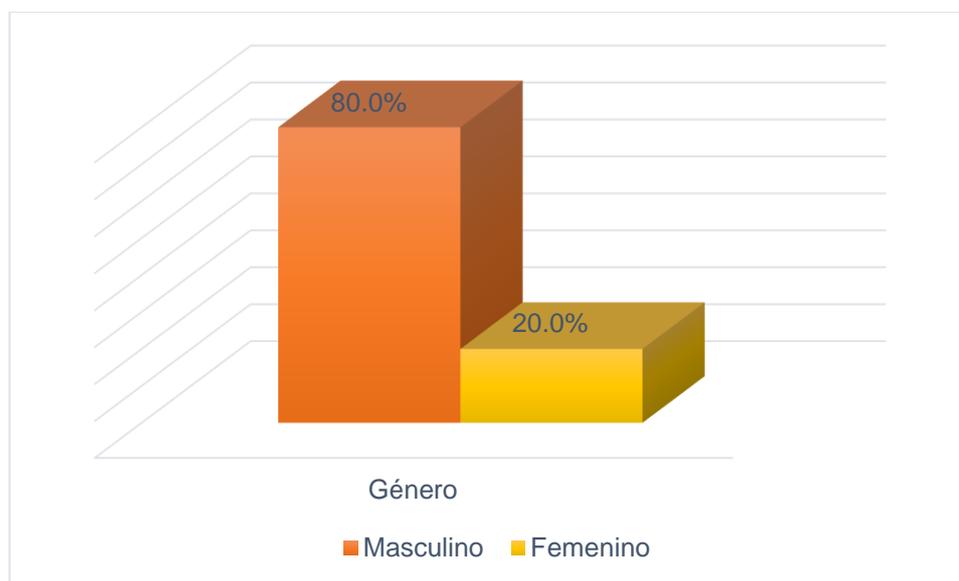


Figura 6

Tabla 10 Edad de los trabajadores en la empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz – 2017

	Frecuencia	Porcentaje
De 18 a 25 años	4	13.3
De 26 a 35 años	14	36.7
De 36 a 45 años	9	30.0
Más de 45 años	3	10.0
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz - 2017

Del 100% de los trabajadores de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C., el 13.3% tienen edades de 18 a 25 años, el 46.7% tienen edades de 26 a 35 años, el 30% edades de 36 a 45 años y el restante 10% edades más de 45 años. Mostrando que la mayoría de los trabajadores tienen edades de 26 a 35 años de edad.

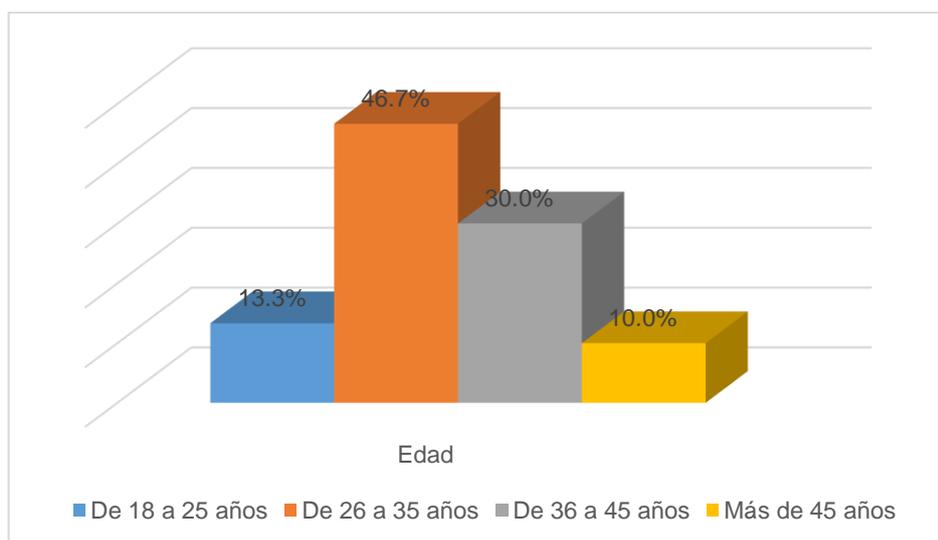


Figura 7

Tabla 11 Grado de Instrucción en la empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz – 2017

	Frecuencia	Porcentaje
Superior universitaria	14	46.7
Superior técnico	6	20.0
Secundaria	10	33.3
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz - 2017

Del 100% de los trabajadores de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C. en cuanto a su grado de instrucción del 46.7% es superior universitario, del 20% es superior técnico y del 33.3% secundaria. Según lo mostrado en la tabla 8 y lo descrito el grado de instrucción de la mayoría de los trabajadores de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C., es superior universitaria.

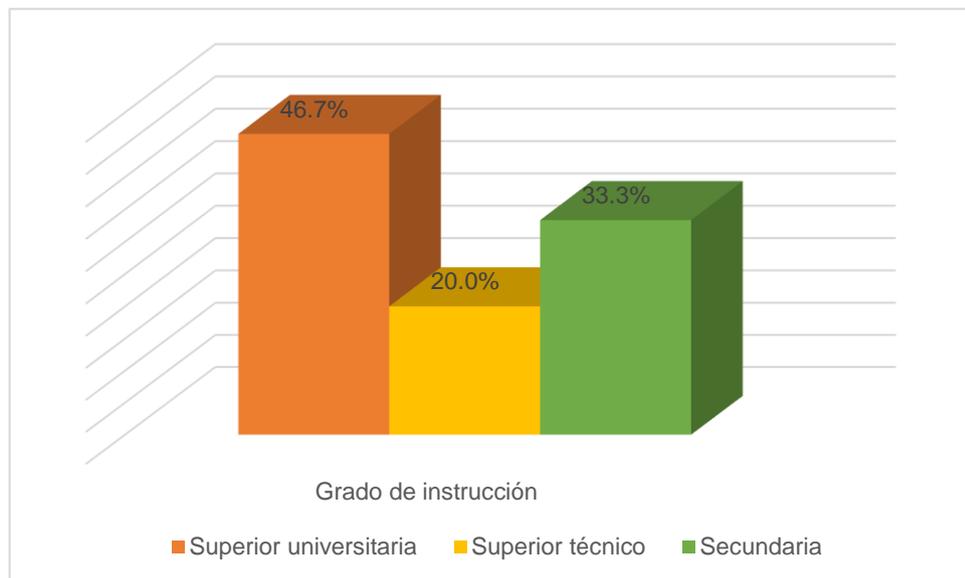


Figura 8

DISEÑO DE PUESTOS

Tabla 12 Diseño de puestos en la empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz – 2017

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	24	80.0
Bueno	6	20.0
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz - 2017

En la tabla 8 se observa que el diseño de puestos se diagnostica como regular con un 80% y bueno con un 20%; según dichos resultados podemos afirmar que el diseño de puestos en la empresa ZAMM S.A.C. se aplica de forma regular.

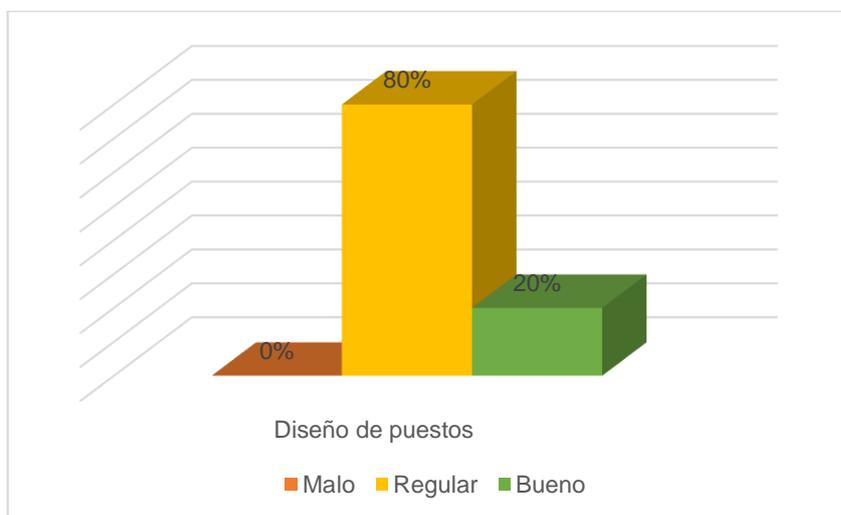


Figura N° 09

Tabla 13 Aplicación de las diferencias individuales en la empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz – 2017

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8	26.7
Regular	18	60.0
Bueno	4	13.3
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz - 2017

En la tabla 9 se observa que la aplicación de las diferencias individuales se diagnostica como malo en un 26.7%, regular en un 60% y bueno con un 13.3%. Según los resultados podemos afirmar que las diferencias individuales en la empresa ZAMM S.A.C. se aplicad a de manera regular.

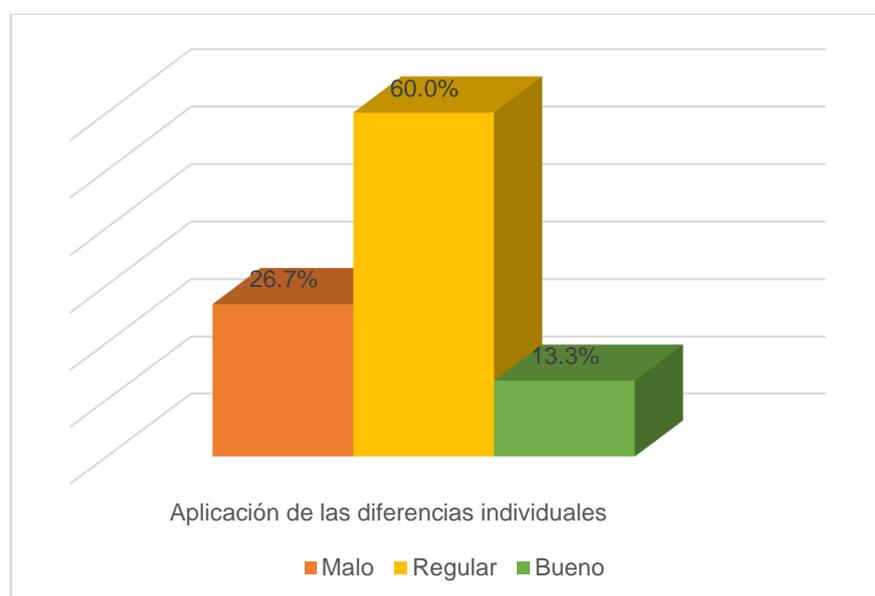


Figura 10

Tabla 14 Labor de los equipos de trabajo en la empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz – 2017

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	10.0
Regular	9	30.0
Bueno	18	60.0
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz - 2017

Según los resultados de la encuesta la labor de los equipos de trabajo se diagnostica como malo en un 10%, regular en un 30% y bueno con un 60%; lo que nos permite afirmar según lo mencionado por la mayoría que la labor de los equipos de trabajo es buena en la empresa ZAMM.S.A.C. al 2017.

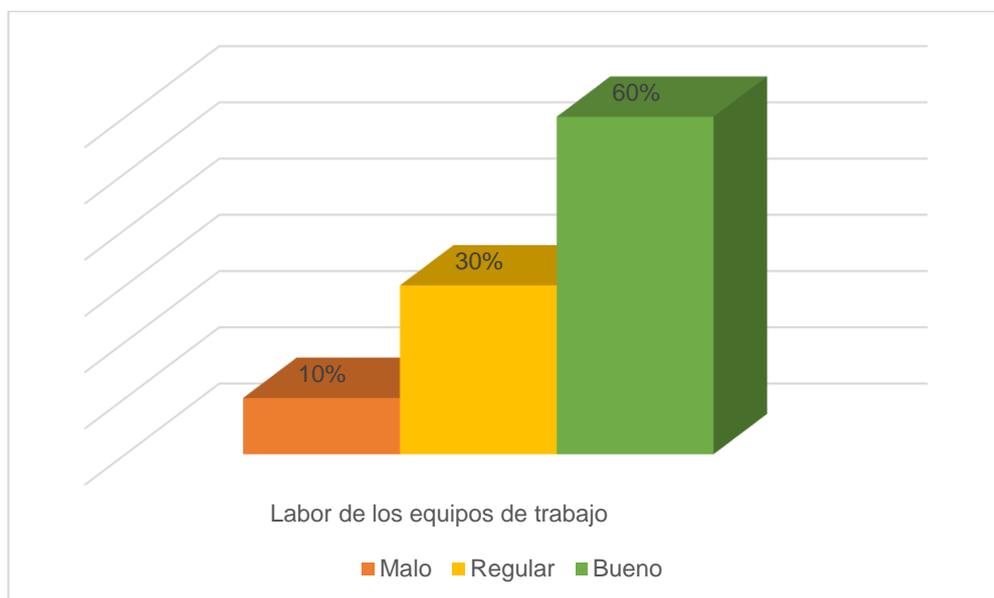


Figura 11

Tabla 15 Situación motivacional en la empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz – 2017

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	10.0
Regular	27	90.0
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz - 2017

Según los resultados de la encuesta para el 10% de los trabajadores la situación motivacional es malo y regular para el 90% restante, según lo expresado por la mayoría de los encuestados la situación motivacional se califica como regular en la empresa ZAMM S.A.C. 2017.

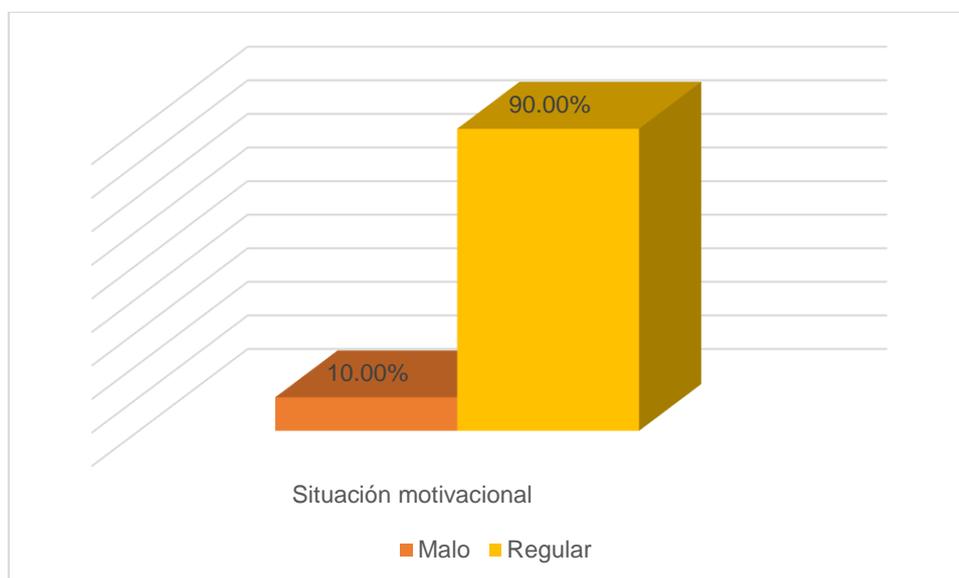


Figura 12

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

Tabla 16 Reclutamiento del personal en la empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz – 2017

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	3.3
Regular	25	83.3
Bueno	4	13.3
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz – 2017

Según los resultados de la encuesta el reclutamiento de personal se diagnostica como malo con un 3.3%, regular con un 83.3% y bueno con un 13.3%. Según lo expresado por la mayoría de los encuestados el reclutamiento del personal en la empresa Inversiones ZAMM S.A.C. se aplica de manera regular.

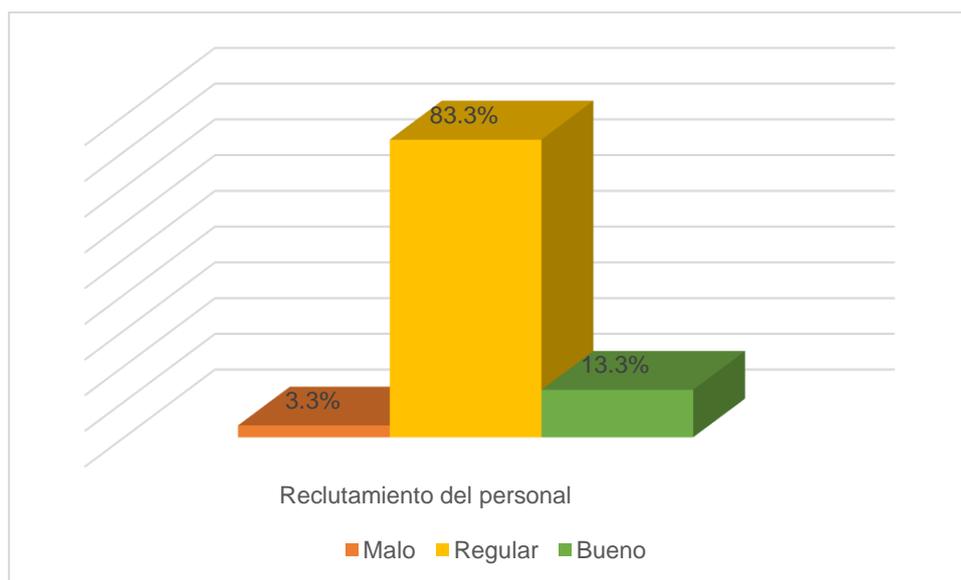


Figura 13

Tabla 17 Necesidades del mercado en la empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz – 2017

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8	26.7
Regular	19	63.3
Bueno	3	10.0
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz - 2017

Según los resultados de la encuesta las necesidades del mercado se diagnostican como malo con un 26.7%, regular con un 63.3% y bueno con un 10%. Según los resultados mostrados podemos afirmar que las necesidades de mercado en la empresa Inversiones ZAMM S.A.C. se aplican de manera regular.

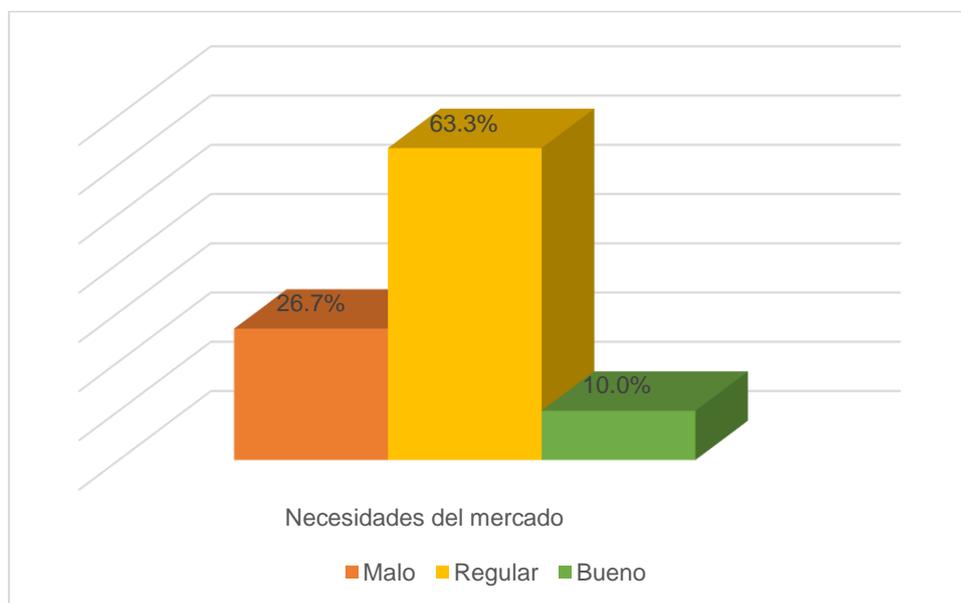


Figura 14

Tabla 18 Reacomodo de sus empleados en la empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz – 2017

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	10.0
Regular	9	30.0
Bueno	18	60.0
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz - 201

Según los resultados de la encuesta el reacomodo de sus empleados se diagnostica como malo con un 10%, regular con un 30% y bueno con un 60%. Según los resultados mostrados se diagnostica como bueno el reacomodo de sus empleados en la empresa Inversiones ZAMM S.A.C. se aplica de manera regular.

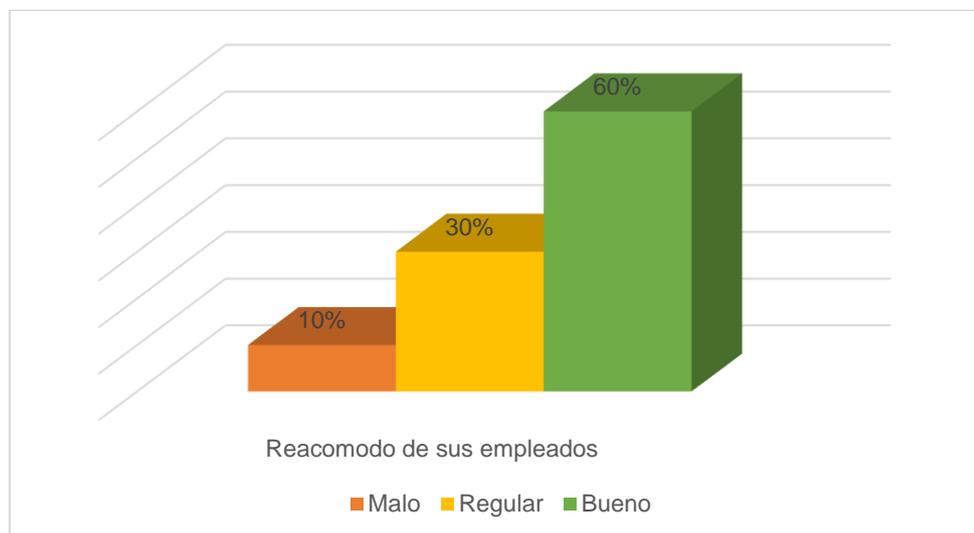


Figura 15

Tabla 19 Atracción de personas externas en la empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz – 2017

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	13.3
Regular	26	86.7
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz - 2017

Según los resultados de la encuesta la tracción de personas externas es malo para el 13.3% y regular para el 86.7%; situación que permite afirmar que la atracción de personas externas se da de manera regular.

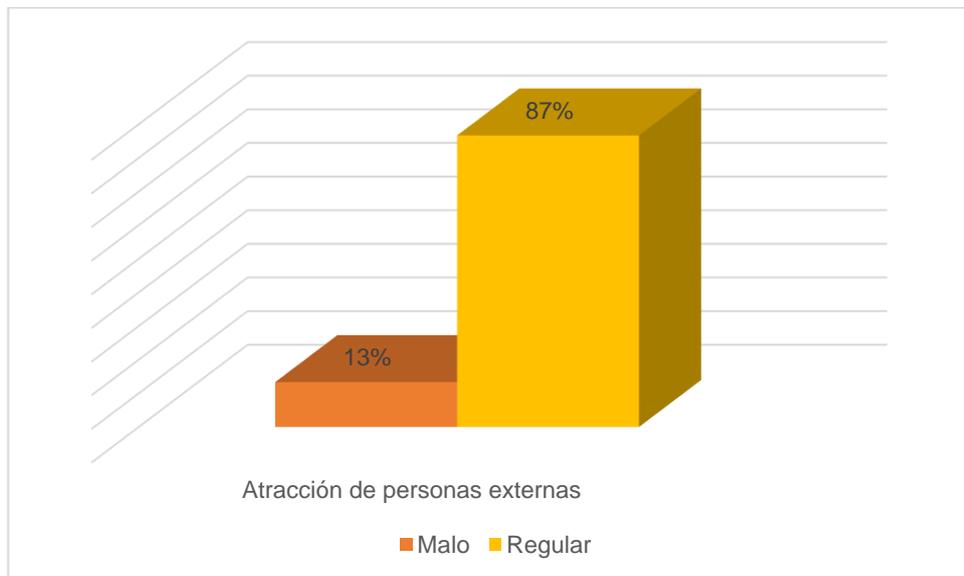


Figura 16

IV. DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación hace referencia al diseño de puesto de trabajo y reclutamiento de personal en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz – 2017. De acuerdo a los resultados obtenidos, en la Tabla 2, el X^2 es 8.813, con 2 grado de libertad y con una significancia de 0.012, por tanto, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula. Esto indica que: existe relación significativa entre el diseño de puestos de trabajo y el reclutamiento del personal en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, es decir el diseño adecuado del puesto permitirá realizar el adecuado reclutamiento del personal.

Respecto al diseño de puesto y reclutamiento del personal, Analuisa (2014) en sus tesis “Clasificación de puestos por competencias en la selección de personal de Cepeda Compañía Limitada”, obtuvo como resultado que los trabajadores en 76% señalan que la clasificación de los puestos por competencias podrán realizar un mejor proceso de selección de personal, porque servirá de soporte para determinar los requerimientos necesarios para cada puesto de trabajo y el 80% señalan que es conveniente que la selección de personal se realice en base a las competencias requeridas para cada puesto de trabajo. Por lo tanto, existe coincidencia con el aporte teórico de Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) que señala que para determinar eficientemente a qué personal contratar y la cantidad de personas, primero tiene que especificar las tareas y actividades que se desarrollarán en el puesto de trabajo, la cual permitirá identificar la necesidad de personal, estas actividades asignadas al puesto, permitirán realizar el proceso de reclutamiento y selección de las personas idóneas. El cual es corroborado con los resultados obtenidos en la Tabla 1, que refleja el diagnóstico sobre el diseño de puesto como regular el 73.3% y bueno el 10%, mientras que el reclutamiento refleja como malo con un 3.3%, regular con un 73.3% y bueno con un 10%. Por tanto, se puede concluir que en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz – 2017, presenta como diagnóstico regular el diseño de puesto y el reclutamiento como regular, que requiere la organización de las actividades, obligaciones y tareas de los puestos de trabajo, para realizar mejorar el proceso de reclutamiento de forma para contribuir al objetivo de la empresa. Por lo que existe una relación entre las variables.

Vargas (2013) en su tesis “el diseño de puestos y su impacto en la satisfacción del cliente interno en la empresa Tenería San José”, obtuvo como resultado que los trabajadores en 60% reflejan que al diseñar el puesto siempre deben otorgar autonomía al trabajador para que tomen decisiones en sus puestos y 45% detallan que siempre se debe hacer conocer al trabajador sobre los resultados obtenidos en su desempeño. Por tanto existe coincidencia con el aporte teórico de Chiavenato (2007), que señala que en el diseño de puesto de trabajo es primordial asignar tareas con cierto grado de independencia y de juicio personal, para que los trabajadores tengan facultades para tomar decisiones en su puesto de trabajo, generando responsabilidades adicionales que pueden aumentar el sentido de autoestima y autovaloración del talento humano, que influya en la satisfacción y motivación del talento humano, para adaptarse rápidamente a los cambios de acuerdo a las necesidades del mercado. El cual es corroborado con los resultados obtenidos en la Tabla 3, refleja sobre la aplicación de las diferencias individuales como malo en un 26.7%, regular en un 60% y bueno con un 13.3%, mientras que las necesidades del mercado reflejan como malo con un 27.7%, regular con un 60% y bueno con un 10%. Por tanto, se puede concluir que la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz – 2017, presenta como diagnostico regular la aplicación de diferencias individuales y regular las necesidades del mercado, que se debe mejorar requiere distribución de las actividades en los puestos de trabajo tomando en consideración las diferencias individuales con autonomía para tomar decisiones y variedad de las habilidades a fin de realizar el reclutamiento de acuerdo a las necesidades del mercado. Por lo tanto, existe una relación entre ambas dimensiones.

Ampuero (2016) en sus tesis “Diseño ergonómico del área de administración para incrementar la productividad en la Empresa ALS Corplab S.A.C. – Cercado de Lima, 2016”, obtuvo como resultado que el diseño ergonómico de puesto incrementó la productividad en 21%, la eficiencia 2,21 % y la eficacia 20,89 %, estos resultados reflejan que el diseño del puesto de trabajo va a incrementar la productividad y trabajo en equipo de los trabajadores del área de administración de la empresa ALS Corplab SAC - Lima, 2016. Por lo que existe coincidencia con el aporte teórico de Werther y Davis (2008), que señala que los diseños

adecuados del puesto de trabajo son productivos, cómodos para quienes lo ocupan y permiten trabajar en forma coordinada con otros puestos, con ello contribuye al logro de los objetivos organizacionales. El cual es corroborado con los resultados obtenidos en la Tabla 4, que refleja el diagnóstico sobre la labor de labor de los equipos de trabajo se diagnostica como malo en un 10%, regular en un 23.3% y bueno con un 53.3%; el reacomodo de los empleados se diagnostica como malo con un 10%, regular con un 23.3% y bueno con un 53.3%. Por tanto, se puede concluir que la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz – 2017, presenta como diagnostico bueno la labor de los equipos de trabajo, favoreciendo a la permanencia del trabajador en la empresa, a fin de contribuir a la productividad para lograr la competitividad en el mercado. Por lo tanto, existe una relación entre ambas dimensiones.

Castellano de la Torre (2013) en su tesis “Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección en una empresa de construcción e ingeniería, 2013”, llegó a la conclusión que el proceso de reclutamiento y selección en la empresa, tiene un gran impacto en el desarrollo de la empresa, los requerimientos de personal deben ser realizado de acuerdo a las necesidades y los puestos deben proporcionar motivación para las personas. Por lo que existe coincidencia con el aporte teórico de López, Casique y Ferrer (2011) que señala que para el proceso de reclutamiento de personal sea eficiente y eficaz, es necesario que el área de RRHH considere como actividad principal la planeación de recursos humanos, diseñando el puesto con tareas que motiven al trabajador. El cual es corroborado con los resultados obtenidos en la Tabla 5, que refleja el diagnóstico de la situación motivacional como malo 10% y regular el 86.7%, mientras para la tracción de personas externas como malo el 10% y regular el 86.7%. Por tanto, se puede concluir que la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz – 2017, presenta como diagnostico regular la situación motivacional que requiere que el puesto de trabajo tenga tareas significativas e importantes para atraer a personas externas en el reclutamiento de personal. Por lo tanto existe una relación entre ambas dimensiones.

v. CONCLUSIÓN

V. CONCLUSIONES

Se logró determinar la relación del diseño de puestos y reclutamiento del personal en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, 2017, en razón que el χ^2 es 8.813, con 2 grado de libertad y con una significancia de 0.012, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula, por lo que existe relación significativa entre el diseño de puestos de trabajo y el reclutamiento del personal en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, 2017, es decir el diseño adecuado del puesto permitirá el adecuado reclutamiento del personal.

Se logró establecer la relación entre la aplicación de las diferencias individuales y la investigación de las necesidades del mercado en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, 2017; en razón que el nivel de la aplicación de las diferencias individuales es 26.7% malo, 60% regular y 10% bueno; y el nivel de la investigación de las necesidades del mercado es 10% malo y 60% regular; lo que indica que la Empresa gestiona en forma regular la aplicación de diferencias individuales en el diseño de puestos para la investigación de las necesidades del mercado del reclutamiento del personal.

Se consiguió demostrar la relación entre la labor de los equipos de trabajo y el reacomodo de los empleados en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, 2017; en razón que el nivel de labor de los equipos de trabajo es 10% malo, 23.3% regular y 53.3% bueno; y el nivel de reacomodo de los empleados es 10% malo, 23.3% regular y el 53.3% bueno; lo que indica que la Empresa gestiona en forma adecuada la labor de los equipos de trabajo en el diseño de puestos para el reacomodo de los empleados en el reclutamiento del personal.

Se logró explicar la relación de la situación motivacional con la atracción de personas externas de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, 2017; llegando a la conclusión que el nivel de la situación motivacional es 10% malo y 86.7 regular; y el nivel de la atracción de personas externas es 10% malo y 86.7 regular; lo que indica que la Empresa gestiona en forma regular la situación motivacional en el diseño de puestos para la atracción de personas externas en el reclutamiento del personal.

VI. RECOMENDACIÓN

VI. RECOMENDACIONES

Mejorar el diseño de puestos, identificando las necesidades, priorizando las exigencias y detallando las tareas en los puestos de trabajo, para un adecuado reclutamiento del personal, a fin de proporcionar personas idóneas a la empresa Inversiones ZAMM S.A.C.

Asignar a los puestos de trabajo tareas que requieran la aplicación de diferentes habilidades y la autonomía de los trabajadores, para que se adapten con rapidez a las necesidades de mercado, a fin de brindar el servicio oportuno a los clientes.

Delinear las actividades en los puestos para trabajar en equipo y coordinadamente a fin de contribuir a la permanencia de los trabajadores en la empresa Inversiones ZAMM S.A.C.

Mejorar la situación motivacional a través de la significancia de los puestos del trabajo y facilitación de la información sobre logros obtenidos, para atraer a las personas externas a fin de mejorar el desempeño de la empresa.

VII. REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- Álvarez, T. y De la Cruz, J. (2011). *Dirección de persona y atención al cliente de los restaurantes de uno y dos tenedores de la Provincia de Huarí – Región Ancash*. Tesis para obtención de título profesional, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo de Huaraz, Perú.
- Ayala, H. y Ramírez, H. (2007). *Inducción de personal y desempeño laboral en el Gobierno Regional Provincial de Recuay*. Tesis para obtención de título profesional, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo de Huaraz, Perú.
- Analuisa, M. (2013). Clasificación de puestos por competencias en la selección de personal de Cepeda Compañía Limitada. (Tesis para obtención de título profesional, Universidad Técnica de Ambato). Recuperado <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9434/1/FCHE-PSIP-76.pdf>
- Ampuero, E. (2016). Diseño ergonómico del área de administración para incrementar la productividad en la Empresa ALS Corplab S.A.C. – Cercado de Lima, 2016. (Tesis para obtención de título profesional, Universidad de Cesar Vallejo). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3736/Ampuero_BE.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Barzola, L. (2012). *Criterios de reclutamiento y selección de personal*. (Tesis para obtención de título profesional, Universidad Nacional de Cuyo de Argentina. http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5864/barzola-luis.pdf
- Castellano de la Torre, F. (2013). *Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección en una empresa de construcción e ingeniería*. Tesis para obtención de título profesional, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú.

- Chiavenato, Idalberto. (2007). *Administración de recursos humanos*. 8va. Ed. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Ivancevich, J. Konopaske, R. y Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional*. 7ma. Ed. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- López, F., Casique, A. y Ferrer, J. (2011). *Administración de Recursos humanos en las PYME*. México: Pearson Educación.
- Chiavenato, Idalberto (1992): *Administración de Recursos Humanos*. 3ra. Ed. México. Edit. McGraw-Hill.
- Cuesta, A. (2005): *Tecnología de Gestión de Recursos Humanos*. La Habana. Editorial Academia.
- Dessler, G. (2001). *Administración de Personal*. México: Pearson Educación.
- Fernández, G. (2001). *Adaptación del puesto de trabajo*. Revista Capital Humano. N° 181. Ed. Capital Humano. Madrid.
- Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2000). *Gestión de Recursos Humanos*. España. Ed. Prentice Hall.
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. Tesis para obtención de grado de Maestría, Universidad Católica de Colombia. Recuperado de <http://repository.ucatolica.edu.co/jspui/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>
- Malik, Fredmund. (2000). *Job Desing: Diseño del puesto de trabajo*. Revista Capital Humano. (138). Madrid: Editorial Capital Humano.

- Mallqui, G. (2015). *Incrementar la productividad*. Tesis para obtención de título profesional, Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, Perú. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4505/1/Mallqui_cg.pdf
- Mondy, W. y Noe, R. (1997). *Administración de Recursos Humanos*. México. Edit. Prentice Hall Hispanoamericana, S. A.
- Morán, G. y Alvarado, D. (2010). *Métodos de Investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Ortiz, F. (2008). *Diccionario de metodología de la investigación científica*. 1ra. Ed. México: Editorial Limusa.
- Rescalvo y De La Fuente (2004). *Concepción y Diseño del Puesto de Trabajo*. Asociación Española de Especialistas de Medicina del Trabajo. Ed. P y CH & Asociados S.L.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos*. 6ta. Ed. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Zambrano, T. (2013). *Diseño de un manual de funciones y de selección del talento humano para el instituto tecnológico superior José Chiriboga Grijalva de la ciudad de Ibarra*. Tesis para obtención de título profesional, Universidad Tecnológica Equinoccial de Ecuador. Recuperado de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/1095/1/53122_1.pdf
- Vargas, W. (2013). *El diseño de puestos y su impacto en la satisfacción del cliente interno en la empresa Tenería San José*. (Tesis para obtención de título profesional, Universidad Técnica de Ambato). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6128/1/111%20o.e..pdf>

ANEXOS

Anexo 1

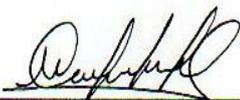
DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Mallqui Fernández María Gladys, estudiante de la Escuela profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, sede/filial Huaraz; declaro que el trabajo académico titulado "Diseño de puestos y reclutamiento del personal en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, en el año 2017", presentada en 106 folios para la obtención del título profesional de licenciado en Administración es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Huaraz, 19 de Diciembre del 2017



Mallqui Fernández María Gladys

ANEXO 2

ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADEMICOS DE LA UCV

Yo, Julio Cesar Bustamante Cabello, docente de la experiencia curricular de, Administración del ciclo X, y revisor del trabajo académico titulado: Diseños de Puestos y Reclutamiento del Personal en la empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, en el año 2017, de la estudiante: Mallqui Fernández María Gladys. He sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin y he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Huaraz 14 de diciembre de 2017.



Dr. Julio César Bustamante Cabello
Docente
Desarrollo de Proyecto de investigación
Experiencia Curricular
DNI: 31662476

ANEXO 3: Instrumento de Recolección de Datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
CAMPUS HUARAZ

ENCUESTA DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES ZAMM S.A.C. DE HUARAZ, SOBRE DISEÑO DE PUESTOS Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

I. DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO

1. Género

- a) Masculino
- b) Femenino

2. Edad

- a) De 18 a 25 años
- b) De 26 a 35 años
- c) De 36 a 45 años
- d) Más de 45 años

3. Grado de instrucción

- a) Superior universitaria
- b) Superior técnico
- c) Secundaria

II. INDICACIONES: Sr. (a) con la presente encuesta se desea saber la relación de Diseño de Puesto y Reclutamiento de Personal, por lo tanto, le solicitamos que marque con una (x) la respuesta que considere su punto de vista con total sinceridad.

III. DISEÑO DE PUESTOS

3.1. Aplicación de las diferencias individuales

Enunciado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Tengo autonomía para tomar decisiones respecto a las tareas en mi puesto de trabajo?					
2. ¿Las actividades que me asignan requieren la atención de diversas habilidades?					

3.2. Labor de los equipos de trabajo

Enunciado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
3. ¿Existe cooperación entre mis compañeros de trabajo?					
4. ¿Considero que cada integrante del equipo trabajo asumen con responsabilidad las tareas asignadas?					

3.3. Situación motivacional

Enunciado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5. ¿Mi puesto de trabajo contribuye significativamente en el desempeño de la empresa?					
6. ¿Conozco el resultado de la evaluación de mi desempeño en la empresa?					

IV. RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

4.1. Necesidades del mercado

Enunciado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7. ¿Cuándo hay crecimiento de la demanda el reclutamiento se realiza proporcionando las exigencias del puesto?					
8. ¿Debido a la avance de la tecnología me capacitó constantemente para tener mejor desempeño?					

4.2. Reacomodo de los empleados

Enunciado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
9. ¿Pienso seguir trabajando en la empresa el resto de mi vida?					
10. ¿En la empresa existen trabajadores con buen desempeño para ocupar nuevos puestos de trabajo?					

4.3. Atracción de personas externas

Enunciado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11. ¿Deberían incrementar personas externas con nuevas experiencias en mi puesto de trabajo?					
12. ¿Sería mejor tercerizar algunos servicios en mi empresa?					

NIVELES DE VALORACIÓN

Diseño de puestos: D1: Aplicación de las diferencias individuales, D2: Labor de los equipos de trabajo y D3: Situación motivacional

NIVEL	Valores
- Malo	6 – 14
- Regular	15 – 23
- Bueno	24 – 30

NIVEL	CRITERIOS	Valores
- Malo	<ul style="list-style-type: none"> - Los colaboradores en su puesto de trabajo no tienen autonomía para tomar decisiones - Las tareas asignadas en mi puesto de trabajo no necesitan de diversas habilidades - Los trabajadores que conforman el equipo de trabajo no participan con responsabilidad - Los miembros del equipo de trabajo no toman con responsabilidad sus tareas y responsabilidades - Los trabajadores perciben que su puesto de trabajo no tiene importancia para la empresa - Los trabajadores desconocen el resultado de su desempeño en su puesto de trabajo 	6 - 14
- Regular	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores en su puesto de trabajo a veces tienen autonomía para tomar decisiones - Las tareas asignadas en los puestos de trabajo a veces necesitan de diversas habilidades - Los trabajadores que conforman el equipo de trabajo en ocasiones existe cooperación entre compañeros - Los miembros del equipo de trabajo a veces desarrollan sus tareas asignadas con responsabilidad - Los trabajadores en ocasiones sienten que su puesto de trabajo tiene importancia para la empresa - Los trabajadores muy pocas veces conocen el resultado de su desempeño en su puesto de trabajo 	

Bueno	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores en su puesto de trabajo tienen autonomía para tomar decisiones - Las tareas asignadas en los puestos de trabajo hacen uso de diversas habilidades para un resultado óptimo - Los trabajadores que conforman el equipo de trabajo participan de manera cooperante - Los miembros del equipo de trabajo interactúan en forma coordinada - Los trabajadores perciben que su puesto de trabajo tiene importancia para la empresa - Los trabajadores conocen el resultado de su desempeño en su puesto de trabajo 	24 - 30
--------------	--	---------

Reclutamiento de personal: D1: Investigación de las necesidades del mercado, D2: Reacomodo de sus empleados y D3: Atracción de personas externas

NIVEL	Valores
- Malo	6 – 14
- Regular	15 – 23
- Bueno	24 – 30

NIVEL	CRITERIOS	Valores
- Malo	<ul style="list-style-type: none"> - Para el reclutamiento del personal no se toma en cuenta las necesidades del mercado - Para el reclutamiento del personal no se toma en cuenta el desarrollo de la tecnología - En la empresa no existe estabilidad laboral de los trabajadores - En la empresa no se promueve una línea de carrera para los trabajadores - La empresa no recluta a personas externas con experiencia nueva - La empresa no realiza alianzas con otras empresas para reclutamiento de personas externas 	6 - 14

<p>- Regular</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Para el reclutamiento del personal pocas veces se toma en cuenta las necesidades del mercado - Para el reclutamiento del personal a veces se toma el desarrollo de la tecnología - En la empresa a veces existe estabilidad laboral de los trabajadores - En la empresa a veces se promueve una línea de carrera para los trabajadores - La empresa a veces recluta personas externas con experiencia nueva - La empresa a veces realiza alianzas con otras empresas para reclutamiento de personas externas 	<p>15 - 23</p>
<p>- Bueno</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Para el reclutamiento del personal se toma en cuenta las necesidades del mercado - Para el reclutamiento del personal si se toma en cuenta el desarrollo de la tecnología - En la empresa si existe estabilidad laboral de los trabajadores - En la empresa se promueve una línea de carrera para los trabajadores - La empresa recluta a personas externas con experiencia nueva - La empresa realiza alianzas con otras empresas para reclutamiento de personas externas 	<p>24 - 30</p>

Anexo 4: Ficha técnica del instrumento

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS N°1	
Tipo de instrumento	Cuestionario
Denominación del instrumento	Cuestionario para analizar el diseño de puesto y el reclutamiento del personal en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, 2017.
Autoría	María Gladys Mallqui Fernández
Duración de la aplicación	Aproximadamente 30 minutos
Muestra	30 trabajadores de la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz.
Número de ítems	12
Escala de medición	Escala de Likert (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre)
Dimensiones que evalúa	Aplicación de las diferencias individuales, Labor de los equipos de trabajo, Situación motivacional, Investigación de las necesidades del mercado, Reacomodo de sus empleados y Atracción de personas externas.
Método de muestreo	No Probabilístico
Lugar de realización de campo	INVERSIONES ZAMM S.A.C. Av. Raymondi N°1314
Fecha de realización de campo	Del 10 al 15 de septiembre del 2017
Programa estadístico	SPSS versión 22 y Excel

Anexo 5: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><u>Problema principal</u></p> <p>¿Cuál es la relación del diseño de puestos de trabajo y el reclutamiento del personal en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017?</p> <p><u>Problemas secundarios</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué forma se relaciona la aplicación de las diferencias individuales y la investigación de las necesidades del mercado en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017? • ¿De qué manera se relaciona la labor de los equipos de trabajo y el reacomodo de sus empleados en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017? • ¿Cómo se relaciona la situación motivacional y la atracción de personas externas de la empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017? 	<p><u>Objetivo general</u></p> <p>Determinar la relación entre el diseño de puestos de trabajo y el reclutamiento del personal en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017.</p> <p><u>Objetivo específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación de la aplicación de las diferencias individuales y la investigación de las necesidades del mercado en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017. • Demostrar la relación de la labor de los equipos de trabajo y el reacomodo de sus empleados en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017. • Explicar la relación de la situación motivacional con la atracción de personas externas de la empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017. 	<p>H1: Existe relación significativa entre el diseño de puestos de trabajo y el reclutamiento del personal en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre el diseño de puestos de trabajo y el reclutamiento del personal en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017.</p>	<p><u>Variable 1</u> V1 Diseño de puestos de trabajo</p> <p><u>Dimensiones</u> V1.1 Aplicación de las diferencias individuales Xv12 Labor de los equipos de trabajo V1.3 Situación motivacional</p> <p><u>Variable 2</u> V2 Reclutamiento de talento humano</p> <p><u>Dimensiones</u> V2.1 Investigación de las necesidades del mercado V2.2 Reacomodo de sus empleados V2.3 Atracción de personas externas</p>	<p><u>Diseño de investigación</u> Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No Experimental Transeccional o Transversal</p> <p>Población Los 30 trabajadores de la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz</p>

Anexo N° 6: Matriz de validacion del instrumento

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

OBJETIVO:

DIRIGIDO A:

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : SAENZ RODRIGUEZ Rolando Remigio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Administración



Dr. Rolando R. Saenz Rodriguez
DNI: 31600080
Presidente Directorio

Post firma
DNI

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

OBJETIVO:

Determinar la relación entre el diseño de puestos de trabajo y el reclutamiento del personal en la empresa Inversiones ZAHM S.A.C de Huarag, 2017.

DIRIGIDO A:

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Ramiro Asis Hernan

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Administración

Firma



Post firma Hernan Ramiro Asis
DNI 31668274

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

OBJETIVO:

Determinar la relación entre el diseño de puesto de trabajo y el reclutamiento del personal.

Empresa Inversiones ZAMM S.A.C de Huacaz, en el año 2017

DIRIGIDO A:

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Dextre Alfofo Walter Iran

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Lic. en Administración

Firma



Post firma

DNI 31677296

Anexo 7: Confiabilidad del instrumento

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido^a	0	,0
	Total	30	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	12

Anexo 8: Aspecto administrativo

1. Solicitud presentada a la empresa



Huaraz, 11 de Setiembre del 2017

CARTA N° 94- 2017- FCE- CPP- UCV

Señor:

MARCO ANTONIO ANAYA CARRILLO

GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA INVERSIONES ZAMM S.A.C

Presente. -

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la señorita **MALLQUI FERNANDEZ MARIA GLADYS**, identificado(a) con DNI. **N° 47356371** estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales quien cursará el X ciclo de la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN** de nuestra casa de estudios, dicha estudiante desea desarrollar Prácticas Pre grado en su institución, a fin de complementar la formación recibida en nuestra institución.

Ponemos en su conocimiento que el periodo de prácticas es de 04 MESES y el representante de nuestra institución para la suscripción del convenio de prácticas pre grado es la **Mg. Jaela Peña Romero**, identificado con DNI N° **03894354**.

Asimismo, mucho le agradeceré que al finalizar dichas prácticas, se sirva extenderle el certificado correspondiente.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido testimoniándole mi singular deferencia.

Atentamente,



[Handwritten signature]
Dra. Jaela Peña Romero

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

CAMPUS HUARAZ
Av. Independencia N° 1488
Barrio Palmira Baja,
Independencia - Huaraz
Telf.: (043) 483031
www.ucv.edu.pe

[Handwritten signature]
INVERSIONES ZAMM S.A.C.
Anaya Carrillo Marco Antonio
DNI: 43952472
GERENTE GENERAL

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

2. Autorización de la empresa para la investigación

INVERSIONES ZAMM S.A.C.

RUC N° 20600855388

EL QUE SUSCRIBE, GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA INVERSIONES ZAMM S.A.C.

AUTORIZACIÓN

Se autorizó a la Srta. **MALLQUI FERNANDEZ Gladys María** identificado con DNI n° 47356371 estudiante de la universidad Cesar Vallejo- Pregrado, realizar trabajos de investigación, tesis denominada "**DISEÑO DE PUESTOS Y RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA INVERSIONES ZAMM S.A.C. DE HUARAZ, AÑO 2017**" que se desarrolló desde el mes de abril al mes de diciembre del presente año, a fin de cumplir con su investigación asimismo se autorizó a las diferentes áreas, brindar las facultades y el apoyo necesario

Se expide el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huaraz, 01 de diciembre del 2017

INVERSIONES ZAMM S.A.C.
Marco Antonio Anaya Carrillo
.....
Anaya Carrillo Marco Antonio
DNI: 43952472
GERENTE GENERAL

3. Constancia de la empresa sobre la realización de la investigación

INVERSIONES ZAMM S.A.C.

RUC N° 20600855388

CONSTANCIA

Hace constar que el estudiante **MARÍA GLADYS MALLQUI FERNANDEZ** de la facultad de ciencias empresariales - Administración de la Universidad Cesar vallejo - Huaraz ha desarrollado el acopio de la información de nuestra empresa **INVERSIONES ZAMM S.A.C. DE HUARAZ**, para la realización de su desarrollo de tesis en el X ciclo en el curso proyecto de investigación sobre **"DISEÑO DE PUESTOS Y RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA INVERSIONES ZAMM S.A.C. DE HUARAZ, AÑO 2017"**

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada.

Huaraz 11 de setiembre del 2017.

INVERSIONES ZAMM S.A.C.

Araya Carrillo Marco Antonio
DNI: 43992472
GERENTE GENERAL

4. Constancia del total de los trabajadores

INVERSIONES ZAMM S.A.C.

RUC N° 20600855388

CONSTANCIA

El que suscribe, Gerente General de la empresa INVERSIONES ZAMM S.A. C.

HACE CONSTAR:

Que, a la fecha de suscripción de la presente constancia, se cuenta con la siguiente información respecto a la cantidad de trabajadores, según detallo:

*8 Administrativos 7
Trabajadores de Planta 15
Georreferenciadores Total
= 30 Trabajadores*

POR TANTO:

Se expide el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huaraz, 01 de Diciembre del 2017

INVERSIONES ZAMM S.A.C.


Ahaya Carrillo Marco Antonio
DNI: 42952472
GERENTE GENERAL

5. Fotografías



