

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

Análisis de la selección del personal según el modelo por competencias en la empresa Grupo Gloria “Adecco Consulting S.A.” Lurigancho, 2018.

Por:
Godo Quispe Ríos

Asesora:
Mg. María Magdalena Díaz Orihuela

Lima, Julio de 2018

DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORÍA DEL INFORME DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

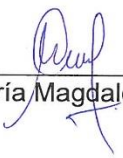
María Magdalena Díaz Orihuela, de la Facultad de Ciencias
Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la
Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: **"Análisis de la selección del personal según el modelo por competencias en la empresa grupo Gloria "Adecco Consulting S A." Lurigancho, 2018"**, constituye la memoria que presenta el Bachiller (GODO QUISPE RIOS) para aspirar al título de Profesional de Licenciado en Administración, ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera
responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en *Lima*, a los 23
días de Julio del año, 2018.



Mg. María Magdalena Díaz Orihuela.

**Análisis de la selección del personal según el modelo por
competencias en la empresa grupo gloria "Adecco Consulting
S.A." Lurigancho, 2018**

INFORME DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Presentada para optar el título profesional de licenciado en
Administración y Negocios Internacionales

JURADO CALIFICADOR



Lic. David Junior Aguilar Panduro
Presidente



Mg. Karina Elizabeth Paredes Abanto
Secretario



Mg. Roger Néstor Apaza Apaza
Vocal



Mg. Marisol Yolanda Huamán Espejo
Vocal



Mg. María Magdalena Díaz Orihuela
Asesora

Lima, 23 de Julio del 2018

Dedicatoria

A mi Madre:

Juana Ríos Pérez, por ser la mejor mujer que conozco, por tu fuerza, tu amor, tus consejos, por ser una mujer valiente y luchadora frente la vida.

A mi Padre:

Epifanio Quispe Paraguay, por su apoyo y cariño desde etapas de mi vida hasta cumplir con mi meta.

A mi Familia:

Por estar siempre contigo brindándome su amor y cariño de hacerme sentir que más que familia son mis verdaderos amigos.

A mi Centro de Estudios UPeU:

Por las enseñanzas, por los valores y por hacerme sentir el orgullo de ser egresado de la Universidad Peruana Unión, por haberme brindado conocimientos, amar a Dios de corazón.

Agradecimiento

A Dios, ser por su amor incondicional que llena mi vida de bendiciones triunfos en mi vida profesional.

A mis padres por su incondicional apoyo paciencia, amor, por estar siempre alentándome en toma de decisiones y ayuda en los momentos difíciles y enseñarme que las metas son alcanzables.

A la empresa grupo Gloria Adecco Consulting S.A.” en especial al personal administrativo, por darme la oportunidad de ejercer el cargo en la organización con variedad de solucionar integrales en el área de recursos humanos.

A Dios por haberme regalado el don de la vida, por su infinita bondad, por su amor y permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

Tabla de contenidos

Dedicatoria	I
Agradecimiento.....	II
Tabla de contenidos	III
Índice de tabla	V
Índice de figuras	VI
Índice de anexos.....	VI
Resumen	VIII
Capítulo I. Contexto Profesional	12
1.1. Trayectoria profesional.....	12
1.2. Contexto de la experiencia.....	13
1.3. Datos generales de la empresa.....	14
1.3.1. Razón social.	14
1.3.2. Visión.	14
1.3.3. Misión.	14
1.3.4. Objetivos.....	15
1.3.5. Valores.....	15
1.3.6. Organización.....	16
1.4. Experiencia profesional realizada.....	18
Capítulo II. El Problema	19
2.1. Identificación del problema	19
2.2. Problema General.....	22
2.3. Objetivos.....	22
2.3.1. Objetivo general.	22
2.3.2. Objetivo específico.	22
2.4. Justificación:	23
2.4.1. Presuposición filosófica	24
Capítulo III. Revisión de la Literatura	26
3.1. Antecedentes de la investigación:	26
3.1.1. Antecedentes internacionales.....	26
3.1.2. Antecedentes nacionales.....	27
3.2. Fundamentos teóricos.....	30
3.2.1. Selección de personas por competencias.....	30
3.2.2. Dimensiones de la selección del personal por competencias.	30
Capítulo IV. Marco metodológico	36

4.1. Método para el abordaje de la experiencia.....	36
4.2. Lugar de ejecución y temporalidad	36
4.3. Población y muestra de la empresa	37
4.3.1. Muestra no probabilístico.....	37
4.3.2. Operacionalización de la temática abordada	37
4.3.3. Desarrollo de la temática abordada.	38
Capítulo V. Resultados	39
5.1. Resultados descriptivos.	39
5.1.1. Evaluación del proceso de selección del año 2017	39
5.1.2. Evaluación del proceso de selección del periodo 2017 y 2018.....	40
5.1.3. Plan de implementación de la selección del personal	42
5.1.4. Descripción de las estrategias utilizada	43
Capítulo VI. Conclusiones y Recomendaciones.....	44
6.1. Conclusiones:	47
6.2. Recomendaciones	45
Referencias	46
Anexos	48

Índice de tabla

Tabla 1: Organigrama de la empresa “Adecco Consulting S.A.”.....	17
Tabla 2: Operacionalización de la temática y la variable.....	37
Tabla 3: Desarrollo de la temática abordada.....	38
Tabla 4: Resultados descriptivos.....	39

Índice de figuras

Figura 1: Ubicación geográfica de planta Gloria “Adecco Consulting S.A.”.....	36
--	----

Índice de anexos

Anexo 1: Logotipo de la Empresa Gloria S.A. y Adecco Consulting S.A.....	48
Anexo 2: El cuadros de fotografías.....	49

Resumen

El presente trabajo de informe de suficiencia profesional tiene como finalidad analizar la selección del personal según el modelo por competencias para mejorar el área de recursos humanos de la empresa grupo Gloria Adecco Consulting S.A., Lurigancho, Lima 2018. (La metodología utilizada es un estudio descriptivo, tipo estudio de caso de diseño no experimental de corte transeccional.)

Con la información obtenida se observa que en el manejo del personal se encuentra inestabilidad con una mayor cantidad de renunciaciones voluntarias debido al mal diseño de la selección del personal.

Por lo tanto trabajar con la selección del personal es favorable para la empresa, esto se pudo lograr brindando capacitaciones al personal y una metodología de mejoras y cambio en la selección del personal.

En la suma, permitirá en la selección del personal trabajar de manera satisfactoria y exitosa, para seguir desarrollándose de manera integral bajo rendimiento del personal en el área de recursos humanos y operativas de la empresa Adecco Consulting S A., en el mes de enero 2017, se observa al personal tal como se muestra en la tabla 1, según al estudio realizado, donde el mayor ingreso fue 21 % en mes de abril, en cuanto al cese, se observa cada mes que fue el 20%, debido al mal diseño de selección del personal, en cuanto a la renuncia voluntaria la mayor cantidad fue el mes de febrero y mayo con un 23%, por bajo rendimiento y desenvolvimiento de los colaboradores, en cuanto al término del contrato se dio en el mes de abril y mayo con un 21%.

Por lo tanto después de análisis de selección personal con capacitaciones y exámenes se observa una variación en cuanto al año 2017, según estrategias de selección del personal con ello concluimos que el trabajo desarrollado ha sido favorable para la empresa grupo Gloria Adecco Consulting S.A.

Palabras clave: Selección del personal, gestión de personal, modelo por competencias, gestión laboral, ética personal operativa, capacidad, conocimiento, habilidades en sus funciones.

Este estudio busca las estrategias básicas de la selección del personal con cambio y mejora optima en conocimientos y habilidades de los colaboradores.

Abstract

The purpose of this report is to analyze the selection of personnel according to the competency model to improve the human resources area of the company Gloria Adecco Consulting S A, Lurigancho, Lima 2018. (The methodology used is a descriptive study, case study type of non-experimental transectional design.)

With the information obtained it is observed that in the management of the staff there is instability with a greater number of voluntary resignations due to the bad design of the personnel selection.

Therefore, working with the selection of personnel is favorable for the company, this could be achieved by providing training to staff and a methodology of improvement and change in the selection of personnel.

In the sum, it will allow in the selection of the personnel to work in a satisfactory and successful way, to continue developing in an integral way under the performance of the personnel in the area of human and operative resources of the company Adecco Consulting S A., in the month of January 2017 , the personnel is observed as shown in table 1, according to the study carried out, where the highest income was 21% in April, regarding the cessation, it is observed each month that it was 20%, due to the bad design of selection of the personnel, as for the voluntary resignation the greater amount was the month of February and May with 23%, by low performance and development of the collaborators, as far as the term of the contract occurred in the month of April and May with 21%.

Therefore, after a personal selection analysis with training and examinations, we observe a variation in 2017, according to personnel selection strategies. We

conclude that the work developed has been favorable for the group company Gloria Adecco Consulting S.A.

Keywords. Personnel selection, personnel management, competency model, labor management, operational personnel ethics, capacity, knowledge, skills in their functions.

This study seeks the basic strategies of personnel selection with change and optimal improvement in knowledge and skills of employees.

CAPÍTULO I. Contexto Profesional

1.1. Trayectoria profesional.

A partir del ingreso a la empresa grupo Gloria Adecco Consulting S.A., como técnico en Administración y Negocios Internacionales en 2017, comencé desempeñarme, como practicante los primeros seis meses, realizando un diagnóstico situacional de análisis de la selección del personal según el modelo por competencias donde se encontraron problemas de selección personal en el área de Recursos Humanos en la empresa grupo Gloria, Adecco Consulting S.A. Posteriormente, asumiendo el cargo de Control de Despacho Logístico en el área de abarrotes directamente como personal operativo, Involucrándome con diversas áreas de desarrollo como: gestión organizacional, fortalecimiento de capacidades en gestión de proyectos del personal, salud, protección, organización, emprendimiento.

La experiencia ha permitido profesionalmente involucrarme con diferentes áreas en la empresa para analizar el desarrollo operacional, según a lo establecido del flujograma organizacional en base a un análisis de selección del personal por competencias y conocimientos en proceso del despacho óptimo en el desarrollo laboral, con cada colaborador en sus respectivas operaciones como en el procedimiento de paking, picking y despacho final.

Como profesional emprendiendo en proceso de selección del personal por competencias tales como; administración y control al personal operativa con capacidad, conocimiento, habilidades eficientes en sus funciones laborales, así mismo se cumple con las remuneraciones según la ley laboral peruana al personal que labora en la empresa Adecco Consulting S.A., y desde la parte administrativa

se viene acompañando y fortaleciendo capacidades necesarias al personal en valores, principios, calidad de servicio. Actualmente, fue laborando como proveedor eficaz en alcances de aporte técnico al área de recursos humanos, en el diseño de proyectos, planificación, gestión, organización, ejecución, evaluación y monitorea del personal en la empresa.

Como profesional en Administración y Negocios Internacionales, lideramos equipos de trabajo, con creatividad e iniciativa para desarrollar ideas nuevas con facilidad en toma de decisiones, con un buen manejo de relaciones interpersonales, facilidad para trabajar en equipo, en condiciones de alta presión. La empresa grupo Gloria Adecco Consulting S.A., donde se desarrolla mis capacidades y conocimientos con un buen alcance técnico durante el cargo del control de despacho, logístico en el área de abarrotes a partir del año, 2017 al Julio 2018.

1.2. Contexto de la experiencia

La experiencia laboral en la empresa grupo Gloria Adecco Consulting S.A., se desarrolla bajo situaciones difíciles ya que al ingresar como colaborador se observa problemas en el desarrollo operacional en sus colaboradores administrativas y operativas; en ello presenta el desarrolla del flujo de trabajo en condiciones de pésima elaboración y diseño para la operación; por lo tanto, propuse aplicar la gestión de selección del personal como modelo de competencias, considerando de vital importancia en mejora y cambio en sus compromisos laborales ,ya que la empresa requiere del personal óptimo y preparado en cada puesto de trabajo para la empresa.

La experiencia como colaborador en la empresa se hizo un alcance de cambios en la metodología de la selección del personal por competencias. Ya que la empresa brindan servicios en Recursos Humanos Logístico, en Perú desde 1998, con más de 10 oficinas a nivel nacional y exterior, ofreciendo soluciones integrales aplicadas a la Gestión Humana en Outsourcing de Procesos, Intermediación Laboral, Reclutamiento y selección del personal, Outsourcing de Nómina, Consultoría y Formación. Atiende a más de 500 empresas clientes y ofrece más de 7000, vacantes anuales para puestos de todos los niveles: operativos, promotores, administrativos, profesionales, altos ejecutivos, jefaturas y gerencias. Por consiguiente Adecco es la única empresa del sector que cuenta con el certificado ISO 9001 v.2000, en Perú.

1.3. Datos generales de la empresa.

1.3.1. Razón social.

Grupo Gloria, Adecco Consulting S.A.

1.3.2. Visión.

Queremos ser el referente social de la estrategia sostenible de las empresas y el referente laboral de las personas que lo tienen más difícil.

1.3.3. Misión.

La misión de la Fundación Adecco Consulting S.A., es atender las necesidades laborales de la sociedad, llevando a las empresas la parte más humana del mercado de trabajo y ayudando a las personas que lo tienen más difícil a la hora de encontrar un empleo.

1.3.4. Objetivos.

Expandir y captar en servicio logístico de tercerización a toda empresa nacional y multinacional ofreciendo soluciones integrales aplicadas a la gestión humana en Outsourcing de procesos, intermediación laboral, reclutamiento y selección del personal, Outsourcing de nómina, consultoría y formación. Atendemos a más de 500 empresas clientes y ofrecemos más de 7000 vacantes anuales para puestos de todos los niveles: Operativos, Promotores, Administrativos, Profesionales, Altos Ejecutivos, Jefaturas y Gerencias.

La metodología es para captar una mejor selección del personal diseñado a diferentes puestos según sus aptitudes y conocimientos para un desarrollo eficaz en su desempeño laboral.

Brindamos servicio según al rubro que solicite el cliente, con operaciones en Perú desde 1998, con más de 10 oficinas a nivel nacional. Adecco encamina ser única empresa del sector logístico que cuenta con el certificado ISO 9001 y 2000.

1.3.5. Valores.

a) Espíritu social: Como gran principio de la solidaridad que manifestamos con una actitud de honestidad y confianza hacia las personas con nuestro propio empeño por mejorar la situación de la sociedad a través de la integración laboral globalizada. Compromiso con las organizaciones y las personas. Valorando y comprendiendo los factores más determinantes de la realidad social e implicándonos en ella, asumiendo retos que nos permitan mantener un estado de superación continuo.

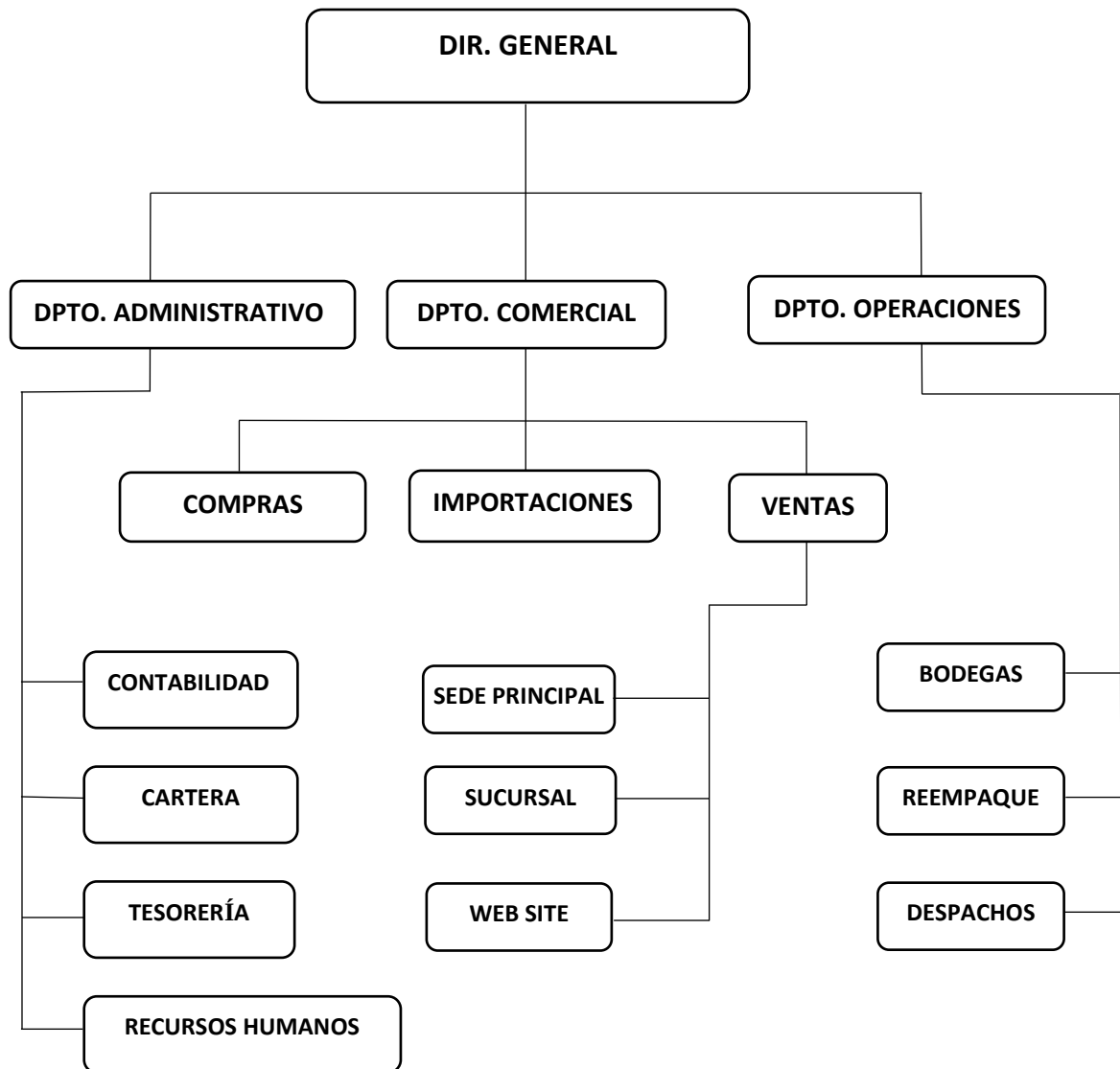
b) Profesionalidad: Utilizando como herramientas imprescindibles el trabajo en equipo, la innovación y la visión empresarial que nos permiten alcanzar los objetivos de las organizaciones con aspectos formativos en cada personal que confían en nosotros. Todo esto convierte nuestra acción social en una acción creíble y transparente.

c) Respeto a la diversidad. Orientando con claridad y sinceridad nuestros esfuerzos hacia todas las personas, a través de la capacidad de escuchar y empatía suficiente para promover la igualdad y sensibilidad hacia las necesidades más esenciales de su vida.

1.3.6. Organización

Adecco Consulting S.A. Es una empresa con un alto reconocimiento internacional, especializada en los recursos humanos de sus clientes, las empresas. Vienen realizando sus labores desde el año 1998, en el Perú y ofrece soluciones integrales y originales que se aplican a la gestión humana, es decir, ayuda a identificar especialmente las necesidades de las empresas para direccionarla con el objetivo de llegar a ser el socio estratégico que necesitan para que logren los resultados esperados. Somos líderes mundiales en gestión humana, diariamente ayudamos a más de 700,000 personas a encontrar trabajo nacional y exterior a través de nuestra amplia red. Estamos presentes en Perú hace 19 años, ofreciendo una amplia variedad de soluciones integrales en el área de Recursos Humanos tales como reclutamiento y selección del personal en Adecco Perú, Adecco Consulting S.A.

Organigrama de la empresa Grupo Gloria “Adecco Consulting S.A”.



1.4. Experiencia profesional realizada.

Como encargado del control de despacho logístico en área de abarrotes en la empresa grupo Gloria Adecco Consulting S A.; se encontraron diferentes problemas de bajo rendimiento personal en área de abarrotes debido a falta de profesionales de especialidad en recursos humanos, tales como, el caso de la selección del personal y reclutamiento sin cumplir todo tipo de procedimiento de las evaluaciones, así como, la falta de capacitación e información básica según al rendimiento y conocimiento apropiado para cada puesto.

Dentro de este contexto, se propuso mejorar el incremento del personal, para mejorar la atención a los clientes o consumidores; para ello se realizaron un programa de base de datos para facilitar la obtención de reportes sobre variables que antes no había evaluación y dentro de ellos determinar que los colaboradores no están preparados de forma correcta para dichos puestos; lográndose reducir los costos operativos del personal con ineficiencia laboral en área de abarrotes, por incremento o aumento innecesario del personal por razones de incapaz de desenvolvimiento generando sobre costos .

CAPÍTULO II. El Problema

2.1. Identificación del problema

Según los Autores, León Ruiz & Núñez Julia, (2005), Actualmente las organizaciones se ven enfrentadas a situaciones que implican nuevos desafíos al reclutar y seleccionar a sus empleados, no obstante aún se siguen utilizando métodos tradicionales de evaluación para estos propósitos. En este sentido, la Gestión de RRHH por Competencias enfrenta a las organizaciones a tomar nuevos desafíos, ya que la evaluación de las competencias se hace necesario adaptar aquellos métodos tradicionales con los cuales cuenta a crear métodos novedosos.

Cabe considerar que los métodos tradicionales reducen la evaluación de competencias solo a los Tests clásicos de selección, que interpretan “signos”, evaluando aptitudes, rendimiento intelectual y rasgos de personalidad que tendrían algún nivel de correlación con las conductas esperadas para predecir el éxito en el desempeño. Sin embargo, las competencias se expresan en situaciones laborales que se definen según las misiones y funciones de cada cargo.

Al respecto, diversos autores han señalado que al evaluar competencias resulta necesario definir concretamente situaciones “muestras” que permitan examinar al sujeto en situaciones características del trabajo realizado.

Por otro lado, más allá de la perspectiva conductual pura de Mc Clelland, autores contemporáneos como Wood y Payne (1998), y Mitrani, Dalziel y Suárez de Puga (1992), señalan que para hacer una evaluación de competencias se requiere, lograr una complementariedad entre los métodos tradicionales de

evaluación de “signos” que predicen ciertas conductas y la evaluación a través de “muestras” de comportamiento en situaciones concretas.

Considerando que el recurso humano es el factor clave dentro de una organización como Adecco Consulting S. A., para el logro de objetivos estratégicos de la empresa. A medida que su personal se desempeña de manera efectivamente, de tal manera que su conocimiento, destreza, actitudes y comportamientos conduzcan al éxito de la organización, se deberá contar con una fuerza laboral que sea capaz de aceptar el cambio y que siempre se encuentre motivada a conducir a su organización al desarrollo de la ventaja competitiva. Es por ello, que se debe reconocer la importancia de realizar un buen proceso de selección, capacitación, evaluación del desempeño y el desarrollo del recurso humano como parte fundamental para el logro de las metas organizacionales. Gutiérrez (2000).

Las competencias, es la base de construcción social de aprendizaje significativo y útil para un desempeño productivo organizacional en la situación real del trabajo que se obtiene, los cuales no únicamente a través de la institución sino también mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

En la actualidad, existen nuevos retos en el mundo laboral que las organizaciones deben enfrentar, lo que a su vez demanda que las personas se desempeñen con idoneidad y apliquen sus conocimientos, habilidades y actitudes en entornos cambiantes, para así obtener ventajas competitivas.

Desde esta perspectiva, la gestión por competencias se plantea como un modelo gerencial que facilita las organizaciones conjugar las estrategias de la

empresa con los intereses de las personas frente a su desarrollo y mejoramiento individual.

La gestión de modelo de propuesta por competencias de selección personal se retiene a una metodología que permite la determinación de competencias organizacionales, laborales e individuales. Con el fin de mejorar los procesos operativos, administrativos de las empresas, para llegar a resultados como la calidad total, el aumento de la productividad y competitividad, sobre todo asignar la persona correcta en el puesto de trabajo necesario.

Es por ello, que la empresa Adecco Consulting S.A., ha visto la necesidad de mejorar en su área de recursos humanos, debido a que la clave de gestión del recurso humano no está dada por la cantidad de recurso, sino por la calidad de quienes constituyen y hacen parte de la organización.

Conocer cuáles son sus necesidades a través del sistema de gestión por competencias que brinda a la organización la oportunidad de fijar objetivos más claros, sobre aspectos específicos del conocimiento, la conducta, actitudes, habilidades, motivaciones, rasgos de carácter y destrezas involucradas directamente en las funciones y tareas que realiza el trabajador. (Gutiérrez, 2006).

La finalidad de la empresa es escoger al candidato más idóneo para un cargo específico, teniendo en cuenta su potencial y capacidad de adaptación. Cuando se pretende contratar personas, los procesos de selección, no solamente deben ser beneficiosos para las organizaciones que contratan, sino también para el nuevo colaborador. La selección del personal competencias es un tema muy reciente que está cautivando a las empresas modernas que quieren asegurarse de satisfacción laboral con personal calificado y competente, aunque son pocas las personas y el

material escrito encontrado en este campo, es necesario tener más producción literaria por parte de encargados de recursos humanos y psicólogos.

En la empresa se observa que el personal de recursos humanos no cuenta con registros por competencias para seleccionar al personal que laboran en la empresa, así mismo muchos trabajadores no siguen el proceso de selección y sin embargo, se encuentran laborando en la empresa.

2.2. Problema General

¿Cómo se desarrolló la gestión del personal según el modelo por competencias en la empresa grupo Gloria Adecco Consulting S.A. Lurigancho, 2018?

2.3. Objetivos

2.3.1. Objetivo general.

Analizar la gestión de la selección del personal según el modelo por competencias en la empresa grupo Gloria Adecco Consulting S.A. Lurigancho, 2018.

2.3.2. Objetivo específico.

- a) Evaluar el proceso de selección del personal de los cinco primeros meses del año 2017, en la empresa grupo Gloria Adecco Consulting S.A., Lurigancho, 2018.
- b) Describir el plan de implementación de selección del personal elaborado para mejorar la selección del personal en la empresa grupo Gloria Adecco Consulting S.A., Lurigancho, 2018.

- c) Describir las estrategias utilizadas para mejorar la gestión del personal según el modelo por competencias en la empresa grupo Gloria Adecco Consulting S.A., Luriganchó, 2018.
- d) Evaluar los resultados de la selección del personal de los cinco primeros meses del año 2018, en la empresa grupo Gloria Adecco Consulting S.A., Luriganchó, 2018.

2.4. Justificación:

El presente informe sobre el análisis por competencias es importante porque se da a conocer cómo se gestionó las pautas para mejorar la consecución y desempeño de recursos humanos en relación a la selección del personal, puesto que la base fundamental del desarrollo del personal es en la satisfacción para el éxito organizacional.

Dicho análisis de selección del personal por competencias facilita a la empresa para realizar en forma correcta la selección del personal que cumpla el perfil idóneo para el cargo que se asigne, ya que el recurso humano es el pilar fundamental para una empresa que esté en marcha.

2.4.1. Presuposición filosófica

Jueces 7:6. Establece, entonces el Señor dijo a Gedeón: “Todavía el pueblo es demasiado numeroso”. Hazlos bajar al agua y allí te los probaré. Y será que de quien Yo te diga: Este irá contigo, ése irá contigo. Pero todo aquél de quien Yo te diga: Este no irá contigo, ése no irá.” E hizo bajar al pueblo al agua. Y el Señor dijo a Gedeón: “Pondrás a un lado a todo aquél que lame el agua con su lengua, como lame el perro, y a todo el que se arrodilla para beber.” 6. Y fue el número de los que lamieron, poniendo la mano a su boca, 300 hombres. Pero todo el resto del pueblo se arrodilló para beber.

Jesús llamó a sus doce discípulos, y les dio autoridad para expulsar a los espíritus impuros y para curar toda clase de enfermedades y dolencias (Mateo 10:1).

Toda base del desarrollo del informe referente al tema está fundamentada en la Biblia, así como en los escritos de Dios. En otros términos, el temor a Dios nos lleva a aceptar el mandato que nos ha dado de ser administradores sabios de las motivaciones de las personas con las que tengamos vínculos laborales.

De White (1979), Administración eficaz. Florida: Asociación casa Editora Sudamericana. Menciona “Quienes realmente sienten interés en la causa de Dios y están dispuestos averiguar algo para su adelantamiento, encontraran que es una inversión infalible y segura. Algunos tendrán cien veces tanto en esta vida y en el mundo venidero la vida eterna. Pero no todos recibirán cien veces tanto en esta vida, porque no podrán soportar, si se les confiara mucho, llegarían a ser mayordomos imprudentes”.

De White (1909), Consejos sobre mayordomía cristiana. Florida: Asociación Casa Editora Sudamericana. Menciona “El Señor desea tener hombres inteligentes conectados con su carga, hombres calificados para ocupar diversas posiciones de confianza en nuestras asociaciones e instituciones. Se necesita especialmente administradores consagrados, personas que mesclen los principios de la verdad con cada transacción comercial.

CAPÍTULO III. Revisión de la Literatura

3.1. Antecedentes de la investigación:

3.1.1. Antecedentes internacionales

Gómez y Terán (2010), España, en el estudio “Análisis de los procedimientos de reclutamiento y selección del personal en la gerencia de recursos humanos en la empresa Edil Oriente Internacional Maturín-estado Monagas”, plantea como objetivo desarrollar un modelo de gestión para la selección del personal, la que fue de campo y descriptivo. Y utilizaron la encuesta como técnica de investigación; y una matriz de doble entrada.

En los resultados obtenidos se puede apreciar que el 76,92 % de los empleados manifiesta que la gerencia del personal debe cumplir con todas las funciones relacionadas con el reclutamiento y selección de personal, para que el proceso sea más eficaz a la hora de seleccionar un candidato, el 76,92% de los empleados manifestaron que no existe una política de reclutamiento y selección del personal, al contrario de un 23,08 % afirmaron la existencia de ella. Concluyendo, que en caso de existir tal política esta debe ser conocida por todo el personal y no por un grupo minoritario determinado.

Afirma que, Herrera (2014), “proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP, Gobierno autónomo descentralizado del Municipio de Pujili”, para optar por el grado académico de licenciado en administración, la investigación desarrollada tiene el propósito de dar a conocer la relación que tiene la variable proceso de reclutamiento y selección de personal aplicada a los funcionarios del

GADM Gobierno Autónomo. Descentralizado de la Municipalidad de Pujilí ante el variable desempeño laboral, la variable proyectiva del cumplimiento de objetivos y metas institucionales; la investigación se aplica a todos los colaboradores administrativos de la institución, es decir, a una población total de 92 funcionarios. Para un cumplimiento de los objetivos planteados se desarrollaron un estudio de tipo exploratorio, prospectivo y correlacional, que permitieron conocer el grado de relación que tienen las variables de estudio. La recolección de la información se realizaron a través de la aplicación de una herramienta de escalamiento tipo Likert, diseñada y elaborada con fin de conocer el proceso de reclutamiento y selección del personal que se lleva ejecutando en la Institución y el nivel de desempeño del personal, además se utilizaron una ficha de entrevista que permitieron corroborar la información obtenida a través de los cuestionarios. Los principales resultados han permitido aseverar que si está correlacionado el proceso de RSP que se utilice y el eficiente desempeño laboral de los colaboradores lo que está impidiendo que se brinde un servicio de calidad a la ciudadanía del cantón Pujilí.

3.1.2. Antecedentes nacionales.

Mazuelos (2013). Nos explica los efectos de la aplicación de un modelo por competencias en la selección de personal docente de una institución dedicada a la enseñanza de idioma, para optar por el grado académico de Magíster en ciencias empresariales, esta investigación fue de tipo cualitativa, de nivel descriptivo, ha recurrido al método de estudio de caso. Que tiene probable escases escogió la técnica de grupos focales con el propósito de recolectar información desde el contexto y la percepción de los propios actores. A través de sus aportes, se buscaba identificar los efectos de la aplicación del modelo por competencias para la

selección del docente más apto, en el contexto de las necesidades específicas de la institución elegida para este estudio. Los resultados, desde la percepción de los entrevistados, denotan que existen efectos positivos y negativos generados por la aplicación del modelo en la selección de personal docente. Por ejemplo, un efecto, según los consultados, es que la aplicación del modelo convierte a la selección de personal en el artífice para encontrar balance entre la dimensión personal y profesional del docente. Otros efectos están vinculados al desempeño de los docentes seleccionados, dentro de los que destacan el alto desarrollo de las competencias técnico académicas y las de relaciones interpersonales que los candidatos traen consigo. Estas, en conjunto, describen a un profesor que conoce su tema, enseña bien y además, se relaciona con el alumno y con el entorno de manera adecuada.

También se identifican efectos colaterales debido al énfasis puesto, durante el proceso de selección, sobre algunas competencias del modelo, como el alto grado de liderazgo y de autonomía que, aparentemente, generan una falta de compromiso. El autor concluye desde las percepciones de los entrevistados, el grado de las competencias iniciales que el candidato trae consigo, permite anticipar si tendrá un desempeño exitoso, así como identificación de posibles fallos en su proceso de adaptación y desempeño.

Chamorro L. (2011), Menciona en su tesis "Diseño del proceso de reclutamiento y selección de Personal, basado en el modelo de competencias, para el departamento de capital humano de la empresa distribuidora M&G S.A., en la que se aplicó un estudio de tipo propositivo experimental, donde los resultados de la aplicación de la propuesta dio lugar a un incremento competitivo personal, ya que

estos fueron seleccionados y contratados tomando en cuenta sus competencias y habilidades para el cargo a desempeñar, disminuyéndose los problemas como la alta rotación de trabajadores y las deficiencias en los procesos de producción.

La rentabilidad y los resultados que se generan en la organización, son el resultado en gran medida también de su Capital Humano. Lograr que una empresa cuente entre sus colaboradores, gente comprometida con los objetivos institucionales e identificada con su puesto de trabajo, líderes altamente motivados, capaces de irradiar pro actividad en cada ambiente, profesionales de alto nivel, trabajadores que respondan eficientemente a las exigencias del mundo actual, es tarea del departamento administrador del Capital Humano.

León A. (2012) en su tesis “Proceso de selección de Personal para las Pymes de la Construcción en el distrito Pueblo Libre, Lima”, donde la autora aplicó una investigación de tipo analítica no propositiva llegando a la siguiente conclusión: el proceso de selección de personal consta de pasos específicos que se siguen para decidir cuál solicitante cubrirá el puesto de la vacante. La función del administrador de recursos humanos consiste en ayudar a la organización a identificar el candidato que mejor se adecuó a las necesidades generales de la organización y el puesto a ocupar.

En construcción, las empresas tienen la característica de contratar a su personal sin tomar en cuenta el perfil específico que estos puedan tener respecto al cargo, además no se toma en cuenta en muchos de los casos analizar sus competencias y habilidades que deben tener.

3.2. Fundamentos teóricos

3.2.1. Selección de personas por competencias.

La selección del personal según el modelo por competencia, es la fase inicial del proceso de provisión de fuerza de trabajo a una organización, y esta debe complementarse con un adecuado trabajo de formación y desarrollo, ya que tanto la organización como el hombre están en constante cambio. Para ello, se debe destacar como un principio en el desarrollo de la selección personal, la finalidad de lo mismo es formar y desarrollar al ser humano de no poseer un carácter socialmente discriminatorio. La selección del personal según el modelo de competencias no puede desarrollarse en abstracto, su punto de partida son las particularidades de la actividad, reflejadas a partir del análisis y descripción de los cargos u ocupaciones, lo que permite definir las principales características, exigencias y requerimientos de los mismos; posibilita evaluar las cualidades necesarias en los trabajadores de forma integrada en la valoración de las competencias como elemento esencial que caracteriza la relación hombre-trabajo.

3.2.2. Dimensiones de la selección del personal por competencias

Mencionaremos las siguientes dimensiones de la selección del personal:

a) Conciencia organizacional: Según M. (2017), La conciencia organizacional plena es un concepto reciente de la literatura sociológica, y puede ser definida como un elevado estado de alerta colectiva hacia las expectativas organizacionales, en la presencia de situaciones o cambios nuevos e inesperados (Weick, Sutcliffe et al. 1999; Weick and Sutcliffe 2001).

La presencia de esta conciencia plena en la organización hace que las decisiones de innovar con nuevas tecnologías, sean hechas tomando en cuenta la situación específica de la organización, en vez de simplemente imitar a otros participantes en la industria (Fiol and O'Connor 2003; Swanson and Ramiller 2004). Aún más, esta conciencia organizacional plena es deseable no solo para la asimilación exitosa de nuevas tecnologías, sino también para contar con sistemas de información de rendimiento altamente confiable (Butler and Gray 2006).

b) Dirección de equipos de trabajo: Según Pereiro & Zornoza (2011) considera que los equipos de trabajo son la unidad fundamental en las organizaciones. Cada vez con mayor frecuencia, el trabajo se organiza y realiza en equipo ello hace que las configuraciones de esos equipos sean muy diversas los fenómenos y procesos que los caracterizan resulten complejos y con elevada interrelación. Así que en general, estas aportaciones se orientan hacia el análisis de los aspectos contextuales y/o de diseño de los equipos de trabajo. El primer trabajo presenta la contribución de Alcover, Rico y Gil, de las Universidades Rey Juan Carlos, Autónoma y Complutense de Madrid. Estos autores subrayan las potencialidades que los equipos de trabajo poseen en el actual escenario organizacional, caracterizado por elevadas dosis de complejidad, incertidumbre y cambio constantes.

El segundo bloque de trabajos presenta contribuciones que se centran en el análisis de una temática específica relevante en el funcionamiento de los equipos de trabajo. La aportación de Gil, Alcover, Rico y Sánchez - Manzanares, de las Universidades Complutense, Rey Juan Carlos, Autónoma y Carlos III de Madrid,

presenta una visión actual y comprensiva sobre el papel del liderazgo en los equipos de trabajo.

c) Nivel de Compromiso: Según Mehech Vargas, Cordero Unghiatti, & Gómez Rabagliati (2016), consideran que el nivel de compromiso laboral del 5% en una empresa está vinculado a un crecimiento de sus ingresos en un 3%. Pero hay más variables que afectan los resultados de la empresa. AON Hewitt hace referencia al estatus de “Mejores Empleadores”, el cual se caracteriza por alto liderazgo, reputación, orientación al logro y alto nivel de compromiso. De manera los estudios de la compañía indican que el aspecto cultural de ser un mejor empleador tiene mayores niveles de ventas, márgenes operacionales y retorno total para el accionista, organizaciones que se encuentran en el cuartil superior de compromiso de los empleados.

A modo particular. Hay empresas que se encuentran en el cuartil superior de compromiso, presentan un 14% de retorno total para el accionista (mayor al 12% del promedio), mientras que el estatus de mejor empleador presenta un retorno total al accionista de 22%. Pero llegar a estos altos niveles de negocio no es fácil, ya que el mantener altos niveles de compromiso y poder llegar al estatus de mejor empleador no sólo depende de los esfuerzos internos de la empresa, sino que también de la economía global y sus variaciones.

d) Impacto e Influencia: Según Sanchez & Laencina (2016), confirma que es un deseo e intención de persuadir, convencer o influir a los demás, con el fin de

lograr que sigan un plan o una línea de acción, para que contribuyan a alcanzar sus objetivos.

Además, se refieren básicamente a la capacidad que tienen para influir en el trabajo de otras personas, así como para lograr un impacto positivo en los compañeros que trabajan con nosotros. Desde esta perspectiva, la competencia, como vamos viendo a lo largo de este documento, supone un conjunto de habilidades que deberemos adquirir. Nos referimos a destrezas comunicativas, sobre todo en lo relacionado a nuestra habilidad para persuadir a los demás, a la capacidad de generar un impacto global (en el equipo) o individual (en los compañeros), e incluso a nuestro estilo de dirección (si nos corresponde), entre otros factores.

Más aún Libera (2007), afirma que el término impacto, de acuerdo con el Diccionario de uso del español proviene de la voz “impactus”, del latín tardío y significa, en su tercera acepción, “impresión o efecto muy intensos dejados en alguien o en algo por cualquier acción o suceso”.

El diccionario de la Real Academia Española consigna una cuarta definición del vocablo, asociada a la cuestión ambiental, que dice “conjunto de posibles efectos negativos sobre el medio ambiente de una modificación del entorno natural como consecuencia de obras u otras actividades”.

Por lo tanto, la tarea de evaluar el impacto parece constituir una gran dificultad para muchos proyectos y programas. Medir el impacto es concretamente, tratar de determinar lo que se ha alcanzado.

e) Integridad: Según Bash (2015), afirma que la integridad es “la calidad de la consecuencia y sinceridad, sin decepción o pretensión”. Una de las definiciones

en otro diccionario es “la calidad o estado de ser de principios morales sanos; rectitud, honestidad, y sinceridad”. El sentido más fundamental de esta palabra es “ser entero”. Es decir, la persona es entera y unida en lo que es, lo que cree, lo que dice y lo que hace. No existe discrepancia entre lo que una persona con integridad aparenta por fuera y lo que es adentro. Entonces, en la vida del cristiano, la integridad es vivir lo que decimos que somos y creemos, según las Escrituras.

No obstante, nos consolamos recordándonos que ninguno es perfecto. Es cierto que el cristiano peca y se equivoca. Sin embargo, la persona íntegra reconoce sus errores, los admite, no los encubre y acepta las consecuencias. En términos muy prácticos, la integridad abarca la veracidad y la honestidad u honradez, aun cuando el practicar estas cualidades nos perjudica. En sus raíces las cualidades y la conducta de la verdad y la honradez son muy parecidas y muy relacionadas. Son el opuesto del engaño, la falta de integridad.

f) Habilidad analítica: Según Guevara & Campirán (1999), afirman que las Habilidades Analíticas de Pensamiento (HAP) comprende el proceso de ir a las partes de un todo (persona, objeto evento o situación) y a las relaciones que guardan entre ellas.

Este nivel presupone el desarrollo previo de las habilidades básicas, ya que éstas proporcionan al individuo la experiencia de comprender de manera general cualquier situación o tema que se caracteriza a menudo por presentar cierta imprecisión y vaguedad, mientras que las analíticas buscan orden, coherencia y precisión entre otras cosas.

Las habilidades analíticas constituyen el segundo nivel de habilidades de pensamiento del modelo COL, sirven para la vida universitaria, ya que se logra un

análisis fino, propio de la reflexión cuidadosa y atenta, es la base para lograr un manejo experto sobre el objeto de conocimiento propio de cada disciplina. Se pretenden que el estudiante logre aplicar y hacer transferencia de las habilidades analíticas, lo que le permitirá desarrollar autoconocimiento de su propia personalidad, además de cierta madurez para aceptar las ideas de los demás cuando estas difieren de las propias o para modificar su propio criterio cuando las pruebas demuestran que se está en un error.

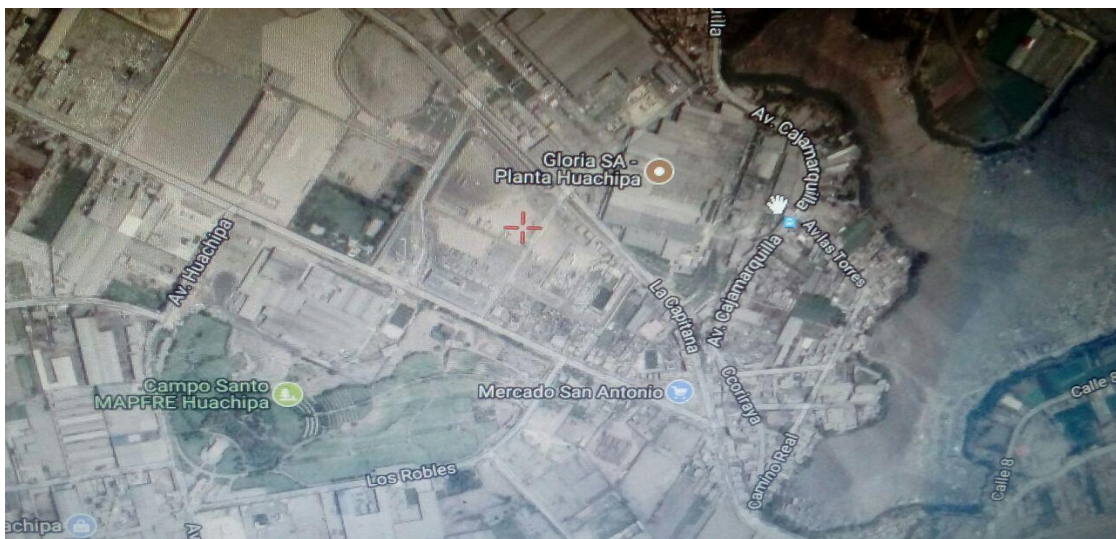
CAPÍTULO IV. Marco metodológico

4.1. Método para el abordaje de la experiencia

El presente estudio de análisis es para la mejorar la selección del personal en función a los objetivos de cambio y mejora en el área de recursos humanos de la empresa grupo Gloria “Adecco Consulting S.A.” Se utiliza la metodología de tipo descriptiva, estudio de caso, de corte longitudinal, porque se centra en la descripción de la selección de personal por competencias, asimismo se evalúa los datos de la experiencia laboral dentro de la organización, en concordancia a la fuente de recolección de los datos es de corte longitudinal porque se evaluó los datos antes y después de ejecutado el plan de selección por competencias.

4.2. Lugar de ejecución y temporalidad

La presente gestión de selección del personal según el modelo por competencias se desarrolla en la empresa grupo Gloria “Adecco Consulting S.A.”, ubicado en Av. La capitana 190, Huachipa, distrito de Lurigancho, Lima.



Ubicación geográfica de planta grupo Gloria “Adecco Consulting S.A.”.

4.3. Población y muestra de la empresa

4.3.1. Muestra no probabilístico

La empresa grupo Gloria “Adecco Consulting S.A.”. Cuenta con un total de 1050, personas en el área administrativa y 415, en área operativa.

En la empresa desarrollan el procedimiento de envasado y almacenamiento de productos lácteos finalmente despacho final, de abarrotes en la empresa grupo Gloria “Adecco Consulting S.A.”.

4.3.2. Operacionalización de la temática abordada.

Tabla 1. Operacionalización de la variable.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones
La selección del personal	“La selección es un proceso de carácter técnico-administrativo mediante el cual la empresa o colectividad de que se trate busca, examinar e incorporar a las personas que precisa. Entendida pues, en este tan amplio sentido, se extiende desde el momento en que un candidato ofrece sus servicios hasta aquel en que, superado el período de prueba, queda ya incorporado a la nómina” (8:87) Polanco (2006).	Es el conjunto de modelos de propuestas de selección del personal referentes al tema para la mejora del aspecto laboral. La organización que tienen por objeto proponer la mejora del modelo de selección del personal.	Conciencia Organizacional: Conocimiento ético y organizativo en relación al personal cumpliendo valores profesionales en el trabajo. Dirección de Equipos de Trabajo: Manejo y dirección en el trabajo con el personal eficiente y justo en la organización. Nivel de Compromiso: Compromiso con la organización a lograr resultado exitoso en largo y corto plazo. Impacto e Influencia: Con mucho impacto en los deberes y funciones vitales del área de RRHH. Integridad: Adaptación y concientización del personal en sus respectivas funciones y puestos. Habilidad analítica: Habilidad eficaz en diferentes casos o problemas de la organización.

4.3.3. Desarrollo de la temática abordada.

El desarrollo de resultados para la conciencia organizacional del personal proviene de las capacitaciones mensuales, que se desarrolla la primera semana de cada mes durante el año consecutivo, para captar la responsabilidad y honestidad laboral del personal del buen compromiso organizacional.

Para el desarrollo del direccionamiento de equipos de trabajo se desarrolla con personal asignado como líder del grupo de personal donde dirige al equipo de trabajo con propuesta estratégica aceptable en favor de la empresa con experiencia y profesionalismo en las operaciones.

Para desarrollo del nivel de compromiso del personal se aplicó evaluaciones escritas y psicológicas trimestrales, las realiza en cada primera semana del mes y en cuatro ocasiones al año el responsable directo de formular los exámenes es el personal de selección y reclutamiento.

El desarrollo del Impacto e Influencia en el personal se realizó a previo de capacitaciones de retroalimentación personal direccionado de parte de jefes inmediatos de cada área en relación a competencias laborales a nivel organizacional.

El plan del desarrollo de Integridad con el personal se ejecutó según las actividades de fraternización los cuales son deportivas y festejos que se realiza en el mes de mayo, aniversarios y otros.

El plan de desarrollo de la habilidad analítica se aplicó con las capacitaciones y evaluación psicológica al personal según cronograma de cada seis meses en base al rendimiento óptimo laboral con facilidad en desarrollarse.

CAPÍTULO V. Resultados

5.1. Resultados descriptivos.

5.1.1. Evaluación del proceso de selección del año 2017

Ingresando al área del personal de Adecco Consulting S A. El mes de enero 2017, se encontró al personal tal como se observa en la tabla 1, donde el mayor ingreso del personal fue 21 % en mes de abril, en cuanto al cese, se observa cada mes fue el 20%, debido al mal diseño y selección del personal, en cuanto a la renuncia voluntaria, la mayor cantidad fue el mes de febrero y mayo con un 23%, por el manejo del personal inestable, en cuanto al término del contrato se dio en el mes de abril y mayo con un 21%. Por razones del contrato al personal solo por uno o dos meses.

TABLA 01: PROCESO DE SELECCIÓN 2017.

PERIODO					RENUNCIA		TERMINO		PERIODO			
	INGRESOS	%	CESES	%	VOLUNTARI	%	DE	%	DE	%		
					A				CONTRATO		PRUEBA	
2017	ENERO	38	20%	42	20%	11	17%	14	18%	9	26%	
	FEBRERO	37	19%	42	20%	15	23%	16	20%	5	15%	
	MARZO	38	20%	42	20%	11	17%	16	20%	8	24%	
	ABRIL	40	21%	42	20%	13	20%	17	21%	4	12%	
	MAYO	39	20%	42	20%	15	23%	17	21%	8	24%	
TOTAL	192	100%	210	100%	65	100%	80	100%	34	100%		

FUENTE: Datos de grupo Gloria "Adecco Consulting S.A.

Después de implementado el plan de capacitación por competencias el resultado fue:

5.1.2. Evaluación del proceso de selección del periodo 2017 y 2018.

Luego de la implementación del plan de selección del personal según el cuadro 01, se evidencia que el número de ingresos del personal disminuyó en 72 personas dentro del periodo 2018.

En el proceso de ceses disminuyeron en 50 personas; y embargo en cuanto a renuncia voluntaria disminuyó 1 personal, y por otro lado 19, trabajadores, en el proceso de termino de contrato de 2017, a diferencia del periodo 2018, en el proceso del periodo de prueba disminuyeron en 2 personas, con respecto del periodo, 2017 al 2018.

PERIODO PROCESO	2017			2018		DIFERENCIA EN PROCESO Y %
	MESES	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	
INGRESOS	Enero	38	20%	16	13%	6%
	Febrero	37	19%	17	14%	5%
	Marzo	38	20%	39	33%	13%
	Abril	40	21%	24	20%	1%
	Mayo	39	20%	24	20%	0%
TOTAL		192	100%	120	100%	72
CESES	Enero	42	20%	33	21%	1%
	Febrero	42	20%	29	18%	2%
	Marzo	42	20%	33	21%	1%
	Abril	42	20%	30	19%	1%
	Mayo	42	20%	35	22%	2%
TOTAL		210	100%	160	100%	50
RENUNCIA VOLUNTARIA	Enero	11	17%	13	20%	3%
	Febrero	15	23%	12	19%	4%
	Marzo	11	17%	12	19%	2%
	Abril	13	20%	13	20%	0%
	Mayo	15	23%	14	22%	1%
TOTAL		65	100%	64	100%	1
TERMINO DE CONTRATO	Enero	14	18%	12	20%	2%
	Febrero	16	20%	13	21%	1%
	Marzo	16	20%	11	18%	2%
	Abril	17	21%	13	21%	0%
	Mayo	17	21%	12	20%	2%
TOTAL		80	100%	61	100%	19
PERIODO DE PRUEBA	Enero	9	26%	7	22%	5%
	Febrero	5	15%	6	19%	4%
	Marzo	8	24%	7	22%	2%
	Abril	4	12%	5	16%	4%
	Mayo	8	24%	7	22%	2%
TOTAL		34	100%	32	100%	2

CUADRO 01: Plan de implementación de selección personal.

FUENTE: Datos de grupo Gloria "Adecco Consulting S.A.

5.1.3. Plan de implementación de la selección del personal

a) Plan de estrategias de mejoras del personal con capacitaciones.

Meta	Actividad	Recursos	Cronograma	Responsable
Conciencia Organizacional	Capacitaciones mensuales cada primera semana de cada mes. Para captar la responsabilidad del personal con buen compromiso.	S/ 100.00	Enero a Diciembre A partir del 1 o 2 del mes febrero hasta 1 de diciembre, durante el año.	Jefe de RR.HH. y producción
Dirección de Equipos de Trabajo	Dirigir al equipo de trabajo con propuesta beneficiosas en favor de la empresa con personal experto y profesionalismo en cada grupo de puestos de operaciones	S/ 95.00	A partir del enero en constante durante el año	Supervisor de despacho y Supervisor de seguridad y salud en el trabajo
Nivel de Compromiso	Evaluación del compromiso al personal se realiza cada trimestral al inicio de la primera semana del mes.	S/ 250.00	Cada tres meses A partir del 03 del mes de enero, cada tres meses durante el año.	Jefe de producción y Psicólogo
Impacto e Influencia	Capacitaciones de retroalimentación al personal es de parte de jefes inmediatos de cada área en relación a competencias laborales a nivel organizacional.	S/ 300.00	Semestral, dos veces durante el año, el mes de enero y Julio	Gerente general
Integridad	Actividades deportivas y premios se realizan en mes de mayo y feriados y aniversarios.	S/ 1300.00	Cuatro ocasiones al año. En el mes de abril, mayo, julio y octubre.	Jefes de cada área y supervisores.
Habilidad analítica	Capacitación y evaluación psicológica cada seis meses al personal en base al rendimiento laboral.	S/ 400.00	Semestral dos veces durante el año. El mes de enero y Julio.	Gerente de RR. HH. y Psicólogo
	TOTAL	S/ 2,445.00		

CUADRO 01: Plan de implementación de selección.

5.1.4. Descripción de las estrategias utilizadas:

b) Estrategias de mejoras.

DIMENSIONES	ACCIONES DESARROLLADAS	OBSERVACIONES
Conciencia Organizacional:	Se desarrolló capacitaciones e información básica al personal hacia la expectativa organizacional que sean hechas tomando en cuenta la situación específica de la organización hacia el conocimiento del personal y contar con sistemas de información de rendimiento altamente confiable.	Se encontró un resultado óptimo de la integración del personal nuevo.
Dirección de Equipos de Trabajo:	El trabajo se direccionó en equipo para la mejora y avance del personal con equipo de líderes como supervisores y miembros nombrado en cada grupo de puesto un personal con liderazgo y conocimiento ello hace que las configuraciones de sus equipos y procesos que los caracterizan resulten con facilidad y con elevada interrelación.	Se observó la mejora en el manejo del procedimiento de las operaciones del personal con direccionamiento de líderes de cada grupo.
Nivel de Compromiso:	Se aplicó cronograma de evaluaciones trimestrales al personal para llegar al colaborador óptimo ya que el mantener altos niveles de compromiso y poder llegar al estatus de mejor empleador o empleado no sólo depende de los esfuerzos internos de la empresa, sino también de parte del personal hacia función y responsabilidad laboral.	Según el registro sobre nivel de compromiso del personal se observa la mejora en el personal.
Impacto e Influencia:	Se realizó capacitaciones de retroalimentación del personal cada semestral con el objetivo de persuadir, convencer o influir a los demás, con el fin de lograr una línea de acción, para que contribuyan a alcanzar el objetivo, básicamente a la capacidad que tienen para influir en el trabajo, así como para lograr un impacto positivo en el personal que trabajan con nosotros.	Con capacitación de retroalimentación al personal se actualiza en sus funciones de mantener diferencia en la empresa.
Integridad:	Se realizó actividades deportivas constantes y festejos de fraternización personal con superiores, considerando que la persona es entera y unida en lo que es, lo que cree. No existe discrepancia entre una persona con integridad aparenta de diferencias. Entonces, en la vida la integridad es vivir lo que decimos que somos y creemos.	El resultado de estas actividades es tener al personal integro en sus funciones.
Habilidad analítica:	Se desarrolló exámenes psicológicos semestrales al personal, en este nivel presupone el desarrollo previo de las habilidades básicas, ya que éstas proporcionan al individuo la experiencia de comprender de manera general cualquier situación que se caracteriza a menudo por presentar cierta imprecisión y vaguedad, mientras que las analíticas buscan orden, coherencia y precisión para un mejor desarrollo laboral.	La evaluación psicológica ayuda a mantener al personal con buen rendimiento laboral.

CUADRO 02: Estrategias de mejora de la selección del personal.

CAPÍTULO VI. Conclusiones y Recomendaciones

6.1. Conclusiones:

a) El proceso de selección en los cinco primeros meses del año 2017, no fue óptimo considerando que los resultados establecen que hubo muchos ingresos y retiros debido a la selección ineficiente. El mayor ingreso del personal fue de 21 % en mes de abril, en cuanto al cese, fue el 20%, debido con diseños deficientes de la selección del personal, en cuanto a la renuncia voluntaria la mayor cantidad fue el mes de febrero y mayo con un 23%, por el manejo del personal inestable, en cuanto al término del contrato se dio en el mes de abril y mayo con un 21%.

b). El plan de implementación de la selección del personal tuvo un costo de S/. 2445.00 y se ejecutó durante el 2017, lográndose mejorar la conciencia organizacional, la dirección de equipos del trabajo de la empresa grupo Gloria Adecco Consulting S.A.

c). Dentro de la estrategia utilizada para mejorar la gestión del personal se aplicó las capacitaciones y evaluaciones continuas al personal, asimismo se desarrollaron actividades deportivas y de fraternización.

d). Los resultados sobre la selección del personal luego de la aplicación del plan de mejora en los cinco primeros meses del 2018, mostraron una disminución de ingreso del personal nuevo y reducción de renuncias constantes.

e). La gestión de la selección del personal desarrollada bajo el modelo de competencias, ha sido beneficioso para la empresa grupo Gloria Adecco Consulting S.A.

6.2. Recomendaciones:

Mediante el estudio de informe de suficiencia profesional, se trata de mejorar y ayudar para que la empresa motive una meta

a). Implementar una metodología para captar una mejora de selección del personal diseñado a diferentes puestos según sus aptitudes y conocimientos para un desarrollo mejor en el desempeño laboral.

b). Que se continúe con los exámenes y pruebas técnicas especificadas del postulante en el reclutamiento y selección del personal al 100 % completa en concordancia a las normas laborales.

c). Al cumplirse o a que se cumpla según las normas y reglas de las organizaciones el colaborador tendrá las evaluaciones concretas y apropiadas según sus conocimientos y fortalezas en beneficio de la empresa ejecutando estrategias en la selección del personal.

Referencias

- León Ruiz, M., & Núñez Julia, L. (2005). Selección de Personas por Competencias : Factores que Contribuyen al Exito y / o Fracaso en la Aplicación del Proceso.
- Pereda, S., Berrocal, F., & López, M. (2002). Gestión de recursos humanos por competencias y gestión del conocimiento. *Dirección y Organización, DYO*.
- Bravo Mazuelos, S. (2014). Efectos de la aplicación de un modelo por competencias en la selección de personal docente de una institución dedicada a la enseñanza de idioma. *Igarss 2014*.
- Cojulún, M. (2011). “competencias laborales como base para la selección de personal” (estudio realizado en la empresa piolindo de retalhuleu)
“competencias laborales como base para la selección de personal” (estudio realizado en la empresa piolindo de retalhuleu).
- Almacenes, C., & Mercantil, M. (2006). “Selección del personal basada en competencias laborales.
- Guevara, B. Q., Lisset, A., Silva Pérez, B., & Noelia, K. (2016). Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Administración Selección Del Personal Y Su Relación Con El Desempeño laboral en la empresa de transportes Civa – Chiclayo 2016. Retrieved from Tesis de Quijano Guevara y Silva Pérez.

White, E. G. De. (n.d.). Fe y obras.

López, R. (2010). La Selección de Personal Basada en Competencias y su Relación con la Eficacia Organizacional. *Perspectivas*, (26), 129–152.

Empresariales, F. D. E. C., Stacy, M., & Aguilar, A. (2017). Escuela Profesional de Administración.

Anexos

Anexo 1. Logotipo de la empresa grupo Gloria S A. Y Adecco Consulting S.A.



Anexo 2. Capacitaciones del personal en la empresa grupo Gloria S. A. Y Adecco Consulting S.A.







*Si tienes experiencia
en ventas de intangibles y
realizas trabajo de campo,*

Adecco

**TENEMOS
TRABAJO
PARA TI!**

Envíanos tu CV a:
aldo.sanchez@adecco.com
Asunto: Asesor de ventas
o postula en:
www.adecco.com.pe/candidato