



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE
CONTABILIDAD**

TRABAJO DE INVESTIGACION

**PLAN ESTRATÉGICO SOBRE SELECCIÓN DE
PERSONAL IDÓNEO PARA INCREMENTAR LA
RENTABILIDAD EN LAS EMPRESA
COMERCIALIZADORA CHANCAFE Q DE
ARTEFACTOS – JAÉN 2017.**

**PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN
CONTABILIDAD**

AUTOR:

Becerra Fuentes, Jeremías

Asesor:

Mg. Vidaure García, Wilmer Enrique

Línea de Investigación.

Costos y contabilidad aplicada

Pimentel _ Perú

2018

RESUMEN

En la actualidad es fundamental que todas las entidades cuenten con un plan estratégico para poder contratar personal idóneo que satisfaga sus necesidades y cumplan con sus logros y objetivos, La presente investigación tiene como objetivo principal proponer un Plan Estratégico sobre selección de personal idóneo para incrementar la rentabilidad en la empresa comercializadora Chancafe Q de artefactos – Jaén 2017.

El tipo de investigación aplicada es descriptiva – propositiva, la población está conformado por el personal y funcionarios de la empresa en estudio.

Se ha planteado siguiente hipótesis: la aplicación de un plan estratégico sobre selección de personal competente contribuirá a incrementar la rentabilidad de la empresa comercializadora de artefacto Chancafe Q de la ciudad de Jaén 2017.

Las técnicas e instrumentos a utilizar para la recolección de datos son: encuestas cuestionario, análisis documental, para poder obtener información precisa y confiable tenemos como muestra a los 8 trabajadores de la empresa comercializadora Chancafe Q de artefactos – Jaén 2017.

Se ha utilizado una estadística descriptiva mediante tablas y gráficos para el proceso de la información se ha utilizado el programa spss.

Se llegó a las siguientes conclusiones: se debe establecer un plan estratégico para la selección del personal adecuado, para la mejora de la rentabilidad de la empresa comercializadora de artefactos Chancafe; plasmar las políticas organizacionales para la buena selección del personal, para una mejora de la de la empresa; se debe tomar buenas decisiones para contratar al personal adecuado, para incrementar más la rentabilidad, de la empresa para la adecuada presentación de los estados financieros y El personal encargado de administrar a la empresa debe hacer un análisis del personal a contratar para poder buscar más mercado y así incrementar la rentabilidad de la empresa.

Palabras claves: Plan estratégico, personal idóneo, Rentabilidad

ABSTRACT

Currently, it is essential that all entities have a strategic plan to hire qualified personnel to meet their needs and meet their goals and objectives. The main objective of this research is to propose a Strategic Plan on selecting the right personnel to increase the profitability in the commercialization company Chancafe Q of artifacts - Jaén 2017.

The type of applied research is descriptive - proactive, the population is made up of the personnel and officials of the company under study.

The following hypothesis has been proposed: the application of a strategic plan on the selection of competent personnel will contribute to increasing the profitability of the Chancafe Q trader company in the city of Jaén 2017.

The techniques and instruments to be used for data collection are: questionnaire surveys, documentary analysis, in order to obtain accurate and reliable information we have as sample the 8 workers of the commercialization company Chancafe Q of artifacts - Jaén 2017.

A descriptive statistic has been used through tables and graphs for the process of the information the spss program has been used.

The following conclusions were reached: a strategic plan should be established for the selection of the appropriate personnel, for the improvement of the profitability of the commercialization company of Chancafe artifacts; to translate the organizational policies for the good selection of the personnel, for an improvement of the one of the company; good decisions must be made to hire the right personnel to increase the profitability of the company for the proper presentation of the financial statements. The personnel in charge of managing the company must make an analysis of the personnel to be hired in order to find more market and thus increase the profitability of the company.

Keywords: Strategic plan, suitable personnel, Profitability

INDICE

Resumen.....	2
Abstract.....	3
I. Introducción.....	6
1.1. Realidad Problemática.....	7
1.2. Trabajos previos.....	11
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	12
1.3.1 Selección de personal.....	¡Error! Marcador no definido. 12
1.3.2 Teorías neoclásica.....	13
1.3.3 Proceso de Selección de Personal	¡Error! Marcador no definido. 13
1.3.4 Técnicas de Selección de Personal ..	¡Error! Marcador no definido.
1.3.5 Inicio del Proceso de Selección	13
1.3.6 Entrevista Preliminar	14
1.3.7 Solicitud de Empleo.....	¡Error! Marcador no definido. 14
1.3.8 Investigación de Referencias.....	¡Error! Marcador no definido.
1.3.9 Entrevista formal.....	¡Error! Marcador no definido. 14
1.3.10 Entrevista final.....	¡Error! Marcador no definido.
1.3.11 Contratación.....	¡Error! Marcador no definido.
1.3.12 Rentabilidad.....	¡Error! Marcador no definido.
1.3.13 La rentabilidad en el análisis contable	¡Error! Marcador no definido.
1.3.15 La rentabilidad económica.....	¡Error! Marcador no definido. 17
1.3.16 La rentabilidad financiera.....	¡Error! Marcador no definido.
1.3.17 Análisis de la Rentabilidad en Mercadeo	¡Error! Marcador no definido. 17
1.3.18 Cómo se calcula la rentabilidad de un mercado Teorías	¡Error! Marcador no definido. 18
1.4. Formulación del Problema.....	¡Error! Marcador no definido.
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	19
1.6. Hipótesis.....	20
1.7. Objetivos.....	20
1.8. Limitaciones	21

II. Material y métodos	22
2.1. Tipo y diseño de investigación.	22
2.2. Diseño de estudio	22
2.3. Población y muestra.....	22
2.4. Método de investigación	¡Error! Marcador no definido.
2.5. Métodos estadísticos:	23
2.6. Variables, Operacionalización.....	23
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	¡Error! Marcador no definido.
2.8. Procedimientos de análisis de datos.....	26
2.9. Método de análisis de datos.....	26
III. Resultados	27
3.1. Tablas y figuras.....	¡Error! Marcador no definido.27-38
IV. Discusión	¡Error! Marcador no definido.-41
V. Conclusiones	¡Error! Marcador no definido.
5.1. Conclusiones.	¡Error! Marcador no definido.
5.2. Recomendaciones.....	¡Error! Marcador no definido.
VI. Referencias Bibliográficas.....	¡Error! Marcador no definido.3
4.1. Bibliografía	¡Error! Marcador no definido.
Anexos	45-46

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación es importante para determinar el nivel de disminución de la rentabilidad por la inadecuada selección del personal de la empresa comercializadora de artefactos Chancafe Q de la ciudad de Jaén.

Desde la pre historia el ser humano realizaba clasificación de sus semejantes para poder desarrollar actividades específicas.

Debemos de indicar que estos procesos de clasificación de personal eran muy primitivos donde estos se seleccionaban por el color de piel, contextura, y otros que en esos momentos era una forma de clasificación para poder distribuir al personal a distintas áreas.

El mundo está siendo afectado por cambios continuos que tienen su origen en el avance tecnológico. Se ha puesto fin a la "era industrial " y se ha dado paso a la "era tecnológica", este hecho ha marcado el acontecer económico, político, social y cultural de todos los países.

Paralelamente al avance tecnológico y también como consecuencia de este, en todo el mundo se ha venido avanzando en un proceso de integración económica que ha facilitado a la apertura hacia los mercados globalizados.

Desde el punto de vista de la empresa, todo este fenómeno de la globalización ha creado nuevas demandas en el campo de la competitividad, que las ha obligado a innovar y a buscar nuevas estrategias para responder a las necesidades del mercado. Siendo uno de los principales problemas para las organizaciones la selección del personal en el cargo que se requiera.

Dentro de este contexto, las empresas como protagonista de estos acontecimientos han tenido que adaptarse utilizando diversas estrategias o técnicas de selección del mercado que le aseguren una permanencia en el mercado. Surge entonces, como una estrategia importante, la Gestión de Recurso Humano, en que la persona adquiere una gran relevancia y un rol protagónico frente a los inminentes cambios y desafíos que afectan a la organización. Es por ello, que la Selección de recurso humano cobra gran importancia y debe ser utilizada como una herramienta de gestión que en

esencia permita seleccionar a la persona adecuada en el cargo adecuado, en base a la exigencia del mercado actual.

1.1. Realidad Problemática.

Nivel Internacional.

Chile.

Para el portal de estudiantes de reclutamiento y selección, la selección de recursos humanos es un sistema de comparación y de toma de decisión que represente la importancia que se afirme en un esquema lógico predeterminado, los mismos que toman una serie de opciones.

Según los autores en el portal la buena toma de decisiones en la contratación del personal permite obtener buenos resultados en sus operaciones económicas generan mayor rentabilidad y liquidez elevando los índices del Producto Bruto Interno.

Puerto Rico.

Para Luis Riesgo Mengues, Selección es "el conjunto de técnicas que van a permitir encontrar las personas más adecuadas para desempeñar determinado puesto de trabajo".

Según el autor actualmente en México la mayoría de empresas e instituciones realizan selección de personal ya que es una de las maneras más significativas para poder incrementar la productividad y por ende la rentabilidad.

México.

Según; Werther Davis, en su libro, consideran que " El proceso de Selección es una serie de etapas especificadas que se utilizan para decidir cuáles son los candidatos a los que se debería contratar".

Estas definiciones entregan elementos similares y concretos en cuanto al significado de este proceso, tomando elementos de ella podemos concluir que Selección de personal es el proceso compuesto de ciertas técnicas que va a

permitir eliminar paulatinamente los postulantes menos calificados y encontrar la persona más apta para desempeñar una determinada labor.

El proceso de Selección de Personal utilizado hasta no hace mucho. Es un proceso sistemático basadas en pautas preliminares, apuntando a que el rol del contratado sea poco participativo en áreas fuera de su alcance profesional.

Como vivimos en un mundo cambiante las empresas tienen que tener la facilidad para adaptarse, por lo tanto, el rol del empleado es importantísimo. Van a existir tendencias fundamentales a la hora de seleccionar el personal.

La selección de personal es una tarea compleja que evalúa múltiples factores dentro de un individuo para poder ocupar cargos, el personal de una empresa es la más importante dentro de un proceso para poder cumplir sus objetivos estratégicos a mediano o largo plazo.

Nivel nacional.

En nuestro país vemos día a día la gran deficiencia que tienen las organizaciones a la selección su personal, Perú refleja el mayor porcentaje de personal no apto para un puesto de trabajo; se dice que la mala selección del personal en una empresa y en un área específica conlleva a la baja rentabilidad en sus ventas, y esto va reflejándose en sus utilidades.

La definición académica hace referencia a separar y preferir a unas personas sobre otras. Ello implica poseer algún tipo de criterio de contraste y alguna forma de toma de decisión. Y, por supuesto un conjunto de personas (en nuestro caso) sobre el que actuar, como aspecto previo imprescindible. La cual la organización Chancafe Q, con la cual trabajo mi plan de tesis no cuenta con un adecuado sistema de reclutar al personal que debe laborar en la misma.

En el análisis de las definiciones brindadas por los distintos autores podemos significar la casi total coincidencia de que la selección es un proceso; algunos autores definen la selección como un conjunto de técnicas, lo que se considera una proyección limitada desde el punto de vista metodológico. A su vez, existe también consenso en que este proceso, implica una acción que expresa una

decisión: escoger, seleccionar y la existencia de un patrón comparativo. No obstante, se puede confirmar la variabilidad al definir este proceso al denominarlo la mayoría de los autores como selección, aunque otros suelen restringir este término, fundamentalmente al proceso decisorio y la incluyen dentro de una función más general a la que denominan contratación, reclutamiento, colocación, integración o empleo.

Según Cuesta(1999) la selección de personal es un proceso llevado a efecto mediante técnicas efectivas, con el objetivo de encontrar al candidato que mejor se adecue a las características presentes y futuras predecibles de un puesto y de una empresa concreta o específica, la cual la empresa Chancafe Q no cuenta con estas técnicas para la contratación del personal ya que es una contratación sin un proceso de selección la cual esta conlleva a la empresa a un personal no apto para la contratación del puesto requerido.

Sin embargo, Bray y Moises (1994) formulan la existencia “de dos criterios generales de selección y valoración: el concepto de riesgos sucesivos, donde plantean que para que los solicitantes sean contratados deben pasar con éxito todas las pruebas”, la cual está la organización Chancafe Q no pasa por todos estos procesos para la contratación o sea el fallar en una lo elimina del proceso y el enfoque de selección de compensación, en el cual se plantea que se puede compensar un factor con otro.

Nivel local

Actualmente la provincia de Jaén, es netamente comercial con un 60% de empresas formalizadas pero que aún estas no aplican estrategias para la selección de mano de obra directa e indirecta. La inadecuada selección e identificación de los recursos humanos en la empresa “CHANCAFE Q”, se originan por escasas políticas organizacionales ,ya sean normas o leyes establecidas por la entidad pero con un insuficiente desarrollo de las mismas; la cual conlleva a la no interrelación de todos los trabajadores que intervienen en las diferentes áreas de la empresa dividiéndose en sindicatos organizacionales, grupos organizacionales y del mismo modo creando

inclusiones en compañerismo ; que concluyen con una mala toma de decisiones para la empresa y que esta afecta directamente con la disminución de la rentabilidad de dicha empresa.

Otro factor importante es la técnicas de selección del personal que se utilizan, no sabiendo elegir quienes van a formar parte de nuestro equipo de trabajo; se da hoy en día la mala selección del personal en los diferentes puestos ;que el personal contratado desconoce el objeto o giro de la empresa; algunos o en su mayoría son reclutados informalmente (amigos actuales, nepotismo, antiguos empleados)dando pasó al personal que no se acopla a la cultura o política que está regida la organización; la planeación del personal a corto plazo es otro problema que dificulta a la empresa en sus actividades que realiza en la comercialización de artefactos como puede ser que este desconozca sus obligaciones que debe realizar o aportar a la empresa, originándose un mal desempeño en el trabajador y por ende un personal frustrado, y a la misma vez originándole la organización mayores costos y/o gastos para la contratación del nuevo personal y al cliente y/o consumidor insatisfacción por no recibir un adecuado servicio. Estos problemas son determinados por escasos procesos o sistemas para reclutar a un recurso humano originando menos rentabilidad para la organización.

La ineficiente selección e identificación de puestos en recursos humanos se da por la falta de dedición del área de logística o abastecimiento, promotores de ventas y otras áreas relacionadas a la selección del personal; en la organización Chancafe Q, porque no hay planes de recursos humanos, políticas de compensaciones, escasa existencia de beneficios o porque la demanda de trabajadores idóneos es baja, la falta de líderes de estas áreas en su proceso de desarrollo para sus subordinados no cuentan con motivaciones, capacitaciones.

1.2 Trabajos previos.

Nivel internacional

Ávila et al (Marzo, 2001) en su trabajo de investigación denominado “Análisis del Proceso de Reclutamiento y Selección del Personal Empleado en el Centro Regional de Coordinación del Ministerio de Infraestructura (MINFRA)”, afirma que el factor humano en la organización se evidencia en el derecho de que cada vez es mayor el reconocimiento que se le da a la aplicación de metodologías específicas para la administración de personal, siendo esencial su aplicabilidad para el logro de los objetivos de la organización. Primordialmente, ese reconocimiento se ha debido a la naturaleza de los problemas confrontados por los dirigentes de producir técnicas y procedimientos para manejar eficientemente.

La administración de recursos se convierte así en el principal componente del amplio campo de la administración, con responsabilidades mucho más complejas que el simple manejo del recurso humano.

Gómez (1992) destacó: La administración de personal concebida como un sistema estará conformada por los subsistemas, formados por las distintas funciones que desempeña, tales como: Reclutamiento, evaluación, adiestramiento, protección social, desarrollo, entre otros. (En líneas generales se puede decir que la empresa MINFRA cumple distintas funciones, entre las cuales están, el reclutamiento.

Personal, que sin duda alguna ejecutan acciones de gran relevancia dentro de este gran conjunto de principios.

Bislick (2000) en su trabajo de investigación denominado: “Evaluación del Sistema de Selección de Personal Administrativo Desarrollado en la Empresa Banco “Mi Casa”. El mismo autor reseña el hecho que esta empresa se caracteriza por la implementación rigurosa de selección de su personal, teniendo como principio filosófico alta calidad en su desempeño, honorabilidad,

antecedentes al día, formación pertinente al cargo que aspira el personal administrativo y actualización en cuanto a la actividad administrativa.

Por otra parte, aclara el autor, que esta entidad bancaria somete a su personal una vez seleccionado al más riguroso proceso de formación y pasantía en el área para la cual fue escogido.

Para ello, esta empresa acota el autor, que cuenta con un personal altamente calificado, al mismo tiempo que contrata a la hora de actualizar a su personal a personalidades que se desempeñan en el ámbito bancario nacional e internacional. A los efectos de alcanzar las metas y objetivos planteados por la empresa y que se insertan en su misión y visión

1.3 Teorías relacionadas al tema.

1.3.1 Selección De Personal:

Definición: Es el proceso de que permite clasificar entre mucho aspirante aquellos que cumplen ciertas condiciones y habilidades para el puesto que están postulado.

Talento Humano.

Para González (2005) “la parte central de la administración del capital intelectual, se basa en la utilización del conocimiento y la tecnología para reemplazar cualquier factor clave del éxito del proceso productivo y mejorar el valor de los productos y servicios que ofrece la organización”. (p.23)

Además Mondy (1997) “seis áreas funcionales que son: (planeación, reclutamiento, selección), (desarrollo), (compensaciones y prestaciones), (seguridad e higiene), (relaciones laborales), (investigación)” (p.6).

¿Qué es el Proceso Administrativo?

El proceso administrativo es el conjunto de actividades que el administrador lleva a cabo para aprovechar al máximo los recursos humanos, técnicos, materiales, etc., para el cumplimiento de sus objetivos a través de las siguientes funciones:

1.3. 2 Teoría Neoclásica:

“la nueva sociedad pluralista exige directivos y trabajadores formados, dotados de conocimientos, que se enfrenten a los interrogantes sobre la legitimidad de la autoridad, la legitimidad de las decisiones, la eficacia de la organización. Interrogantes englobados por Drucker” (p.79).

¿Cuál es la finalidad de la selección de personal?

Reyes Guzman (2013) la selección de personal cumple su finalidad cuando coloca en los cargos de la empresa a los ocupantes adecuados a sus necesidades y que pueden, a medida que adquieren mayores conocimientos y habilidades, ser promovidos a cargos más elevados que exigen mayores conocimientos y habilidades.

1.3.3- Proceso de Selección de Personal

Chiavenato (2011). “El reclutamiento tiene como objetivos específico suministrar materia prima para la selección: los candidatos. El objetivo específico de la selección es escoger y clasificar los candidatos más adecuados para satisfacer las necesidades de la organización”.

1.3.4- Técnicas de Selección de Personal

Chiavenato (2011). La selección debe mirarse como un proceso real de comparación entre dos variables: las exigencias del cargo (exigencias que debe cumplir el ocupante del cargo) y el perfil de las características de los candidatos que se presentan.

1.3.5.- Inicio del Proceso de Selección

Chiavenato (2011). Una vez que se establece la comparación entre las características exigidas por el cargo y las que poseen los candidatos, puede suceder que algunos de ellos cumplan con las exigencias y merezcan ser postulados para que el organismo requiriente los tenga en cuenta como candidatos para ocupar el cargo vacante.

1.3.6 Entrevista Preliminar

Chiavenato (2011). Durante el proceso selectivo, la entrevista personal es el factor más influyente en la decisión final respecto de la aceptación o no de un candidato al empleo. La entrevista de selección debe ser dirigida con gran habilidad y tacto, para que realmente pueda producir los resultados esperados.

1.3.7 Solicitud de Empleo

Según Lucero_SD_brty. “La selección de personal es una comparación entre las cualidades de cada candidato con las exigencias del cargo, y es una elección entre los candidatos comparados; para entonces, se hace necesaria la aplicación de técnicas de selección de personal que veremos más adelante (varios candidatos solicitarán una posición y la empresa contratará al que juzgue más idóneo)”.

1.3.8.- Investigación de Referencias

Según Kurmen (2013) la mayor parte de las empresas usa el correo y el teléfono para verificar las referencias. Por lo general es preferible hacer verificaciones telefónicas porque ahorran tiempo y favorecen la imparcialidad. La información más confiable proviene, por lo general de los supervisores, que tienen más posibilidades de informar acerca de los hábitos y desempeño del solicitante.

1.3.9.-Entrevista formal

Según Kurmen (2013) La entrevista es una conversación o comunicación oral y personal entre dos personas, con un propósito definido que es el de investigar los factores que nos interesan. Es uno de los instrumentos más sencillos, pero a la vez más valiosos. Su importancia, validez y frutos dependen de la habilidad de quien la emplea.

1.3.10.- Entrevista final

Según Kurmen (2013) en algunas ocasiones es necesario que el jefe inmediato realice también una entrevista con el candidato, con la finalidad de conocerlo y aprobar la selección. De esta forma, compartirá la responsabilidad de la selección con la oficina de reclutamiento y selección de personal.

1.3.11.- Contratación

Según Kurmen (2013) una vez que se ha decidido la aceptación de un candidato, es necesario completar sus datos, para integrar su expediente de trabajo; entre estos se encuentran: fotografías (muchas empresas solicitan este requisito desde el reclutamiento del candidato), llenado de las formas, filiación dactilografía, etc. Es muy común pensar y/o actuar como si la contratación fuese el punto final del proceso de selección.

1.3.12.- Rentabilidad

Sánchez (2002). Rentabilidad es una noción que se aplica a toda acción económica en la que se movilizan unos medios, materiales, humanos y financieros con el fin de obtener unos resultados.

En la literatura económica, aunque el término rentabilidad se utiliza de forma muy variada y son muchas las aproximaciones doctrinales que inciden en una u otra faceta de la misma, en sentido general se denomina rentabilidad a la medida del rendimiento que en un determinado periodo de tiempo producen los capitales utilizados en el mismo. Esto supone la comparación entre la renta generada y los medios utilizados para obtenerla con el fin de permitir la elección entre alternativas o juzgar la eficiencia de las acciones realizadas, según que el análisis realizado sea a priori o a posteriori.

1.3.13 La rentabilidad en el análisis contable.

Sánchez (2002) La importancia del análisis de la rentabilidad viene determinada porque, aun partiendo de la multiplicidad de objetivos a que se enfrenta una empresa, basados unos en la rentabilidad o beneficio, otros en el crecimiento, la estabilidad e incluso en el servicio a la colectividad, en

todo análisis empresarial el centro de la discusión tiende a situarse en la polaridad entre rentabilidad y seguridad o solvencia como variables fundamentales de toda actividad económica.

Así, para los profesores Cuervo y Rivero la base del análisis económico-financiero se encuentra en la cuantificación del binomio rentabilidad-riesgo, que se presenta desde una triple funcionalidad:

- Análisis de la rentabilidad.
- Análisis de la solvencia, entendida como la capacidad de la empresa para satisfacer sus obligaciones financieras (devolución de principal y gastos financieros), consecuencia del endeudamiento, a su vencimiento.
- Análisis de la estructura financiera de la empresa con la finalidad de comprobar su adecuación para mantener un desarrollo estable de la misma.

Es decir, los límites económicos de toda actividad empresarial son la rentabilidad y la seguridad, normalmente objetivos contrapuestos, ya que la rentabilidad.

1.3.14 Niveles de análisis de la rentabilidad empresarial

Según Sánchez (2002) menciona que cualquier forma de entender los conceptos de resultado e inversión determinaría un indicador de rentabilidad, el estudio de la rentabilidad en la empresa lo podemos realizar en dos niveles, en función del tipo de resultado y de inversión relacionada con el mismo que se considere:

- Así, tenemos un primer nivel de análisis conocido como rentabilidad económica o del activo, en el que se relaciona un concepto de resultado conocido o previsto, antes de intereses, con la totalidad de los capitales económicos empleados en su obtención, sin tener en cuenta la financiación u origen de los mismos, por lo que representa, desde una perspectiva económica, el rendimiento de la inversión de la empresa.
- Y un segundo nivel, la rentabilidad financiera, en el que se enfrenta un concepto de resultado conocido o previsto, después de intereses, con los fondos propios de la empresa, y que representa el rendimiento que corresponde a los mismos.

1.3.15 La rentabilidad económica.

Según Sánchez (2002). La rentabilidad económica o de la inversión es una medida, referida a un determinado periodo de tiempo, del rendimiento de los activos de una empresa con independencia de la financiación de los mismos. De aquí que, según la opinión más extendida, la rentabilidad económica sea considerada como una medida de la capacidad de los activos de una empresa para generar valor con independencia de cómo han sido financiados, lo que permite la comparación de la rentabilidad entre empresas sin que la diferencia en las distintas estructuras financieras, puesta de manifiesto en el pago de intereses, afecte al valor de la rentabilidad.

1.3.16 La rentabilidad financiera

Según Sánchez (2002). La rentabilidad financiera o de los fondos propios, denominada en la literatura anglosajona return on equity (ROE), es una medida, referida a un determinado periodo de tiempo, del rendimiento obtenido por esos capitales propios, generalmente con independencia de la distribución del resultado. La rentabilidad financiera puede considerarse así una medida de rentabilidad más cercana a los accionistas o propietarios que la rentabilidad económica, y de ahí que teóricamente, y según la opinión más extendida, sea el indicador de rentabilidad que los directivos buscan maximizar en interés de los propietarios.

1.3.17 Análisis de la Rentabilidad en Mercadeo

¿Cómo se calcula o se estima la rentabilidad de un producto?

Para el Instituto de Planeación Estratégica estudia el impacto de una mayor calidad relativa del producto, lo cual equivale al rendimiento y a otros factores que aumentan el valor y descubrió (Kotler, "Dirección de Mercadotecnia", 1996 pág. 298) una relación positiva e importante entre la calidad relativa del producto y la recuperación de la inversión. Por ejemplo, en una muestra de 525 negocios de tamaño mediano, los que tenían productos de baja calidad ganaban el 17%; los de calidad media 20%, y los

de alta calidad, el 27%. Así los negocios de alta calidad ganaban el 60% más que los negocios de calidad más baja, ya que la mejor calidad les permitía cobrar un precio más alto, o bien lograr mayor renovación de compras, así como la constancia y recomendación de los propios clientes, por lo que el costo de esta mejora en la calidad no era mucho mayor que el de las empresas que producían una calidad más baja.

1.3.18 ¿Cómo se calcula la rentabilidad de un mercado?

Markowitz (1952) fue el creador de la Teoría de Portafolios. En esencia, ésta supone que los inversionistas se preocupan básicamente de dos parámetros: la rentabilidad esperada y el riesgo. Este último puede ser medido adecuadamente por desviación estándar de los retornos. Los inversionistas escogerían portafolios en la Frontera Eficiente.

Hartman (2018) en su artículo menciona que las rentabilidades, también conocidas como devoluciones de inversión, son relaciones que representan a la cantidad del valor de una acción o grupo de acciones que ha ganado o perdido en relación a su precio. La fórmula básica para determinar una rentabilidad es restando el valor inicial del valor final, y dividiendo el resultado por el valor inicial. Por ejemplo, si compras acciones por USD500 y hoy en día su valor es de US\$D.000, tu rentabilidad es de 1 (1.000 a 500, dividido por 500), o el 100%. Una rentabilidad negativa representa una pérdida, mientras que un retorno positivo representa un beneficio.

8.3.- ¿Cómo se determina si las actividades de mercadeo son rentables o no?

Murillo (2014). El propósito del concepto de mercadotecnia es ayudar a las organizaciones a alcanzar sus metas. En el caso de las empresas privadas, la meta principal son las utilidades; en el caso de las organizaciones públicas y no lucrativas, es sobrevivir y captar los fondos suficientes para desempeñar bien sus funciones. Ahora bien, la clave no es lograr utilidades como primer fin, sino lograrlas como consecuencia de haber realizado un buen trabajo. Como dijimos anteriormente: "Una empresa hace dinero satisfaciendo las necesidades de sus clientes mejor que la competencia".

1.4. Formulación del problema.

1.4.1 Problema principal

¿Cuál es el nivel de disminución de la rentabilidad por la inadecuada selección del personal en la empresa comercializadora de artefactos Chancafe Q de la ciudad de Jaén 2017?

1.4.2 Problemas secundarios

¿Cómo influyen las escasas Políticas organizacionales sobre selección del personal en la solvencia de la empresa comercializadora de artefactos Chancafe Q de la ciudad de Jaén 2017?

¿Cuáles son las estrategias sobre la toma de decisiones sobre selección del personal afecta directamente en la presentación de los estados financieros de la empresa comercializadora de artefactos Chancafe Q de la ciudad de Jaén 2017?

¿De qué manera se puede mejorar la selección de personal que perita mejor rendimiento en la empresa comercializadoras de artefactos Chancafe Q de la ciudad de Jaén 2017?

1.5 Justificación e importancia de la investigación.

a) A nivel Metodológica:

El presente trabajo se utilizarán los métodos científicos, los que permitirán la identificación de los objetos de estudio y de su contexto, nos permitirá brindar el nuevo conocimiento como resultado final para superar la competencia de las pequeñas empresas de Morro Solar de la ciudad de Jaén.

b) A nivel teórico:

El trabajo de investigación es oportuno porque responde a las actuales tendencias de innovación, mejoramiento y competitividad de las pequeñas empresas de Jaén dedicadas a la comercialización de artefactos; además

resultará significativo porque reconoce las nuevas exigencias de las innovaciones tecnológicas de las empresas comerciales. En este mismo aspecto, el estudio surge de la necesidad y el interés de conocer cuáles son los principales problemas a los que se enfrentan las pequeñas empresas dedicadas al giro de negocio de comercializar artefactos en la ciudad de Jaén respecto a su competencia en el mercado comercial de la misma.

c) A nivel Práctico:

La investigación es relevante toda vez que los resultados de la aplicación de la investigación, permita a los propietarios de las pequeñas empresas dedicadas a la comercialización de artefactos a la superación del problema mencionado, referido al escaso planeamiento estratégico de un personal idóneo para superar ante la competencia y poder diferenciarse de ella y consigo mantenerse en el mercado según su situación financiera. Para que así la presente investigación pueda ser utilizada como modelo de planeación estratégica empresarial para el desarrollo y logro de ventajas competitivas de las pequeñas empresas.

1.6. Hipótesis.

La aplicación de un plan estratégico sobre selección de personal competente contribuirá a incrementar la rentabilidad de la empresa comercializadora de artefacto Chancafe Q de la ciudad de Jaén 2017.

1.7 Objetivos.

Objetivo General

¿Determinar el nivel de disminución de la rentabilidad por la inadecuada selección del personal de la empresa comercializadora de artefactos Chancafe Q de la ciudad de Jaén 2017?

Objetivo Específico

- Identificar las escasas políticas organizacionales sobre selección del personal en el aumento de la solvencia de la empresa comercializadora de artefactos Chancafe Q de la ciudad de Jaén 2017.
- Evaluar las estrategias de toma decisiones sobre selección del personal para aumentar la rentabilidad en la presentación de los estados financieros de la empresa comercializadora Chancafe Q de artefactos de la ciudad de Jaén 2017.
- Desarrollar análisis de selección del personal para generar mayor rendimiento en el mercado de la empresa comercializadora de artefactos Chancafe Q de la ciudad de Jaén 2017.

1.8 Limitaciones

En el marco del desarrollo de la investigación se ha tenido horario restringido para acceder a la información, la empresa no muestra sus planes estratégicos y otros documentos de flujo contable que nos permitan recabar información con mayor profundidad. Así mismo los horarios asignados para el acceso a recolectar la información ha sido fuera del horario de atención lo que ha permitido algunas incomodidades con el personal que labora en dicha empresa. Con respecto al acceso teórico se accedió a diferentes fuentes de consulta en nuestro medio relacionadas directamente con el tema de estudio, que se tratará de superar recurriendo a los beneficios del internet; con respecto al acceso económico la presente investigación será autofinanciada por los integrantes de la investigación; con respecto al orden temporal si ha contado con tiempo disponible para la investigación y con respecto al Orden bibliográfico se ha recurrido al internet para buscar información en las páginas web, concytec y repositorio de varias universidades, entre otros.

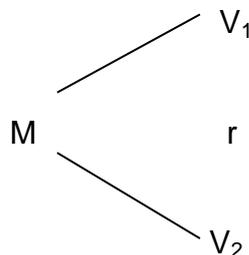
II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1 Tipo de investigación:

El presente estudio se realizará una investigación de tipo descriptiva, se identificar cual son los procesos que realiza la empresa Chancafe Q, para la selección y contratación de su personal, y además el estudio que se va realizar tiene dos variables y los datos se recogen en base de una hipótesis o teoría, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

2.2. Diseño de estudio

El diseño de investigación es el descriptivo correlacional midiendo las variables independientes y dependientes.



M = Colaboradores de la Empresa Chancafe Q - Jaén

V₁ = Selección de personal

V₂ = Rentabilidad

r = Relación entre Selección de personal y rentabilidad.

2.3 Población y muestra

Población.

La población en estudio estará conformada por los 8 trabajadores de la Empresa comercializadora de artefacto Chancafe Q de la ciudad de Jaén 2017.

Muestra.

La muestra es de tipo no probabilístico porque se considera el total de la población que es la Empresa comercializadora de artefacto Chancafe Q de la ciudad de Jaén 2017.

2. 4 Método de investigación

Se empleó los métodos empírico y cuantitativo

Métodos teóricos científicos:

- a) **Inductivo.** Con dicho método se logró describir y explicar la realidad en relación a la teoría y las variables de estudio es decir la selección de personal y la rentabilidad.
- b) **Deductivo.** Se conoció la realidad del objeto de estudio y su relación con el medio en la empresa Chancafe Q.-Jaén
- c) **Analítico.** Permite procesar la información y obtener y analizar los resultados la recolección de la información se realizó mediante encuestas y procesado mediante programas estadísticos.
- d) **Histórico.** Porque se tiene que revisar otros antecedentes de estudio en contextos pasados; con referente al tema de investigación. Se tuvo en cuenta trabajos previos de autores nacionales e internacionales.

2.5 Métodos estadísticos:

Se utilizó la estadística descriptiva, permitió la organización de los datos, la presentación de gráficas y tablas con información clasificada.

2.6 Variables.

Variable Independiente: selección del personal.

Variables Dependientes: Rentabilidad

2.7 Variables y Operacionalización.

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	INSTRUMENTO
VARIABLE INDEPENDIENTE : SELECCIÓN DEL PERSONAL	La selección de personal es: "La escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado". Escoger entre candidatos reclutados a los más aptos para ocupar cargos vacantes en las empresas tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la rentabilidad de la organización. Según Chiavenato (1999)	Escogencia del individuo adecuado	Perfil del personal	¿Crees que sea necesario identificar el perfil del personal para un puesto de trabajo?	GUIA DE OBSERVACION
			Eficiencia	¿Un personal eficiente requerirá menor tiempo en la adaptación de la organización?	GUIA DE OBSERVACION
			Eficaz	¿Un personal eficaz será un individuo adecuado?	GUIA DE OBSERVACION
			Productividad	¿Cómo influye la selección del personal ante la productividad?	GUIA DE OBSERVACION
		Escogencia del cargo adecuado	Técnicas de selección	¿Qué técnicas tiene en cuenta las empresas al contratar nuevo personal?	ENCUESTA
			Tareas	¿Las tareas que desarrollan van de acuerdo con el perfil del trabajador?	ENCUESTA
			Puestos	¿Crees que el personal este ubicado en el puesto requerido?	ENCUESTA
			Remuneraciones	¿Crees que sus remuneraciones deben ser de acuerdo con su desempeño?	

VARIABLE DEPENDIENTE: RENTABILIDAD	La rentabilidad es la relación entre ingresos y costos generados por el uso de los activos de la empresa en actividades productivas, la rentabilidad de una empresa puede ser evaluada en referencia a las ventas, a los activos, al capital o al valor accionario. (Gitman)1997)	Rentabilidad económica	Estado de ganancias y pérdidas	<i>¿La empresa está obteniendo ganancias o pérdidas? ¿Cómo están los resultados de este año con relación a años anteriores?</i>	GUIA DE OBSERVACION
			Solvencia	<i>¿Crees que la empresa tenga mayor solvencia en años futuros?</i>	
			Créditos	<i>¿Crees que apertura créditos ayude a aumentar la rentabilidad?</i>	ENCUESTA
			Inversiones	<i>¿Crees que es recomendable contar con inversiones a largo plazo?</i>	
		Rentabilidad financiera	Aumento Capital propio	<i>¿Cuánto ha aumentado tu capital según el factor tiempo?</i>	ENCUESTA
			Intereses económicos propios	<i>¿Crees que es recomendable que los accionistas tengan intereses propios?</i>	

2.8 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas

La observación: Se utilizó la técnica de la observación metodología continua con escala ordinal para recoger los datos principales o esenciales para obtener buenos resultados.

Encuesta: medio que ha permitido recolectar información según nuestros objetivos. Se aplicaron cuestionarios a los colaboradores de la empresa.

2.9 Procedimientos de análisis de datos.

Estadísticas: Que permitió procesar los datos, obtenidos de los instrumentos aplicados en nuestra investigación, utilizándose el programa SPSS versión 22. Aplicando una estadística descriptiva.

2.10 Método de análisis de datos

Los datos obtenidos de los instrumentos se analizaron con el programa SPSS, versión 19, para ser tabulados y ordenados, asimismo fueron calificados y procesados para luego ser presentados en forma de tablas y gráficos.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

Tabla 1

Cuántos años trabaja en la organización Chancafe Q

Alternativas	N° de personas	Cantidad en porcentaje
Menos de 1 año	6	75.0%
Entre 2 y 5 años	2	25.0%
Totales	8	100%

Fuente: Análisis estadísticos de los datos



Figura 1. Cuántos años trabaja en la organización Chancafe Q

Interpretación: Según la figura el 75% de los encuestados manifiesta que trabajan menos de un año en Chancafe Q, y el 25% trabajan entre 2 y 5 años.

Tabla 2

¿Conoce todas las políticas de la organización a las que se rige la empresa?

Alternativas	N° de personas	Cantidad en porcentaje
Si	3	38.0%
No	5	63.0%
Totales	8	100%

Fuente: Análisis estadísticos de los datos

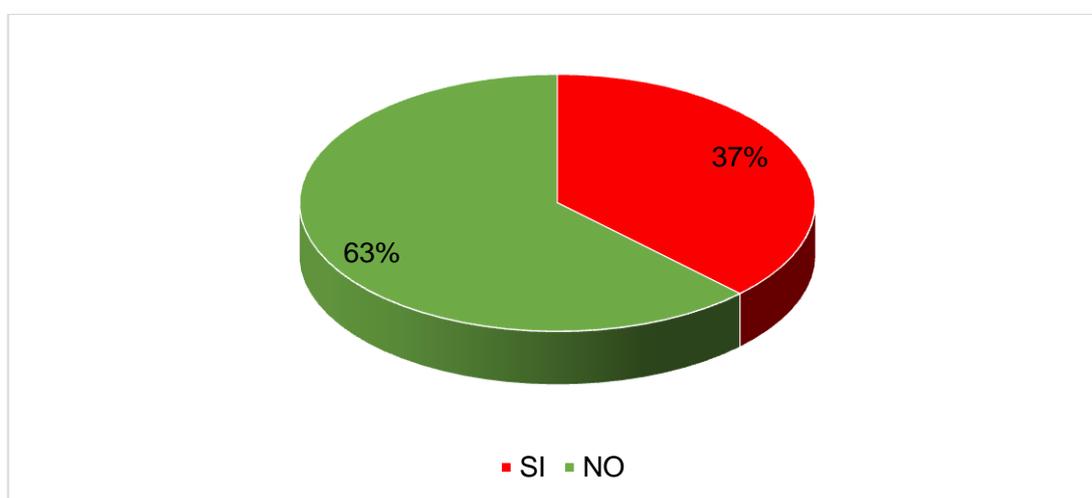


Figura: 2 Conoce todas las políticas de la organización a las que se rige la empresa.

Interpretación: Según la figura el 63% de los encuestados manifiesta que no conocen las políticas de la organización Chancafe Q, y el 37% si conocen las políticas de la organización Chancafe Q.

Tabla 3

Cumple usted con todas las políticas de la empresa

Alternativas	N° de personas	Cantidad en porcentaje
Si	3	37.5%
No	4	50.0%
A Veces	1	12.5%
Totales	8	100%

Fuente: Análisis estadísticos de los datos



Figura: 3 Cumple usted con todas las políticas de la empresa

Interpretación: Según la figura el 50% de los encuestados manifiesta que no cumplen con las políticas de la empresa, el 37.5% si cumplen las políticas y el 12.5% a veces cumplen con las políticas de la empresa.

Tabla4

Qué aspectos de las políticas organizacionales usted considera a provechoso para el desempeño bueno en la organización.

Alternativas	N° de personas	Cantidad en porcentaje
FINANCIERO	4	50.0%
GERENCIAL	1	12.5%
CONTABLE	1	12.5%
ADMINISTRATIVO	2	25.0%
Totales	8	100%

Fuente: análisis estadísticos de los datos

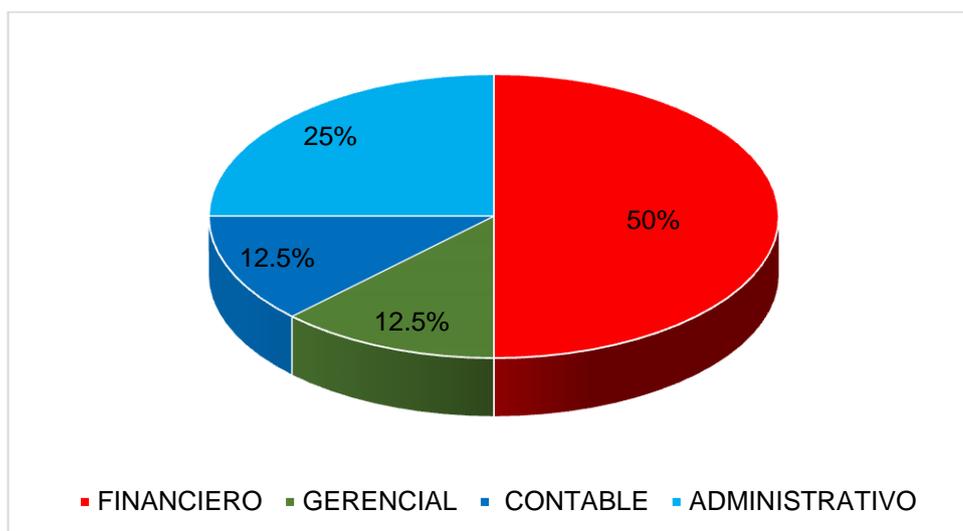


Figura 4. Qué aspectos de las políticas organizacionales usted considera Provechoso para el desempeño bueno en la organización.

Interpretación: Según la figura el 50% de los encuestados manifiesta que las políticas financieras consideran provechoso para el desempeño de la empresa, y el 25 % consideran que las políticas administrativas son provechosas para la organización.

Tabla 5

Cómo califica la selección del personal en la organización

Alternativas	N° de personas	Cantidad en porcentaje
Bueno	0	0.0%
Regular	4	50.0%
Malo	4	50.0%
Totales	8	100%

Fuente: análisis estadísticos de los datos

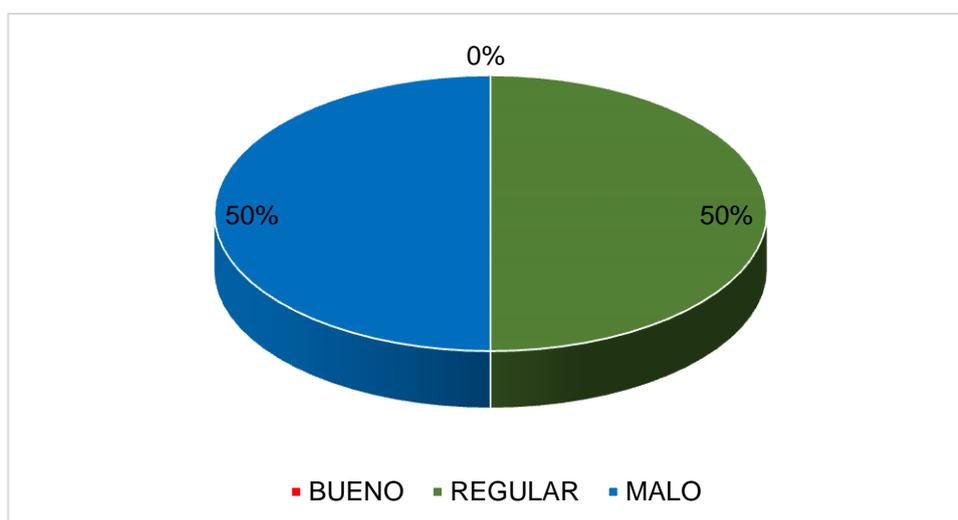


Figura: 5 Cómo califica la selección del personal en la organización

Interpretación: Según la figura el 50% de los encuestados califican que la selección del personal en la organización es buena, y el 50% califican como malo, esto quiere decir que la empresa contrata personal en un promedio intermedio.

Tabla 6

Cree que en la actualidad se realiza una buena selección del personal dentro de la organización

Alternativas	N° de personas	Cantidad en porcentaje
Si	4	50.0%
No	4	50.0%
Totales	8	100%

Fuente: análisis estadísticos de los datos

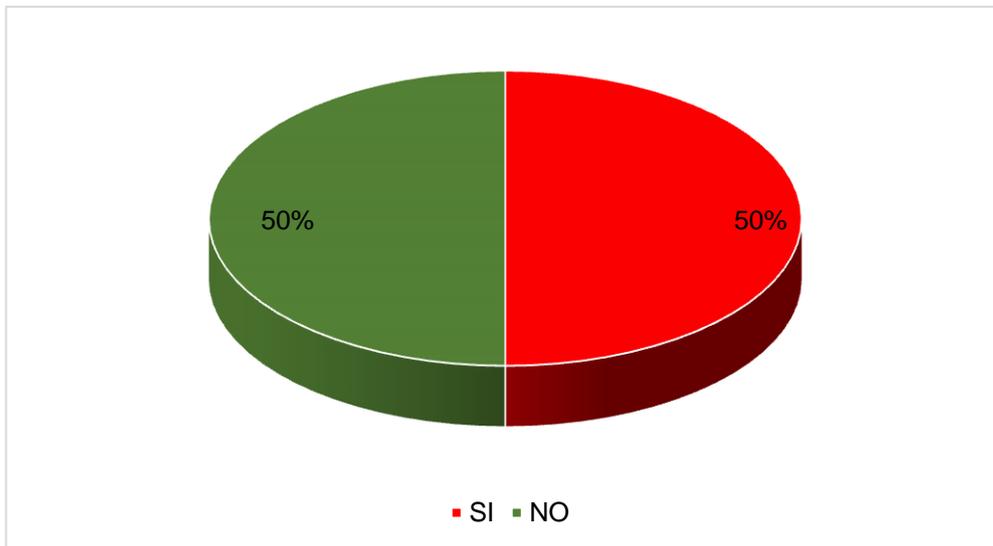


Figura: 6 Cree que en la actualidad se realiza una buena selección del personal dentro de la organización

Interpretación: Según la figura el 50% de los encuestados si creen en la buena selección del personal, y el otro 50% no creen en la buena selección del personal dentro de la organización.

Tabla 7

Crees que sea necesario identificar el perfil del personal para un puesto de trabajo

Alternativas	N° de personas	Cantidad en porcentaje
Si	5	62.5%
No	2	25.0%
A Veces	1	12.5%
Totales	8	100%

Fuente: Analisis estadisticops de los datos

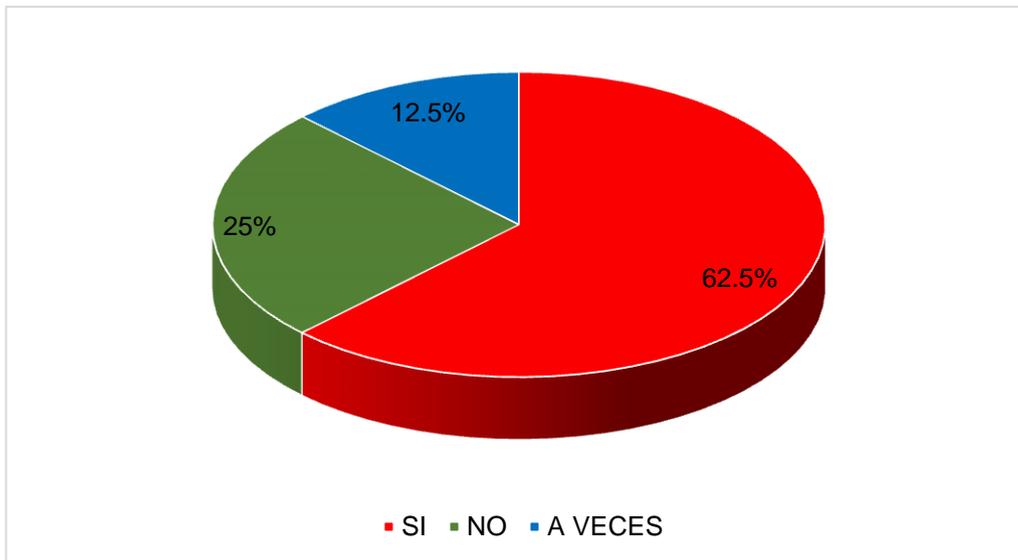


Figura: 7 Crees que sea necesario identificar el perfil del personal para un puesto de trabajo

Interpretación: Según la figura el 62.5% de los encuestados si creen que es necesario identificar el perfil del personal para un puesto de trabajo, ya que esto ayudara a la empresa a tener un personal calificado y obtener mejor rentabilidad.

Tabla 8

De los siguientes valores ¿Cuáles considera usted que deberán prevalecer para el ejercicio de sus actividades

Alternativas	N° de personas	Cantidad en porcentaje
Creatividad	3	37.5%
Honestidad	2	25.0%
Eficacia	0	0.0%
Responsabilidad	3	37.5%
Totales	8	100%

Fuente: análisis estadísticos de los datos

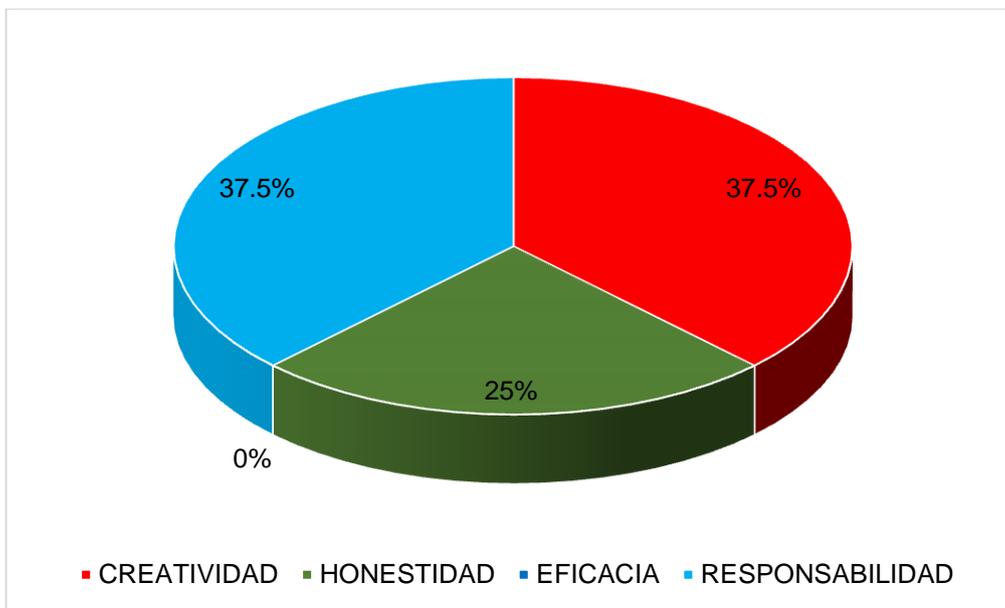


Figura: 8 De los siguientes valores ¿Cuáles considera usted que deberán prevalecer para el ejercicio de sus actividades?

Interpretación: Según la figura el 37.5% de los encuestados consideran que la creatividad y la responsabilidad deben prevalecer para el ejercicio de sus actividades, son valores muy importantes que debemos tener todas las personas.

Tabla 9

Ha recibido alguna capacitación o curso en materia de perfil del personal

Alternativas	N° de personas	Cantidad en porcentaje
Si	1	12.5%
No	7	87.5%
Totales	8	100%

Fuente: análisis estadísticos de los datos

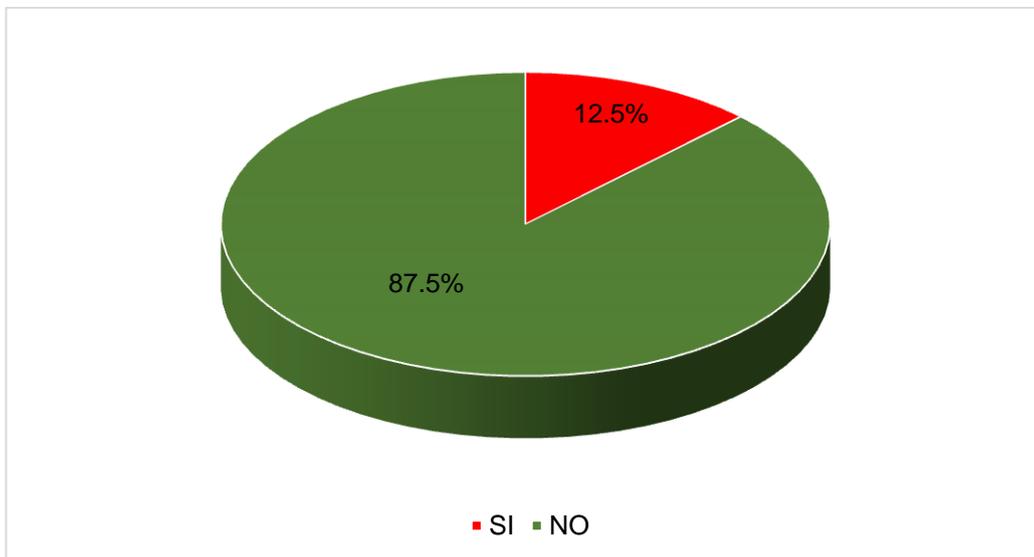


Figura: 9 Ha recibido alguna capacitación o curso en materia de perfil del personal.

Interpretación: Según la figura el 87.5% de los encuestados dicen no haber recibido alguna capacitación o curso en materia de perfil del personal, quiere decir que no están capacitados sobre cual debe de ser el perfil personal de cada persona.

Tabla 10

Crees que la empresa tenga mayor solvencia en años futuros

Alternativas	N° de personas	Cantidad en porcentaje
Si	5	62.5%
No	3	37.5%
Totales	8	100%

Fuente: análisis estadísticos de los datos

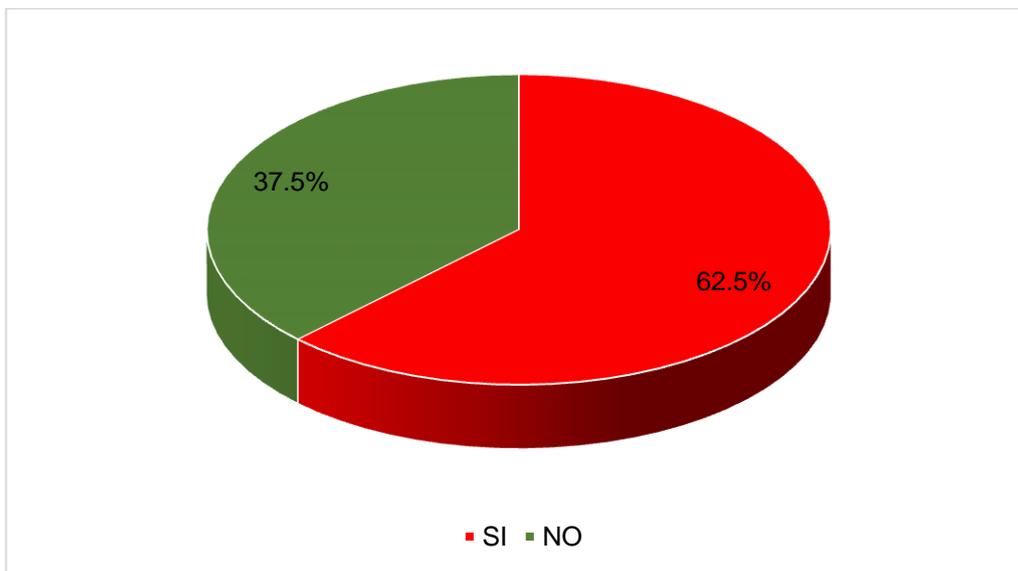


Figura: 10 Crees que la empresa tenga mayor solvencia en años futuros

Interpretación: Según la figura el 62.5% de los encuestados si creen en la solvencia económica de la organización Chancafe Q en los años futuros.

Tabla 11

De acuerdo con su experiencia y criterio personal, indique que grado de importancia proporciona la temática de selección del personal y cómo influye en la rentabilidad de la empresa

Alternativas	N° de personas	Cantidad en porcentaje
Muy importante	2	25.0%
Importante	5	62.5%
Regular	1	12.5%
Totales	8	100%

Fuente: Analisis estadisticops de los datos

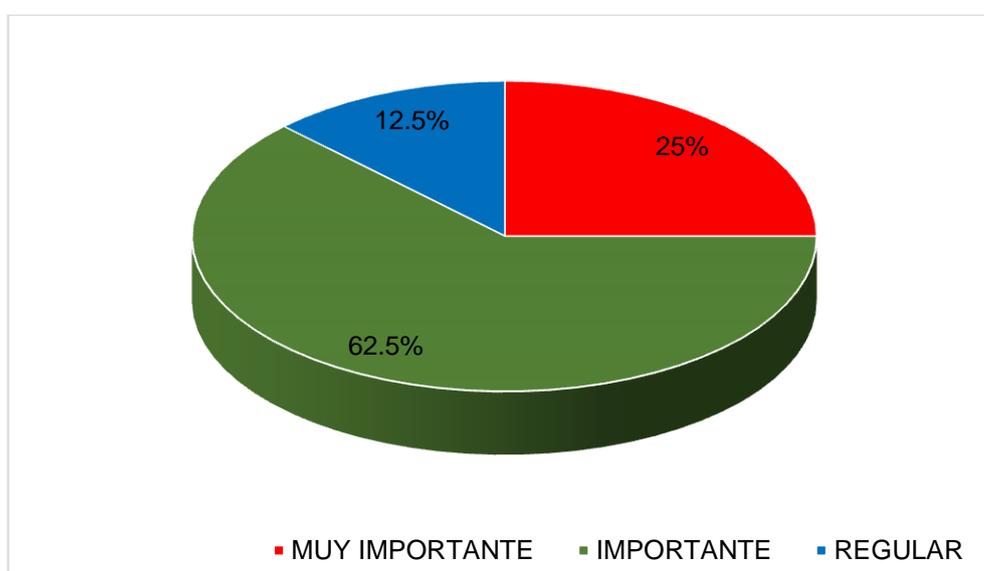


Figura: 11 De acuerdo con su experiencia y criterio personal, indique que grado de importancia proporciona la temática de selección del personal y cómo influye en la rentabilidad de la empresa

Interpretación: Según la figura el 62.5% de los encuestados dicen que si es importante la selección del personal, ya que al contar con personal calificado la empresa obtendrá mejores ventas y así ayuda a tener mejor rentabilidad de la organización Chancafe Q.

Tabla 12

La empresa realiza frecuentemente capacitaciones sobre el personal de trabajo

Alternativas	N° de personas	Cantidad en porcentaje
Si	2	25.0%
No	4	50.0%
A Veces	2	25.0%
Totales	8	100%

Fuente: análisis estadísticos de los datos

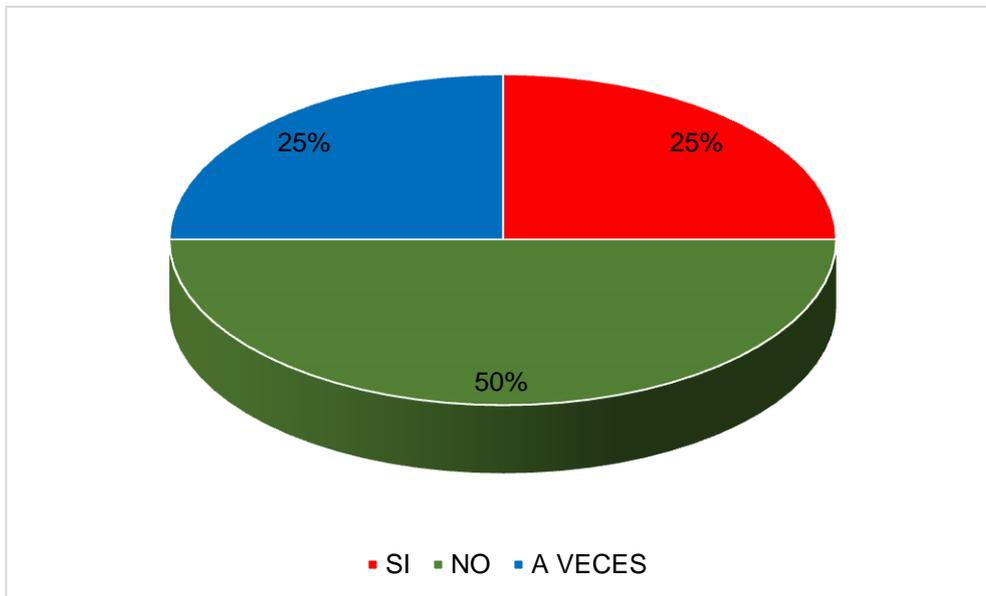


Figura: 12 La empresa realiza frecuentemente capacitaciones sobre el personal de trabajo

Interpretación: Según la figura el 25% dice que sí y el 25% dice que a veces la empresa realiza frecuentemente capacitaciones sobre el personal de trabajo.

IV. DISCUSIÓN

En la tabla y figura 01 se observa que el 75% de los trabajadores son nuevos o que recién han sido contratados y que su permanencia en la empresa es de cero a un año mientras que el 25% ya tiene una antigüedad de 5-6 años trabajando para la empresa.

En la tabla y figura 02 se observa que el 63% de los trabajadores no conocen las políticas y normas que cuenta la empresa y que solo el 37% ha respondido que si conocen los normas y políticas de la empresa. Así mismo en la tabla y figura 03 un 50% de los trabajadores menciona no cumplir las políticas de la empresa

En la tabla y figura 04 se observa que el 50 % de los trabajadores cree que las políticas de la empresa más provechosa son las políticas financieras, así mismo en la tabla y figura 05 se observa que el 50% de los trabajadores opinan que la selección de personal en la empresa es regular y un 50% considera que la selección de personal es mala. Así mismo en la tabla y figura 06 los trabajadores que, si creen que la selección de personal es adecuada, contestaron que el 50% es buena y el 50% mala.

En la tabla y figura 07 se observa que el 62% cree que las empresas deben tener en cuenta el perfil del puesto para una convocatoria de personal; así mismo en la tabla y figura 08 cree que los valores que se deben tener en cuenta son la responsabilidad y creatividad con un 37% y un 25% la honestidad.

En la tabla y figura 09 se observa que el 87% de los colaboradores y de la alta tenencia nunca han recibido capacitación sobre la selección de perfil a convocar y no tiene idea de lo que sería importante; en la tabla y figura 10 se observa que el 62.5% cree que la empresa si tenga mejor solvencia en el futuro.

En la tabla y figura 11 un 62.5 % cree que la aplicación de una buena selección de personal generará buenos resultados en rentabilidad de la empresa por lo que considera que si es importante; así mismo en la tabla y figura 12, el 50% cree que la empresa nunca se preocupa por la capacitación de sus colaboradores.

Estos resultados son comparados con; Ávila et al (Marzo, 2001) en su trabajo de investigación denominado “Análisis del Proceso de Reclutamiento y Selección del Personal Empleado en el Centro Regional de Coordinación del Ministerio de Infraestructura (MINFRA)”, afirma que el factor humano en la organización se evidencia en el derecho de que cada vez es mayor el reconocimiento que se le da a la aplicación de metodologías específicas para la administración de personal, siendo esencial su aplicabilidad para el logro de los objetivos de la organización; Así mismo Gómez (1992) destacó: La administración de personal concebida como un sistema estará conformada por los subsistemas, formados por las distintas funciones que desempeña, tales como: Reclutamiento, evaluación, adiestramiento, protección social, desarrollo, entre otros. (En líneas generales se puede decir que la empresa MINFRA cumple distintas funciones, entre las cuales están, el reclutamiento y la selección; Para Bislick (2000) en su trabajo de investigación denominado: “Evaluación del Sistema de Selección de Personal Administrativo Desarrollado en la Empresa Banco “Mi Casa”. El mismo autor reseña el hecho que está empresa se caracteriza por la implementación rigurosa de selección de su personal, teniendo como principio filosófico alta calidad en su desempeño, honorabilidad, antecedentes al día, formación pertinente al cargo que aspira el personal administrativo y actualización en cuanto a la actividad administrativa.

Finalmente, estos resultados son corroborados por la teoría Para González (2005) “la parte central de la administración del capital intelectual, se basa en la utilización del conocimiento y la tecnología para reemplazar cualquier factor clave del éxito del proceso productivo y mejorar el valor de los productos y servicios que ofrece la organización”. (p.23) ; Además Mondy (1997) “seis áreas funcionales que son: (planeación, reclutamiento, selección), (desarrollo), (compensaciones y prestaciones), (seguridad e higiene), (relaciones laborales),

(investigación)” (p.6). También con la **Teoría Neoclásica**: “la nueva sociedad pluralista exige directivos y trabajadores formados, dotados de conocimientos, que se enfrenten a los interrogantes sobre la legitimidad de la autoridad, la legitimidad de las decisiones, la eficacia de la organización. Interrogantes englobados por Drucker” (p.79). Así mismo **Técnicas de Selección de Personal** Chiavenato (2011). La selección debe mirarse como un proceso real de comparación entre dos variables: las exigencias del cargo (exigencias que debe cumplir el ocupante del cargo) y el perfil de las características de los candidatos que se presentan. Además, la **Rentabilidad según** Sánchez (2002). es una noción que se aplica a toda acción económica en la que se movilizan unos medios, materiales, humanos y financieros con el fin de obtener mejores resultados; finalmente **La rentabilidad económica**.

Según Sánchez (2002). es la inversión es una medida, referida a un determinado periodo de tiempo, del rendimiento de los activos de una empresa con independencia de la financiación de los mismos.

V. CONCLUSIONES.

5.1. Conclusiones

- Se debe establecer un plan estratégico para la selección del personal adecuado, para la mejora de la rentabilidad de la empresa comercializadora de artefactos Chancafe Q de la ciudad de Jaén 2017.
- Plasmar las políticas organizacionales para la buena selección del personal, para una mejora de la de la empresa. Así como se debe tomar buenas decisiones para contratar al personal adecuado, para incrementar más la rentabilidad, de la empresa para la adecuada presentación de los estados financieros.
- El personal encargado de administrar a la empresa debe hacer un análisis del personal a contratar para poder buscar más mercado y así incrementar la rentabilidad de la empresa.

5.2. Recomendaciones.

- Se recomienda al personal administrativo de la empresa comercializadora de artefactos Chancafe Q, tener un plan estratégico para la selección de un personal adecuado a contratar, para que cumplan con las tareas encomendadas, ya que así mejorara mucho la rentabilidad de dicha empresa.
- El personal contratado debe ser capacitado constantemente e inculcar las políticas de la empresa, para llegar a cumplir las metas trazadas de la empresa.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

6.1. Bibliografía

- CHIAVENATO, I. (2011). Selección de Personal. Obtenido de <https://santisteban.files.wordpress.com/2011/02/seleccion-de-personal.pdf>
- Drucker, P. (s.f.). Teoría Neoclásica . Ediciones paraninfo. España
- Wug, M. (Octubre 2,006). Los programas de Reclutamiento, Selección e Inducción en el colegio Capouilliez. Guatemala, Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Gonzales, M. (2005). Talento Humano.
- Harrison A. (2013). Siete de cada diez parados carecen de un plan para afrontar la búsqueda de empleo, Revista 20 minutos, 20 febrero del 2013.
- Hartman, D. (2018). Cuida tu Dinero. Obtenido de <https://www.cuidatudinero.com/13162672/que-es-la-rentabilidad-del-mercado-de-valores>
- Kurem, R. (2013). Selección De Personal. Obtenido de <http://selecciondepersonalumb.blogspot.com/2013/07/3-investigacion-de-referencias.html>
- Llanos, J. (2005). Cómo entrevistar en la selección de personal. México: Pax, Librería Carlos Cesarman S.A.
- López F. y Figueroa, C. M. (2008). Persona y Profesión, procedimientos y técnicas de selección y orientación. España: TEA ediciones S.A.
- Lusthaus, C. (2006). Evaluación Organizacional, marco para mejorar el desempeño. Canada: Segunda edición, Inter American Development Bank.
- Markowitz , H. (1995). Portfolio Selection: Efficient Diversification of Investments. Cowles . New York.
- Mondy, G. (1997). Talento Humano.
- Murillo, M. (2014). Concepto de Mercado.

- Pino, I. (2008). Selección de personal más eficaz y justa. Recuperado el 20 de Febrero de 2013, de agorasocial.com: http://www.agorasocial.com/arts/seleccion_justa.htm
- Piña, C. (2012). Como lograr mayor efectividad personal y profesional. Recuperado el 20 de febrero de 2013, de carlosmpina.com: <http://www.carlosmpina.com/como-lograr-mayor-efectividad-personal-y-profesional/>
- Polanco, V. (2006). Selección de personal basada en competencias laborales, caso Almacenes Magno Mercantil S.A. Guatemala.
- Reis, P. (2007). Evaluación del desempeño. Madrid, España: Verlag Dashofer Ediciones
- Reyes, G. (2013). Selección de Personal. Obtenido de <http://selecciondepersonalumb.blogspot.com/2013/07/finalidad-seleccion-de-personal.html>
- Rojas, P. (2010). Reclutamiento y Selección 2.0 la nueva forma de encontrar talento. Barcelona: Editorial UOC.
- Saba E. (2006) Efectividad de la selección por competencias, Universidad Bucaramanga Colombia.
- Sanchez , B. (2002). Análisis de Rentabilidad de la empresa. Obtenido de <http://ciberconta.unizar.es/leccion/anarenta/analisisr.pdf>
- Sarazúa, E. (2011). Proceso de selección de personal administrativo de la unidad de seguimiento y evaluación de la dirección general de participación comunitaria y servicios de apoyo. Guatemala, Guatemala : Universidad Panamericana de Guatemala.
- Sembrema, L. (2008). aplicación de recursos humanos, selección de personal y evaluación del desempeño. Cuba.
- Ventura E. Delgado S. (2012) Recursos humanos y responsabilidad social corporativa,

VII. ANEXOS



Anexo 1: Instrumento

CUESTIONARIO PARA RECOGER INFORMACIÓN DE LAS MYPES COMERCIALES DE JAÉN

Señor: Mucho se le agradecerá responder con sinceridad la presente encuesta que tiene por finalidad determinar el cumplimiento de selección del personal y cómo influye en la rentabilidad de las empresas comercializadora de artefactos Chancafe Q de la ciudad de Jaén.

Instrucciones: Marque con una X sólo una alternativa, o responda según corresponda.

- 1) Sexo: A. HOMBRE B. MUJER
- 2) Edad:

ASPECTO NORMATIVO

1. Cuántos años trabaja en la organización Chancafe Q

- A) Menos de 1 año B) Entre 2 y 5 años

2. Conoce todas las políticas de la organización a las que se sigue la empresa

- A) SI B) No

3. Cumple usted con todas las políticas de la empresa

- A) SI B) NO C) A VECES

4. Qué aspectos de las políticas organizacionales usted considera a provechoso para el desempeño bueno en la organización

- A. FINANCIERO
B. GERENCIAL
C. CONTABLE
D. ADMINISTRATIVO

5. Cómo califica la selección del personal en la organización?

- A) Bueno B) Regular C) Malo

6. Cree que en la actualidad se realiza una buena selección del personal dentro de la organización

A) Si B) No

Porque:: _____

7. Crees que sea necesario identificar el perfil del personal para un puesto de trabajo

A) Si B) NO C) A VECES

ASPECTO VALORES

8. De los siguientes valores ¿Cuáles considera usted que deberán prevalecer para el ejercicio de sus actividades

A) Creatividad B) Honestidad
C) Eficacia D) Responsabilidad

9. Ha recibido alguna capacitación o curso en materia de perfil del personal?

A) Si B) No

Si la respuesta es afirmativa, de una breve descripción del curso o capacitación recibida.

ASPECTO EFICACIA

10. Crees que la empresa tenga mayor solvencia en años futuros

A) Si B) No

11. De acuerdo con su experiencia y criterio personal, indique que grado de importancia proporciona la temática de selección del personal y como influye en la rentabilidad de la empresa.

A) Muy importante B) Importante C) Regular

ASPECTO CALIDAD DE SERVICIO:

12. La empresa realiza frecuentemente capacitaciones sobre el personal de trabajo

A) Si B) NO C) A VECES