



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Selección de personal y capacitación organizacional en la empresa
Krea Merchandising S.A.C., San Martín de Porres, 2019

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Bachiller en Administración

AUTORES:

Aspajo Huerta, Kelly Fabiola (ORCID: 0000-00017697-1362)

Huatuco Rodríguez, Miguel Ángel (ORCID: 0000-0002-00008-3147)

Martel Arias, Jair Owen (ORCID: 0000-0002-8499-924X)

Saavedra Breas, Liset Carolay (ORCID: 0000-0002-2684-918X)

ASESORA:

MSc. Mairena Fox, Petronila Liliana (ORCID: 0000-0001-9402-5601)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mis padres, Elsa y Jose, por el apoyo incondicional que me brindaron para poder realizar este trabajo, a mi hijo Aaron por ser la fuerza que me impulsa día a día para poder seguir adelante y a mi esposo por brindarme su motivación.
Saavedra, Liset

A mis padres, María y Julio por ser el motor y el sustento emocional en esta etapa de mi vida y enamorada Fabiola por ser mi compañera en todo este camino y darme el amor que se necesita para seguir adelante y no fracasar en el intento.

Huatuco Miguel

Dedico el presente trabajo a mis padres, Marina y Augusto, a quienes les debo la vida, lo que soy y lo que seré a lo largo de mi vida. A mis hermanos, Marines y Gianfranco, porque siempre me han brindado su apoyo incondicional por compartir conmigo buenos momentos y malos momentos.

Martel, Jair Owen

A mis padres Robert y Betty que siempre me apoyaron y confiaron en mi desde el inicio de mi carrera, a mis hermanos Antony y Dillan, a uno de ellos que me cuida desde el cielo y al otro por estar conmigo en los momentos difíciles. A mi enamorado, Miguel por brindarme su apoyo en todo momento.

Aspajo, Fabiola

AGRADECIMIENTO

A nuestra profesora Mairena Fox, Petronila Liliana que nos brindaron su orientación, seguimiento y supervisión para realizar este trabajo.

A nuestras familias por apoyarnos día a día y ser nuestro soporte ante las dificultades que se presentan en la universidad.

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Tabla de contenidos.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	12
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
2.2. Operacionalización de variables.....	13
2.3. Población, muestra y muestreo.....	14
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	14
2.5. Procedimientos.....	15
2.6. Métodos de análisis de datos.....	16
2.7. Aspectos éticos.....	16
III. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN.....	25
V. CONCLUSIONES.....	28
VI. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS.....	34

RESUMEN

El presente trabajo de investigación “Selección de personal y capacitación organizacional en la empresa Krea Merchandising S.A.C, 2019”, se realiza con la finalidad de implementar un adecuado proceso de reclutamiento de factor humano y aumentar el grado de eficiencia de los colaboradores dentro de la organización ubicada en el distrito de San Martín de Porres.

El objetivo general de nuestra investigación, propone determinar el problema principal en los procesos de elección de personal y su adiestramiento adecuado para su posterior implementación a la empresa y desarrollar eficientemente sus tareas en el puesto correspondiente.

En cuanto a la metodología a utilizar, nuestra investigación presenta un método hipotético-deductivo ya que se presentan hipótesis como posibles soluciones al problema y de nivel de correlacional debido a que se busca la relación entre las variables abordadas en la investigación, además se utilizó un instrumento de recolección de datos como el cuestionario para nuestra muestra censal.

En conclusión, para cumplir los objetivos propuestos se necesita un adecuado proceso de selección de personal mediante un diseño de perfil de puesto con la finalidad de lograr un mayor grado de exactitud al momento de la reclutación del personal en cuanto a las habilidades y conocimientos que este debe contar para cubrir la necesidad de factor humano en la empresa.

Palabras clave: Selección de personal, capacitación organizacional, cumplimiento de objetivos, empresa, diseño del perfil de puesto.

ABSTRACT

The present research work "Personnel selection and organizational training in the company Krea Merchandising SAC, 2019", is carried out in order to implement an adequate process of recruitment of human factor and increase the efficiency of employees within the organization located in the district of San Martin de Porres.

The general objective of our research proposes to determine the main problem in the personnel selection processes and their adequate training for their subsequent implementation to the company and efficiently perform their tasks in the corresponding position.

Regarding the methodology to be used, our research presents a hypothetical-deductive method since hypothesis is presented as possible solutions to the problem and correlational level because the relationship between the variables addressed in the research is sought, in addition a Data collection instrument as the questionnaire for our census sample.

In conclusion, to meet the proposed objectives, an adequate personnel selection process is needed through a job profile design in order to achieve a greater degree of accuracy at the time of recruitment of staff in terms of skills and knowledge that this must count to cover the need for human factor in the company.

Keywords: Personnel selection, organizational training, achievement of objectives, company, job profile design

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito empresarial, habitualmente se desarrollan objetivos a corto y largo plazo para conseguir beneficios ya sean monetarios o de imagen frente al público, para ello se necesita la inclusión de colaboradores y el adiestramiento necesario en estos con la finalidad de convertirlos en una pieza fundamental dentro del desarrollo de la entidad y el cumplimiento de las metas trazadas.

Es por ello que el área de recursos humanos lleva consigo una gran responsabilidad; el diseño del perfil para el puesto a ocupar y las estrategias para poder entrenar a sus colaboradores determinan, en gran parte, el éxito futuro de la empresa, haciéndola más competitiva frente al entorno que la rodea. En consecuencia, existe un vínculo directo entre dichas tareas debido a que la contratación del factor humano resulta ser el primer filtro para formar parte de la empresa y posteriormente realizar el entrenamiento del personal con las personas que hayan pasado el primer filtro. En conclusión, la implementación de personal tiene una relación con el adiestramiento del factor humano en la organización ya que su objetivo es proporcionar a la empresa colaboradores de calidad que generen valor a la empresa para el desarrollo de la empresa y de los mismos trabajadores.

En el contexto internacional, Rojas (2018) explica que el objetivo de su investigación es determina el nivel de relación que existe entre el proceso de inducción del trabajador a la empresa en su desenvolvimiento dentro de la misma. De acuerdo a su metodología de trata de una investigación de tipo cuantitativo y diseño descriptivo además se utilizaron instrumentos de investigación como la encuesta y la entrevista. En cuanto a los resultados se identificó que existe una relación fuerte entre ambas variables después de realizar las pruebas estadísticas. En conclusión, de no realizar un adecuado proceso de adiestramiento, el rendimiento de los colaboradores se verá afectado significativamente.

Además, Navarrete (2015) indica que el objetivo de su investigación es diseñar un instrumento que sirva como guía para mejorar los procesos de elección y contratación de factor humano para aumentar el nivel de productividad en la empresa. En cuanto a su metodología se trata de una de tipo exploratoria con enfoque cuantitativo además de instrumentos como encuestas y análisis de campo. Por otro lado, los resultados demostraron que una adecuada guía para mejorar los

procesos, aumentaría el nivel de productividad en los trabajadores. Se concluye que la empresa deberá realizar el manual y definirlo específicamente para el entendimiento de los trabajadores.

Seguidamente, Peñafiel (2016) explica que el objetivo de su investigación es demostrar la incidencia entre el reclutamiento y la clasificación de personal en la organización. Además, su metodología nos muestra una investigación de enfoque cualitativo y cuantitativo y para su desarrollo se utilizaron herramientas como el cuestionario y la entrevista. En cuanto a sus resultados se realizó la tabulación para brindar los resultados números de las encuestas que fueron respondías. En conclusión, se demostró que existen falencias los procesos de contratación de personal con lo cual se tiene que mejorar los procesos para aumentar la eficiencia de la empresa.

A continuación, Palate (2016) indica que el objetivo es identificar el grado de incidencia entre los procesos de elección de personal y el nivel de eficiencia de los colaboradores dentro de la empresa. En cuanto a su metodología se trata de una investigación con un enfoque mixto en donde se manejarán datos números y cualidades que delimitarán el análisis de la información. Por otro lado, los resultados demostraron que un 59% de los trabajadores confirman que la empresa realizar un proceso adecuado de elección de personal. En conclusión, la incidencia entre ambas variables es alta así que, de realizar un proceso inadecuado en una de ellas, la otra se verá afectada.

También, Zaidman (2016) explica que el objetivo de su investigación es analizar los procesos de contratación e implementación de personal en la empresa. En cuanto a su metodología se trata de una investigación descriptiva ya que se busca mencionar los resultados de la empresa y se utilizaron instrumentos como cuestionarios y análisis de datos. Por otro lado, sus resultados mostraron que la empresa busca la manera más adecuada en captar al público para posteriormente realizar los procesos de elección y contratación. En conclusión, la empresa tiene que realizar una mejora en sus procesos de reclutamiento para mejorar la eficacia de la misma y de la empresa.

Por otro lado, López (2017) nos dice que el objetivo es crear un diseño adecuado de contratación de personal para la organización. En cuanto a su metodología se trata de una investigación de tipo descriptiva que busca caracterizar

al objeto de estudio. En los resultados mostraron que el proceso de elección de personal sí se efectúa dentro de la empresa, pero con ciertas incongruencias. En conclusión, la organización tendrá que cambiar el proceso para mejorar la eficacia de la empresa y abaratar los costos en la nueva implantación del nuevo proyecto.

Seguidamente, Altamirano (2016) indica que el objetivo de su investigación es diseñar una guía de clasificación de personal según competencias y habilidades. En cuanto a su metodología se trata de una investigación de tipo descriptiva y se utilizaron instrumentos como la encuesta y la entrevista para recabar información. Los resultados mostraron que solo un 47% de los trabajadores firman que se realizaron evaluación correspondiente para su implementación en el trabajo. En conclusión, la empresa tiene que diseñar una guía de elección de personal para aumentar la eficacia una vez que estos ya estén laborando en la organización.

Finalmente, Slinger (2015) explica que el objetivo es realizar un adecuado proceso de aprovisionamiento de Slinger de acuerdo a los valores y a la esencia de la empresa. En cuanto a su metodología se trata de una investigación de enfoque cualitativo con instrumentos de recopilación de información como el cuestionario y la entrevista. Con ello los resultados mostraron que la empresa sufre de inconvenientes en el proceso de aprovisionamiento de trabajadores. En conclusión, la organización de acorde a sus valores y esencia se tiene que realizar una guía formal en donde los postulantes se sientan dueños de lo que hacen para lograr el empoderamiento de sus competencias.

En el contexto nacional, Escalante (2015) explica que su objetivo es la preparación constante en el rendimiento de los colaboradores de la empresa. De acuerdo con su metodología se utilizará el diseño descriptivo transaccional de una sola casilla, en cuanto a sus técnicas se usaron encuestas para cada uno de los trabajadores de la empresa, observación de cada una de las áreas y por último entrevistas. De los resultados obtenidos se evidencia que la planificación constante laboral de los trabajadores aumento las ventas de los productos brindados. En conclusión, la preparación constante influye positivamente en el rendimiento de los colaboradores de la compañía.

Además, Gavilano (2018) menciona que su objetivo es plantear y diseñar un modelo de mejora para aumentar la eficacia en los procesos de capacitación y elección de personal en la empresa. En cuanto a su metodología se utilizó un

planteamiento Cualitativo para emplear procesos que demuestren con técnicas con mayor exactitud, y el diseño que se usó para esta investigación fue la no Experimental, ya que no interfirió en la variable que se estudió. De los resultados obtenidos de esta investigación tiene como propósito la evaluación de los empleados para especificar el desarrollo de dichos métodos. En conclusión, se realizó una encuesta a los trabajadores los cuales estaban en total desacuerdo con que realicen una evaluación al perfil de puestos.

Según, Quispe (2018) nos dice que su objetivo es examinar el proceso de los operarios en la empresa. El método utilizado por esta investigación es de tipo descriptiva al estudio del plan de competencias para la elección de personal con experiencia adecuada. En cuanto a sus resultados en el mes de abril hubo un 21% de colaboradores que ingresaban a la empresa, pero se puede observar que el 23% de los empleados tuvieron renuncias voluntarias por el mal manejo de la organización al momento de seleccionar a los trabajadores. En conclusión, en el presente año no hubo buenos resultados por haber muchos ingresos y retiro por la ineficiencia los empleados a realizar el reclutamiento de los operarios.

Asimismo, Alvarado y Monsalve (2017) señala que el objetivo es plantear una recopilación del personal para optimizar el crecimiento de los colaboradores de la empresa. La metodología usada para esta investigación fue de tipos descriptiva por que detalla el conflicto actual que está pasando la compañía y el otro es de tipo propositiva porque una vez recaudada la información de la organización se buscará una solución que permita mejorar la recopilación del personal. Según los resultados este método tiene un punto de carencia por cubrir los puestos de trabajo a personal altamente capacitado para desempeñarse en la compañía. En conclusión, se logró plantear una recopilación del personal para optimizar el crecimiento de los colaboradores realizando nuevas prácticas de mejora para la organización.

Por ende, Chávez y Córdova (2018) nos explica que su objetivo es incorporar a los colaboradores y elegir a su personal por competencias para áreas necesarias en la compañía. En su metodología presenta un enfoque Mixto: Cuantitativa y Cualitativa. La cual la primera plantea una investigación específica y delimitada y la otra realizo un modelo para la incorporación por competencias del personal. En cuanto a sus resultados un 88% carecen de información sobre el propósito de la empresa y un 64% de ellos no tiene el conocimiento del modelo para incorporar a

los empleados. En conclusión, los supervisores de la compañía no cuentan con una capacitación adecuada para el elegir a su personal que cumpla con los requisitos necesarios para la empresa.

Por su parte, Hurtado (2016) identifica que su objetivo es manifestar un proceso de incorporación de personal que favorezca a los empleados en la organización. Según la metodología analizada utiliza tres tipos de métodos los cuales son inductivo-deductivo lo cual uno está relacionado con la investigación y el otro con busca soluciones a las dificultades que nos formulamos y por último el Analítico-Sintético se encarga de expresar las hipótesis halladas y presentar soluciones. En cuanto a sus técnicas se usaron observación para ver qué capacidad tiene cada empleado, entrevista y encuesta. Los resultados obtenidos indican que un 58% y 64% considera proceso de incorporación de personal los favorece de forma "Regular". En conclusión, la entidad no cuenta con un área específica, ni con docentes competentes para una correcta evaluación.

También, Cobeñas (2018) explica que su objetivo es diseñar una gestión adecuada que aumente la eficiencia mediante el proceso de lección de personal en la organización. La metodología empleada fue la transversal por que realizo el estudio a la empresa en un tiempo determinado y por último el descriptivo. De acuerdo con los resultados un 66.7% son adultos y tiene su negocio propio y el 91.7% tienen dificultad al momento de emplear una gestión adecuada que aumente la eficiencia en la compañía. En conclusión, la mayoría son personas adultas entre 31 a 50 años y son dueños de sus empresas las cuales solo tienes entre 6 a 10 colaboradores en su pequeña organización.

Finalmente, Vásquez (2018) en su objetivo es optimizar el proceso de elección del factor humano en la organización mediante la eliminación de problemas existentes. En la metodología se utilizó la cualitativa para efectuar entrevistas a los trabajadores para averiguar si hay un margen de error en la compañía. Según los resultados la empresa presenta falencia que deben ser corregidas para poder optimizar el proceso de elección del factor humano. En conclusión, la empresa presenta una serie de dificultades que aún no han sido resueltas y afectan tanto a la organización como a los empleados.

En el contexto local, La empresa Krea Merchandising se encuentra ubicado en el departamento de Lima del Distrito de San Martín de Porres, brinda la facilidad

de las campañas publicitarias para las organizaciones que requieren de este servicio.

Para ello, se requiere de un personal adecuado que pueda manejar y contribuir en la empresa, para que de este modo la productividad sea mayor y de manera eficiente.

Krea Merchandising cuenta con un proceso de reclutamiento de personal para cubrir la necesidad de factor humano, se realiza un análisis del puesto previamente para diseñar un perfil solicitado a los postulantes con la finalidad de detallar las habilidades y conocimientos que se deben de tener para ser considerado un candidato y posible colaborador de la empresa.

La empresa Krea Merchandising tiene un déficit al momento de seleccionar a su personal ya que no todos están ubicados en las áreas adecuadas según sus habilidades por lo tanto no se llega a la productividad establecida, además durante sus capacitaciones no lo hace una persona adecuada, no están muy establecidos el orden que debería de realizar disminuyendo así la calidad del personal mediante va realizando el trabajo según las decisiones que toman por cada proceso.

Al instante de reclutar nuevos colaboradores a la empresa no muchos cumplen con todos los estándares mientras que otros si se adaptan mediante la experiencia que tienen y también las capacitaciones que les ofrece al ingresar, los trabajos son realizados con estricta aprobación y capacitación mediante los modelos, métodos y evaluación que se va analizando a cada trabajador mediante su labor lo más importante que es aceptado ya que los trabajadores se les ofrece capacitaciones que les ayuda a tener mas conocimiento y así puedan tener mejor desempeño en el trabajo.

La empresa krea merchandising busca un mejoramiento contante en la capacitación por que mediante transcurre el tiempo cambian los modelos y métodos de capacitación mientras la evaluación tiene que volverse más estricta para que de esa manera logre su mejor versión y ofrezca Asus trabajadores como clientes siempre lo mejor del producto.

Estrategia que realiza la empresa son productos según el gusto del cliente con especificaciones que les indican hacia como desean que realice el producto final de tal manera se gana a sus compradores logrando una mejor imagen de la empresa.

Es por ello que Mallqui (2015) señala que su objetivo es determinar si una adecuada elección de factor humano para su inducción incrementa la productividad en la organización. En cuanto a su metodología, la investigación es descriptiva, y se utilizaron instrumentos como la entrevista mixta y análisis de documentos. Los resultados mostraron una relación positiva entre las 2 variables lo cual demuestra que existe un grado alto de correlación. En conclusión, se comprueba que una mayor exactitud de diseño de perfil para ocupar un puesto aumenta la productividad en la empresa.

Además, Quispe (2018) explica que su objetivo es analizar la gestión del proceso de reclutamiento de factor humano según un modelo por competencias. En cuanto a su metodología es de tipo descriptivo y como instrumento se utilizó el estudio de caso. A partir de ello los resultados mostraron que en la empresa existe un menor porcentaje de ingreso de personal debido al mal diseño del perfil de puesto. En conclusión, después de implementar el plan de mejora, se observó un menor índice de renuncias y mayor precisión en el diseño del perfil de puestos por competencias.

Internacionalmente, Quintero (2019) refiere que la finalidad es optimizar el proceso de elección de personal y fortalecer el plan de bienestar para reforzar la administración de los colaboradores. En cuanto a su enfoque es cualitativo debido a que se busca mediante la recolección de información delimitar el plan de mejora a implementar; además se utilizaron instrumentos de investigación tales como entrevista y lista de chequeos. De acuerdo a los resultados se mostraron ciertas incongruencias debido a que ocurren problemas en cadena, empezando desde la ineficaz manera de contratar personal y su adecuada inducción. En conclusión, la organización tiene que implementar de manera adecuada el procedimiento de elección y vinculación del personal realizando los pasos correctamente cuando la situación lo amerite

Asimismo, Cancinos (2015) indica que el objetivo es hallar el nivel de relación entre la elección de colaboradores y su rendimiento en el trabajo. En cuanto a su metodología tiene un diseño cuasi experimental y se utilizaron instrumentos tales como el cuestionario y una evaluación de desempeño. Con ello los resultados obtenidos mostraron que, mediante una escala de Likert para medir el grado de efectividad del ejercicio, resultó un 71.51% lo cual demuestra que la organización

cumple con el nivel de efectividad del proceso. En conclusión, la elección de personal se relaciona considerablemente con el rendimiento del factor humano debido a que por incongruencias del proceso se ve afectado el nivel de eficiencia en los colaboradores.

Por su parte, Murillo (2015) nombra que el motivo de su investigación es realizar un sistema de convocatoria y de clasificación de personal para cierta empresa. En cuanto a su método es de un enfoque cualitativo, y se emplearon instrumentos como las encuestas y entrevistas a profundidad. Con ello los datos mostraron que existe una alta relación entre las variables de esa manera la toma de decisiones en un lado repercute en la otra. En conclusión, la ausencia de inducción de los colaboradores genera que estos no realicen adecuadamente sus funciones por ende disminuya su eficiencia.

Finalmente, Medina (2017) indica que el objetivo es hallar la incidencia de la contratación de trabajadores y el nivel de eficacia en la entidad. De acuerdo a su metodología se trata de una investigación descriptiva y exploratoria además de utilizar un instrumento como la encuesta. En cuanto a los resultados una parte de los encuestados indico que los procesos de elección de colaboradores mientras que otro porcentaje menciono todo lo contrario. En síntesis, se determinó que un adecuado proceso de clasificación de colaboradores afecta significativamente en el nivel de desempeño.

En el Perú, De La Cruz y Potosí (2018) explica que la finalidad de su investigación es determinar la relación de la integración de colaboradores y su rendimiento en la empresa. De acuerdo a su metodología se recopilaron datos a través de la encuesta y la entrevista. Los resultados muestran una baja influencia entre el reclutamiento del personal y el rendimiento de los colaboradores. En conclusión, el personal de trabajo no fue adecuadamente seleccionado para ocupar el puesto.

Asimismo, Quijano y Silva (2016) menciona que el objetivo es determinar el nivel de correlación de la integración de trabajadores en su rendimiento dentro de la empresa. De acuerdo a su metodología se trata de un tipo de investigación descriptivo debido a la exposición de las características relacionadas a las variables, en cuanto a su diseño de investigación se trata de un diseño correlacional y se hizo uso de instrumentos como la encuesta y el cuestionario. En cuanto los

resultados mostraron mediante la prueba de correlación de Pearson una relación positiva entre las 2 variables. En conclusión, existe un adecuado trabajo sin embargo se presentan deficiencias en el rubro de servicios.

Además, Mallqui (2017) refiere que su objetivo se basa en determinar si el mejoramiento de la contratación de trabajadores repercute en gran manera a incrementar la competitividad en la organización. En cuanto a su metodología de la investigación de trata una de tipo explicativa y descriptiva y referente al enfoque es cuantitativa, además se utilizó la entrevista mixta, observación y análisis de documentos. Con ello los resultados muestran que la productividad aumentó de acuerdo a un óptimo proceso de selección. En conclusión, la empresa deberá de implementar esta optimización en todos los procesos para poder garantizar una mejora en la producción y en las áreas donde se aplique.

Finalmente, Umiña (2017) indica que la finalidad de su producto es determinar si existe relación entre el plan de capacitación y el rendimiento en el trabajo en la organización. De acuerdo a su metodología es de tipo descriptivo-correlacional y se utilizaron instrumentos como la encuesta y el cuestionario. En cuanto a sus resultados mediante la prueba de correlación de Pearson ,0796 evidencia que hay una relación alta entre las variables mencionadas. En conclusión, la relación existente entre ambas variables resulta ser positivas y se infiere que, a mayor adiestramiento del personal, mayor será su desempeño dentro de la empresa.

Aporte conceptual: Selección de Personal: Según Gonzales (2015) indica que es un proceso mediante el cual se incorpora factor humano a la empresa para cubrir sus necesidades de acuerdo a los puestos disponibles para ocupar. Reclutamiento: Según Gonzales (2015) menciona que es el proceso de atracción de mano de obra a la empresa para satisfacer la necesidad de colaboradores de acuerdo al perfil que se solicita dentro de la empresa. Entrevista de Personal: Según Gonzales (2015) nos dice que es un método que tiene la finalidad de conseguir información mediante los datos personales, experiencia y demás de los postulantes para tener un mayor grado de exactitud sobre si el perfil de este es lo que se necesita para el puesto a ocupar. Psicometría: Gonzales (2015) indica que se refiere a la evaluación que busca recabar información sobre la personalidad de la persona para poder delimitar, de acorde a sus habilidades y comportamientos, al

puesto específico para él. Reclutamiento Interno: Según Gonzales (2015) nos menciona que se trata de la búsqueda que se realiza dentro de la organización para que los mismos trabajadores ocupen distintos puestos. Reclutamiento Externo: Gonzales (2015) nos expresa que se refiere a la búsqueda de talento humano en el exterior de la empresa para cubrir las necesidades de la organización en cuanto a recursos humanos se refiere. Fuentes De Reclutamiento: Gonzales (2015) menciona que son los lugares o medios en donde los futuros colaboradores se informan sobre la posibilidad de ocupar un puesto dentro de una empresa. Entrevista No Estructurada: Gonzales (2015) indica que es aquella entrevista que se realiza espontáneamente entre el encargado de la selección de personal y el postulante, sin una información previa o preguntas estructuradas. Entrevista Estructurada: Según Gonzales (2015) nos expresa que se realiza a través de una información previa con la finalidad de lograr una exactitud en la personalidad del postulante. Entrevista Semiestructurada: Según Gonzales (2015) menciona que se refiere a un previo análisis de las áreas donde se pretende incorporar personal y a partir de ello realizar preguntas de acorde al colaborador. Confiabilidad: Gonzales (2015) nos dice que se refiere al grado de credibilidad de la información al momento de procesarla para determinar la consistencia de dichos datos. Validez: Gonzales (2015) menciona que se trata de la exactitud en la prueba al momento de procesar la información para poder proporcionar conclusiones coherentes y de acorde a lo estudiado. Estandarización: Gonzales (2015) indica que es aquella prueba que se presenta ante el postulante mediante casos o situaciones posibles dentro del centro de trabajo para medir la eficiencia a través de las soluciones que el plantee. Capacitación: Según Moyano, Ibarra y Macías (2014) menciona que se refiere al proceso de adiestramiento en donde fortalecen sus habilidades y aumentan sus conocimientos para poder realizar su trabajo una vez estén dentro de su área. Modelo De Capacitación: Según Moyano, Ibarra y Macías (2014) indica que se trata de una guía para poder determinar que personas ocuparan ciertos puestos de acorde a sus habilidades. Método de Capacitación: Según Moyano, Ibarra y Macías (2014) expresa que se refiere a las formas y maneras que se utilizaran para que el proceso de información en el entrenamiento resulte más eficiente. Evaluación: Según Moyano, Ibarra y Macías (2014) nos dice que es el diagnostico final del resultado de las pruebas que los postulantes realizaron para poder ingresar o

acoplarse a la empresa. Recursos Materiales: Según Moyano, Ibarra y Macías (2014) menciona que son todos aquellos útiles o implementos que se usaron en el proceso de entrenamiento de los colaboradores. Resultados: Según Moyano, Ibarra y Macías (2014) indica que son las pruebas del trabajo realizado dentro del proceso de adiestramiento a los futuros posibles colaboradores de la empresa. Índices de Eficiencia: Según Moyano, Ibarra y Macías (2014) expresa que se refiere a los parámetros de calidad que todo postulante tiene que cumplir unas veces empieza la evaluación. Conferencia: Según Moyano, Ibarra y Macías (2014) nos dice que se trata de una exposición de información frente a un grupo considerable de personas para poder hacer del conocimiento de estos, datos importantes del proceso. Simulación: Según Moyano, Ibarra y Macías (2014) menciona que es una prueba en donde la persona se encuentra dentro de determinado momento y tendrá que realizar o plantear soluciones para poder salir de aquella situación. Método del Caso: Según Moyano, Ibarra y Macías (2014) indica que se brinda una prueba a un grupo de personas y en conjunto estos tendrán que analizarlo y poder proporcionar recomendaciones viables. Evaluación Diagnostica: Según Moyano, Ibarra y Macías (2014) expresa que es una prueba en donde se relaciona las habilidades del postulante con las habilidades requeridas para el puesto de trabajo. Evaluación Formativa: Según Moyano, Ibarra y Macías (2014) nos dice que se establecen objetivos para la persona entrenada y se proporciona información para que este pueda analizarla y cumplir con las metas propuestas por la empresa. Evaluación Sumativa: Según Moyano, Ibarra y Macías (2014) menciona que esta evaluación mide las competencias que se desarrollaron en el postulante para determinar si es lo que se está buscando para el cargo ocupado.

La investigación abordó que problemática principal de la empresa Krea Merchandising, es la mala ubicación de colaboradores en sus puestos de trabajo debido al ineficaz proceso de elección de personal para cubrir la necesidad de factor humano en la organización lo cual genera como consecuencia un nuevo proceso de reclutamiento de personal, además la empresa recibe candidatos que no cumplen con los requisitos que solicitan a estos para ocupar el puesto y a partir de ello se presentan deficiencias en la realización del trabajo de los nuevos trabajadores.

La investigación se justifica teóricamente, Según García, Hierro y Jiménez

(2001) menciona la aplicación de la Teoría General de Sistemas para comprender y entender mejor la función exacta del factor humanos en las organizaciones y ubicar los procedimientos de selección de los trabajadores en la gestión integrada de recursos humanos. De otro lado, Según Alles (2008) menciona en su libro al autor Maslow indicando la base de la pirámide de necesidades primarias para así poder entender mejor al posible trabajador para luego seleccionarlos después de ello retenerlo en la organización así garantizar su lealtad y mejora en la organización.

La investigación se justifica metodológica para conseguir el objetivo de la investigación se llevó a cabo instrumentos para cada variable, se utilizó instrumentos de investigación como cuestionarios y procesamientos de datos mediante el SSPS V24, a través del Rho Spearman se pudo definir la relación que existe en nuestras variables. Asimismo, la investigación tiene una perspectiva cuantitativa y de tipo aplicada. Por ello el muestreo que se utilizará es de método probabilístico, usando la técnica de muestreo aleatorio.

La investigación se justifica prácticamente según los objetivos de investigación el resultado ayudará a encontrar posibles soluciones con respecto selección del personal y capacitación organizacional. Asimismo, los resultados obtenidos de la evaluación se le otorgaran al dueño de la organización Krea Merchandising S.A.C. ubicado en San Martin de Porres. Además, él decidirá las acciones correspondientes para optimizar su elección de colaboradores, y brindándoles una buena capacitación a trabajadores.

La investigación se abordó como objetivo principal orientada a; Determinar la relación entre la selección de personal y capacitación organizacional en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019; además se planteó para los objetivos específicos Determina la relación entre la selección de personal y el modelo de capacitación en la organización Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019; Determina la relación entre la selección de personal y el método de capacitación en la entidad Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019; Determina la relación entre la selección de personal y la evaluación en la organización Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019.

Por último, la investigación propuso como hipótesis existe relación entre la

selección del personal y capacitación organizacional en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019; así mismo, se tuvieron cuya hipótesis específicas determinados por Existe relación entre la selección de personal y el modelo de capacitación en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019; Existe la relación entre la selección de personal y el método de capacitación en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019 y Existe la relación entre la selección de personal y la evaluación en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación realizada fue de tipo hipotético deductivo porque buscó resaltar diferentes soluciones del problema buscando el contenido que se encuentren muy bien realizados. Cegarra (2011) narra que la investigación tipo hipotética deductiva se basa en difundir hipótesis para buscar alternativas de solución al conflicto y verificar con la información que estén correctamente estructurados.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo porque se partió de un conjunto de información sin la necesidad de medición numérica para la cual se exploró y describió el proceso de la investigación. Gómez (2006) refiere que la investigación de enfoque cuantitativo consiste en la agrupación de datos sin la necesidad de la medición numérica, ni conteo, para la cual utilizan las observaciones y descripciones como parte del proceso de investigación.

La investigación realizada fue tipo aplicativo porque influye en tomar decisiones para las prácticas de realizar diferenciación de los conocimientos específicos. Ulin, Robinson y Tolley (2006) describe que la investigación de tipo aplicativo es aquella que influye en la acción y tomar decisiones para las cuestiones prácticas, a diferencia de la investigación básica que es para realizar teoría y conocimientos para un fin específico.

La investigación realizada fue de nivel correlacional porque se evalúa las dos o más variables. Gómez (2006), evalúa la relación entre dos o más variables, utilizando factor de correlación estadísticos. Quiere decir que cada variable se calculará y analizará según su correlación.

Diseño no experimental, corte transversal

Operacionalización de variables

Tabla 2.2.1

Operacionalización de las variables de estudio

VARIBALE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN	TÉCNICA DE INSTRUMENTOS
Variable Independiente: Selección del personal	Según Gonzales (2015) indica: "[...] es el proceso por el cual una organización contrata factor humano para cubrir la necesidad de personal en los puestos de trabajo". (p.25)	Se medirán las variables de investigación mediante la identificación de las extensiones e indicadores e instrumento de medición.	Reclutamiento	Reclutamiento Interno	1	Ordinal 0-20 BAJA 21-40 MEDIA 41-60 ALTA	Encuesta /Cuestionario
				Reclutamiento Externo	2		
				Fuentes de Reclutamiento	3		
			Entrevistade Selección	Entrevista No Estructurada	4		
				Entrevista Estructurada	5		
				Entrevista Semiestructurada	6		
				Confiability	7		
				Validez	8		
				Estandarización	9		
Variable Dependiente: Capacitación Organizacional	Según Moyano, Ibarra y Macías (2014) nos dice: "[...] Se [refiere] al proceso por el cual los colaboradores de una entidad son entrenados con nuevas metodologías y prácticas para que desarrollen sus labores en la empresa"(p.15).	Las variables serán medidas a través de la identificación de los indicadores y el instrumento de medición.	Modelode Capacitación	Conocimiento	10		
				Índice de Eficiencia	11		
				Resultados	12		
			Métodos de Capacitación	Experiencia Directa	13		
				Gamificación	14		
				Evaluación Diagnostica	15		
				Evaluación Formativa	16		
Evaluación	Evaluación Sumativa	17					

Fuente: Elaboración propia.

2.2 Población, muestra

Para realizar esta investigación se determinó una población censal que está constituido por todos los colaboradores. Se trabajó con toda la población en la empresa KREA MERCHANDISING S.A.C, conceptualizada por López (1998) como muestra censal a toda la parte de la población la cual nos permitirá obtener mejores resultados, por lo tanto, se trabajará con los 50 colaboradores de la empresa.

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para realizar este estudio se realizó la técnica de la encuesta para los 50 colaboradores y como instrumento el cuestionario, la cual nos permitirá poder medir ambas variables.

Carrasco (2006), técnica e instrumento de la recopilación de información nos facilita a la búsqueda de información en la cual encontramos en libros virtuales o físicos que tengas concordancia con el trabajo de investigación. La presente investigación utilizará como técnica la encuesta. Carrasco (2006), la defino como “método para la investigación general por la simpleza, objetividad de datos que consigue de ella a la encuentra.

El instrumento elegido es el cuestionario que se aplicara a los trabajadores de la empresa Krea Merchandising en el distrito de San Martín de Porres con el fin de evaluar nuestras dos variables de investigación.

La validez nos dará a conocer el grado de exactitud de nuestro instrumento así de este modo podremos saber la confiabilidad que cuenta la empresa. En nuestro proyecto de investigación se aplicará la encuesta piloto que consta de quince (15) y trece (13) preguntas a la primera variable y segunda variable respectivamente, realizados a treinta (30) trabajadores de la empresa Krea Merchadising del distrito de San Martín de Porres, para medir ambas variables y tener un nivel de confiabilidad positivo atrás del método de Alfa de Cronbach.

En la presente investigación se analizó los resultados usando el Alfa de Cronbach ingresando los datos mediante una prueba piloto, realizada a 50 clientes. A continuación, se presenta en la Tabla 2.4.4.1. el resumen de procesamiento de casos a desarrollar en el presente trabajo fue elaborado en

spss.

Tabla 2.3.1.

Resumen de procesamiento de casos

tabla		N	%
Casos	Válido	22	100,0
	Excluido	0	,0
a			
	Total	22	100,0

Fuente: Elaborado en base a los resultados de SPSS

Tabla 2.3.2.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,794	17

Fuente: Elaborado en base a los resultados del SPSS

De acuerdo a los parámetros de medición del coeficiente del Alfa de Cronbach según la Tabla, el instrumento de medición alcanzó el valor de 0,794 teniendo una fiabilidad para los datos recogidos a través de las preguntas formuladas.

2.4 Procedimientos

Para poder realizar nuestra investigación se procedió con el siguiente procedimiento:

Se seleccionó un tema de investigación de acuerdo a los problemas que cuenta la empresa a la vez serian nuestras variables de investigación.

Investigación de antecedentes, Se buscó información de autores nacionales e internacionales que han realizado una investigación referencial a nuestro tema de estudio, en nuestro caso utilizamos información de tesis, además redactamos acerca del problema local y el déficit que contaba nuestra empresa.

Desarrollo del marco teórico, Se desarrolló todos los conceptos de nuestras variables basándonos en referencias de libros donde citaba cada autor las variables de estudio a investigar. Planteamiento del problema, Se logró

describir acerca de la importancia del objeto de estudio.

Elección y descripción de método, Se estableció el diseño de investigación, además de describir los instrumentos y metodología estadística que utilizamos.

Elaboración y validación de los instrumentos de medición, Se realiza a través de nuestro asesor de tesis.

Elaboración de los instrumentos de medición, se realiza el conteo estadístico en nuestro trabajo son a toda la población que es una muestra censal para visualizar los resultados de esta manera debatirlos.

Describir las conclusiones. Se describen las conclusiones de la investigación y los resultados.

Presentar las recomendaciones. Se realizan las recomendaciones de acuerdo a la investigación que hemos realizado así poder presentar a la empresa.

Referencias bibliográficas. Se cita según el manual APA

Adjuntar anexos. Adjuntamos nuestros anexos que son: las gráficas estadísticas, los instrumentos de medición, y nuestro cuadro operacional.

2.5 Método de análisis de datos

La información se conseguirá a través de instrumentos expuesto en el punto anterior, se incorpora al programa spss, donde se analizará la información y se mostrará mediante tablas, gráficos y cuadros de los cuales se podrán deducir las conclusiones sobre la situación de la empresa.

Estadística descriptiva: se hará uso de tablas de frecuencia para la medición de las variables y dimensiones; describiendo los resultados obtenidos de aplicar los instrumentos con su respectivo análisis crítico. Según Fernández, Cordero, Córdova y Santiago (2002) nos explica que la estadística tiene una fuerte base de cálculo matemático y un sinnúmero de automatismos, necesita herramientas información que faciliten su manejo.

Estadística inferencial: A través de las pruebas estadísticas, como el Chi cuadrado se realizará la validación de la hipótesis para evaluar la relación entre las variables. Según Barrientos (1986) en su libro nos explica que la estadística inferencial incluye los conocimientos necesarios para la asignación natural de ella. También comprende los métodos y procedimientos determinando la

población.

Se hará uso del paquete estadístico SPSS versión 24 en español para el análisis de los resultados.

2.6 Aspectos Éticos

El presente producto de investigación se realizó mediante la ética profesional y de tal forma brindada una solución oportuna a la selección del personal y capacitación organizacional en la empresa Krea Merchandising, S.A.C., S.M.P., 2019.

III. RESULTADOS

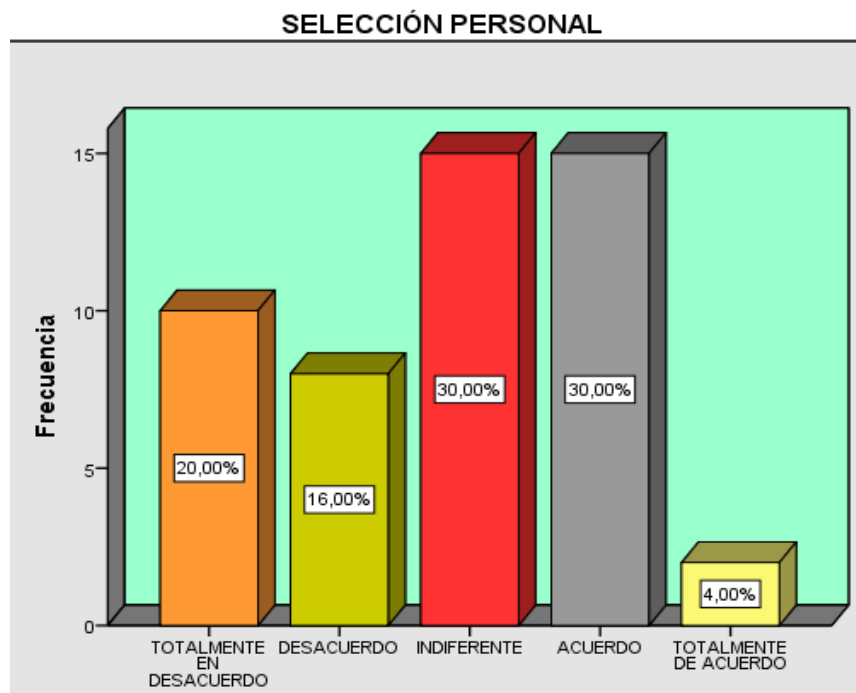
3.1 Análisis de los resultados estadísticos

3.1.1. Resultados por Variables

SELECCIÓN DEL PERSONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	20,0	20,0	20,0
	Desacuerdo	8	16,0	16,0	36,0
	Indiferente	15	30,0	30,0	66,0
	Acuerdo	15	30,0	30,0	96,0
	Totalmente de acuerdo	2	4,0	4,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Fuente: datos obtenidos de las encuestas



El 16% de los encuestados determinó que está en desacuerdo (**D**) sobre la selección de personal que es un poco baja al momento de la entrevista; asimismo el 30% indicó estar indiferente (**I**) en el momento de selección, por otro lado un 30% menciona que es de acuerdo (**A**) la evaluación en la empresa teniendo un buen diseño, por otro lado un 20% está totalmente en desacuerdo (**TD**) no sabe no opina en la instancia de selección pero un 4% (**TA**) que la selección de personal es muy importante y es minucioso en la organización.

Análisis

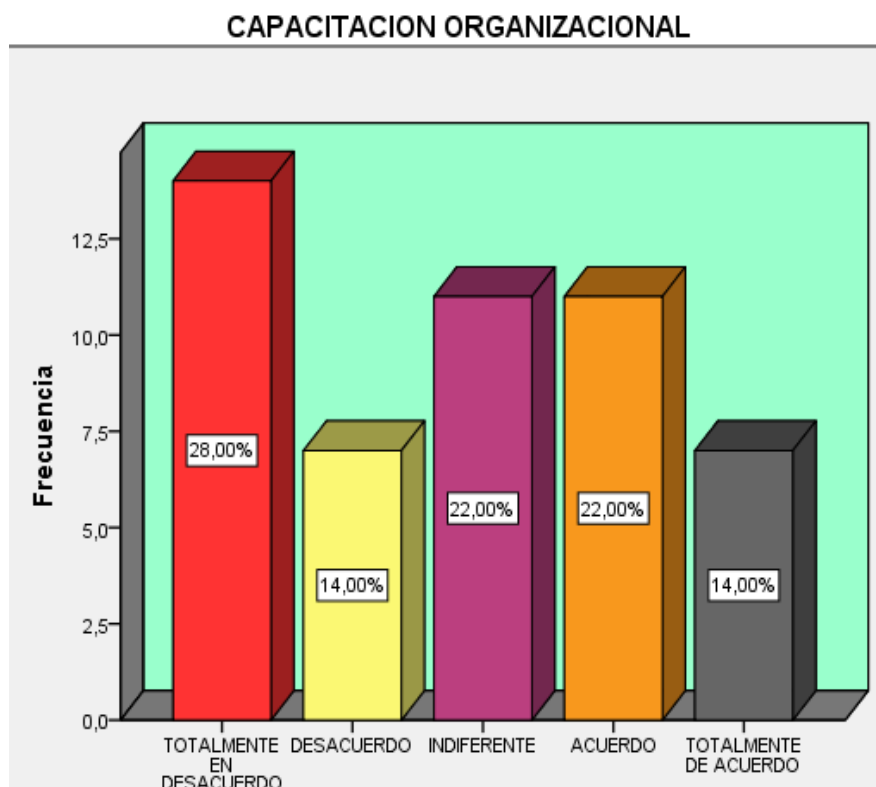
El 34% de los encuestados totales nos indicó que está de acuerdo **(A)** y totalmente de acuerdo los colaboradores de la organización afirman que su método de selección de personal es muy bueno. Según Gonzales afirma (2015) mientras un se realiza una sustentación es muy importante la que entidad apoye a los apropiados en la organización. Si la empresa realiza mejora continua se puede lograr un cambio en la organización, se podría mejorar ya que un 16% **(D)** de los trabajadores este desacuerdo.

Tabla 2

CAPACITACION ORGANIZACIONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	28,0	28,0	28,0
	Desacuerdo	7	14,0	14,0	42,0
	Indiferente	11	22,0	22,0	64,0
	Acuerdo	11	22,0	22,0	86,0
	Totalmente de acuerdo	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: datos obtenidos de las encuestas



El 14% de los encuestados determinó que está totalmente de acuerdo (**TA**) que la capacitación organizacional es muy efectiva; además el 22% afirmó estar de acuerdo (**A**) se realice una buena capacitación, mientras que un 22% indiferente (**I**) con la capacitación organizacional, asimismo un 14% está en desacuerdo (**D**) con la capacitación en la entidad, igualmente un 28% está totalmente en desacuerdo (**TD**) con el diseño que se realiza las capacitaciones. .

Análisis

El 36% de los encuestados está totalmente de acuerdo y de acuerdo con que la capacitación que se realiza en la organización son muy efectivas y apoyan un mejor desenvolvimiento. Según Moyano, Ibarra y Macías nos indica (2014) que el proceso de capacitación que se les enseña a los colaboradores les ayuda a fortalecer los conocimientos que ya tienen adquiridos ya que los temas son más desarrollados en simuladores semejantes a la organización. Asimismo, un 28% de los colaboradores afirman que la capacitación es ineficaz de tal manera la organización puede desarrollar nuevos métodos para lograr un mejor desempeño organizacional.

3.2.1. Resultados de las medidas descriptivas A continuación en la tabla 3.1.2 se determinan los promedios de la variable 1 y la variable 2 por dimensiones respectivamente.

Tabla 3.1.2

Promedios por cada dimensión del test de las variables de investigación

VARIABLE	DIMENSION	DESVIACION ESTANDAR	PROMEDIO	COEFICIENTE DE VARIANZA
SELECCIÓN DE PERSONAL	RECLUTAMIENTO	1.05	12.52	0.08
	ENTREVISTA DE SELECCIÓN	1.42	10.88	0.13
	PSICOMETRIA	1.40	11.58	0.12
CAPACITACION ORGANIZACIONAL	MODELO DE CAPACITACION	1.22	11.84	0.10
	METODOS DE CAPACITACION	1.06	7.98	0.13
	EVALUACION	1.07	12.00	0.09

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

3.2. Análisis Inferencial

3.2.1 Prueba de hipótesis general

H_G: Existe relación entre la selección del personal y capacitación organizacional en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martín de Porres, 2019

H₀: no existe relación entre la selección del personal y capacitación organizacional en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martín de Porres, 2019

H₁: si existe relación entre la selección del personal y capacitación organizacional en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martín de Porres, 2019

A continuación, en la tabla 3.2.1.1. se determina el barómetro de los coeficientes de correlación de Spearman.

TABLA 3.2.1.1.

Cuadro de coeficientes de correlación de Rho de Spearman

$r = 1$	Correlación perfecta.
$0.8 < r < 1$	Correlación muy alta
$0.6 < r < 0.8$	Correlación alta
$0.4 < r < 0.6$	Correlación moderada
$0.2 < r < 0.4$	Correlación baja
$0 < r < 0.2$	Correlación muy baja
$r = 0$	Correlación nula

Fuente: Martínez, 2012

A continuación, en la Tabla 3.2.1.2. se nos presenta la correlación de la variable 1

(selección del personal) y la variable 2 (capacitación organizacional).

Prueba de hipótesis

H0: R=0; V1 no está relacionada con la V2

H1: R>0; V1 está relacionada con la V2

Significancia de tabla = 0.05; nivel de aceptación = 95%

Significancia y decisión

a) Si la Sig.E < Sig.T, entonces se rechaza H0

b) Si la Sig.E > Sig.T, entonces se acepta H0

Tabla 3.2.1.2.

Correlación entre las variables selección del personal y capacitación organizacional

		V1_SELECCIÓN DEL PERSONAL	V2_CAPACITACION ORGANIZACIONAL
V1_SELECCIÓN DEL PERSONAL	Correlación de Rho de Spearman	1	,646**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	22	22
V2_CAPACITACION ORGANIZACIONAL	Correlación de Rho de Spearman	,646**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	22	22

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 3.2.1.2. del coeficiente de correlación de variables, se muestra el valor de 0.646, asumiendo el significado de una relación positiva moderada entre la variable selección del personal y la variable capacitación organizacional de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la tabla 3.2.1.1. La significancia es de 0.00 (0.05 de acuerdo a la hipótesis de la investigación) obteniendo como resultado el rechazo de la hipótesis nula (H0) aceptando la hipótesis alterna (H1) como verdadera; por consiguiente, la hipótesis general de trabajo ha quedado demostrada.

3.2.2. Prueba de hipótesis específicas

H_{E1}: Existe relación entre la selección de personal y el modelo de capacitación en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martín de Porres, 2019

H₀: No Existe relación entre la selección de personal y el modelo de capacitación en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martín de Porres, 2019

H₁: Si Existe relación entre la selección de personal y el modelo de capacitación en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martín de Porres, 2019

A continuación, en la tabla 3.2.1.3. se presenta la correlación de la variable 1 (neuromarketing) y la dimensión información.

Tabla 3.2.1.3.

Correlación de la variable neuromarketing y la dimensión información

		V1 SELECCIÓN DEL PERSONAL	V2 D1 MODELO DE CAPACITACION
V1 SELECCIÓN DEL PERSONAL	Correlación de Rho de Spearman	1	,269
	Sig. (bilateral)		,226
	N	22	22
V2 D1 MODELO DE CAPACITACION	Correlación de Rho de Spearman	,269	1
	Sig. (bilateral)	,226	
	N	22	22

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 3.2.1.3. la correlación de variables, se aprecia el valor de 0.269, aceptando el significado de correlación muy baja entre la variable selección de personal y la variable de modelo de capacitación de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la tabla 3.2.1.1. La significancia asumida es de 0.00 (0.05 de acuerdo a la hipótesis del trabajo) obteniendo como resultado aceptación de la hipótesis nula (H₀) y el rechazo de la hipótesis alterna (H₁) ; por lo tanto, la hipótesis específica del trabajo ha quedado aceptada.

HE2: Existe la relación entre la selección de personal y el método de capacitación en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019

H0: No Existe la relación entre la selección de personal y el método de capacitación en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019

H1: Si Existe la relación entre la selección de personal y el método de capacitación en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019

A continuación, en la tabla 3.2.1.4. se presenta la correlación de la variable 1 (selección de personal) y la dimensión métodos de capacitación

Tabla 3.2.1.4.

Correlación de la variable selección de personal y métodos de capacitación

		V1SELECCIÓN DE PERSONAL	V2 D2 METODOS DE CAPACITACION
V1 SELECCIÓN DE PERSONAL	Correlación de Rho de Spearman	1	,607**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	22	22
V2 D2 METODOS DE CAPACITACION	Correlación de Rho de Spearman	,607**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	22	22

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 3.2.1.4. del coeficiente de correlación de variables, se muestra el valor de 0.607, aceptando el significado de correlación moderada entre la variable selección de Rho de Spearman y la dimensión métodos de

capacitación de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson de la tabla 3.2.1.1. La significancia aceptada es de 0.00 (0.05 de acuerdo a la hipótesis del trabajo) demostrando como resultado el rechazo de la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1) como verdadera; por lo tanto, la hipótesis específica del trabajo ha quedado demostrada.

HE3: Existe la relación entre la selección de personal y la evaluación en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019.

H0: Existe la relación entre la selección de personal y la evaluación en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019.

Hi: Existe la relación entre la selección de personal y la evaluación en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019.

A continuación, en la tabla 3.2.1.5. se presenta la correlación de la variable 1 (selección del personal) y la dimensión evaluación.

Tabla 3.2.1.5.

Correlación de la variable selección del personal y la dimensión evaluación

		V1 SELECCIÓN DE PERSONAL	V2 D3 EVALUACION
V1 SELECCIÓN DE PERSONAL	Correlación de Rho de Spearman	1	,631**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	22	22
V2 D3 EVALUACION	Correlación de Rho de Spearman	,631**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	22	22

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 3.2.1.5. de correlación de variables, se observa el valor de 0,631, aceptando el significado de positiva alta entre la variable selección de

personal y la dimensión de evaluación de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la tabla 3.2.1.1. La significancia asumida es de 0.00 (0.05 de acuerdo a la hipótesis del trabajo) teniendo como resultado el rechazo de la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) como verdadera; por lo tanto, la hipótesis específica del trabajo quedo demostrada.

IV. DISCUSIÓN

Primero:

El objetivo de estudio determinó la relación entre la selección de personal y capacitación organizacional en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019. Mediante la prueba de Rho de Spearman se presentó un nivel de significancia(bilateral) menor a 0.05, es decir, “0.000<0.05”, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula. Además, las 2 variables poseen una correlación 0.646; lo cual indica que es una correlación positiva moderada.

Por ello, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una correlación positiva moderada entre selección del personal y capacitación organizacional en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019, por lo cual el objetivo general queda demostrado. Según Rojas (2018) se concluyó que, al no realizar un óptimo proceso de entrenamiento a los colaboradores, el desempeño y rendimiento de estos se verán afectados significativamente.

Se coincide con la conclusión de la tesis Escalante (2015) en donde se menciona que es de suma importancia el adiestramiento constante de los colaboradores para que su rendimiento sea eficaz.

Según Alles (2008) todo empleador tiene que conocer las necesidades de sus colaboradores para diseñar un proceso de inducción adecuado para que este realice sus tareas de manera adecuada y sin complicaciones.

Segundo

Se tuvo como objetivo específica de estudio determinar la relación entre la selección de personal y el modelo de capacitación en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019. De acuerdo a la prueba realizada de Rho de Spearman se demostró con un nivel de significancia(bilateral) menor a 0.05, es decir, “0.000<0.05”, lo cual indica que se acepta la hipótesis nula. Además, la primera variable posee una correlación de 0.269 con la dimensión uno de la segunda variable; lo cual se refiere que es una correlación muy baja.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una correlación muy baja entre selección del personal y el modelo de

capacitación en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019, por lo cual el primer objetivo específico queda demostrado. Según Navarrete (2015) se concluyó que se debe de implementar un diseño el cual facilite conocer el perfil del postulante para el área requerida.

Se asemeja a la conclusión de la tesis Altamirano (2016) en el cual se manifiesta que el diseño de una guía aumenta el rendimiento de los colaboradores debido al grado de exactitud de los requerimientos hacia el postulante.

Según García, Hierro & Jiménez (2001) indica que se tiene que entender y comprender las funciones principales del área de recursos humanos con la finalidad de poder colocar al factor humano en los puestos de trabajo adecuados a sus cualidades y habilidades.

Tercero

Se tuvo como objetivo específico de estudio determinar la relación entre la selección de personal y el método de capacitación en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019. De acuerdo a la prueba realizada de Rho de Spearman se demostró con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir, " $0.000 < 0.05$ ", lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula. Además, la primera variable posee una correlación de 0.607 con la segunda dimensión de la segunda variable; lo cual se refiere que tiene una correlación moderada entre ambas.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una correlación moderada entre la selección de personal y el método de capacitación en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019, por lo cual el segundo objetivo específico queda demostrado. Según Escalante (2015) se concluyó que la óptima preparación de los colaboradores garantiza un alto rendimiento en su desempeño laboral.

Se coincide con la conclusión de la tesis Chávez & Córdoba (2018) en donde se indica que la falta de preparación en los colaboradores de la empresa afecta a los procesos que se realizan en conjunto con otras áreas y a la organización en general.

Cuarta

Se tuvo como objetivo específico de estudio determinar la relación entre la selección de personal y la evaluación en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martín de Porres, 2019. De acuerdo a la prueba realizada de Rho de Spearman se demostró con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir, " $0.000 < 0.05$ ", lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula. Además, la primera variable posee una correlación de 0.631 con la tercera dimensión de la segunda variable; lo cual se refiere que tiene una correlación positiva alta entre ambas.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una correlación positiva alta entre la selección de personal y la evaluación en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martín de Porres, 2019, por lo cual el tercer objetivo específico queda demostrado. Según Mallqui (2015) se concluyó que para aumentar la productividad de la organización se debe realizar un diseño de perfil de puesto preciso y al detalle para que las habilidades de los postulantes se ajusten a lo requerido por la empresa.

Se coincide con la conclusión de la investigación Quispe (2018) el cual indica que se debe implementar un plan de mejora para aumentar el rendimiento de los colaboradores a través del diseño del perfil de puesto.

V. CONCLUSIONES

Primero

Se concluyo la relación entre la selección de personal y capacitación organizacional en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019 es 41.73% de acuerdo al parámetro de correlación.

Segundo

Se identifico que la relación entre la selección de personal y la evaluación en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019 es 7.24% de acuerdo al parámetro de la correlación.

Tercero

Se concluyo la relación entre la selección de personal y el modelo de capacitación en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019 es 36.84% de acuerdo al parámetro de correlación.

Cuarto

Se concluyo la relación entre la selección de personal y el método de capacitación en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019 es 39.82% de acuerdo al parámetro de correlación.

VI. RECOMENDACIONES

Primero

Se recomienda que la empresa realice una adecuada selección de personal diseñando un perfil de puesto con la finalidad de contratar personal que se ajuste a las necesidades de la empresa y así poder lograr una captación de nuevos integrantes con ayuda de un nuevo método de capacitación hacia los trabajadores para poder general un mejor desempeño en la entidad.

Segundo

se sugiere que la organización implemente pruebas psicológicas en grupos para que los postulantes puedan desarrollarlas con libertad y no se sientan intimidados al momento de generar la labor y así poder lograr un mejor desempeño.

Tercero

se recomienda que la entidad brinde a sus trabajadores cursos y talleres relacionados a las nuevas metodologías con la finalidad de que el rendimiento de que los colaboradores sea más eficiente en los procesos dentro de la organización.

Cuarto

se recomienda que la empresa realice una entrevista dinámica para poder lograr mejor desenvolvimiento de los integrantes en el desarrollo de las entrevistas de trabajo y así poder observar su forma de enfrentar a lo que puede venir en los momentos.

REFERENCIAS

- Alvarado, R. & Monsalve, J. (2017). Propuesta de un proceso de selección de personal para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa andina construcciones y representaciones generales S.R.L.U (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Perú
- Altamirano, M. (2016). El diseño de un modelo de selección de personal por competencias para el área de Recursos Humanos del Banco Guayaquil (Tesis de pregrado). Universidad Internacional del Ecuador, Quito.
- Aguilera, Y. & Olortiga L. (2016). Reclutamiento y selección del personal y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa vehículos PERUANOS SAC (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Trujillo.
- Arce, A (2016). Relación entre los resultados de la Evaluación del Desempeño y la Estabilidad Laboral: estudio en una empresa de servicios entre los años 2011 al 2013” (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica, Perú.
- Atoche, Y. (2019). Gestión De Calidad En La Selección Del Personal En Las Micro Y Pequeñas Empresas Del Sector Comercio, Rubro Venta De Ropa Para Varones, Centro Comercial Los Ferroles. Universidad Católica los Ángeles Chimbote, Perú.
- Cancinos, A. (2015). Selección de personal y desempeño laboral estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur (Tesis de pregrado). Universidad de Rafael Landívar, Guatemala.
- Cobeñas, S. (2018). Gestión De Calidad En La Selección De Personal, En Las Micro Y Pequeñas Empresas Del Sector Servicio, Rubro Pollerías, Casco Urbano (Tesis de pregrado). Universidad Católica de los ángeles de Chimbote, Perú.

De la Cruz, M. & Potosí, C. (2018). Selección de personal y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa virgo contratistas generales E.I.R.L de la ciudad de Trujillo, 1° trimestre del año 2018 (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.

Díaz, E. & Vilchez, J. (2018). Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo (Tesis de pregrado). Universidad San Martín de Porres, Perú.

Díaz, M & Rivera, J. (2018). La importancia de la capacitación de personal en los últimos 14 años (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Perú.

Escalante, N. (2015). Programa de Capacitación constante y Productividad en las ventas del Áreas de Consultas Generales del centro de contacto de BCP (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

Gavilano, J. (2018). Implementación Del Proceso De Reclutamiento Y Selección Del Personal Administrativo De La Universidad Nacional De Piura De Acuerdo A La Ley De Servicio Civil (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Piura, Perú.

Jaramillo, R. & Urquiza, P. (2018). Propuesta De Un Modelo De Reclutamiento Y Selección De Personal Por Competencias Para Las Áreas Operativas Del Sector Gastronómico (Tesis de pregrado). Universidad Católica San Pablo de Arequipa, Perú.

Lopez, C. & Velasquez, A. (2017). Diseño De Un Programa De Reclutamiento Y Selección De Personal Por Competencias Para La Comercializadora Gran Señora De La Ciudad De Barranquilla (Tesis de pregrado). Universidad Francisco De Paula Santander Ocaña, Colombia.

Mallqui, G. (2015). Optimización del Proceso de Selección e Implementación de Metodología Técnica para la Selección de Personal Operativo en una Planta

de Confecciones de Tejido de Punto para Incrementar la Productividad (Tesis de pregrado). Universidad Mayor de San Marcos, Perú.

Median, A (2017). La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Murillo, P. (2015). Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena de supermercados MERCAMAXXX Del Cantón los Bancos provincia de Pichincha (Tesis de pregrado). Universidad Regional Autónoma de los Andes Uniandes, Ecuador.

Navarrete, D. (2015). Modelos de selección y reclutamiento del personal de guardia y su impacto en la productividad de las empresas de seguridad (Tesis de maestría). Universidad de Guayaquil, Ecuador.

Obregón, T. (2016). La mejora del proceso de selección de personal y la influencia en la efectividad de los vendedores de la empresa digalimta SAC en el distrito de Comas. periodo 2015 (Tesis de pregrado). Universidad Privado del Norte, Lima.

Palate, C. (2016). El Reclutamiento Y Selección De Personal Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Organización Bioalimentar Cía. Ltda. De La Ciudad De Ambato De La Provincia De Tungurahua (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Peñafiel, A. (2016). El Reclutamiento Y Selección De Personal En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De Cereales La Pradera En La Ciudad De Latacunga (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Quijano, A. & Silva, K. (2016). Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la Empresa de transportes civa (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.

- Quintero, L. (2019). Propuesta de mejora en el proceso de selección y fortalecimiento del plan de bienestar en la empresa Nutri Mack SAS (Tesis de pregrado). Universitaria Agustiniiana, Bogotá.
- Quispe, G. (2018). Análisis de la selección del personal según el modelo por competencias en la empresa Grupo Gloria "Adecco Consulting S.A." (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Perú.
- Rojas, F. (2018). Capacitación y desempeño laboral Estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango (Tesis de pregrado). Universidad de Rafael Landívar, Guatemala.
- Slinger, R. (2015). Modelo de gestión de talento humano basado en la provisión para la contratación de personal ejecutivo y profesional en la Fundación Centro Nacional de Medicina Popular Tradicional FCNMPT Estelí (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Estelí.
- Torres, E. & Vásquez D. (2017). Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad de Iaredo (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Trujillo.
- Trujillo, P & López, S. (2018). Propuesta de implementación de un plan de capacitación para optimizar la gestión contable de una entidad municipal (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Perú.
- Umiña, B (2017). Plan de capacitación y el desempeño laboral en la empresa SERPETBOL PERÚ S.A.C. (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, San Borja.
- Utrilla, E. (2015). Gestión del talento humano y su mejora en el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa "Santa Teresita" de la ciudad de Trujillo (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo,

Perú.

Uztaris, C. (2016). Proceso De Reclutamiento Y Selección De Personal En La Empresa De Administración Y Mantenimiento Del Estacionamiento De Un Centro Comercial Ubicado En Valencia Estado Carabobo (Tesis de pregrado). Universidad de Carabobo, Venezuela.

Vásquez, L. (2016). Problemas existentes en los procesos de selección de personal en la PNP: el caso de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional - Héroe Nacional Cap. PNP. Alipio Ponce Vásquez (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

Yupanqui, M. (2015). Proceso de reclutamiento, selección de personal y el desempeño laboral del personal de la I.E.P. Virgen de la Asunción del distrito del Porvenir (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

ANEXOS

ALPHA DE CRONBACH VARIABLES

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	66,23	49,136	,624	,768
P2	66,18	49,680	,415	,781
P3	65,77	49,232	,583	,770
P4	66,05	50,045	,460	,778
P5	66,00	47,143	,686	,761
P6	66,00	56,952	-,053	,806
P7	66,36	47,671	,473	,776
P8	65,73	59,160	-,229	,820
P9	66,09	52,563	,270	,791
P10	65,95	54,236	,196	,794
P11	66,14	55,552	,012	,812
P12	66,05	47,855	,642	,765
P13	66,05	48,712	,612	,768
P14	66,45	46,165	,518	,772
P15	65,91	50,563	,490	,777
P16	65,77	48,851	,573	,770
P17	65,45	54,165	,287	,789

El valor del Alpha de Cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo,1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera valores a 0,6 (dependiendo la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Teniendo en cuenta así que el valor de Alpha de Cronbach para nuestro instrumento es 0.794, por lo que concluimos que nuestro instrumento es altamente confiable.

Matriz de consistencia

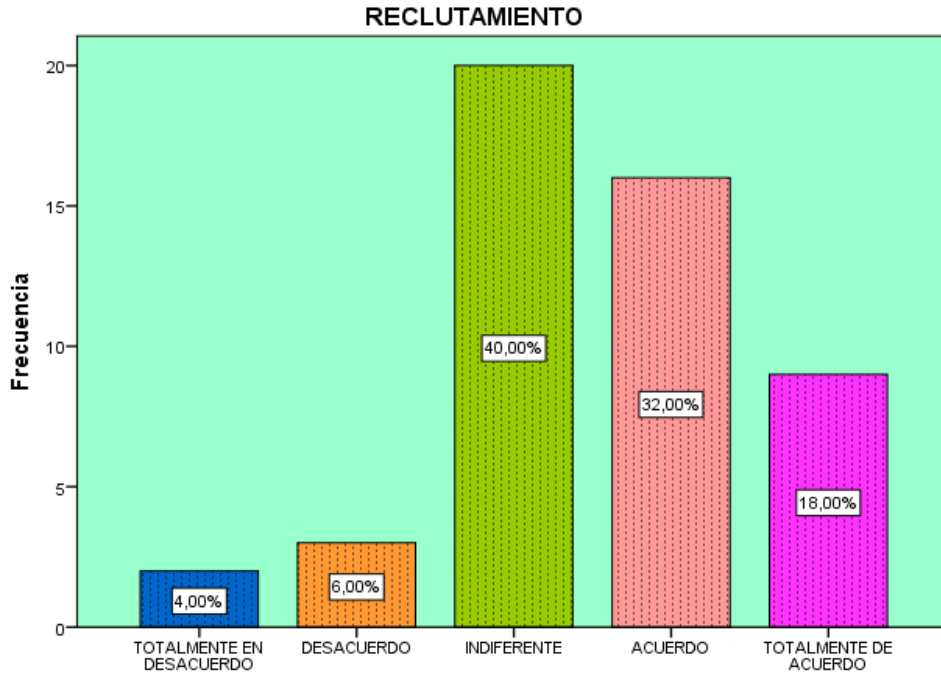
SELECCIÓN DEL PERSONAL Y CAPACITACIÓN ORGANIZACIONAL EN L EMPRESA KREA MERCHANDISING, S.A.C, SAN MARTÍN DE PORRES, 2019						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO	POBLACIÓN Y MUESTRA
GENERAL: ¿Cuál es la relación entre la selección de personal y capacitación organizacional en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019?	GENERAL: Determinar la relación entre la selección de personal y capacitación organizacional en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019.	GENERAL: Existe relación entre la selección del personal y capacitación organizacional en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019.	Variable I: Selección del Personal	Reclutamiento	La investigación es Hipotetico_ deductivo	Trabajadores de la empresa Krea Merchandising, S.A.C
				Entrevista de Selección		
				Psicometria	ENFOQUE Cuantitativo	
ESPECIFICOS: a) ¿Cuál es la relación entre la selección de personal y capacitación organizacional en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019?	ESPECIFICOS: a) Determina la relación entre la selección de personal y el modelo de capacitación en la organización Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019.	ESPECIFICOS: a)Existe relación entre la selección de personal y el modelo de capacitación en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019.	Variable II: Capacitación Organizacional	Modelo de capacitación	TIPO Aplicada	TECNICA Encuesta con escala tipo Likert
					NIVEL Descriptivo Correlacional	INSTRUMENTO
					DISEÑO	Cuestionario de 17 items
Métodos de capacitación	No experimental y de corte transversal					
b)¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el modelo de capacitación en la organización Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019?	b)Determina la relación entre la selección de personal y el método de capacitación en la entidad Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019.	b)Existe la relación entre la selección de personal y el método de capacitación en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019.		Métodos de capacitación		
c)¿Cuál es la relación entre la selección de personal y la evaluación en la organización Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019?	c) Determina la relación entre la selección de personal y la evaluación en la organización Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019.	c)Existe la relación entre la selección de personal y la evaluación en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019.		Evaluación		

Fuente: elaboración propia

TABLA 3.1.2.1.a

Total	50	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Fuente: datos obtenidos de las encuestas



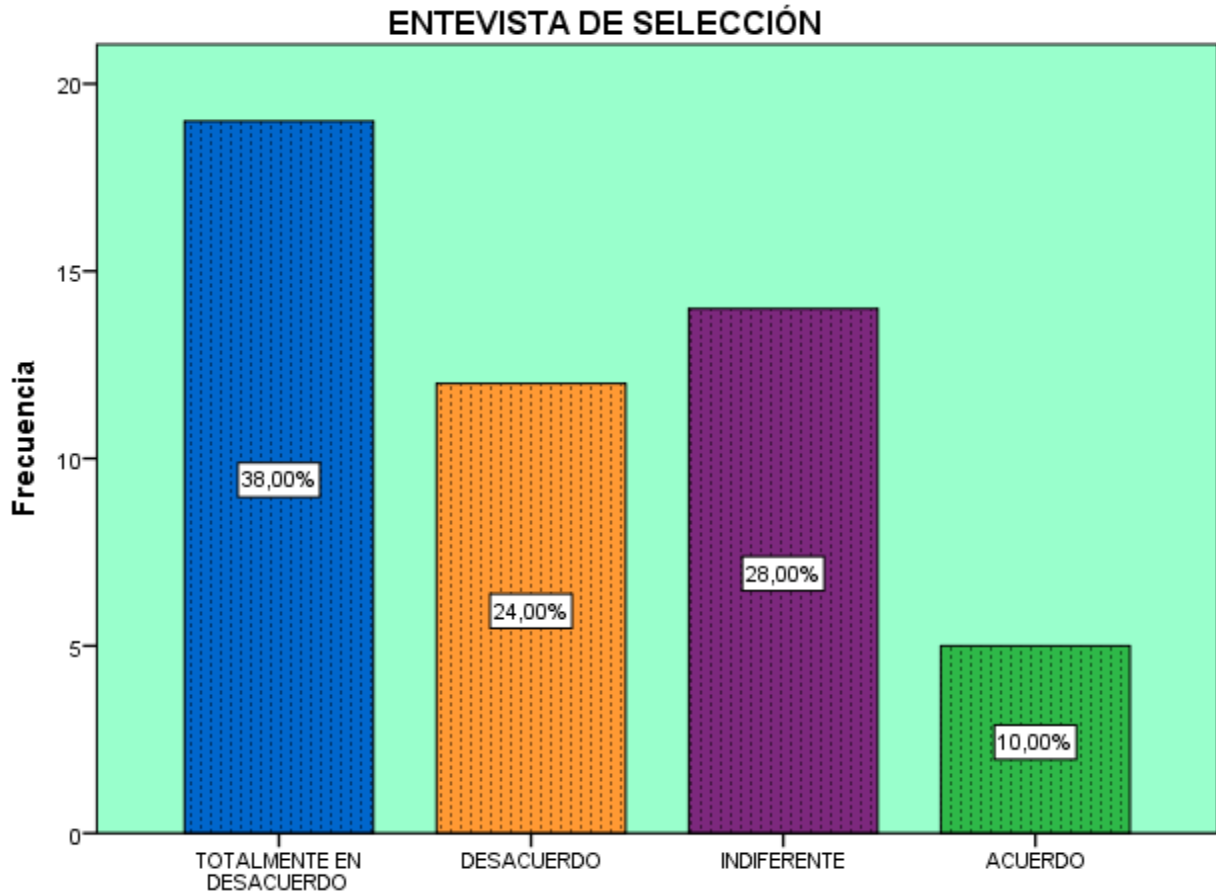
Fuente: datos obtenidos de las encuestas

Interpretación: A partir de la encuesta realizada a la empresa Krea Merchandising S.A.C. el 18% de los encuestados determinó que está totalmente de acuerdo (**TA**) que la empresa cuenta con un buen reclutamiento de colaboradores; además el 32% indicó estar de acuerdo (**A**) que el reclutamiento de los colaboradores está siendo escogidos de manera justa, mientras que un 40% menciona que es indiferente (**I**) que la empresa recluta a trabajadores que no se identifican con la empresa.

TABLA 3.1.2.1.b

		ENTREVISTA DE SELECCIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
	Desacuerdo	3	6,0	10,0	10,0
	Indiferente	20	40,0	50,0	50,0
	Acuerdo	16	32,0	82,0	82,0
	Totalmente de acuerdo	9	18,0	100,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	100,0

Fuente: datos obtenidos de las encuestas



Fuente: datos obtenidos de las encuestas

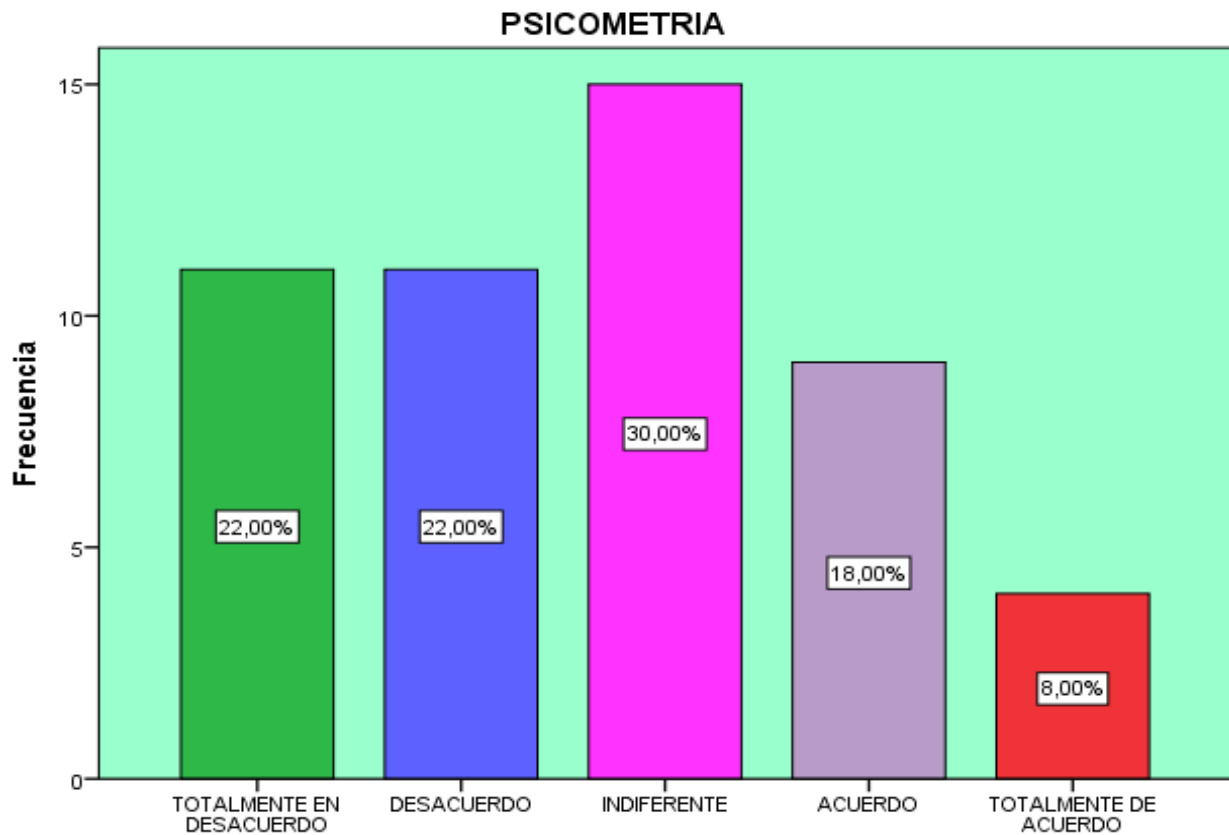
Interpretación: De la encuesta realizada a la empresa Krea Merchandising S.A.C. el 10% de los encuestados determinó que está totalmente de acuerdo (**TA**) que la empresa cuenta con un buen reclutamiento mediante la entrevista; además el 28% indicó estar de indiferente (**I**) que la entrevista a los colaboradores está siendo realizada de mala manera, mientras que un 38% menciona que es totalmente en desacuerdo (**II**) que la empresa no se centra mucho en la entrevista específica.

TABLA 3.1.2.1.c

		PSICOMETRIA			
		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	22,0	22,0	22,0
	Desacuerdo	11	22,0	22,0	44,0
	Indiferente	15	30,0	30,0	74,0
	Acuerdo	9	18,0	18,0	92,0

Totalmente de acuerdo	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: datos obtenidos de las encuestas



Fuente: datos obtenidos de las encuestas

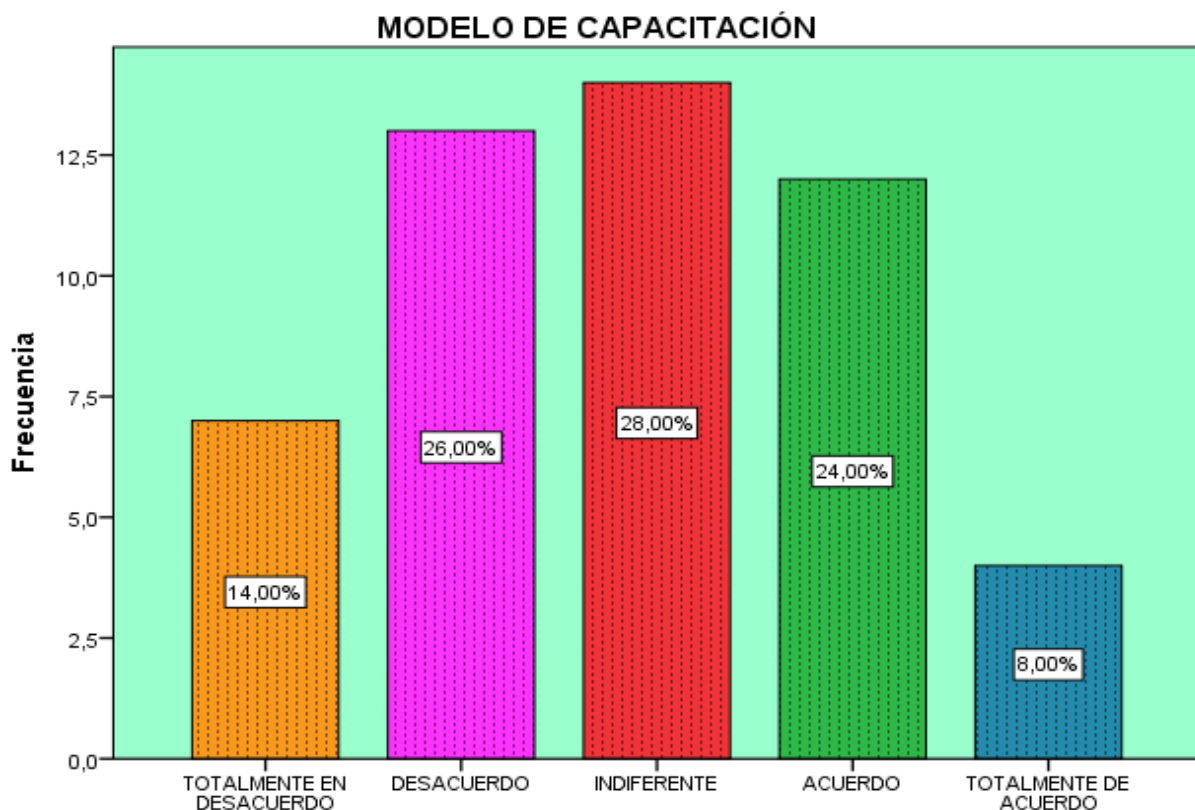
Interpretación: La encuesta realizada a la empresa Krea Merchandising S.A.C. el 18% de los encuestados determinó que está de acuerdo (A) que la empresa cuenta con un buen reclutamiento de trabajadores; además el 30% indicó estar de indiferente (I) que la empresa en la selección no toma mucho interés en las pruebas psicológicas, mientras que un 8% menciona que es totalmente de acuerdo (TA) que la empresa recluta a trabajadores con una prueba psicológica.

TABLA 3.1.2.1.d

		MODELO DE CAPACITACIÓN			
		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	14,0	14,0	14,0
	Desacuerdo	13	26,0	26,0	40,0
	Indiferente	14	28,0	28,0	68,0
	Acuerdo	12	24,0	24,0	92,0

Totalmente de acuerdo	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: datos obtenidos de las encuestas



Fuente: datos obtenidos de las encuestas

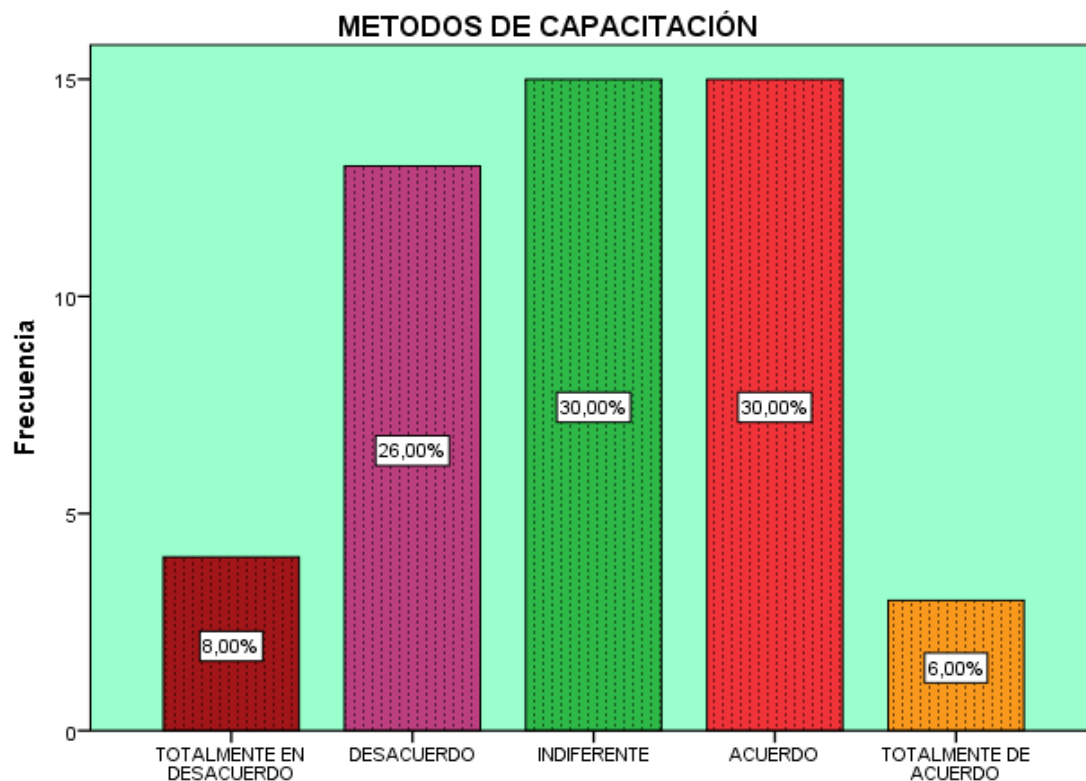
Interpretación: A partir de la encuesta realizada a la empresa Krea Merchandising S.A.C. el 8% de los encuestados determinó que está totalmente de acuerdo (**TA**) que el modelo de capacitación tiene un efecto positivo; además el 24% indicó estar de acuerdo (**A**) que la entidad siempre este mejorando los modelos de capacitación, mientras que un 28% menciona que es indiferente (**I**) no realiza mejoras a los modelos de capacitación.

TABLA 3.1.2.1.e

		MÉTODOS DE CAPACITACIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	8,0	8,0	8,0
o	Desacuerdo	13	26,0	26,0	34,0
	Indiferente	15	30,0	30,0	64,0
	Acuerdo	15	30,0	30,0	94,0

Totalmente de acuerdo	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: datos obtenidos de las encuestas



Fuente: datos obtenidos de las encuestas

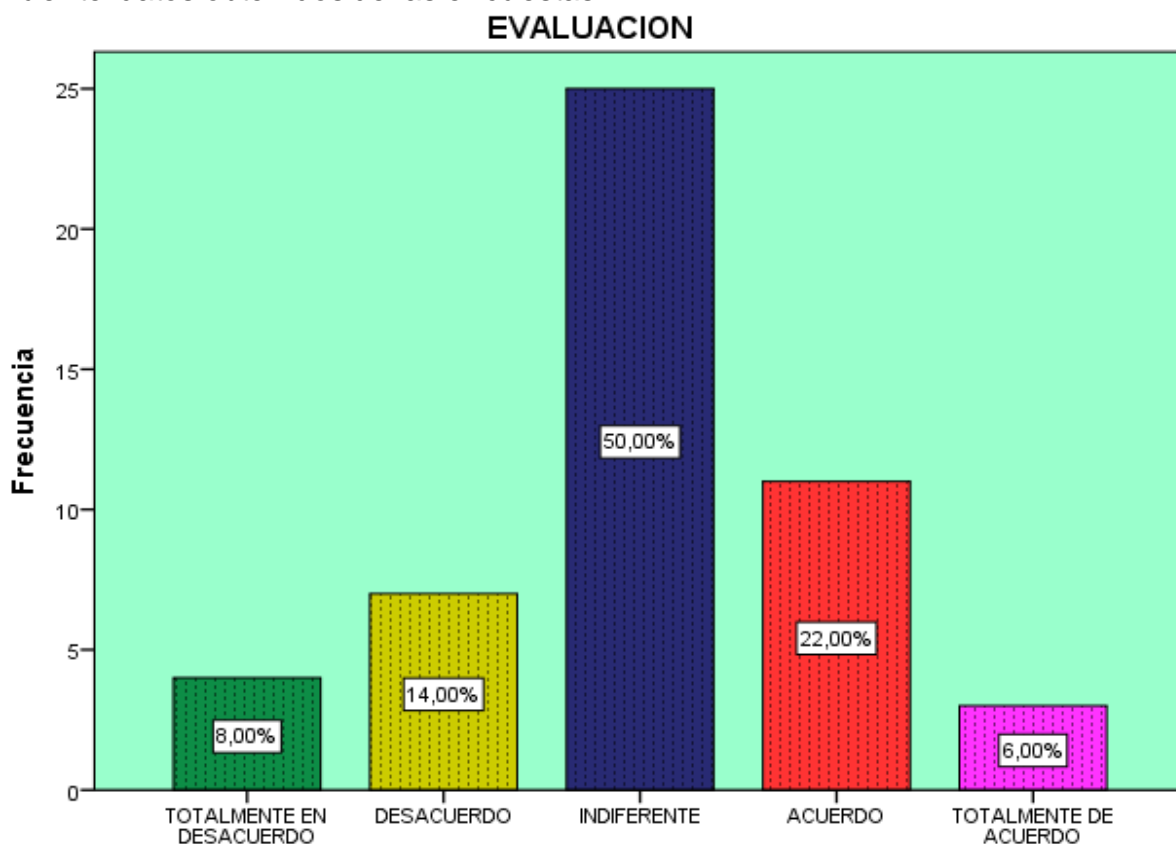
Interpretación: La encuesta realizada a la empresa Krea Merchandising S.A.C. el 30% de los encuestados determinó que está indiferente **(I)** a los métodos que realiza la empresa a generar cambios; además el 30% indicó estar de acuerdo **(A)** que los métodos de capacitación están ordenados para lograr un desempeño adecuado, mientras que un 40% menciona que es totalmente de acuerdo **(TA)** que la empresa genera cambios que ayudan que un mejoramiento del sistema de capacitación.

TABLA 3.1.2.1.f

		EVALUACIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	8,0	8,0	8,0
	Desacuerdo	7	14,0	14,0	22,0
	Indiferente	25	50,0	50,0	72,0
	Acuerdo	11	22,0	22,0	94,0

Totalmente de acuerdo	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: datos obtenidos de las encuestas



Fuente: datos obtenidos de las encuestas

Interpretación: La encuesta realizada a la empresa Krea Merchandising S.A.C. el 14% de los encuestados determinó que está en desacuerdo (**D**) que la evaluación de los colaboradores no es eficaz; además el 50% indicó estar de acuerdo (**I**) que la evaluación no muestra un buen panorama, mientras que un 22% menciona que es de acuerdo (**A**) la evaluación en la empresa tiene un buen diseño para que haya fujas en el proceso.

“SELECCIÓN DEL PERSONAL Y CAPACITACIÓN ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA KREA MERCHANDISING S.A.C., SAN MARTÍN DE PORRES, 2019”

OBJETIVO: Determinar la relación entre la selección de personal y capacitación organizacional en la empresa Krea Merchandising S.A.C, San Martin de Porres, 2019

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

TOTAL, DESACUERD O	DESACUERD O	INDIFERENTE	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
TD	D	I	A	TA

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		T D	D	I	A	TA
1	La empresa tiene como política ascender a la jefatura al colaborador más antiguo					
2	Cuando hay carencia de un colaborador para un puesto determinado, la empresa realiza una convocatoria abierta					
3	Existen organizaciones cercanas a la empresa donde pueda reclutar colaboradores de forma inmediata					
4	Cuando postulaste a la organización, fuiste abordado con preguntas no propias del trabajo					
5	Fuiste seleccionado, porque la entrevista que tuviste fue directamente con el jefe de área					
6	Tu entrevista de trabajo fue ejecutada de forma grupal					
7	Cuando postulaste a esta organización fuiste evaluado con pruebas psicológicas					
8	Consideras que es importante que para acceder un trabajo la selección sea a través de pruebas rigurosas para seleccionar al trabajador idóneo					
9	Es importante que las pruebas de actitud para el trabajo estén de acuerdo al perfil de puesto con pruebas estandarizadas					
10	La empresa provee entrenar a los nuevos trabajadores con las técnicas y metodologías de trabajo de los productos elaborador					
11	La empresa tiene un sistema de entrenamiento laboral establecido como parte de la ejecución de los productos comercializados					
12	La organización tiene un sistema de evaluación de calidad del producto terminado					
13	Cada cierto tiempo la empresa invita a especialistas del mismo rubro para consolidar con las nuevas técnicas de trabajo					
14	La empresa está en la búsqueda del perfeccionamiento permanente de la elaboración de los productos mediante el aprendizaje dinámico a través de simuladores					
15	Luego de la información obtenida mediante el entrenamiento se realiza una evaluación diagnostica					
16	Cada cierto tiempo se repite los talleres con finalidad de afianzar los conocimientos y posteriormente son medidas					
17	Luego el almacenamiento de la información de las capacitaciones, la empresa promueve la creatividad del trabajador mediante la presentación de un diseño					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Selección de personal y capacitación organizacional en la empresa Krea Merchandising S.A.C., San Martín de Porres"

Apellidos y nombres del investigador: Aspajo Huerta, Fabiola; Huatuco Rodríguez, Miguel; Martel Arias, Jair; Saavedra Breas, Carolay

Apellidos y nombres del experto: Mairena Fox, Petronila

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES O SUGERENCIAS
SELECCIÓN DEL PERSONAL	RECLUTAMIENTO	Reclutamiento Interno	La empresa tiene como política ascender a la jefatura al colaborador más antiguo	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre			
		Reclutamiento Externo	Cuando hay carencia de un colaborador para un puesto determinado, la empresa realiza una convocatoria abierta				
		Fuentes de Reclutamiento	Existen organizaciones cercanas a la empresa donde pueda reclutar colaboradores de forma inmediata				
	ENTREVISTA DE SELECCIÓN	Entrevista No Estructurada	Cuando postulaste a la organización, fuiste abordado con preguntas no propias del trabajo				
		Entrevista Estructurada	Fuiste seleccionado, por que la entrevista que tuviste fue directamente con el jefe de área				
		Entrevista Semiestructurada	Tu entrevista de trabajo fue ejecutada de forma grupal				
	PSICOMETRIA	Confiabilidad	Cuando postulaste a esta organización fuiste evaluado con pruebas psicológicas				
		Validez	Consideras que es importante que para acceder un trabajo la selección sea a través de pruebas rigurosas para seleccionar al trabajador idóneo				
		Estandarización	Es importante que las pruebas de actitud para el trabajo estén de acuerdo al perfil de puesto con pruebas estandarizadas				
CAPACITACION ORGNIZACIONAL	MODELO DE CAPACITACION	Conocimiento	La empresa provee entrenar a los nuevos trabajadores con las técnicas y metodologías de trabajo de los productos elaborador				
		Indice de Eficiencia	La empresa tiene un sistema de entrenamiento laboral establecido como parte de la ejecución de los productos comercializados				
		Resultados	La organización tiene un sistema de evaluación de calidad del producto terminado				
	METODOS DE CAPPACITACION	Experiencia Directa	Cada cierto tiempo la empresa invita a especialistas del mismo rubro para consolidar con las nuevas técnicas de trabajo				
		Gamificación	La empresa está en la búsqueda del perfeccionamiento permanente de la elaboración de los productos mediante el aprendizaje dinámico a través de simuladores				
	EVALUACION	Evaluacion Diagnóstica	Luego de la información obtenida mediante el entrenamiento se realiza una evaluación diagnostica				
		Evaluacion Formativa	Cada cierto tiempo se repite los talleres con finalidad de afianzar los conocimientos y posteriormente son medidas				
		Evaluacion Sumativa	Luego el almacenamiento de la información de las capacitaciones, la empresa promueve la creatividad del trabajador mediante la presentación de un diseño				
	Firma del Experto:			Fecha: __/__/__			

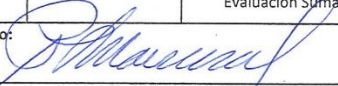
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Selección de personal y capacitación organizacional en la empresa Krea Merchandising S.A.C., San Martín de Porres"							
Apellidos y nombres del investigador: Aspajo Huerta, Fabiola; Huatuco Rodríguez, Miguel; Martel Arias, Jair; Saavedra Brea, Caroly							
Apellidos y nombres del experto: <i>M. J. TORINO GARCIA J. F.</i>							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES O SUGERENCIAS
SELECCIÓN DEL PERSONAL	RECLUTAMIENTO	Reclutamiento Interno	La empresa tiene como política ascender a la jefatura al colaborador más antiguo	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	/		
		Reclutamiento Externo	Cuando hay carencia de un colaborador para un puesto determinado, la empresa realiza una convocatoria abierta		/		
		Fuentes de Reclutamiento	Existen organizaciones cercanas a la empresa donde pueda reclutar colaboradores de forma inmediata		/		
	ENTREVISTA DE SELECCIÓN	Entrevista No Estructurada	Cuando postulaste a la organización, fuiste abordado con preguntas no propias del trabajo		/		
		Entrevista Estructurada	Fuiste seleccionado, por que la entrevista que tuviste fue directamente con el jefe de área		/		
		Entrevista Semiestructurada	Tu entrevista de trabajo fue ejecutada de forma grupal		/		
	PSICOMETRIA	Confiabilidad	Cuando postulaste a esta organización fuiste evaluado con pruebas psicológicas		/		
		Validez	Consideras que es importante que para acceder a un puesto la selección sea a través de pruebas rigurosas para seleccionar al trabajador idóneo		/		
		Estandarización	Es importante que las pruebas de actitud para el trabajo estén de acuerdo al perfil de puesto con pruebas estandarizadas		/		
CAPACITACION ORGANIZACIONAL	MODELO DE CAPACITACION	Conocimiento	La empresa provee entrenar a los nuevos trabajadores con las técnicas y metodologías de trabajo de los productos elaborados	/			
		Indice de Eficiencia	La empresa tiene un sistema de entrenamiento laboral establecido como parte de la ejecución de los productos comercializados	/			
		Resultados	La organización tiene un sistema de evaluación de calidad del producto terminado	/			
	METODOS DE CAPACITACION	Experiencia Directa	Cada cierto tiempo la empresa invita a especialistas del mismo rubro para consolidar con las nuevas técnicas de trabajo	/			
		Gamificación	La empresa está en la búsqueda del perfeccionamiento permanente de la elaboración de los productos mediante el aprendizaje dinámico a través de simuladores	/			
	EVALUACION	Evaluación Diagnóstica	Luego de la información obtenida mediante el entrenamiento se realiza una evaluación diagnóstica	/			
		Evaluación Sumativa	Luego el almacenamiento de la información de las capacitaciones, la empresa promueve la creatividad del trabajador mediante la presentación de un diseño	/			
Firma del Experto:	<i>[Firma]</i>		Fecha: <i>11/11/17</i>				

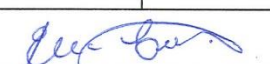
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, sólo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Selección de personal y capacitación organizacional en la empresa Krea Merchandising S.A.C., San Martín de Porres"							
Apellidos y nombres del investigador: Aspajo Huerta, Fabiola; Huatuco Rodríguez, Miguel; Martel Arias, Jair; Saavedra Breas, Caroly							
Apellidos y nombres del experto: Mairena Fox, Petronila							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES O SUGERENCIAS
SELECCIÓN DEL PERSONAL	RECLUTAMIENTO	Reclutamiento Interno	La empresa tiene como política ascender a la jefatura al colaborador más antiguo	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	/		
		Reclutamiento Externo	Cuando hay carencia de un colaborador para un puesto determinado, la empresa realiza una convocatoria abierta		/		
		Fuentes de Reclutamiento	Existen organizaciones cercanas a la empresa donde pueda reclutar colaboradores de forma inmediata		/		
	ENTREVISTA DE SELECCIÓN	Entrevista No Estructurada	Cuando postulaste a la organización, fuiste abordado con preguntas no propias del trabajo		/		
		Entrevista Estructurada	Fuiste seleccionado, por que la entrevista que tuviste fue directamente con el jefe de área		/		
		Entrevista Semiestructurada	Tu entrevista de trabajo fue ejecutada de forma grupal		/		
	PSICOMETRIA	Confiabilidad	Cuando postulaste a esta organización fuiste evaluado con pruebas psicológicas		/		
		Validez	Consideras que es importante que para acceder un trabajo la selección sea a través de pruebas rigurosas para seleccionar al trabajador idóneo		/		
		Estandarización	Es importante que las pruebas de actitud para el trabajo estén de acuerdo al perfil de puesto con pruebas estandarizadas		/		
CAPACITACION ORGNIZACIONAL	MODELO DE CAPACITACION	Conocimiento	La empresa provee entrenar a los nuevos trabajadores con las técnicas y metodologías de trabajo de los productos elaborador	/			
		Indice de Eficiencia	La empresa tiene un sistema de entrenamiento laboral establecido como parte de la ejecución de los productos comercializados	/			
		Resultados	La organización tiene un sistema de evaluación de calidad del producto terminado	/			
	METODOS DE CAPPACITACION	Experiencia Directa	Cada cierto tiempo la empresa invita a especialistas del mismo rubro para consolidar con las nuevas técnicas de trabajo	/			
		Gamificación	La empresa está en la búsqueda del perfeccionamiento permanente de la elaboración de los productos mediante el aprendizaje dinámico a través de simuladores	/			
	EVALUACION	Evaluacion Diagnóstica	Luego de la información obtenida mediante el entrenamiento se realiza una evaluación diagnostica	/			
		Evaluacion Formativa	Cada cierto tiempo se repite los talleres con finalidad de afianzar los conocimientos y posteriormente son medidas	/			
		Evaluacion Sumativa	Luego el almacenamiento de la información de las capacitaciones, la empresa promueve la creatividad del trabajador mediante la presentación de un diseño	/			
	Firma del Experto: 			Fecha: ___/___/___			

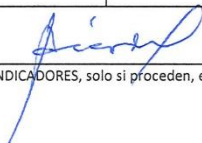
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Selección de personal y capacitación organizacional en la empresa Krea Merchandising S.A.C., San Martín de Porres"							
Apellidos y nombres del investigador: Aspajo Huerta, Fabiola; Huatuco Rodríguez, Miguel; Martel Arias, Jair; Saavedra Breas, Carolay							
Apellidos y nombres del experto: <u>COBA MAYURI ENA</u>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES O SUGERENCIAS
SELECCIÓN DEL PERSONAL	RECLUTAMIENTO	Reclutamiento Interno	La empresa tiene como política ascender a la jefatura al colaborador más antiguo	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	/		
		Reclutamiento Externo	Cuando hay carencia de un colaborador para un puesto determinado, la empresa realiza una convocatoria abierta		/		
		Fuentes de Reclutamiento	Existen organizaciones cercanas a la empresa donde pueda reclutar colaboradores de forma inmediata		/		
	ENTREVISTA DE SELECCIÓN	Entrevista No Estructurada	Cuando postulaste a la organización, fuiste abordado con preguntas no propias del trabajo		/		
		Entrevista Estructurada	Fuiste seleccionado, por que la entrevista que tuviste fue directamente con el jefe de área		/		
		Entrevista Semiestructurada	Tu entrevista de trabajo fue ejecutada de forma grupal		/		
	PSICOMETRIA	Confiabilidad	Cuando postulaste a esta organización fuiste evaluado con pruebas psicológicas		/		
		Validez	Consideras que es importante que para acceder un trabajo la selección sea a través de pruebas rigurosas para seleccionar al trabajador idóneo		/		
		Estandarización	Es importante que las pruebas de actitud para el trabajo estén de acuerdo al perfil de puesto con pruebas estandarizadas		/		
CAPACITACION ORGNIZACIONAL	MODELO DE CAPACITACION	Conocimiento	La empresa provee entrenar a los nuevos trabajadores con las técnicas y metodologías de trabajo de los productos elaborador	/			
		Indice de Eficiencia	La empresa tiene un sistema de entrenamiento laboral establecido como parte de la ejecución de los productos comercializados	/			
		Resultados	La organización tiene un sistema de evaluación de calidad del producto terminado	/			
	METODOS DE CAPPACITACION	Experiencia Directa	Cada cierto tiempo la empresa invita a especialistas del mismo rubro para consolidar con las nuevas técnicas de trabajo	/			
		Gamificación	La empresa está en la búsqueda del perfeccionamiento permanente de la elaboración de los productos mediante el aprendizaje dinámico a través de simuladores	/			
	EVALUACION	Evaluacion Diagnóstica	Luego de la información obtenida mediante el entrenamiento se realiza una evaluación diagnostica	/			
		Evaluacion Formativa	Cada cierto tiempo se repite los talleres con finalidad de afianzar los conocimientos y posteriormente son medidas	/			
		Evaluacion Sumativa	Luego el almacenamiento de la información de las capacitaciones, la empresa promueve la creatividad del trabajador mediante la presentación de un diseño	/			
	Firma del Experto: 			Fecha: <u>02/11/14</u>			


Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Selección de personal y capacitación organizacional en la empresa Krea Merchandising S.A.C., San Martín de Porres"								
Apellidos y nombres del investigador: Aspajo Huerta, Fabiola; Huatuco Rodríguez, Miguel; Martel Arias, Jair; Saavedra Breas, Carolay								
Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. CAROLINA SAAVEDRA ABRIL</u>								
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES O SUGERENCIAS	
SELECCIÓN DEL PERSONAL	RECLUTAMIENTO	Reclutamiento Interno	La empresa tiene como política ascender a la jefatura al colaborador más antiguo	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	/			
		Reclutamiento Externo	Cuando hay carencia de un colaborador para un puesto determinado, la empresa realiza una convocatoria abierta		/			
		Fuentes de Reclutamiento	Existen organizaciones cercanas a la empresa donde pueda reclutar colaboradores de forma inmediata		/			
	ENTREVISTA DE SELECCIÓN	Entrevista No Estructurada	Cuando postulaste a la organización, fuiste abordado con preguntas no propias del trabajo		/			
		Entrevista Estructurada	Fuiste seleccionado, por que la entrevista que tuviste fue directamente con el jefe de área		/			
		Entrevista Semiestructurada	Tu entrevista de trabajo fue ejecutada de forma grupal		/			
	PSICOMETRIA	Confiabilidad	Cuando postulaste a esta organización fuiste evaluado con pruebas psicológicas		/			
		Validez	Consideras que es importante que para acceder a un puesto la selección sea a través de pruebas rigurosas para seleccionar al trabajador idóneo		/			
		Estandarización	Es importante que las pruebas de actitud para el trabajo estén de acuerdo al perfil de puesto con pruebas estandarizadas		/			
CAPACITACION ORGANIZACIONAL	MODELO DE CAPACITACION	Conocimiento	La empresa provee entrenar a los nuevos trabajadores con las técnicas y metodologías de trabajo de los productos elaborados	/				
		Indice de Eficiencia	La empresa tiene un sistema de entrenamiento laboral establecido como parte de la ejecución de los productos comercializados	/				
		Resultados	La organización tiene un sistema de evaluación de calidad del producto terminado	/				
	METODOS DE CAPACITACION	Experiencia Directa	Cada cierto tiempo la empresa invita a especialistas del mismo rubro para consolidar con las nuevas técnicas de trabajo	/				
		Gamificación	La empresa está en la búsqueda del perfeccionamiento permanente de la elaboración de los productos mediante el aprendizaje dinámico a través de simuladores	/				
	EVALUACION	Evaluación Diagnóstica	Luego de la información obtenida mediante el entrenamiento se realiza una evaluación diagnostica	/				
		Evaluación Formativa	Cada cierto tiempo se repite los talleres con finalidad de afianzar los conocimientos y posteriormente son medidas	/				
		Evaluación Sumativa	Luego el almacenamiento de la información de las capacitaciones, la empresa promueve la creatividad del trabajador mediante la presentación de un diseño	/				
	Firma del Experto: 			Fecha: <u>04/12/2019</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Selección de personal y capacitación organizacional en la empresa Krea Merchandising S.A.C., San Martín de Porres"							
Apellidos y nombres del investigador: Aspajo Huerta, Fabiola; Huatuco Rodríguez, Miguel; Martel Arias, Jair; Saavedra Breas, Carolay							
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. Julio César Marrigón Caspedes</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES O SUGERENCIAS
SELECCIÓN DEL PERSONAL	RECLUTAMIENTO	Reclutamiento Interno	La empresa tiene como política ascender a la jefatura al colaborador más antiguo	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	✓		
		Reclutamiento Externo	Cuando hay carencia de un colaborador para un puesto determinado, la empresa realiza una convocatoria abierta		✓		
		Fuentes de Reclutamiento	Existen organizaciones cercanas a la empresa donde pueda reclutar colaboradores de forma inmediata		✓		
	ENTREVISTA DE SELECCIÓN	Entrevista No Estructurada	Cuando postulaste a la organización, fuiste abordado con preguntas no propias del trabajo		✓		
		Entrevista Estructurada	Fuiste seleccionado, por que la entrevista que tuviste fue directamente con el jefe de área		✓		
		Entrevista Semiestructurada	Tu entrevista de trabajo fue ejecutada de forma grupal		✓		
	PSICOMETRIA	Confiabilidad	Cuando postulaste a esta organización fuiste evaluado con pruebas psicológicas		✓		
		Validez	Consideras que es importante que para acceder un trabajo la selección sea a través de pruebas rigurosas para seleccionar al trabajador idóneo		✓		
		Estandarización	Es importante que las pruebas de actitud para el trabajo estén de acuerdo al perfil de puesto con pruebas estandarizadas		✓		
CAPACITACION ORGNIZACIONAL	MODELO DE CAPACITACION	Conocimiento	La empresa provee entrenar a los nuevos trabajadores con las técnicas y metodologías de trabajo de los productos elaborador	✓			
		Índice de Eficiencia	La empresa tiene un sistema de entrenamiento laboral establecido como parte de la ejecución de los productos comercializados	✓			
		Resultados	La organización tiene un sistema de evaluación de calidad del producto terminado	✓			
	METODOS DE CAPPACITACION	Experiencia Directa	Cada cierto tiempo la empresa invita a especialistas del mismo rubro para consolidar con las nuevas técnicas de trabajo	✓			
		Gamificación	La empresa está en la búsqueda del perfeccionamiento permanente de la elaboración de los productos mediante el aprendizaje dinámico a través de simuladores	✓			
	EVALUACION	Evaluación Diagnóstica	Luego de la información obtenida mediante el entrenamiento se realiza una evaluación diagnostica	✓			
		Evaluación Formativa	Cada cierto tiempo se repite los talleres con finalidad de afianzar los conocimientos y posteriormente son medidas	✓			
		Evaluación Sumativa	Luego el almacenamiento de la información de las capacitaciones, la empresa promueve la creatividad del trabajador mediante la presentación de un diseño	✓			
	Firma del Experto: 			Fecha: <u> </u> / <u> </u> / <u> </u>			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.