



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**PROCESO DE SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN DEL
PERSONAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA E
INMOBILIARIA TECNOLOGÍA ESPACIO Y
CONFORT S.A.C., JAÉN 2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor (es):

Bach. Rojas Saavedra, Monica Vanessa
<https://orcid.org/0000-0002-7262-8767>

Bach. Yajahuanca Rodríguez, Diana Karolina
<https://orcid.org/0000-0002-0448-9873>

Asesor:

Mg. Falla Gómez, Carolina de Lourdes
<https://orcid.org/0000-0003-2259-4957>

Línea de Investigación:
Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2022

Aprobación del Jurado

TESIS

PROCESO DE SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA TECNOLOGÍA ESPACIO Y CONFORT S.A.C., JAÉN 2020

Asesor (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. Valera Aredo Julio Cesar
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes
Nombre Completo Firma

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

**PROCESO DE SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN LA
EMPRESA CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA TECNOLOGÍA ESPACIO Y
CONFORT S.A.C., JAÉN 2020**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Rojas Saavedra Monica Vanessa	DNI:75699738	
Yajahuanca Rodríguez Diana Karolina	DNI:72509622	

Pimentel, 03 de febrero de 2022

Dedicatoria

La actual tesis está dirigida a nuestro padre celestial, por brindarnos la energía suficiente y de esta manera poder culminar satisfactoriamente nuestra anhelada meta de ser profesionales en administración, así mismo por permitirnos estar disfrutando de buena salud en unión de todas nuestras familias, en estos momentos complicados que estamos pasando.

A nuestros padres por la inmensa ayuda incondicional que nos han demostrado durante el desarrollo de nuestra tesis, dándonos alientos de fortaleza para seguir adelante, y que no existe obstáculo alguno que nos impedirán lograr nuestras metas, que todo se consigue luchando con esmero, rectitud y perseverancia.

A todas nuestras familias que de alguna u otra forma nos alentaron en todo momento, mostrándonos que están siempre con nosotros en las diferentes circunstancias que nos encontremos.

A nuestros amados por sus sacrificios y esfuerzos que tuvieron con nosotras apoyándonos en situaciones críticas que pasamos.

Y a nosotros mismos por nuestra rectitud, firmeza y dedicación para lograr ser buenos profesionales con una buena ética profesional, ya que este es el inicio de un largo camino por recorrer cumpliendo uno a uno de nuestros sueños iniciando por este.

Agradecimiento

Nuestra tesis de investigación, fue realizado gracias a la ayuda incondicional y los conocimientos de las personas que fueron nuestro soporte que con su tolerancia, energía y tiempo que dieron para apoyarnos de alguna u otra manera.

Ante lo cual agradecemos a los siguientes:

A nuestro Señor Jesucristo

Quien nos hizo que fuéramos valientes en todo tipo de circunstancia que se presentaron. Por estar presente diariamente en nuestras vidas, ofreciéndonos lo mejor para cada una de nosotras.

A nuestros Padres

Que con su amor y trabajo nos ayudaron y apoyaron en toda nuestra formación profesional, que con sus palabras de aliento nos hacen entender que cada momento que compartimos juntas en estos meses sean eternos, corrigiéndose cada error y buscando una oportunidad de empezar un nuevo amanecer lleno de oportunidades.

Al gerente general de la Constructora e Inmobiliaria Tecnología y Espacio y Confort S.A.C.

Por habernos permitido realizar el informe de investigación en aquella empresa que dignamente representa, por abrirnos la puerta y por facilitarnos la información correspondiente para desarrollar y culminar con mucho éxito nuestro informe de investigación.

A nuestro docente de investigación

Que ha demostrado tener las capacidades, conocimientos y habilidades para ser el guía, también asesorarnos durante el desarrollo de esta investigación, siendo un docente comprometido con su trabajo y sus alumnos, teniendo la tolerancia para guiarnos durante el desarrollo del informe de investigación.

Resumen

La presente tesis denominada “Selección y capacitación del personal en la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020”, su finalidad fue determinar cómo el proceso de selección mejorará la capacitación del personal de la Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C. de la provincia de Jaén 2020, el estudio es tipo descriptivo-correlacional, de un enfoque cuantitativo, no experimental transversal, la muestra estuvo constituido por 30 colaboradores, aplicando la técnica de la encuesta, con instrumento, el cuestionario con 8 ítems para (selección de personal) del modelo Serquel con la escala de Likert y 4 para (capacitación de personal), la información fue procesada por el programa SPSS 22, obteniendo las tablas y gráficas, que fueron utilizadas para la discusión de los resultados, así como también se determinó que dichas variables en estudio se encuentran en un nivel positivo alto con una correlación de 0.75% obtenido del coeficiente de Pearson, contrastando la hipótesis propuesta. En conclusión, resulta productivo perpetrar un proceso de selección de personal ya que esto ayudará a tener un personal altamente competidor, realizando consigo una buena capacitación que ayude a mejorar su capacidad de conocimiento de cada uno de los que pertenecen a la empresa.

Palabras clave: Selección de personal, capacitación, capital humano, evaluación, expectativa, programa.

Abstract

The present thesis called "Selection and training of personnel in the company Construction and Real Estate Technology Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020", its purpose was to determine how the selection process will improve the training of the personnel of the Construction and Real Estate Technology Espacio y Confort S.A.C. of the province of Jaén 2020, the study is a descriptive-correlational type, with a quantitative, non-experimental cross-sectional approach, the sample consisted of 30 collaborators, applying the survey technique, with an instrument, the questionnaire with 8 items for (selection of personnel) of the Serquel model with the Likert scale and 4 for (personnel training), the information was processed by the SPSS 22 program, obtaining the tables and graphs, which were used for the discussion of the results, as well as the determined that these variables under study are at a high positive level with a correlation of 0.75% obtained from the Pearson coefficient, contrasting the proposed hypothesis. In conclusion, it is productive to carry out a personnel selection process since this will help to have a highly competitive personnel, carrying out good training that helps improve their knowledge of each one of those who belong to the company.

Keywords: Personnel selection, training, human capital, evaluation, expectation, program.

Índice

Aprobación del Jurado	ii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Palabras clave:.....	vi
Abstract	vii
Keywords:.....	vii
Índice.....	viii
Índice de Tablas	x
Índice de Figuras	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática	12
1.1.1. <i>Contexto Internacional</i>	12
1.1.2. <i>Contexto Nacional</i>	13
1.1.3. <i>Contexto Local</i>	14
1.2. Antecedentes de Estudio	15
1.2.1. <i>A Nivel Internacional</i>	15
1.2.2. <i>A Nivel Nacional</i>	16
1.2.3. <i>A Nivel Local</i>	18
1.3. Teorías Relacionadas al Tema	20
1.3.1. <i>Proceso de Selección</i>	20
1.3.2. <i>capacitación al personal</i>	24
1.4. Formulación del Problema	27
1.4.1. <i>Problema General</i>	27
1.4.2. <i>Problemas específicos</i>	28
1.5. Justificación e importancia	28
1.6. Hipótesis	29
1.7. Objetivos	29
1.7.1. <i>Objetivo General</i>	29
1.7.2. <i>Objetivos específicos</i>	29
II. MATERIAL Y MÉTODOS	30

2.1.	Tipo y diseño de investigación	30
2.1.1.	<i>Tipo de investigación</i>	30
2.1.2.	<i>Diseño de investigación</i>	30
2.2.	Población y Muestra.....	31
2.2.1.	<i>Población</i>	31
2.2.2.	<i>Muestra</i>	32
2.3.	Variables, Operacionalización	32
2.3.1.	<i>Variables</i>	32
2.3.2.	<i>Operacionalización de variables</i>	34
2.4.	Técnica e Instrumento de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad 37	
2.4.1.	<i>Técnica de Recolección de Datos</i>	37
2.4.2.	<i>Instrumento de Recolección de datos</i>	37
2.4.3.	<i>Validez y Confiabilidad</i>	37
2.5.	Procedimiento de Análisis de Datos.....	39
2.6.	Criterios Éticos	39
2.7.	Criterios de Rigor Científico	40
III.	RESULTADOS	41
3.1.	Tablas y Figuras.....	41
3.1.1.	<i>Proceso de selección</i>	43
3.1.2.	<i>Capacitación del personal</i>	47
3.2.	Discusión de Resultados.....	51
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	54
4.1.	Conclusiones.....	54
4.2.	Recomendaciones.....	55
	REFERENCIAS.....	56
	ANEXOS	60

Índice de Tablas

Tabla 1 Proceso de Selección y Capacitación del Personal	34
Tabla 2 Validación del Cuestionario Según Especialistas	38
Tabla 3 Confiabilidad de Proceso de Selección de Personal.....	39
Tabla 4 Confiabilidad de la Capacitación del Personal	39
Tabla 5 Distribución de Porcentaje de la Población Según Sexo de los Trabajadores de la Constructora e Inmobiliaria de Estudio.....	41
Tabla 6 Ordenación de Porcentaje de la Población Según Edad de los Trabajadores de la Constructora e Inmobiliaria.....	42
Tabla 7 Variable - Proceso de Selección	43
Tabla 8 Dimensión de Proceso	44
Tabla 9 Dimensión de Modelo	45
Tabla 10 Dimensión de Técnica.....	46
Tabla 11 Variable de Capacitación al Personal	47
Tabla 12 Dimensión de Contenido.....	48
Tabla 13 Dimensión de Insumos.....	49
Tabla 14 Dimensión de Etapas	50
Tabla 15 Correlación Proceso de Selección y Capacitación al Personal.....	51

Índice de Figuras

Figura 1 Componentes de la Capacitación.....	26
Figura 2 Sexo de los Trabajadores de la Constructora e Inmobiliaria	41
Figura 3 Ordenación de Porcentaje de la Población Según Edad de los Trabajadores de la Constructora e Inmobiliaria.....	42
Figura 4 Variable de Proceso de Selección.....	43
Figura 5 Dimensión de Proceso	44
Figura 6 Dimensión de Modelo.....	45
Figura 7 Dimensión de Técnica	46
Figura 8 Variable de Capacitación de Personal.....	47
Figura 9 Dimensión de Contenido	48
Figura 10 Dimensión de Insumos	49
Figura 11 Dimensión de Etapas	50

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

1.1.1. Contexto Internacional

Acevedo (2020), determinó que la contratación es un proceso para poder brindar personas que desempeñen las funciones y actividades propias de cada empresa de manera eficaz y eficiente. El plan del proceso de reclutamiento y escogimiento no es cubrir una vacante, sino proporcionar un puesto de trabajo a alguien con la preparación adecuada, destrezas y actitudes que la empresa necesita.

Roa (2020) indicó que la Federación Deportiva de Esmeraldas-Ecuador se han evidenciados falencias al realizar el procedimiento de reunir y elegir el personal contratado para la empresa y que corresponda al cargo que esté disponible, desde la preselección de hojas de vida, consulta y revisión de datos y referencias, test psicológicos y de conocimiento, entrevistas, selección de personal, inducción y seguimiento. Por la cual propuso un análisis para implantar un método de mejora al área de RR. HH con el objeto de mejorar los procesos de escogimiento del individuo correcto para el puesto de trabajo.

León (2018), menciona que los gerentes de contratación deben hacer que su empresa entienda tanto la necesidad como la oportunidad, para que el puesto sea ocupado por personas calificadas. León (2018), en su tesis Proceso de Selección de Personal para Pymes de la Construcción, dijo que la gran masa de las siete Pymes estudiadas en la ciudad de Querétaro no tenía un proceso de escogimiento formal, también recomiendan proporcionar a los candidatos una descripción real del trabajo, lo que reduce en gran medida el cambio de empleados.

Sánchez (2018) indica que en calzado Spring step regional occidente-Colombia se han destacado algunas desventajas del proceso de escogimiento, contratación y formación por el sector de RR. HH. “Los aspectos erróneos de la gestión que una empresa quiere cumplir, porque logra haber diferencia entre lo que una empresa requiere en cuanto a talento humano y lo que hace una persona elegida”, se han visto afectados por provocar operaciones diarias que brindan un excelente trabajo. rendimiento y altas tasas de rotación, especialmente en oficinas comerciales corporativas. Por la cual propuso un plan de mejora para el área de

RR.HH con la conclusión de perfeccionar el proceso de reclutamiento, selección e inducción de la entidad.

Cueto (2017) manifiesta que en la empresa CEDE S.R.L en la provincia de Córdoba-Argentina tienen dificultades para realizar un proceso de capacitación de personal y no cuenta con un registro de estimación de los colaboradores. En la cual no se conocen las virtudes y destrezas de los colaboradores de su organización, tampoco cuentan con los conocimientos para cumplir las diferentes labores. El resultado de estos elementos es al momento de ejecutar labores la persona que elabora los mismos puede no ser capaz o llevarlo a cabo de forma defectuoso, lo cual asume un impacto directo en los plazos de edificación y los recursos de la organización. Es por ello que se llegó a la solución de implementar un método de capacitación que permita poseer el personal mucho más actualizado y capacitado con una mentalidad mucho más innovadora.

1.1.2. Contexto Nacional

Potosino (2020) indica que la Constructora Ingenieros MPC E.I.R.L. del distrito de Ayacucho, tiene ciertas falencias con respecto al perfeccionamiento de conocimientos, habilidades, dificultades al optar el personal, no tienen motivación, no tienen un alineamiento hacia el cambio y actitudes de su grupo, los mismos que necesitan de una capacitación en esas dimensiones para que optimicen el ejercicio. Es por ello que se planteó un plan de mejora de capacitación, que accederá a sus trabajadores adquirir nuevos conocimientos y mejorar la eficiencia.

Arias (2018) manifiesta que la empresa Matta Andrade S.A.C. Contratistas y Consultores en Independencia-Lima, Existe un problema con el control y la contratación del personal al determinar la degradación del desempeño de los empleados. Este problema surge de un área de selección al realizar un filtro incorrecto en un candidato y distorsiona la valoración de la persona asignada a la función solicitada. Además, existe un problema en el momento del aplazamiento porque no se ha decidido el cronograma de actividades requeridas cuando ingresa un nuevo empleado a la empresa. Hay una falta de programas y procesos de capacitación que deban seguirse para identificar las necesidades de formación. Es por ello que se analizó la relación que existe entre el proceso de selección y desempeño laboral en la compañía con el propósito de superar los puntos difíciles que causan insatisfacción en la organización.

Javier (2017) manifiesta que, en la entrevista ejecutada al gerente de la Constructora GyQ de Huancayo, manifiesta que en dicha compañía si realiza el proceso de selección, pero se tiene dificultades para poder seleccionar al candidato adecuado, en la cual no cumplen el 100% del perfil solicitado y para no verse afectado con la producción se tiene que contratar personal no muy adecuado. Por ello determino que si existe relación de selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores de la organización con la propósito de pulir el proceso de selección de personal.

1.1.3. Contexto Local

Así mismo en el contexto local en la provincia de Jaén en la Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C; dedicada desde hace mucho tiempo a la construcción y diseño de diferentes proyectos, según la reunión que se realizó con el gerente de la organización, en el cual se le hicieron unas ciertas preguntas evidenciando que en departamento de RR.HH no se ejecuta un buen proceso de selección y no se cuenta con un plan de capacitación a su personal, provocando tener personal no adecuado para los puestos requeridos y personal desmotivados, con poca capacidad de innovación y desarrollo que permita a los colaboradores plantear soluciones de acción que responda a los acontecimientos. Es por ello que mediante nuestro control de pronóstico realizaremos una alternativa de solución como: implementar métodos de selección y capacitación del personal con la adecuada participación de los que forman parte de la empresa.

Nosotros como estudiantes le preguntamos el por qué no selecciona al personal de acuerdo al proceso administrativo ya que existen un sin número de técnicas se podría decir a seguir para reclutar un personal adecuado con el perfil del puesto, porque son la base para que la empresa tenga éxito y sea productiva, por ende nosotros le dimos una propuesta que si nos puede autorizar para poder realizar un plan de indagación con el propósito de mejorar la selección y lo importante que son las capacitaciones dentro del ámbito laboral, para que tenga de conocimiento el cómo aplicar al solicitar un personal y el Gerente dijo que es una muy buena idea y que por ende nos autorizó a realizar esa capacitación y que está dispuesto a ayudarnos para llevar a cabo esta investigación.

1.2. Antecedentes de Estudio

1.2.1. A Nivel Internacional

Roa (2020), en su tesis titulada como *Análisis de los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo de la federación deportiva provincial de esmeraldas, Ecuador*. Con el fin de analizar los procesos de reclutamiento y selección de la fuerza de trabajo en la federación deportiva de esmeraldas, de acuerdo a las normas de control interno. De tipo exploratoria/descriptiva. Su instrumento fue el cuestionario de preguntas cerradas a 16 personas y una entrevista estructurada a la Administradora General/ Responsable de Talento Humano. Se obtuvo como resultado que no usan métodos para el proceso de selección ya que un 47% conocen la convocatoria por amigos que trabajan en dicha institución y 21% no realiza procedimientos habituales emanados por el Ministerio de Trabajo. Se concluyó que, existe una falta de métodos de difusión para convocatorias y carecen de procesos de evaluación para los aspirantes a dicho cargo en la empresa.

Herrera (2018) En el estudio titulado, *Proceso de reclutamiento y selección de personal y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo en el GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del municipio de Pujili*. su objetivo fue definir la relación entre el proceso de contratación, la selección de empleados y el logro de las metas establecidas. Se considera el 100% de los empleados del sector administrativo equivalente a 92 funcionarios, utilizando metodologías aplicadas, exploratorias y relacionales. La presente investigación adopta un método similar al de la investigación en cuanto al reclutamiento y la selección de empleados tienen una gran relación.

Sanchez (2018), En su disertación titulada *El Plan de Mejoramiento del Sector de Recursos Humanos para el Proceso de Selección, Reclutamiento, Capacitación y Retención de Empleados de West Columbian Spring Shoe*. Su objetivo es desarrollar un Plan de Mejora de la Gestión de Personas para Calzado Spring Step. Tipos de diseño es exploratoria/descriptiva, la muestra fue a 154 trabajadores. Se realizó una entrevista a los colaboradores operativos y comerciales del local de cali. Se obtuvo como resultado el 76% indicaron que la empresa no realiza pruebas al seleccionar un participante, al igual que un 70% indicaron que no reciben capacitación después de ser contratados. El autor

concluye que la gestión de RR.HH. debe tener un proceso claro de reclutamiento y capacitación que ayude a la empresa a lograr ventaja competitiva, productividad, calidad, innovación, trabajo en equipo y eficiencia dentro de la empresa.

Gómez y Terán (2018), En su estudio titulado *Análisis de los Procedimientos de Reclutamiento y Selección en Gestión de Recursos Humanos para la Edil Oriente Internacional Maturín-Estado Monagas*, para la selección de la carrera universitaria en Gestión Administrativa. La población consta de 13 empleados. Entre las conclusiones se encuentra que la Empresa Edil Oriente Internacional aplica técnicas muy rigurosas para la selección de recursos humanos en concepto y práctica. Este estudio nos permite referirnos a los indicadores utilizados que son similares a los que se van a evaluar en el presente estudio.

Cueto (2017), en su tesis titulada *Desempeño y necesidades de capacitación del personal en empresa constructora - Córdoba*. Su objetivo fue aumentar la eficiencia y la eficacia operativa de la empresa por medio de personas calificadas para los distintos trabajos. El proyecto es de tipo cualitativo- cuantitativo. Se ejecutó entrevista y cuestionario al colaborador de las distintas áreas, su muestra fue de 50 operarios de la organización. Se obtuvo como resultados de los cuestionarios que el 50% de los recontrabajos no tienen una buena comunicación entre los puestos y el otro 50% les hace falta de capacitación para cumplir las tareas asignadas. concluye que la empresa CEDE S.R.L. presenta insuficiencias por falta de un programa de preparación.

1.2.2. A Nivel Nacional

Potosino (2020), En su estudio titulado *Formación de los Trabajadores de la Pequeña y Micro Empresa del Sector Construcción: El Caso del Ingeniero de la Empresa Constructora MPC. E.I.R.L. En la región Ayacucho, 2020*. Su objetivo es caracterizar la formación de los empleados en las pequeñas y micro empresas del sector de la construcción: el tema de Constructora Ingenieros M.P.C. E.I.R.L. Tipo cuantitativo descriptivo, con diseño no experimental transversal. Se utilizó una encuesta, se aplicaron a 35 trabajadores. Se obtuvo como resultado que el 42.86% de los colaboradores nunca se les ha capacitado y el 34.29% indicaron que alguna vez les han capacitado. se llegó a la conclusión que en la constructora no se da de manera adecuada la capacitación a su personal, así mismo no cuentan con las condiciones y el conocimiento adecuado para poder desempeñar eficazmente sus

actividades.

Zuñiga (2019), en su investigación titulada *Capacitación y el rendimiento laboral de una empresa eléctrica, lima – 2019*. Su objetivo fue encontrar la relación que se tiene entre la Capacitación y el rendimiento laboral de una empresa eléctrica. De tipo correlacional/ descriptiva aplicada, con instrumento de un cuestionario, que se tomó como muestra a 73 trabajadores. se obtuvo como resultado que un 64.4% indicaron que la falta de capacitación es el principal problema de la empresa; un 68.5% manifiestan bajo nivel de rendimiento laboral. El autor concluyó que su nivel de correlación es fuerte de $r = 0.874$ de esa manera su correlación es efectiva entre ambas variables de peligro laboral y equipo de trabajo para ejecutar las normas de acorde a la compañía.

Ruiz (2018) en la tesis titulada, *Desarrollo del personal y satisfacción laboral en la Municipalidad provincial de Sánchez Carrión, de la Universidad Nacional de Trujillo*. El objetivo es apoyar cómo el desarrollo de RRHH afecta la satisfacción laboral de los empleados en la ciudad de Sánchez Carrión, Huamachucho, Perú. su muestra fue a 115 personas calificadas divididos en 9 puestos de confianza y los 106 restantes en puestos jerárquicos. Tipo de diseño descriptivo transversal y correlacional, se utilizó entrevistas, encuestas y observaciones directas para establecer la relación de las dos variables. Después de examinar los datos y definir los resultados, concluimos que el desarrollo de los empleados contribuye positivamente a la satisfacción laboral, ya que según las encuestas, los empleados tienen un índice de satisfacción más alto que en posiciones de prestigio, es decir, a nivel de alta dirección. Por ello, recomienda fomentar el desarrollo de los empleados a través de capacitaciones para promover el buen trabajo en los puestos actuales y futuros. Apoyar y fomentar la participación y el acceso a este tipo de actividades para que nadie se vea privado de este beneficio.

Javier (2017), en su investigación titulada *Proceso de selección personal y desempeño laboral en la Constructora GyQ de Huancayo*. Con el objetivo de determinar el tipo de relación entre el proceso de selección personal y el desempeño laboral en la empresa GyQ de Huancayo. Diseño no experimental/correlacional. Se realizó una entrevista y cuestionario. Con muestra de 17 trabajadores (2 jefes de RR.HH, 2 jefes de inmediato y 14 operarios de producción). Se obtuvo como resultado que se observa como media general de

1,79 de los colaboradores indicaron la disconformidad con el proceso de selección que se ejecuta y 1,55 necesitan mejorar unos indicadores para el mejor desempeño laboral. El autor concluyo que si se da una relación en ambas variables; observando el total desacuerdo de los trabajadores con el proceso de elección que se ejecuta y necesitan mejorar su desempeño laboral.

Chamorro (2017) en la tesis titulada, Diseño del proceso de reclutamiento y selección de Personal, basado en el modelo de competencias, para el departamento de capital humano de la empresa distribuidora M&G S.A. Se trata de una exploración empírica focalizada en la que el efecto de la ejecución del modelo ha sido sobre el desarrollo competitivo de los recursos humanos, seleccionados de acuerdo a sus capacidades y habilidades. El trabajo nos permite evaluar la influencia positiva de la variable desempeño laboral cuando se escoge a la persona adecuada, utilizando como guía el perfil buscado.

1.2.3. A Nivel Local

Domínguez Paulini Renzo & Sánchez Llerena Freddy (2019), en su tesis titulada, Relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la Empresa Cotton Textil S.A.A.- Cajamarca. Con base en este estudio, al validar la hipótesis, se encontro que si, se tiene una relación inversa entre la rotación de empleados y la productividad; de la misma forma, se encontro que hay una relación directa con el beneficio. Así mismo se estableció que la mayor dificultad de la empresa era la rotación de trabajadores. Esta es la principal razón por la que elementos como la rentabilidad y la productividad han sido un problema a gestionar durante estos ultimos años en la organización. Últimamente, de tal manera qué, se averiguaron soluciones a este problema, y se planteó como un programa de suspensión de talento, con el fin de reducir el problema de alta rotación y retención de empleados, para que no haya pérdida de valor rentable. y eficiencia dentro de la empresa.

Mendoza (2019), en su investigación *Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transporte transmar services cargo S.R.L. en el distrito de Cajamarca - 2020*. Con el propósito de construir un plan de capacitación para mejorar la eficiencia laboral de los empleados de Transmar Services Cargo S.R.L. Su muestra fue a 10 trabajadores, se hizo uso de la técnica de un cuestionario censal. Se obtuvo como resultado, el

100% de trabajadores no obtienen capacitación al ser contratados, ya que es de mucho valor para el buen perfeccionamiento de conocimientos y el desarrollo del cargo. El autor concluye, que se debe plantear un plan de capacitación, siendo de importancia a mejorar el desempeño de los trabajadores.

Guevara & Villanueva (2019), en su tesis titulada *Selección del personal y desempeño laboral en la empresa tiendas exclusivas S.R.L. en la ciudad de Cajamarca, 2019*. Su objetivo fue fijar la correlación del proceso de selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusiva S.R.L., Cajamarca. Diseño no experimental/aplicada, su muestra fue de 57 colaboradores, su instrumento el cuestionario. Alcanzando un deducción de 59.6% de los que realizaron la encuesta manifestaron que el proceso de selección es malo, el 73,7% indicaron que el perfil del puesto es defectuoso. Los autores concluyen que no se encuentra relación significativa entre la selección y el desempeño laboral de la empresa tiendas exclusivas S.R.L.

Aliaga (2018) en su tesis titulada *Selección de Personal para Mejorar el Desempeño de los Gestores de Cobro en el Sector Recuperador del Banco de Materiales S.A.C. - Sede Cajamarca, de la Universidad Nacional de Cajamarca - Perú*, con la finalidad de crear la forma de selección de personal elegida por la S.A.C. Para el cargo de encargado de cobranza en el área de cobranza; Con base en esta hipótesis, planteó un ejemplo efectivo del proceso de selección que produce resultados cualitativos y cuantitativos en corto tiempo a favor de esta organización. La metodología utilizada es inductiva y deductiva, diseño descriptivo - transaccional. La conclusión final indicó que las operaciones que debía realizar Banmat debían realizarse a través de licitaciones públicas, ya que de esta manera la organización atraería a los empleados más eficientes y eficaces del banco.

Bázan & Tafur (2018), en su investigación titulada *El proceso de selección de personal con capacidad de promotores del PRONOEI en la región norte de Cajamarca, 2018*. El objetivo es establecer una relación entre el proceso de selección y el desempeño del promotor. PRONOEI Distrito Cajamarca. De diseño descriptivo correlacional/no experimental transversal. Su muestra es de 30 trabajadores y su herramienta es un cuestionario. Como resultado, 93 encuestados creen que el proceso de dotación de personal puede ser exitoso, un 7% incompleto y un 90% exitoso en términos de eficiencia laboral. Los autores concluyen que la

prueba de Pearson arroja 0.0835 resultados para las dos variables, mostrando una relación efectiva muy débil entre las dos variables.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1. Proceso de Selección

Gil, (2019), indicó el proceso de selección como una cadena de fases destinados a recoger y elegir a las mejores personas para su puesto dentro de la empresa.

Dessler y Valera (2019), menciona que todas las organizaciones tienen diferentes procesos generales de selección, por lo que los candidatos pasan por diferentes entrevistas, además de verificaciones de antecedentes y referencias para que el gerente pueda tomar las mejores alternativas y contratar a los individuos más aptos para el puesto.

Werther y Davis (2018), mencionan que el proceso de selección es un grupo de acciones en las que se debe reclutar y escoger a los individuos necesarios para ayudar a la asociación a lograr sus objetivos, pues con un proceso apropiado se lograrán resultados efectivos.

Chiavenato (2018), indica el concepto de proceso de selección es:

Hoy en día, el proceso de selección de talento es un módulo eficaz para extender el talento humano de una organización. También hay dos opciones que forman la base del proceso de selección. Uno es el lugar que ocupa y el otro es la habilidad a adquirir. Así, por un lado, el proceso de selección se basa en datos e información sobre puestos, y, por otro lado, se presenta de acuerdo con las capacidades de la organización.

Según Bachenheimer (2018), mencionó que el proceso de encontrar a la persona correcta para ocupar el área adecuada a largo plazo aumentará la eficiencia y el rendimiento de los empleados, teniendo en cuenta también la eficacia de la organización.

Así, se puede recalcar que la selección de personal debe tener en cuenta la resolución de dos problemas básicos: eficiencia de personal al cargo y adecuación del personal al cargo.

1.3.1.1. Dimensiones del Proceso de Selección.

a) Dimensión de Selección del Personal

Porret (2019), mencionó que existen dos etapas en el proceso de selección, la primera etapa del es el reclutamiento, que consiste en reunir la mayor suma de

postulantes posible, y la segunda etapa es la selección, actividad que básicamente se realiza para removerlos, excepto las mejores personas son las que tienen el registro requerido.

i. Reclutamiento: Se trata de un conjunto de procedimientos destinados a captar solicitantes potencialmente cualificados que deseen incorporarse a una organización tras someterse a un proceso de preselección selectiva.

El autor denomina a esta etapa la etapa de adquisición de aspirantes, donde se desarrollan los siguientes pasos:

- a) Decisión de la empresa de cubrir un puesto de trabajo.
- b) Difusión de la existencia de vacante
- c) Inicio de recepción de solicitudes

ii. Selección: Se define como la acción organizada, una vez identificados las exigencias y condiciones que requiere el candidato para determinadas tareas, se identifican y miden las cualidades presentes y potenciales, para seleccionar a la persona que mejor se adapta al perfil.

El autor la llama la etapa de selección de aspirantes, donde se dan los siguientes pasos.

- a) Inicio del proceso de selección.
- b) Preselección de candidatos.
- c) Entrevista previa.
- d) Pruebas psicotécnicas y de evaluación.
- e) Pruebas de práctica.
- f) Entrevista en profundidad.
- g) Informe sobre los más adecuados.
- h) Reconocimiento médico.
- i) Entrevista final y de cierre de acuerdo
- j) Contrato con la persona elegida

Chiavenato (2019), la selección de empleados actúa como un filtro a través del cual solo determinadas personas con las características deseadas pueden incorporarse a la organización. La antigua noción popular establece que la elección es elegir a la persona adecuada, en un lugar adecuado y momento conveniente.

Dentro de la dimensión de selección de personal según el autor Chiavenato se tiene los siguientes indicadores:

i. La Selección como un Proceso de Comparación

La selección debe verse como el proceso de comparar dos variables. Se presenta un perfil de los requisitos del puesto (requerimientos que tiene que cumplir la persona que realiza el trabajo) y las características del candidato. (Chiavenato, 2019)

ii. La Selección como un Proceso de Decisión y de Elección

Luego de comparar los rasgos requeridos para un puesto o habilidad deseada con los rasgos ofrecidos por el candidato, algunos de ellos pueden tener condiciones equivalentes que califican para cubrir el puesto vacante.

Mediante este proceso el órgano de selección sólo recomendará a quienes consideren más aptos para el puesto a ocupar. Así mismo, por ello la única decisión de elegir o rechazar es de área solicitante (Chiavenato, 2019)

b) Dimensión de Modelos

Minguez (2017), el autor menciona que hay varios modelos de selección de personal:

i. Modelo de selección tradicional:

Supone una relación lineal entre un parámetro menor que llamaremos "predicción" y otra medida clave que llamaremos "criterio", de modo que cualquier aspirante es válido. Se seleccionará el más alto. Los pasos a seguir en este modelo son cinco:

1. Realizar un análisis de puesto donde tenemos que seleccionar un candidato, determinar lo que se considera efectivo.
2. Formación de criterios de vinculación de hipótesis y predictores.
3. Decidir qué pruebas objetivas, datos biográficos, etc. Los usaremos como predictores, estableciendo si el instrumento designado realmente está midiendo lo que queremos.
4. Emplear herramientas de predicción a los candidatos.
5. Después de un tiempo, correlacione los dos valores.

ii. Modelo secuencial de toma de decisiones:

Este se diferencia por el uso de decisiones progresivas y secuenciales durante diferentes etapas del proceso de selección, sin emitir juicios únicos y terminantes sobre los postulantes. Se descartan los efectos extremos y se toma la mediana de la puntuación de cada candidato distribuida en el tiempo.

iii. Modelo comparativo de perfiles:

Buscar estas condiciones, rasgos, habilidades. Que tiene el empleado ideal en este trabajo para que sirva como el "modelo" que los candidatos deben admirar.

Obtenemos así un "perfil ideal" que se utiliza para elegir y luego seleccionar aspirantes cuyos perfiles se acerquen al modelo. Este modelo supone que, en cada trabajo, hay un montón de medidas muy específicas que definen al candidato perfecto. La dificultad de este modelo es que centraliza de la misma manera todos los elementos que componen la configuración ideal.

Chiavenato (2019), manifestó que el número de tratos por personas y el número de personas por tratos permitirá organizar todo con respecto al contexto y necesidades de la organización.

Tenemos como indicadores a 2 modelos que son los siguientes:

i. Dimensión Modelo de Selección:

al haber muchos postulantes para llenar los asientos vacíos. Se confrontan sus características de dicho candidato con el perfil del puesto a cubrir. Tiene dos opciones, aceptar o rechazar, y solo puede aceptar una de ellas. (Chiavenato, 2019)

ii. Modelo de Clasificación.

Chiavenato (2019) indicó las características son comparadas con las exigencias de dicho puesto solicitante. Para ello se presentan 2 opciones, ser elegido o rechazado; en el caso de ser rechazado, tendrá opción de postular a otro cargo. Indicando así que cada cargo es pretendido por muchos postulantes, concursando entre ellos y solo uno será elegido para cubrir ese puesto

c) Dimensión de Técnica

Según Chiavenato (2019) Una vez que se tiene la información básica la siguiente etapa será la elección de la técnica que se utilizara para conocer, clasificar y elegir el postulante indicado. es técnica tiene como objetivo agrupar en 5 niveles: conocimiento, evaluación psicológica, entrevista, examen de personalidad y simulación.

Dentro de ellos tenemos como indicadores a:

i. La Entrevista de Selección

Cuando se utiliza como una primera entrevista de selección personal, se utiliza para preseleccionar candidatos al inicio de la contratación. Entrevistas

técnicas para evaluar conocimientos técnicos y profesionales. Asesoramiento y orientación profesional al servicio de la sociedad. Entrevista de evaluación de desempeño; Entrevistas separadas cuando los funcionarios electos se van. (Chiavenato, 2019)

ii. Pruebas de Conocimiento o de Capacidades

Se trata de herramientas para evaluar la comprensión general y específica de un candidato de acuerdo con los requisitos del puesto con el fin de verificar la capacidad del candidato para desempeñar sus funciones. Mide tu nivel de conocimiento técnico o profesional, así como conceptos como TI, contabilidad, redacción e inglés. Las pruebas de calificación, por otro lado, son ejemplares de trabajo que se usan para validar el trabajo de un candidato. (Chiavenato, 2019)

iii. Pruebas Psicológicas.

Chiavenato (2019) indicó que son exámenes de medición psicológica que se manejan para evaluar el rendimiento, por ello se basan y son aplicadas estandarizadas.

1.3.2. capacitación al personal

Mondy (2018), define a la capacitación como:

La capacitación es un conjunto de acciones específicas y especialmente planificadas que tienen el objetivo de proporcionar conocimientos y potenciar las habilidades de las personas formadas, y de esta forma que puedan ocupar mejor el puesto que ocupan actualmente.

Siliceo (2016), define a la capacitación como:

actividades planificadas con las necesidades actuales de la compañía y están orientadas a cambiar las habilidades y las actitudes de los colaboradores.

Chiavenato (2017), define a la capacitación como:

Es un proceso de formación a corta duración que se realiza de forma metodológica y organizada. Esto ayuda a que las personas adquieran conocimientos y desarrollen habilidades y habilidades con base en metas claras.

Dessler y Varela (2017) refieren que “la capacitación refiere a las técnicas que se manejan para promover en los trabajadores nuevos y actuales, las habilidades que requieren para hacer sus trabajos”.

Se puede definir que el concepto de capacitación también se refiere a una empresa, institución u organización, en la medida en que uno de sus primordiales

metas es contribuir a la mejora del desempeño de la organización a través de la mejora de los personales.

De estas diferentes definiciones, se puede inferir que, desde cualquier ángulo, la gestión de la formación se refiere definitivamente al progreso de los empleados, ya que involucra un proceso de búsqueda de formas de mejorar el desempeño. La productividad y la productividad se gestionan desde el desarrollo de habilidades, competencias y conocimiento. de la gente.

1.3.2.1. Objetivos de la Capacitación.

Reyes (2016), señala que la capacitación, como toda actividad, tiene un propósito y contribuir al desarrollo de la persona al satisfacer una insuficiencia directa y así aumentar el beneficio para la compañía. También tiene en cuenta los sentimientos de cada participante hacia el puesto que invade y aporta felicidad, satisfacción y mejora la calidad de vida de la persona en su zona de trabajo. Se puede ver como una alternativa intacta porque al brindar conocimientos y corregir habilidades es un plus que se le da a un individuo y nunca se le puede quitar.

Chiavenato (2019), indico los objetivos primordiales son:

1. Preparar la realización inmediata de las diversas funciones de su cargo.
2. Ofrecer oportunidad al desarrollo personal y más funciones completas.
3. Dar las actitudes a las personas para crear una atmósfera más satisfactoria o motivar y hacer que las nuevas tendencias gubernamentales sean más aceptables.

1.3.2.2. Dimensiones de Capacitación.

a) Dimensión de Contenido de la Capacitación

Chiavenato (2019) demostró que el contenido de la formación, incluye 4 formas de contenido.

Esto incluye como indicadores

i. Transmisión de Información:

Idealmente, la información se transmite a los estudiantes sobre su trabajo como un conjunto de conocimientos, como la averiguación sobre la sociedad, sus productos y servicios, la organización y sus políticas, normas y regulaciones corporativas. (Chiavenato, 2019)

ii. Desarrollo de Habilidades:

Este es un curso de formación que se centra directamente en las tareas y

actividades que realiza. (Chiavenato, 2019)

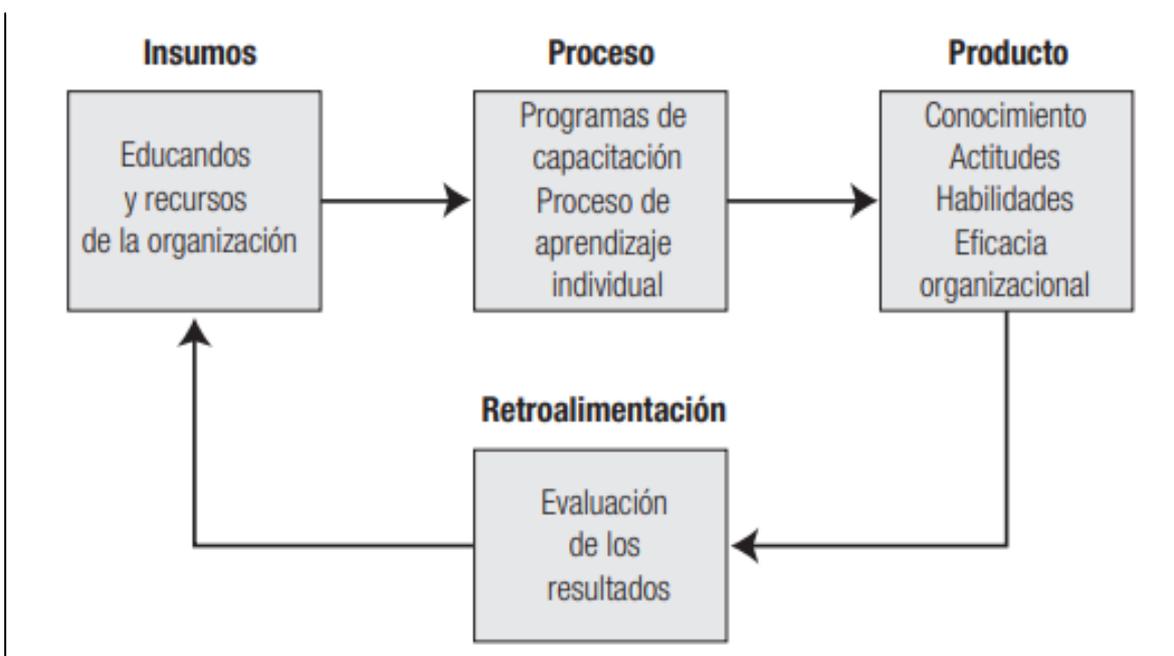
b) Dimensión de Componentes de la capacitación

La formación es un acto deliberado que proporciona un medio para posibilitar el aprendizaje, un fenómeno que resulta de los esfuerzos individuales. El aprendizaje es un cambio de comportamiento que se produce todos los días y para todas las personas. La formación debe esforzarse por orientar estas experiencias de aprendizaje de forma positiva e informativa, activarlas y potenciarlas con las actividades planificadas. Esto permite que los sujetos de todos los niveles de la organización sean ellos mismos y la empresa. (Chiavenato, 2019)

Para ello intervienen los siguientes indicadores como, insumos, proceso u operación, productos y retroalimentación.

Figura 1

Componentes de la Capacitación



Fuente: Elaboración Propia

c) Dimensión de Etapas de la Capacitación

Según Chiavenato (2019), manifiesta que el proceso de formación requiere que la organización sea capaz de alcanzar sus objetivos.

Como indicadores se tiene a las siguientes etapas:

i. Detección de las Necesidades de Capacitación

Incluye desarrollar un estudio de los problemas identificados en el análisis

de casos, abarcando todos los niveles de la profesión, e identificando los problemas que se resuelven mediante la formación y aquellos que requieren una atención diferente a la de la empresa. (Chiavenato, 2019)

ii. Programa de Capacitación para Atender las Necesidades

Una vez diagnosticado el entrenamiento, se continuará el tratamiento. Es decir, la selección y prescripción de tratamientos para tratar necesidades específicas o reconocidas. En otras palabras, una vez que haya evaluado e identificado sus necesidades de capacitación, es hora de prepararse para el programa. (Chiavenato, 2019)

iii. Implementación y Realización del Programa de Capacitación

Este es el tercer paso del proceso de formación. Una vez que se ha diagnosticado su necesidad y se ha desarrollado un esquema de capacitación se debe implementarlo. La finalización de la capacitación requiere una combinación del instructor y el aprendiz. (Chiavenato, 2019)

iv. Evaluación de los resultados

Chiavenato (2019) indicó que este paso del proceso de formación es evaluar los efectos obtenidos. El programa de formación debería incluir un examen de eficacia. Hay dos aspectos en esto:

- Vea si la capacitación produce cambios anhelados en el procedimiento de los trabajadores.
- Asegurarse de que los resultados de su enseñanza están vinculados al logro de sus objetivos comerciales.

En una perspectiva más amplia, la capacitación se considera una respuesta racional al panorama más amplio de las condiciones ambientales cambiantes y las nuevas necesidades para sobrevivir y desarrollar el crecimiento de una organización. Los criterios para la efectividad de la capacitación son importantes cuando se crean cambios en el entorno empresarial y sus requisitos.

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema General

¿De qué manera se relacionan el proceso de selección y la capacitación del personal en la Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cómo se viene realizando el proceso de selección en la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020?

¿Cuál es el nivel de capacitación del personal en la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020?

¿Cómo se demuestra que existe relación entre el proceso de selección y la capacitación del personal en la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020?

1.5. Justificación e importancia

El trabajo investigado fue de suma valor porque nos permitió conocer la relación que se tiene en ambas variables proceso de selección y la capacitación al personal de la Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C.; por otro lado fue importante porque se conoció las dimensiones tanto de la variable independiente como la dependiente que sirvió para que el gerente de la constructora conozca a profundidad más acerca de la realidad problemática que existe en la organización, así mismo se realizó recomendaciones que de alguna u otra manera van a priorizar el proceso de selección para elegir al apto, de esta manera permitirá ser una empresa mucho más competitiva dentro de un mundo globalizado.

Bernal (2020), señala que: “Toda investigación busca la solución de cualquier contrariedad, por ello es importante señalar los motivos que lleva hacer cualquier investigación, de esta manera precisar la dimensión para saber si es viable hacer el estudio” (p.79).

Según el autor manifiesta que toda indagación es teórica, práctico y metodológico:

- a) Justificación teórica:** fundamenta la teoría del proceso de selección y capacitación al personal, detallando que el proceso de selección es elegir el sujeto apropiado para el puesto idóneo, tanto la capacitación es tan importante para perfeccionar el desempeño profesional dentro de la organización.
- b) Justificación Práctica:** La investigación presenta justificación práctica, porque servirá como precedente para conocer los contratiempos que se presentan brindando sugerencias prácticas que ayuden a resolver la

problemática que se detectó, así consolidar a la empresa como pionera de la región en el campo de la construcción e inmobiliaria.

c) Justificación metodológica: La presente investigación presenta justificación metodológica, porque para recoger los datos de este estudio se realizó un cuestionario constituido por 16 preguntas; para las dos variables se aplicó el modelo SERVQUAL con la escala de Likert, validado por autores en el tema, adaptado a la problemática de la investigación con el personal que trabaja en la institución para la explicación y estudios de los resultados recabados mediante la encuesta aplicada, se aplicó los análisis estadísticos(programa SPSS 20) donde obtuvimos resultados reales y confiables para lograr los objetivos planteados.

1.6. Hipótesis

H1: Existe relación entre el proceso de selección y la capacitación del personal en la Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020.

H0: El proceso de selección no se relaciona con la capacitación del personal en la Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el proceso de selección y la capacitación del personal en la Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020.

1.7.2. Objetivos específicos

Diagnosticar el proceso de selección en la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020.

Analizar el nivel de capacitación del personal en la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020.

Demostrar la relación entre el proceso de selección y la capacitación del personal en la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Fue descriptiva / correlacional.

a) Investigación Descriptiva:

Niño (2016), El propósito de una investigación descriptiva es descubrir la realidad del centro de estudio, un aspecto del objeto de estudio, sus partes, clases, categorías que se logran formar entre los sujetos diferentes, para dilucidar un hecho, para garantizar un dicho o verificar una suposición.

Hernández et al. (2017) Un estudio descriptivo implica la interpretación de un hecho, situación o evento problemático. Estos estudios intentan interpretar las particularidades y perfiles de los sujetos, grupos y comunidades analizados.

En la investigación, se relatan las características y hechos encontrados del proceso de escogimiento y capacitación del personal de la Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C.

b) Investigación correlacional:

según los autores Hernández et al. (2017) busca evaluar la relación entre dos variables frente a un determinado contexto.

Es decir, se refiere a que la evaluación de dos o más variables se medirá y analizará la relación que hay entre las variables de estudio de la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén-2020.

2.1.2. Diseño de investigación

Es de diseño de la presente investigación es no experimental transversal.

Según Kerlinger (1979), señala que La investigación no empírica o posfáctica es cualquier estudio en el que no es posible manejar variables o fijar aleatoriamente dominados. Quiere decir que no hubo condiciones o estímulos a los que estuvieron expuestos los seleccionados para el estudio. Estos son observados en su entorno original, en su ambiente.

Hernández et al. (2017) nos manifiestan que el diseño no experimental, se fija en el contexto ya planteado, se mira, las variables no son manipulables y no se tiene control directo porque ya se realizaron y lo mismo es con sus efectos.

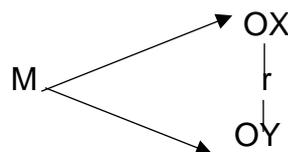
Esta investigación fue de diseño no experimental, porque la investigación se realizó conforme a la problemática determinada, observar los acontecimientos tal y

como se dieron en su contexto natural de la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C.

Según los autores Hernández et al. (2017), indican que el **diseño transversal** es recopilar información en un solo intervalo o momento. Con propósito de relatar las variables y estudiar el suceso y correlación en el momento específico.

La presente investigación fue de diseño transversal, los datos acopiados fueron en un solo momento, con la intención de describir cada una de las variables las cuales son proceso de elección y capacitación al personal para analizar su incidencia.

Enfoque cuantitativo: Es cuantitativo porque se recopilaron datos cuantificables (numéricos y porcentuales), los cuales sirvieron como una guía para el relato de los resultados y comprobar la hipótesis planteada por nosotras las autoras.



Donde:

M= Muestra

Ox= Selección de personal

OY= Capacitación

R= Relación

2.2. Población y Muestra

2.2.1. Población

Tamayo & Tamayo (2010), mencionan que la población es un grupo de personas de una propia clase, limitada por el estudio, población se define como la totalidad del fenómeno del objeto de estudio en el que se estudian unidades poblacionales con características comunes y generan datos de la investigación.

Hernández et al. (2014), viene hacer un conjunto de sujetos que tienen coincidencias en varias características. (p.174)

Para la investigación se tomó como población a 30 colaboradores de la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., con edades de 23 a 50 años (hombres y mujeres).

2.2.2. Muestra

Tamayo & Tamayo (2010), menciona que una muestra es un grupo de individuos tomados de una población para estudiar un fenómeno.

Hernández et al. (2017), nos señala que la muestra en esencia es una parte del total de la población. (p.176)

La muestra de la investigación tomada para esta investigación es de 30 trabajadores de la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C.

2.3. Variables, Operacionalización

2.3.1. Variables

2.3.1.1. Definición Conceptual.

Variable Independiente = proceso de selección

Werther y Davis (2018), hace mención que el proceso de escogimiento viene a ser un conjunto de acciones en las que se debe incorporar y elegir a los individuos necesarios para socorrer a la compañía a lograr sus objetivos, pues con un proceso adecuado se lograrán resultados efectivos.

Chiavenato (2019), Identifica el proceso de selección de empleados como un componente eficaz para agrandar la mano de obra de una organización.

La excelente condición de hacer esto es encaminar sus opciones en desarrollar las habilidades personales necesarias para el éxito de su organización.

Variable dependiente= capacitación al personal

Mondy (2018), define a la capacitación como un conjunto de gestiones concretas y planificadas que se llevan a cabo con el objetivo de proporcionar conocimientos y potenciar las habilidades de las personas formadas, y de esta forma que puedan ocupar mejor el puesto que ocupan actualmente.

Chiavenato (2019) Definimos la formación como un proceso formativo de corta duración que se emplea de forma sistemática. Esto cede que las personas adquieran conocimientos y desarrollen habilidades y habilidades de acuerdo con metas definidas.

2.3.1.2. Definición Operacional.

Variable independiente-Proceso de selección

Castillo (2016), Se refiere que la psicometría en el proceso de selección señala que tiene un lugar muy importante para exponer mejor la definición de la

prueba del proceso de selección.

Las pruebas de elección son un grupo normalizado, fundamentalmente para poder calcular aptitudes, rasgos, actitudes y habilidades individuales, se definen en las medidas y perfiles que ofrecen las pruebas psicométricas. La prueba puede ser escrita, manipulada, verbal o numérica.

Chiavenato (2019), señala que el proceso de selección, establece una serie de técnicas o herramientas para seleccionar el candidato adecuado, según requerimiento o necesidades del puesto a cubrir en la organización.

Su instrumento de esta investigación fue el cuestionario del modelo servqual, que servía para medir la variable independiente, cuyo instrumento constó de 10 reactivos, validados en likets y consta de 3 dimensiones señaladas en la teoría.

Variable dependiente – capacitación

Snell y Bohlander (2013, pág. 293) refieren que “la meta de la capacitación es aportar a las metas generales de la entidad”, y muestran que los esquemas se deben llevar a cabo en mente. De igual forma, los guías organizacionales señalan que es necesario liderar la gestión de la formación en base a objetivos y estrategias

Chiavenato, (2019), manifiesta, la capacitación al personal, un medio donde las personas obtienen, enseñanzas, aprendizajes, experiencia a la vez ejecuten sus habilidades y mejoren su competencia relacionada a su objetivo.

En esta investigación tuvo como instrumento al cuestionario, constó de 2 interrogantes por indicador.

2.3.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Proceso de Selección y Capacitación del Personal

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Técnica e instrumento	
V-1 Proceso de Selección de personal.	Procesos	Comparación	1. ¿Está de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato aplicado en el proceso de selección del personal?	Técnica: Encuesta	
			2. ¿Cree usted que sería fundamental que la empresa Constructora e inmobiliaria realice un proceso de comparación?		
		Decisión	3. ¿Está usted de acuerdo que la decisión final de la selección del candidato se base fundamentalmente en la comparación aplicada?		
			4. ¿Usted cree que el área de Recursos Humanos es el único responsable de aceptar o rechazar a los candidatos?		
	Modelo	Selección	5. ¿Está de acuerdo que en el modelo de selección se realice evaluaciones técnicas de acuerdo al perfil de puesto?		Instrumento: cuestionario
			6. ¿Está de acuerdo con que la empresa aplique el modelo de selección para poder elegir a la persona idónea?		
		clasificación	7. ¿Usted cree que en el modelo de clasificación hay varios candidatos que pueden cubrir diferentes vacantes?		
			8. ¿considera usted que la clasificación de postulantes ayuda a realizar mejor el proceso de selección?		

			9. ¿Considera usted que la entrevista es la técnica más usada en el proceso de selección de la empresa constructora e inmobiliaria espacio y confort?	
		entrevista	10. Está de acuerdo que, a los postulantes, en la entrevista se les debe informar claramente las funciones a realizar en su cargo.	
	técnica	Pruebas de conocimiento	11. ¿Está de acuerdo que se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir?	
			12. ¿Cree que las pruebas de conocimiento ayudan a medir el grado de conocimientos profesionales y/o técnicos?	
		Pruebas Psicológicas	13. ¿Está de acuerdo en que las pruebas psicológicas son fundamentales para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos a seleccionar?	
			14. ¿Cree usted que las pruebas psicológicas son una medida de desempeño?	
		Transmisión de información	15. ¿Cree usted que todo personal de una empresa debe poseer información general del lugar donde se encuentra laborando?	Técnica: Encuesta
	Contenido		16. ¿Está de acuerdo que la organización tenga insumos, recursos, información que permita estar actualizados?	
V-2 Capacitación del personal		Desarrollo de habilidades	17. ¿Cree usted que es importante el desarrollo de habilidades positivas de los trabajadores en la organización?	
			18. ¿Cree usted que el desarrollo de habilidades está orientado hacia las tareas y las operaciones que serán realizadas?	
	insumos	Proceso	19. ¿Cree usted que es fundamental que la organización tenga programas de capacitación hacia el personal?	Instrumento: cuestionario

		20. ¿Cree usted que el aprendizaje debe ser parte fundamental dentro de una operación?
	Retroalimentación	21. ¿Usted cree que es importante que la empresa realice una retroalimentación con el personal para que mejoren sus resultados?
		22. ¿Cree usted que la empresa debe realizar la evaluación de resultados a los trabajadores?
Etapas	Detección de las necesidades de capacitación	23. ¿Cree que es fundamental para llevar a cabo esta etapa que el material presentado para la capacitación sea de calidad?
		24. ¿Cree usted que para que llegue al éxito una empresa debe poseer un personal con habilidades y conocimientos que la organización requiere?
	Evaluación de los resultados	25. ¿Está de acuerdo que la evaluación de los resultados de la capacitación se evalúe a nivel organizacional, a nivel de los RR. HH y a nivel de las tareas y operaciones?
		26. ¿Cree usted que la empresa debe constatar si la capacitación ha producido las modificaciones deseadas en la conducta de los empleados?

Fuente: Elaboración Propia

2.4. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad

2.4.1. Técnica de Recolección de Datos

Se utilizó una encuesta aplicada a 30 participantes de la constructora, Bernal (2020), dice que la encuesta es una técnica muy manejada en las investigaciones y esta hace uso de un cuestionario con preguntas claras, están se orientan a búsqueda de falencias o a cualquier situación que se desea investigar, esta debe ser de acuerdo al tema de estudio.

2.4.2. Instrumento de Recolección de datos

El instrumento utilizado para poder lograr la información precisa y real, fue el cuestionario relacionado a la variable independiente y dependiente; se trabajó con las dimensiones de la herramienta Servqual que buscan calcular las apreciaciones de los compradores, el cuestionario constó de 26 preguntas dos preguntas por indicador por cada variable, con la escala de Likert de 1 a 5, el instrumento tuvo requisitos esenciales la confiabilidad, validez y objetividad; de acuerdo como manifiesta los autores Hernández et al. (2018), un cuestionario viene a hacer un sin número de preguntas que busca medir una o más variables. (p. 217)

2.4.3. Validez y Confiabilidad

Según Hernández et al. (2018) refiere a la validez con la confiabilidad no se toman, más bien se prueban.

2.4.3.1. Validez. Bernal (2020), manifiesta que es un instrumento válido al medir lo que está propuesto (p.247).

EL instrumento en su redacción fue entendible y precisa, por ello la validación del cuestionario se realizó mediante 3 profesionales en el tema investigado:

Tabla 2*Validación del Cuestionario Según Especialistas*

Expertos	Especialidad	Elementos del proceso de selección de personal	Elementos de capacitación del personal
Wilver Omero Rodríguez	Dr. En estadística.	14/26	12/26
Jhony Jiménez Collave	MG. Gestión pública Especialidad administración de empresas.	14/26	12/26
Abraham José García Yovera	MG. Gestión de Talento Humano y Dr. Administración.	14/26	12/26

Nota: Quienes calificaron las preguntas del cuestionario como pertinentes para su aplicación. Fuente: Elaboración Propia

2.4.3.2. Confiabilidad. Así mismo Bernal (2020), nos manifiesta que “La confiabilidad es la veracidad de las puntuaciones que se obtiene por los mismos individuos, cuando se les analiza varias veces con los mismos instrumentos” (p.247).

La confiabilidad del cuestionario se hizo en base a las dos variables por medio de la prueba piloto a 15 personales; el cual se procesó en el programa SPSS 22 las 26 preguntas entre las 2 variables en mención, se analizó la confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach, cual es aplicable a la escala de valores tipo Likert. 47

Se obtuvo como resultado del cuestionario realizado para estudiar el proceso de selección, el nivel de confiabilidad es alto de 0.898, que mostrará en la tabla siguiente:

Tabla 3

Confiabilidad de Proceso de Selección de Personal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	14

Fuente: Programa SPSS V22

De igual manera se usó el instrumento para el análisis de la capacitación del personal, es confiable con un nivel de porcentaje 0.902, como se puede ver en la tabla siguiente:

Tabla 4

Confiabilidad de la Capacitación del Personal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	12

Fuente: Programa SPSS V22

Los resultados obtenidos en el alfa de Cronbach son mayores a 0.800, es decir es confiable para las dos variables.

2.5. Procedimiento de Análisis de Datos

La información fue resuelta en el programa IBM SPSS 22 statistics 22, para tabular y graficar los datos estadísticos luego de haber aplicado la encuesta con el instrumento el cuestionario, Así mismo también se hizo uso de Microsoft Excel versión 2019 para el análisis e interpretación de datos.

2.6. Criterios Éticos

Según Rodríguez & Díaz (2017), menciona los requisitos éticos de la investigación los cuales se mencionan a continuación:

Selección equitativa de los sujetos

Los sujetos escogidos para la aplicación de los instrumentos deben de contar con características escritas en la población y muestra para un análisis adecuado a la realidad problemática que se está estudiando.

Evaluación independiente

Los sujetos deben de contar con autoridad para aprobar, corregir en la presente exploración, con la intención de no dejarse obtener datos precisos y reales.

Consentimiento informado

Se informó a los empleados de las condiciones relacionadas con el estudio y depende de ellos el poder participar libremente en el estudio planteado sin forzarlo a hacer algún tipo de pregunta que no desee.

Respeto a los sujetos inscritos

Esto permitirá que tanto las decisiones y opiniones de los sujetos debían ser respetadas, sin alterar algún tipo de dato obtenidos mediante la encuesta aplicada.

2.7. Criterios de Rigor Científico

Fueron aplicados teniendo en consideración los criterios de los autores Noreña et al. (2017) quienes señalan los siguientes:

- a) Valor de verdad:** Permite la valoración y evaluar de manera objetiva los objetivos y metas propuestas, con argumentos fiables que hacen mucho más interesante está presente investigación durante todo el desarrollo del estudio en mención.
- b) La Credibilidad:** Permitirá desarrollar la presente investigación con datos reales, así como los individuos que formaron parte de la encuesta ejecutada a los participantes de la empresa, obteniendo datos que nos aproximen de lo que piensan y sienten.
- c) Conformabilidad:** Esto permitirá que otro autor pueda proceder o continuar con la presente investigación haciendo mucho más productivo, examinando datos realizando sus conclusiones y dándole una solución alternativa a la documentación completa.
- d) Consistencia:** Esto permitirá la obtención de los resultados mediante los diferentes instrumentales aplicados en la exploración.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras

Datos generales de la población en estudio

Tabla 5

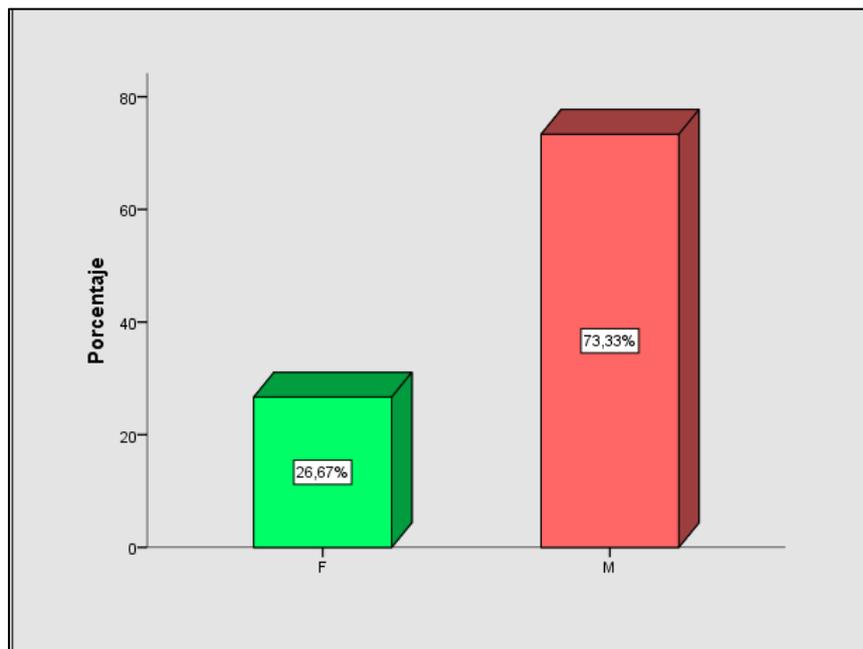
Distribución de Porcentaje de la Población Según Sexo de los Trabajadores de la Constructora e Inmobiliaria de Estudio

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	F	8	26,7%
	M	22	73,3%
	Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Sexo de los Trabajadores de la Constructora e Inmobiliaria



Nota: Se evidencia que, el 73.00% fueron hombres y el 27.00% mujeres. En este caso se evidencia que el mayor número de trabajadores de la constructora e inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C. pertenece al sexo masculino y en menor cantidad al sexo femenino respectivamente. Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 6

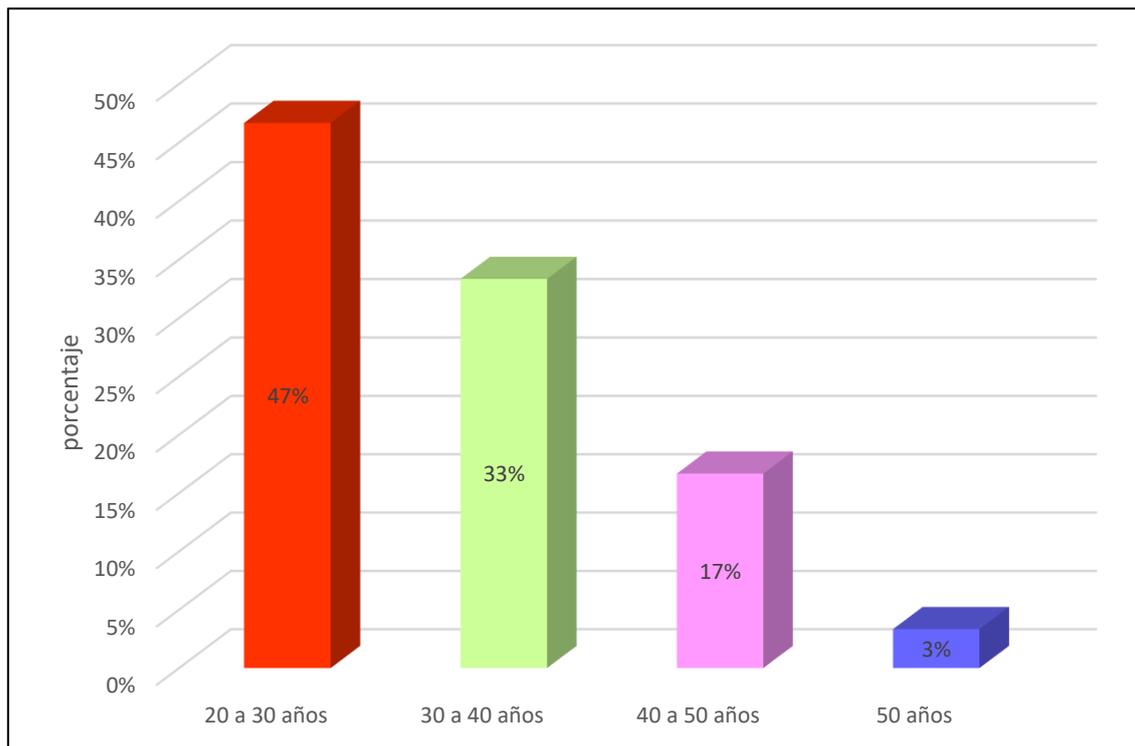
Ordenación de Porcentaje de la Población Según Edad de los Trabajadores de la Constructora e Inmobiliaria

Edades	Frecuencia	Porcentaje
20 -30	14	47%
30- 40	10	33%
40 - 50	5	17%
50	1	3%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Ordenación de Porcentaje de la Población Según Edad de los Trabajadores de la Constructora e Inmobiliaria



Nota: los resultados de la encuesta realizada evidencian que el 47% se encuentra en los 20-30 años, el 33% entre los 30-40 años, el 17% entre los 40-50 años y un 3% entre 50 años. Fuente: Elaboración Propia.

3.1.1. Proceso de selección

Tabla 7

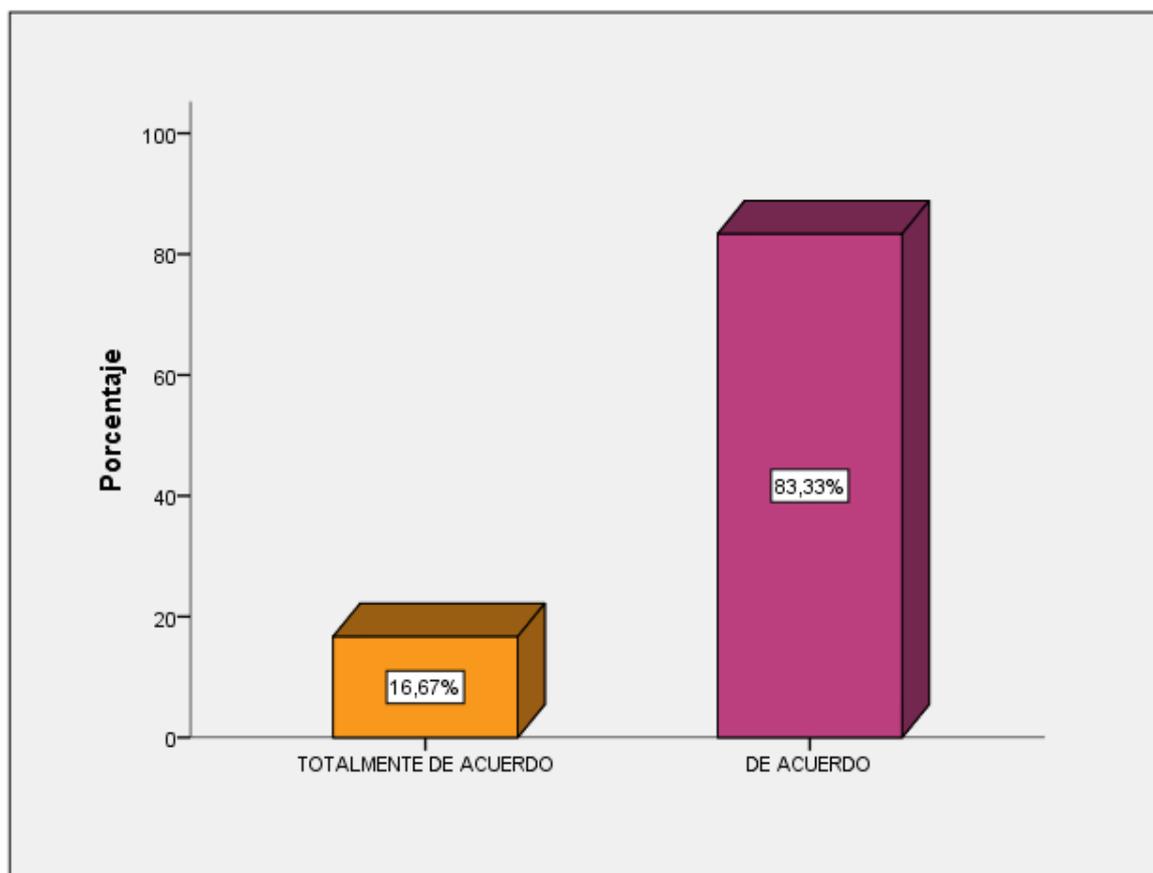
Variable - Proceso de Selección

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE DE ACUERDO	5	16,7%
	DE ACUERDO	25	83,3%
	Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Variable de Proceso de Selección



Nota: Según los encuestados, un 83,33% de los encuestados se muestran de acuerdo con el proceso de selección, esto involucra a las dimensiones de proceso, modelo y técnica; así mismo un 16,67% está totalmente de acuerdo. Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 8

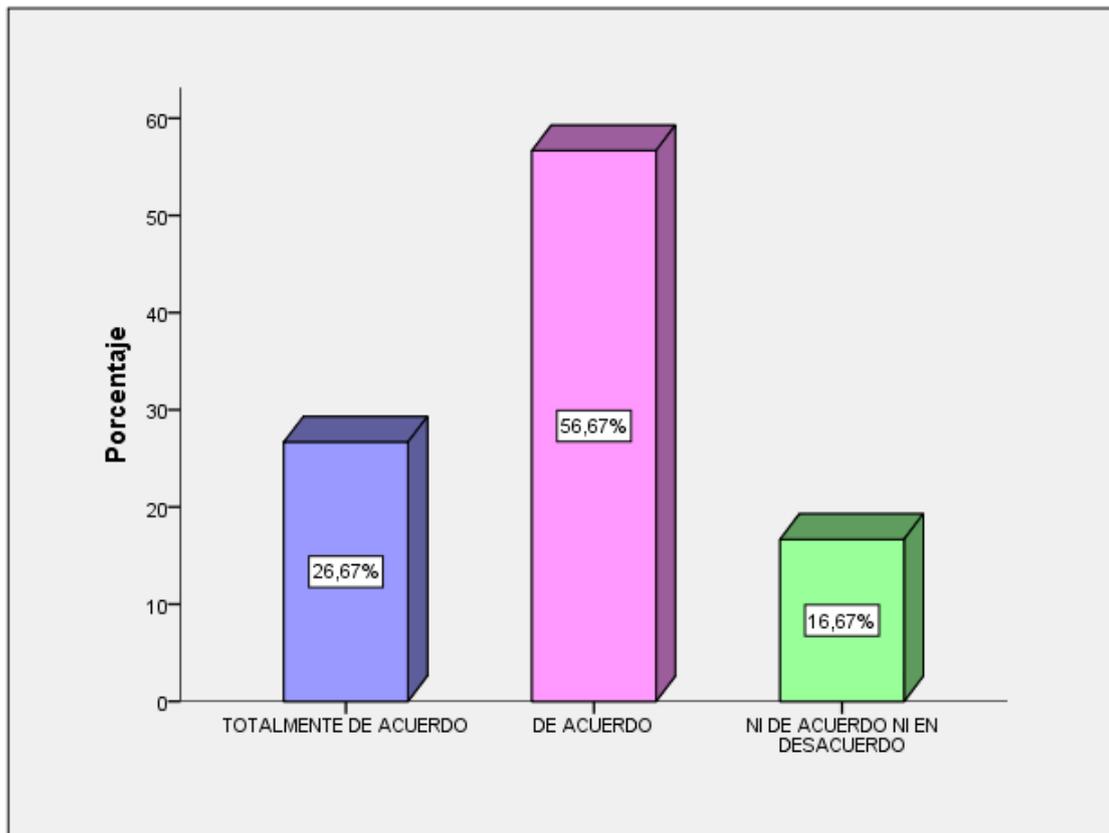
Dimensión de Proceso

		Frecuencia	Porcentaje
	Totalmente de acuerdo	8	26,7%
Válido	De acuerdo	17	56,7%
	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	5	16,7%
	Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Dimensión de Proceso



Nota: de los resultados obtenidos un 56,67% se encuentran de acuerdo con la dimensión del proceso; así mismo un 26,67% indica estar totalmente de acuerdo y 16,67% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 9

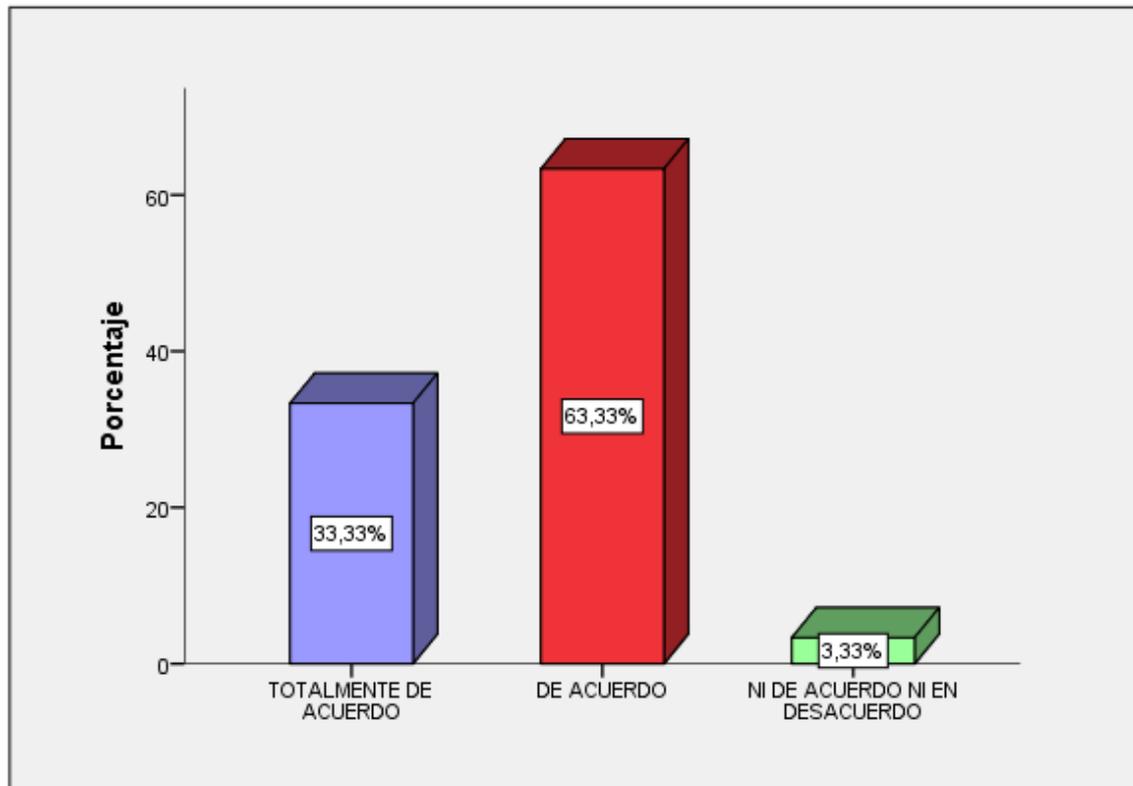
Dimensión de Modelo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	33,3%
	DE ACUERDO	19	63,3%
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	1	3,3%
	Total	30	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura 6

Dimensión de Modelo



Nota: Así mismo el 63.33% manifiestan estar de acuerdo con la dimensión de modelo que se tiene que tener en el proceso de selección, el 33.33% están totalmente de acuerdo y un 3,33% se muestran ni de acuerdo ni en desacuerdo. Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 10

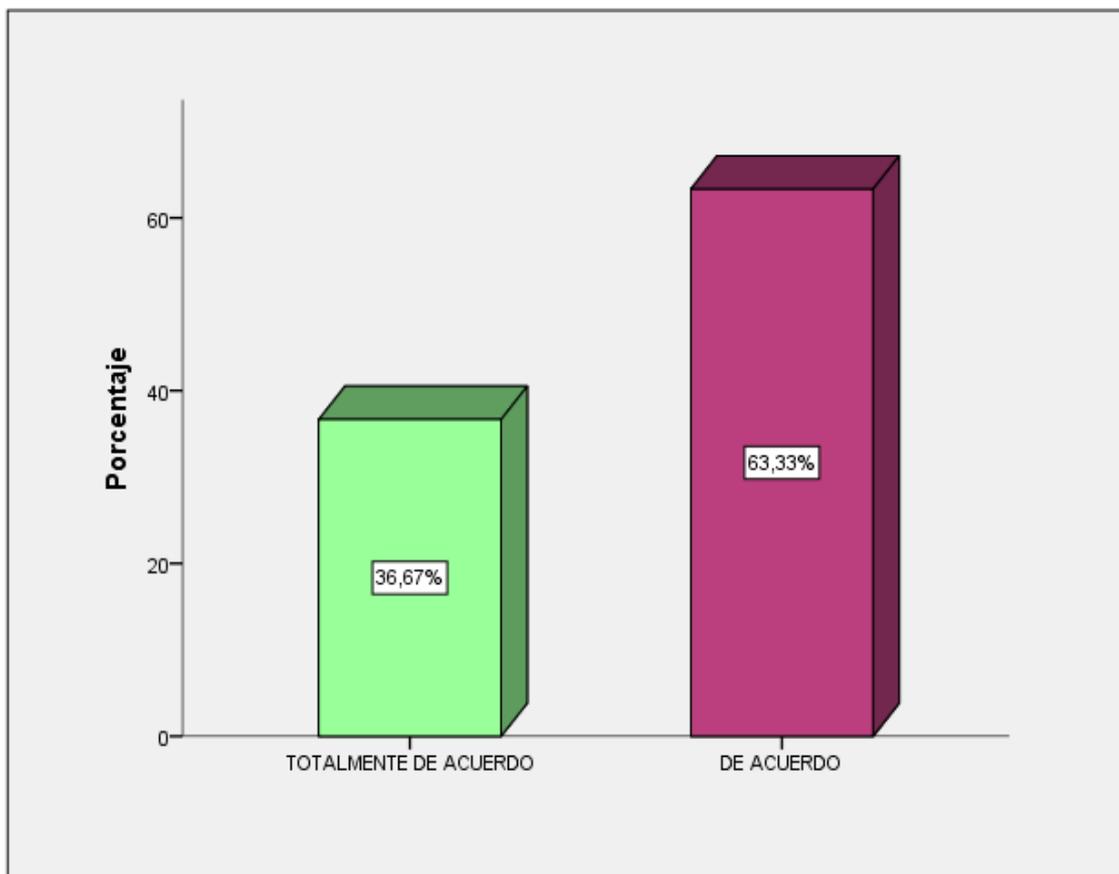
Dimensión de Técnica

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente de acuerdo	11	36,7%
	de acuerdo	19	63,3%
Total		30	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 7

Dimensión de Técnica



Nota: Del resultado de las encuestas un 63,33% está de acuerdo con la dimensión de técnica que se emplea para el proceso de selección; además un 36,67% indican estar totalmente de acuerdo. Fuente: Elaboración Propia.

3.1.2. Capacitación del personal

Tabla 11

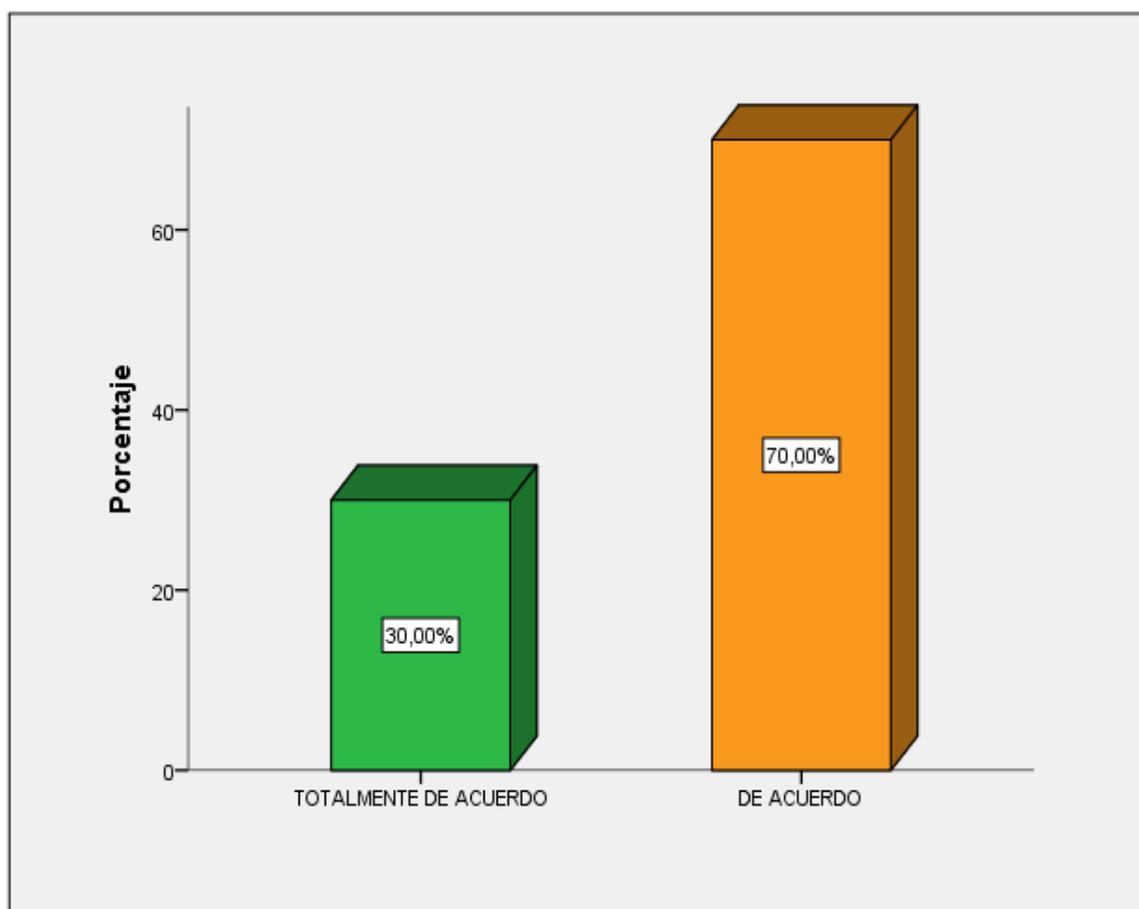
Variable de Capacitación al Personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente De Acuerdo	9	30,0
	De Acuerdo	21	70,0
	Total	30	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 8

Variable de Capacitación de Personal



Nota: De los encuestados que evidenció que el 70,00% estar de acuerdo con la variable de capacitación esto incluye a las dimensiones de contenido, insumos y etapas; así mismo 30% indicó estar totalmente de acuerdo. Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 12

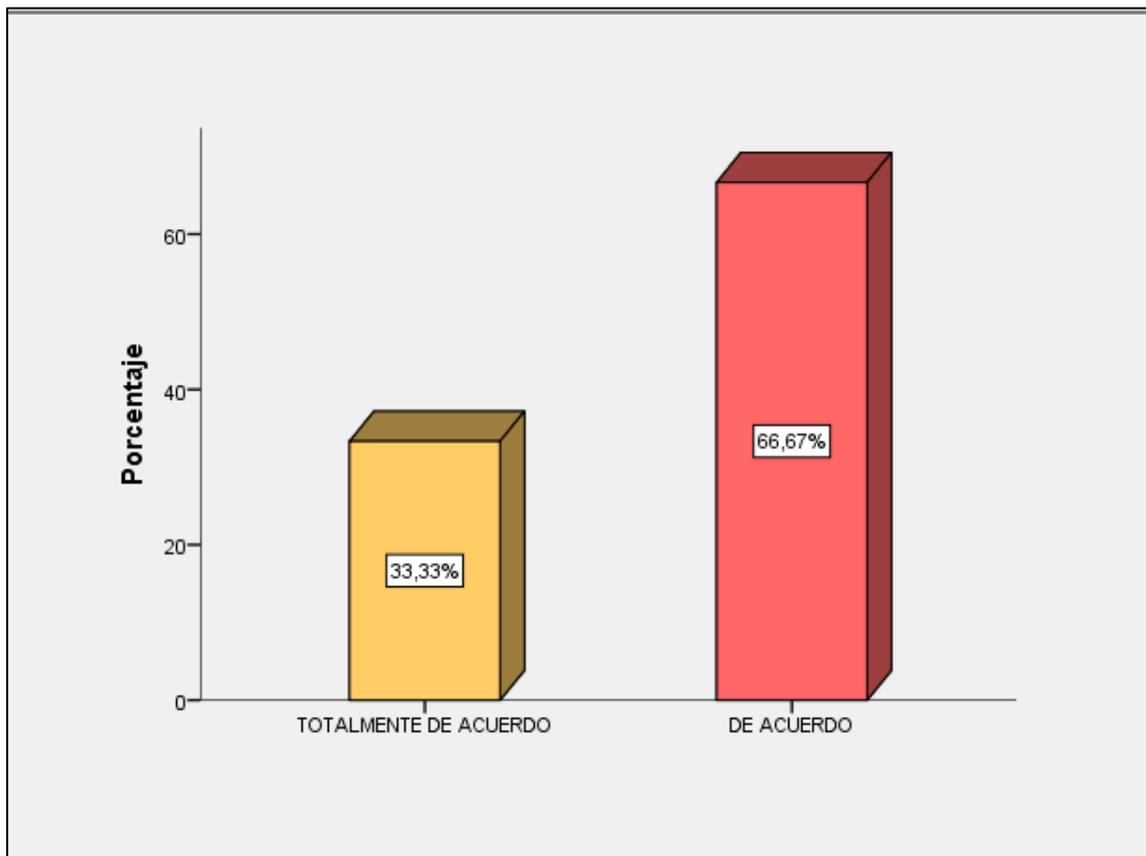
Dimensión de Contenido

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente de acuerdo	10	33,3%
	de acuerdo	20	66,7%
	Total	30	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 9

Dimensión de Contenido



Nota: un 66,67% de los colaboradores encuestados se encuentran de acuerdo con la dimensión del contenido para realizar una capacitación y un 33,33% totalmente de acuerdo. Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 13

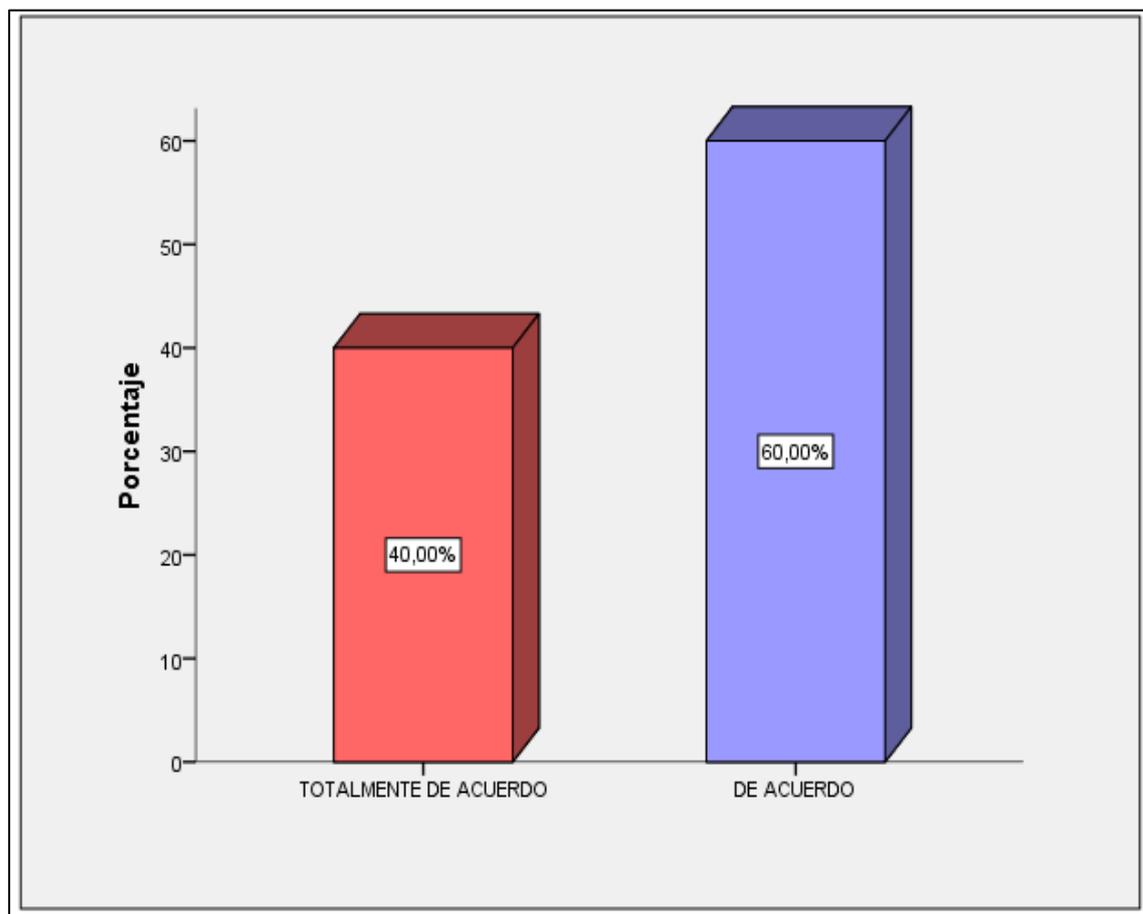
Dimensión de Insumos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente de acuerdo	12	40,0%
	de acuerdo	18	60,0%
	Total	30	100,0%

Fuente: elaboración propia

Figura 10

Dimensión de Insumos



Nota: un 60% de los colaboradores indicaron estar de acuerdo con la dimensión de insumos que se debe usar para la capacitación; así mismo el 40% se mostró totalmente de acuerdo. Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 14

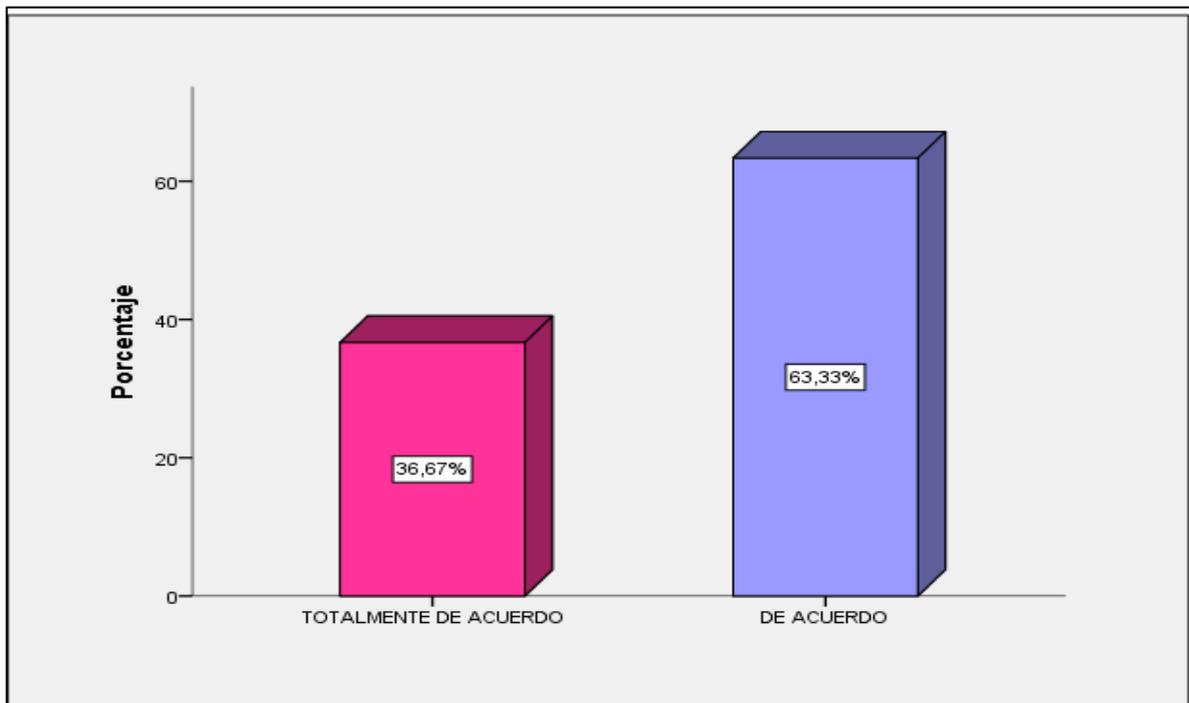
Dimensión de Etapas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente De Acuerdo	11	36,7%
	De Acuerdo	19	63,3%
	Total	30	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 11

Dimensión de Etapas



Nota: según el resultado de los encuestados se muestra que un 63,33% estar de acuerdo con la dimensión de etapas; así el 36,67% totalmente de acuerdo.

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 15*Correlación Proceso de Selección y Capacitación al Personal*

		Correlaciones	
		Proceso de selección	Capacitación del personal
Proceso de selección	Correlación de Pearson	1	,757**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Capacitación del personal	Correlación de Pearson	,757**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Nota: ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas). Fuente: Elaboración Propia.

En la correlación de Pearson entre proceso de selección y capacitación al colaborador es de 0.757, es de correlación positiva alta. En la cual rechaza la hipótesis nula, la cual nos ayudó a decir que, si hay relación de ambas variables, indicar que los datos y los resultados fueron resueltos en el software estadístico SPSS 22.

3.2. Discusión de Resultados

El propósito universal de este informe plasmado fue establecer la relación del proceso de selección y la capacitación del personal en la Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., de Jaén, durante el año 2020. Así como también diagnosticar el proceso de selección, para posteriormente validar el nivel de relación que existe entre las variables de estudio de la Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C.

La limitación de estudio que tuvimos fue el internet ya que para aplicar este cuestionario se necesitaba internet porque se tuvo que realizar de manera virtual por la pandemia que estamos atravesando, pero el personal a ser entrevistado en el lugar de trabajo era bien dificultoso poder ser la encuesta ya que como se laboraba la mayor parte en el campo estos no tenían línea ni internet. Así mismo cabe recalcar que la empresa investigada presta servicios de construcción de viviendas, colegios, vías, entre otras.

Los instrumentales aplicados en la presente indagación se diseñaron en función a cada una de las características de la Constructora e Inmobiliaria

Tecnología Espacio y Confort S.A.C. Validado por tres especialistas con nivel de magíster de la especialidad de administración, gestión del talento humano, estadística con una calificación del 100%, luego se empleó dicha prueba piloto para poder establecer el grado de confiabilidad del cuestionario por intermedio del coeficiente Alfa de Cronbach, se alcanzó un resultado valor de coeficiente 0.898 para el cuestionario el proceso de selección y 0.902 para el cuestionario de la capacitación al personal.

Se analizó la variable de proceso de selección, obteniendo como resultado a través de la tabla 9, donde se estudió la dimensión de modelo, un 63.33% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo con el modelo que se ejecuta en el proceso de elección, el 33.33% están totalmente de acuerdo y un 3,33% se muestran ni de acuerdo ni en desacuerdo. Estos resultados concuerdan con Sanchez (2018) indicó que se debe implementar un plan de mejora en RR.HH para ser más eficientes en el proceso de escogimiento, contratación y capacitación.

De la dimensión de técnica, tabla 10; donde, un 63,33% de los encuestados se muestran de acuerdo con las técnicas que se emplean para mejorar el proceso de selección; además un 36,67% indican estar totalmente de acuerdo. Así mismo los autores Guevara & Villanueva (2019) manifestaron que el 59.6% de los encuestados revelaron que la forma de seleccionar es mala generando deficiencias para la organización.

Se analizó la variable de capacitación al personal, obtenido como resultado de la tabla 12, donde se estudió la dimensión de contenido, indicaron que un 66,67% de los colaboradores encuestados se encuentran de acuerdo con el contenido que se tiene que tener para realizar una capacitación y un 33,33% totalmente de acuerdo; así mismo de la tabla 13, dimensión de insumos se obtuvo un 60% de los colaboradores encuestados indicaron estar de acuerdo con los insumos que permita llevar de la mejor manera la capacitación; así mismo el 40% se muestran totalmente de acuerdo. En los resultados obtenidos de Mendoza (2019) indica que deben implementar un método de preparación para perfeccionar el trabajo de los colaboradores. Cueto (2017) manifestó que los trabajadores no tienen una buena comunicación entre las áreas y les hace falta capacitación para cumplir con sus tareas asignadas.

De la dimensión etapas, tabla 14, se obtuvo que 63,33% estar de acuerdo

con las etapas que se realice bien la capacitación y se obtenga mejores resultados; así el 36,67% totalmente de acuerdo. Al igual que los resultados obtenidos de Sánchez (2018) en su resultado indica que un 70% de colaboradores no se les brinda capacitación luego de ser contratados.

Se demostró la relación entre las variables de proceso de selección y capacitación al personal de la constructora ya antes mencionada, señalando su correlación de manera positiva, como resultado se obtuvo 0.757, mediante el coeficiente Pearson demostrando su relación de ambas variables, el resultado se pudo evidenciar en la investigación de Zuñiga (2019) obtuvo una correlación positiva con las variables de su investigación en la empresa eléctrica en lima, Bázan & Tafur (2018) encontró en su investigación entre sus variables de proceso de selección y desempeño laboral, tienen una correlación positiva débil, en la investigación de Guevara & Villanueva (2019) encontraron una correlación positiva significativa entre sus variables estudiadas.

En conclusión, se constató que existe correlación efectiva entre las dos variables, ya que sus proceso de selección de personal se muestran poco deficientes, por lo que su nivel de capacitación es regular con el trabajo instruido; la constructora e inmobiliaria puede enriquecer más sus proceso de selección poniendo buenos procesos que ayuden a tener resultados positivos a la empresa con un nivel de capacitación que ayuden a fortalecer más sus conocimientos y estos puedan tener más confianza y generar una buena productividad a la empresa.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se diagnosticó que el proceso de selección en la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020 es moderado donde se obtuvo como resultado, que la empresa si tiene conocimiento acerca del proceso de selección, que muy poco lo implementa por temas de pérdida de tiempo, así mismo cabe recalcar que si el gerente aplica en todo momento los procesos de selección podrá contratar un personal idóneo de acuerdo a las exigencias que requiere el puesto.

Se analizó el nivel de capacitación del personal en la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., obteniendo como resultado que la gran mayoría de los trabajadores opinan que están de acuerdo que dicha constructora cuente con un programa de preparación para que estos desarrollen más sus conocimientos, sus experiencias y sus competitividades en función a los objetivos planteados por la empresa, esto ayudará que la empresa obtenga muy buenos resultados y una mejor producción.

Se demostró la relación entre las dos variables sometidas al análisis y síntesis en la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., obteniendo como resultado 0.757 correlación de Pearson que está por encima de 0.05, en la cual nos permite determinar que coexiste una correlación efectivamente alta entre las variables de proceso de selección y capacitación, rechazando así la hipótesis nula, aprovechando la hipótesis alternativa.

4.2. Recomendaciones

Recomendar al representante de la constructora e inmobiliaria que invierta más con respecto a las herramientas de un reclutamiento idóneo para que pueda obtener personal capacitado con habilidades que el área lo requiera, así como también la capacitación mensual a sus trabajadores para que estos estén informados y desarrollar sus habilidad y conocimientos.

Para mejorar el proceso de seleccionar un participante idóneo se recomienda al gerente de la constructora que realice evaluaciones mensuales a su personal, con la finalidad de saber el nivel de resultado si estos están cumpliendo con las metas plasmadas.

Para elevar el nivel de conocimientos de sus trabajadores debe realizar capacitaciones mensuales con temas que ayudaran a empaparse más con temas relacionados al trabajo que realizan, así sus colaboradores sean más eficientes, desarrollen sus habilidades y con mejor desempeño en sus labores, permitiendo que la empresa tenga resultados positivos y rentables.

REFERENCIAS

- Arias, G. (2018). Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Matta Andrade S.A.C. contratistas y consultores en Independencia - 2018. (*tesis de licenciatura*). Universidad autónoma del Perú, Lima.
- Acevedo, M (2020). *Procesos de reclutamiento y selección de personal por competencias laborales para una empresa de transporte pesado*. (Tesis de grado). Universidad San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Económicas. Guatemala.
- Aliaga, Q. (2018). *La selección de personal para mejorar el desempeño de los gestores de cobranza del área de recuperaciones en el banco de materiales S.A.C. - sucursal Cajamarca* (tesis inédita). Universidad Nacional de Cajamarca – Perú.
- Bachenheimer H.(2018). *Selección de personal*. Pontificia Universidad Javeriana
- Bazán, C., & Tafur, I. (2018). Proceso de selección de personal con el desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI - zona norte del distrito de Cajamarca, año 2018. (*Tesis de licenciatura*). Universidad privada del Norte, Cajamarca.
- Bernal, C. (2020). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson.
- Castillo, R. (2016). *Apuntes para la materia de Administración de personal*. Potosí: Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Potosí; 2016.
- Chamorro L., (2017). *Diseño del proceso de reclutamiento y selección de Personal, basado en el modelo de competencias*, para el departamento de capital humano de la empresa distribuidora M&G S.A. Tesis para obtener el grado de Magíster en Gerencia Empresarial. Escuela de Post Grado. Universidad Nacional de Piura.
- Chiavenato. I. (2019). *Gestión de talento Humano*. México: The McGraw-Hill.
- Cueto. C. (2017). “Desempeño y necesidades de capacitación del personal en empresa constructora”. (*tesis de maestría*). Universidad de Córdoba, Córdoba.
- Domínguez, R. & Sánchez F. (2019). *Relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton textil S.A.A. – planta Trujillo 2019*. (Tesis para optar el título de Licenciado en Administración). Universidad Privada Antenor Orrego. Perú-2019.

- Dessler y Valera (2019). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano*. (5ª.ed.). Ediciones Pearson Educación.
- Dessler, G. y Varela, R. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. Segunda edición. México: Pearson Educación.
- Gómez y Terán (2018), en su investigación titulada, *Análisis de los procedimientos de reclutamiento y selección de personal en la gerencia de recursos humanos en la empresa Edil Oriente Internacional Maturín-Estado Monagas*, para optar en grado académico de magister en administración en la universidad bolivariana de Venezuela.
- Gil, M. (25 de enero de 2019). *Proceso de selección: qué es y cómo funciona*. Obtenido de (crecimiento como actitud):
<https://crecimientocomoactitud.com/blog/proceso-de-seleccion/>
- Guevara, R., & Villanueva, L. (2019). Selección del personal y desempeño laboral en la empresa tiendas exclusivas S.R.L. en la ciudad de Cajamarca, 2019. (*tesis de licenciatura*). Universidad Privada Antonio Guillermo Urelo, Cajamarca.
- Herrera (2018), en el trabajo de investigación titulado, *El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP gobierno autónomo descentralizado del municipio de Pujili*. Univesidad de Guayaquil.
- Hernández, Fernández, & Batista. (2017). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL.
- Javier, H. (2017). Proceso de selección personal y desempeño laboral en la Constructora G y Q de Huancayo. (*Tesis para Bachiller*). Universidad continental, Huancayo.
- León, A (2018). *Proceso de selección de personal para las PYMES de la construcción*. (Tesis de grado). Instituto Tecnológico de la Construcción. México.
- Minguez, A. (2017). *Dirección practica de Recursos Humanos*. Madrid: ESIC.
- Mondy, W. (2018). *Administración de recursos humanos*. (11ª. Ed.). México: Pearson Educación. Recuperado.
- Mendoza, M. (2019). Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transporte transmar services cargo

- S.R.L. en el distrito de Cajamarca - 2020. (*Tesis de licenciatura*).
Universidad de Cajamarca, Cajamarca.
- Noreña, Alcaraz, Rojas, & Rebolledo. (2017). Aplicación de criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 265, 266, 267.
- Niño, V (2016). *Metodología de la Investigación: diseño y ejecución*. (1ª. Ed.) Bogotá: Ediciones de la U.
- Porret, M. (2019). *Gestión de personas: manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Madrid: ESIC.
- Potosino, R. (2020). Capacitación del personal en las micro y pequeñas empresas del sector construcción: caso constructora ingenieros M.P.C. E.I.R.L. del distrito de Ayacucho, 2020. (*tesis de licenciatura*). Universidad Católica los ángeles de Chimbote, Ayacucho.
- Reyes, A. (2016). *Administración de recursos humanos. Su proceso organizacional*. (1ª. Ed.). México: Editorial Universitaria UANL. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>
- Ruiz, J. (2014). *Desarrollo del personal y satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Sánchez Carrión* (tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1012/ruizmeza_judith.pdf?sequence=1
- Roa, N. (2020). Análisis de los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo de la federación deportiva provincia de Esmeraldas. (*Tesis de Máster*). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador.
- Rodríguez, C., & Díaz, A. (2017). códigos éticos: construcción colectiva del carácter organizacional. el caso de la universidad de colombia, sede Manizales. *innovar*, 40,41,42.
- Sánchez, B. (2018). Plan de mejoramiento en el área de RRHH del proceso de selección, contratación, capacitación y retención de personal de calzado spring step regional occidente. (*tesis de grado*). Universidad piloto de Colombia, Colombia.

- Siliceo, A. (2017). *Capacitación y desarrollo del personal* (cuarta edición ed.). México: Limusa .
- Snell, S. y Bohlander, G. (2013) *Administración de Recursos Humanos*. 16ª. México: Cengage Learning.
- Tamayo, M., & Tamayo. (2010). *El proceso de la investigación científica*. Mexico: Noriega editores.
- Werther, W., & Davis, K. (2018). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw -Hill.
- Zuñiga, V. (2019). *Capacitación y el rendimiento laboral de una empresa eléctrica, lima - 2019. (tesis para Bachiller)*. Universidad César vallejo, Lima.

ANEXOS

Anexo A. Matriz de Consistencia

Título: PROCESO DE SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA TECNOLOGÍA ESPACIO Y CONFORT S.A.C., JAÉN 2020

Figura A 1

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES
¿De qué manera se relacionan el proceso de selección y la capacitación del personal en la Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020?	Determinar la relación entre el proceso de selección y la capacitación del personal en la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., ¿Jaén 2020	H1: Existe relación entre el proceso de selección y la capacitación del personal en la Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020	Variable independiente: Proceso de selección
PROBLEMA ESPECIFICOS	OBJETIVO ESPECIFICOS		
¿Cómo se viene realizando el proceso de selección en la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020?	Diagnosticar el proceso de selección en la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020	H0: El proceso de selección no se relaciona con la capacitación del personal de la Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020	Variable Dependiente: Capacitación del personal
¿Cuál es el nivel de capacitación del personal en la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020?	Analizar el nivel de capacitación del personal en la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020		
¿Cómo se demuestra que existe relación entre el proceso de selección y la capacitación del personal en la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020?	Demstrar la relación entre el proceso de selección y la capacitación del personal en la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020		

Anexo B. Formato del cuestionario

Figura B 2

Formato del cuestionario



**PROCESO DE SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN AL PERSONAL DE LA
EMPRESA CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA TECNOLOGÍA ESPACIO Y
CONFORT S.A.C, JAÉN 2020**

Objetivo: instrumento válido por el autor Likert, (2001), para diagnosticar el proceso de selección de selección y capacitación del personal en la empresa constructora e inmobiliaria tecnología espacio y confort S.A.C. el cual ha sido adaptado para alcanzar los objetivos de la presente investigación.

Sexo: M..... F.....

Edad:

Instrucciones: leer determinadamente cada una de las preguntas y macar con una (X) la alternativa que usted considere conveniente. Se le recomienda responder con la mayor veracidad posible, el presente instrumento respeta la confidencia del encuestado siendo este carácter anónimo. Donde usaremos la escala de Likert del 1 a 5, donde:

1	Totalmente de acuerdo
2	De acuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	En desacuerdo
5	Totalmente en desacuerdo

Dimensiones	Ítem	1	2	3	4	5
proceso	Comparación					
	¿Está de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato aplicado en el proceso de selección del personal?					

Figura B 3

Formato de Encuesta

	¿Cree usted que sería fundamental que la empresa Constructora e inmobiliaria realiza un proceso de comparación?						
	Decisión						
	¿Está usted de acuerdo que la decisión final de la selección del candidato se base fundamentalmente en la comparación aplicada?						
	¿Usted cree que el área de Recursos Humanos es el único responsable de aceptar o rechazar a los candidatos?						
	SELECCIÓN						
	¿Está de acuerdo que en modelo de selección se realice evaluaciones técnicas de acuerdo al perfil de puesto?						
	¿Está de acuerdo con que la empresa aplique el modelo de selección para poder elegir a la persona idónea?						
Modelo	CLASIFICACIÓN						
	¿usted cree que en el modelo de clasificación hay varios candidatos que pueden cubrir diferentes vacantes?						
	¿Considera usted que la clasificación de postulantes ayuda a realizar mejor el proceso de selección?						
	ENTREVISTA						
	¿Considera usted que la entrevista es la técnica más usada en el proceso de selección de la empresa constructora e inmobiliaria espacio y confort?						
Técnica	Está De Acuerdo Que, A Los Postulantes, En La Entrevista Se Les Debe Informar Correctamente Las Funciones A Realizar En Su Cargo.						
	PRUEBA DE CONOCIMIENTO						

Figura B 4

Formato de Encuesta

	¿Está de acuerdo que se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir?						
	¿Cree que las pruebas de conocimiento ayudan a medir el grado de conocimientos profesionales y/o técnicos?						
PRUEBA PSICOLOGICA							
	¿Está de acuerdo en que las pruebas psicológicas son fundamentales para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos a seleccionar?						
	¿Cree usted que las pruebas psicológicas son una medida de desempeño?						
CAPACITACIÓN DEL PERSONAL							
TRANSMISIÓN DE INFORMACIÓN							
	¿Cree usted que todo personal de una empresa debe poseer información general del lugar donde se encuentra laborando?						
	¿Está de acuerdo que la organización tenga insumos, recursos, información que permita estar actualizados?						
DESARROLLO DE HABILIDADES							
	¿Cree usted que es importante el desarrollo de habilidades positivas de los trabajadores en la organización?						
	¿Cree usted que el desarrollo de habilidades está orientado hacia las tareas y las operaciones que serán realizadas?						
PROCESO							
	¿Cree usted que es fundamental que la organización tenga programas de capacitación hacia el personal?						
	¿Cree usted que el aprendizaje debe ser parte fundamental dentro de una operación?						
RETROALIMENTACIÓN							
Contenido							
INSUMOS							

Figura B 5

Formato de Encuesta

	¿Usted cree que es importante que la empresa realice una retroalimentación con el personal para que mejoren sus resultados?					
	¿Cree usted que la empresa debe realizar la evaluación de resultados a los trabajadores?					
Etapas	DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN					
	¿Cree que es fundamental para llevar a cabo esta etapa que el material presentado para la capacitación sea de calidad?					
	¿Cree usted que para que llegue al éxito una empresa debe poseer un personal con habilidades y conocimientos que la organización requiere?					
	EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS					
	¿Está de acuerdo que la evaluación de los resultados de la capacitación se evalúe a nivel organizacional, a nivel de los RR. HH y a nivel de las tareas y operaciones?					
	¿Cree usted que la empresa debe constatar si la capacitación ha producido las modificaciones deseadas en la conducta de los empleados?					

Anexo C. Validación del cuestionario

Figura C 1

Instrumento de Validación no Experimental por Juicio de Expertos

5		PT-5	Validación de Instrumentos
INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS			
1.	NOMBRE DEL JUEZ		
		Wilver Omero Rodríguez López.	
2.	PROFESIÓN	Lic. Estadística	
	ESPECIALIDAD	ESTADÍSTICA EN INVESTIGACIÓN.	
	GRADO ACADÉMICO	DOCTOR EN ESTADÍSTICA	
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	26 años De Docente UNPRG	
	CARGO	Decano del Colegio de Estadísticos del Perú. Región - Lambayeque.	
Título de la Investigación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA TECNOLOGÍA ESPACIO Y CONFORT S.A.C, JAÉN 2020			
3. DATOS DEL TESISISTA			
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Mónica Vanessa Rojas Saavedra	
		Diana Karolina Yajahuanca Rodríguez	
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN	
4. INSTRUMENTO EVALUADO		CUESTIONARIO	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u>	
		Determinar la relación entre el proceso de selección y la capacitación del personal de la Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020	
		<u>ESPECÍFICOS</u>	
		Diagnosticar el proceso de selección en la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020	

Figura C 2

Instrumento de Validación no Experimental por Juicio de Expertos

USS | UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

	<p>Analizar el nivel de capacitación del personal en la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020</p> <p>Demostrar la relación entre el proceso de selección y la capacitación del personal en la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020</p>
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. Lea detenidamente cada una de las preguntas y marcar con una (x) la alternativa que usted considere conveniente. Se le recomienda responder con la mayor veracidad posible, el presente instrumento respeta la confidencialidad del encuestado siendo éste de carácter anónimo.</p>	
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL	
01	<p>¿Está de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato aplicado en el proceso de selección del personal?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo</p>
02	<p>¿Cree usted que sería fundamental que la empresa Constructora e inmobiliaria realiza un proceso de comparación?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo</p>
03	<p>¿Está usted de acuerdo que la decisión final de la selección del candidato se base fundamentalmente en la comparación aplicada?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo</p>
04	<p>¿Usted cree que el área de Recursos Humanos es el único responsable de aceptar o rechazar a los candidatos?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo</p>
05	<p>¿Está de acuerdo que en modelo de selección se realice evaluaciones técnicas de acuerdo al perfil de puesto?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo</p>

Figura C 3

Instrumento de Validación no Experimental por Juicio de Expertos

06	¿Está de acuerdo con que la empresa aplique el modelo de selección para poder elegir a la persona idónea?	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo
07	¿usted cree que en el modelo de clasificación hay varios candidatos que pueden cubrir diferentes vacantes?	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo
08	¿Considera usted que la clasificación de postulantes ayuda a realizar mejor el proceso de selección?	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo
09	¿Considera usted que la entrevista es la técnica más usada en el proceso de selección de la empresa constructora e inmobiliaria espacio y confort?	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo
10	Está De Acuerdo Que, A Los Postulantes, En La Entrevista Se Les Debe Informar Correctamente Las Funciones A Realizar En Su Cargo.	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo
11	¿Está de acuerdo que se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir?	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo
12	¿Cree que las pruebas de conocimiento ayudan a medir el grado de conocimientos profesionales y/o técnicos?	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo
13	¿Está de acuerdo en que las pruebas psicológicas son fundamentales para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos a seleccionar?	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo
14	¿Cree usted que las pruebas psicológicas son una medida de desempeño?	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo

Figura C 4

Instrumento de Validación no Experimental por Juicio de Expertos

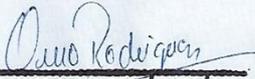
	CAPACITACIÓN DE PERSONAL	
15	¿Cree usted que todo personal de una empresa debe poseer información general del lugar donde se encuentra laborando?	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
16	¿Está de acuerdo que la organización tenga insumos, recursos, información que permita estar actualizados?	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
17	¿Cree usted que es importante el desarrollo de habilidades positivas de los trabajadores en la organización?	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
18	¿Cree usted que el desarrollo de habilidades está orientado hacia las tareas y las operaciones que serán realizadas?	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
19	¿Cree usted que es fundamental que la organización tenga programas de capacitación hacia el personal?	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
20	¿Cree usted que el aprendizaje debe ser parte fundamental dentro de una operación?	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
21	¿Usted cree que es importante que la empresa realice una retroalimentación con el personal para que mejoren sus resultados?	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
22	¿Cree usted que la empresa debe realizar la evaluación de resultados a los trabajadores?	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo

Figura C 5

Instrumento de Validación no Experimental por Juicio de Expertos

USS | UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

23	¿Cree que es fundamental para llevar a cabo esta etapa que el material presentado para la capacitación sea de calidad?	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo
24	¿Cree usted que para que llegue al éxito una empresa debe poseer un personal con habilidades y conocimientos que la organización requiere?	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo
25	¿Está de acuerdo que la evaluación de los resultados de la capacitación se evalúe a nivel organizacional, a nivel de los RR. HH y a nivel de las tareas y operaciones?	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo
26	¿Cree usted que la empresa debe constatar si la capacitación ha producido las modificaciones deseadas en la conducta de los empleados?	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo
PROMEDIO OBTENIDO:		
6. COMENTARIOS GENERALES		
<i>La encuesta es fiable para su aplicación.</i>		
7. OBSERVACIONES		
<i>Sin Observaciones.</i>		



Dr. WILVER OMERO RODRÍGUEZ LÓPEZ
 DNI: 17836169
 COESP 199
 COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ

JUEZ EXPERTO

Figura C 6

Validación de Instrumentos



5	PT-5	Validación de Instrumentos
---	------	----------------------------

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Abraham José García Yovera
2.	PROFESIÓN	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Talento Humano
	GRADO ACADÉMICO	Magister en gestión de talento humano y doctor en administración
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	15 años
	CARGO	Coordinador de investigación
<p>Título de la Investigación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA TECNOLOGÍA ESPACIO Y CONFORT S.A.C, JAÉN 2020</p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Mónica Vanessa Rojas Saavedra Diana Karolina Yajahuanca Rodríguez
	3.2	PROGRAMA DE PREGRADO
4. INSTRUMENTO EVALUADO		CUESTIONARIO
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL</u></p> <p>Determinar la relación entre el proceso de selección y la capacitación del personal de la Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020</p> <p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <p>Diagnosticar el proceso de selección en la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020</p>

Figura C 7

Validación de Instrumentos



	<p>Analizar el nivel de capacitación del personal en la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020</p> <p>Demostrar la relación entre el proceso de selección y la capacitación del personal en la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020</p>	
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. Lea detenidamente cada una de las preguntas y marcar con una (x) la alternativa que usted considere conveniente. Se le recomienda responder con la mayor veracidad posible, el presente instrumento respeta la confidencialidad del encuestado siendo éste de carácter anónimo.</p>		
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
	PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL	
01	¿Está de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato aplicado en el proceso de selección del personal?	<p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>d. En desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>
02	¿Cree usted que sería fundamental que la empresa Constructora e inmobiliaria realiza un proceso de comparación?	<p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>d. En desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>
03	¿Está usted de acuerdo que la decisión final de la selección del candidato se base fundamentalmente en la comparación aplicada?	<p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>d. En desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>
04	¿Usted cree que el área de Recursos Humanos es el único responsable de aceptar o rechazar a los candidatos?	<p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>d. En desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>
05	¿Está de acuerdo que en modelo de selección se realice evaluaciones técnicas de acuerdo al perfil de puesto?	<p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>d. En desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>

Figura C 8

Validación de Instrumentos



06	¿Está de acuerdo con que la empresa aplique el modelo de selección para poder elegir a la persona idónea?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
07	¿usted cree que en el modelo de clasificación hay varios candidatos que pueden cubrir diferentes vacantes?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
08	¿Considera usted que la clasificación de postulantes ayuda a realizar mejor el proceso de selección?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
09	¿Considera usted que la entrevista es la técnica más usada en el proceso de selección de la empresa constructora e inmobiliaria espacio y confort?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
10	Está De Acuerdo Que, A Los Postulantes, En La Entrevista Se Les Debe Informar Correctamente Las Funciones A Realizar En Su Cargo.	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
11	¿Está de acuerdo que se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
12	¿Cree que las pruebas de conocimiento ayudan a medir el grado de conocimientos profesionales y/o técnicos?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
13	¿Está de acuerdo en que las pruebas psicológicas son fundamentales para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos a seleccionar?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
14	¿Cree usted que las pruebas psicológicas son una medida de desempeño?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo

Figura C 9

Validación de Instrumentos



CAPACITACIÓN DE PERSONAL		
15	¿Cree usted que todo personal de una empresa debe poseer información general del lugar donde se encuentra laborando?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
16	¿Está de acuerdo que la organización tenga insumos, recursos, información que permita estar actualizados?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
17	¿Cree usted que es importante el desarrollo de habilidades positivas de los trabajadores en la organización?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
18	¿Cree usted que el desarrollo de habilidades está orientado hacia las tareas y las operaciones que serán realizadas?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
19	¿Cree usted que es fundamental que la organización tenga programas de capacitación hacia el personal?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
20	¿Cree usted que el aprendizaje debe ser parte fundamental dentro de una operación?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
21	¿Usted cree que es importante que la empresa realice una retroalimentación con el personal para que mejoren sus resultados?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
22	¿Cree usted que la empresa debe realizar la evaluación de resultados a los trabajadores?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo

Figura C 10

Validación de Instrumentos

23	¿Cree que es fundamental para llevar a cabo esta etapa que el material presentado para la capacitación sea de calidad?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
24	¿Cree usted que para que llegue al éxito una empresa debe poseer un personal con habilidades y conocimientos que la organización requiere?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
25	¿Está de acuerdo que la evaluación de los resultados de la capacitación se evalúe a nivel organizacional, a nivel de los RR. HH y a nivel de las tareas y operaciones?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
26	¿Cree usted que la empresa debe constatar si la capacitación ha producido las modificaciones deseadas en la conducta de los empleados?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
PROMEDIO OBTENIDO:		
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		



Juez Experto
Colegiatura N° 020638

Figura C 11

Validación de Instrumentos



5	PT-5	Validación de Instrumentos
---	------	----------------------------

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		JHONY JIMENEZ COLLAVE
2.	PROFESIÓN	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
	ESPECIALIDAD	GESTIÓN PÚBLICA
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	5
	CARGO	ESPECIALISTA EN PRESUPUESTO
<p>Título de la Investigación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA TECNOLOGÍA ESPACIO Y CONFORT S.A.C, JAÉN 2020</p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Mónica Vanessa Rojas Saavedra
		Diana Karolina Yajahuanca Rodríguez
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		CUESTIONARIO
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL</u></p> <p>Determinar la relación entre el proceso de selección y la capacitación del personal de la Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020</p>
		<p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <p>Diagnosticar el proceso de selección en la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020</p>

Figura C 12

Validación de Instrumentos



		<p>Analizar el nivel de capacitación del personal en la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020</p> <p>Demostrar la relación entre el proceso de selección y la capacitación del personal en la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020</p>
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. Lea detenidamente cada una de las preguntas y marcar con una (x) la alternativa que usted considere conveniente. Se le recomienda responder con la mayor veracidad posible, el presente instrumento respeta la confidencialidad del encuestado siendo éste de carácter anónimo.</p>		
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
	PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL	
01	¿Está de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato aplicado en el proceso de selección del personal?	<p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>d. En desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>
02	¿Cree usted que sería fundamental que la empresa Constructora e inmobiliaria realiza un proceso de comparación?	<p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>d. En desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>
03	¿Está usted de acuerdo que la decisión final de la selección del candidato se base fundamentalmente en la comparación aplicada?	<p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>d. En desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>
04	¿Usted cree que el área de Recursos Humanos es el único responsable de aceptar o rechazar a los candidatos?	<p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>d. En desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>
05	¿Está de acuerdo que en modelo de selección se realice evaluaciones técnicas de acuerdo al perfil de puesto?	<p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>d. En desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>

Figura C 13

Validación de Instrumentos



06	¿Está de acuerdo con que la empresa aplique el modelo de selección para poder elegir a la persona idónea?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
07	¿usted cree que en el modelo de clasificación hay varios candidatos que pueden cubrir diferentes vacantes?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
08	¿Considera usted que la clasificación de postulantes ayuda a realizar mejor el proceso de selección?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
09	¿Considera usted que la entrevista es la técnica más usada en el proceso de selección de la empresa constructora e inmobiliaria espacio y confort?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
10	Está De Acuerdo Que, A Los Postulantes, En La Entrevista Se Les Debe Informar Correctamente Las Funciones A Realizar En Su Cargo.	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
11	¿Está de acuerdo que se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
12	¿Cree que las pruebas de conocimiento ayudan a medir el grado de conocimientos profesionales y/o técnicos?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
13	¿Está de acuerdo en que las pruebas psicológicas son fundamentales para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos a seleccionar?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
14	¿Cree usted que las pruebas psicológicas son una medida de desempeño?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo

Figura C 14

Validación de Instrumentos



CAPACITACIÓN DE PERSONAL		
15	¿Cree usted que todo personal de una empresa debe poseer información general del lugar donde se encuentra laborando?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
16	¿Está de acuerdo que la organización tenga insumos, recursos, información que permita estar actualizados?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
17	¿Cree usted que es importante el desarrollo de habilidades positivas de los trabajadores en la organización?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
18	¿Cree usted que el desarrollo de habilidades está orientado hacia las tareas y las operaciones que serán realizadas?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
19	¿Cree usted que es fundamental que la organización tenga programas de capacitación hacia el personal?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
20	¿Cree usted que el aprendizaje debe ser parte fundamental dentro de una operación?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
21	¿Usted cree que es importante que la empresa realice una retroalimentación con el personal para que mejoren sus resultados?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
22	¿Cree usted que la empresa debe realizar la evaluación de resultados a los trabajadores?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
23	¿Cree que es fundamental para llevar a cabo esta etapa que el material presentado para la capacitación sea de calidad?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
24	¿Cree usted que para que llegue al éxito una empresa debe poseer un personal con habilidades y conocimientos que la organización requiere?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
25	¿Está de acuerdo que la evaluación de los resultados de la capacitación se evalúe a nivel organizacional, a nivel de los RR. HH y a nivel de las tareas y operaciones?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
26	¿Cree usted que la empresa debe constatar si la capacitación ha producido las modificaciones deseadas en la conducta de los empleados?	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
PROMEDIO OBTENIDO:		
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		


 Mg. Jhonny Jiménez Collave
 CIAD N° 16430
 Juez Experto
 Colegiatura N°.....16.430.....

Anexo D. Carta de Solicitud para Desarrollar la Tesis en la Institución

Figura D 1

Carta de Solicitud para Desarrollar la Tesis en la Institución

“Año de la Universalización de la Salud”

Ciudad Universitaria, Diciembre del 2020

Sr.

JOHN ENRIQUE VASQUEZ CORONEL

Gerente General .

CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA TECNOLOGÍA ESPACIO Y CONFORT S.A.C

Asunto: Solicito permiso y apoyo en investigación.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales - Universidad Señor de Sipán, asimismo conocedores de su alto espíritu de colaboración, solicitar su apoyo para que nuestro(a) estudiante del IX Ciclo, pueda realizar su respectiva INVESTIGACIÓN en su institución, en horarios coordinados con su despacho.

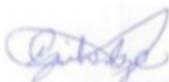
Detalle datos de los estudiantes:

- *Rojas Saavedra Mónica Vanessa, con DNI: 75699738*
- *Yajahuanca Rodríguez Diana Karolina, con DNI: 72509622*

Por lo que solicitamos, se sirva brindar las facilidades del caso a fin que nuestro(a) alumno(a) no tenga inconvenientes y logre desarrollar su trabajo.

Agradecemos por anticipado la atención que brinde a la presente; y sea propicia la oportunidad para reiterar nuestra consideración y estima.

Atentamente,



Dra. Janet Isabel Cubas Carranza
Directora de EAP DE Administración
Km5 carretera a Pimentel | CHICLAYO-PERU
T. 074-481610 Anexo 6239
vicubosc@crece.uss.edu.pe

Anexo E. Carta de Aceptación

Figura E 1

Carta de Aceptación

CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA

TEC

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA EMPRESA DE CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA
TECNOLOGIA ESPACIO Y CONFORT S.A.C.

Jaén, 14 de Abril del 2021.

Dra. Janet Isabel Cubas Carranza
Directora del EAP de Administración

Asunto: Carta de aceptación para realización de investigación
Referencia: Carta de solicitud permiso y apoyo investigación

Es grato dirigirme a ud, para expresarle mi cordial saludo a nombre de la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., y a la vez por medio de la presente hago constar que las señoritas: Mónica Vanessa Rojas Saavedra identificada con DNI N° 75699738 y Diana Karolina Yajahuanca Rodríguez identificada con DNI N° 72509622, han sido aceptadas en nuestra empresa para que realicen su informe de investigación sobre Proceso de selección y Capacitación del personal en la empresa Constructora e Inmobiliaria Tecnología Espacio y Confort S.A.C., Jaén 2020, de nuestra entidad.

Sin otro particular reitero las muestras de mi especial coordinación y estima personal.

Atentamente;

TECNOLOGIA ESPACIO Y CONFORT S.A.C.
RUC: 20602450482



John E. Vasquez Coronel
GERENTE GENERAL

John E. Vasquez Coronel
Gerente General

Cal. Unión 105 Sec. Morro Solar
Jaén-Jaén-Cajamarca

R.U.C. 20602450482
CEL: 991 641 577

E-mail: tecnologia.espacio.confort@gmail.com

Anexo F. Resolución del proyecto

Figura F 2

Resolución del proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1099-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 22 de octubre de 2020.

VISTO:

El Oficio N°0359-2020/FACEM-DA-USS de fecha 22/10/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el proveído del Decano de FACEM, de fecha 22/10/2020, sobre aprobación de proyectos de investigación, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los proyectos de investigación, de los estudiantes del IX ciclo de la asignatura de Investigación I, de la Escuela Académico Profesional de Administración, del programa PAST, sesión "A" - semestre 2020 II, a cargo del docente Dr. Onésimo Mego Núñez, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(e)
Facultad de Ciencias Empresariales

Mery Camarino
SECRETARIA ACADÉMICA (E)

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Figura F 2

Resolución del proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1099-FACEM-USS-2020

N°	AUTOR(S)	TITULO DE PROYECTO	LINEA DE INVESTIGACION
1	ADRIANZEN TICLLA FELIX JOEL SILVA QUEA FERNANDO	LA CALIDAD DE SERVICIO Y LA SATISFACCION EN LOS CLIENTES DE LA CMAC AREQUIPA-AGENCIA MOSHOQUEQUE- CHICLAYO - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	ALARCON ALARCON WENDY PAMELA CARDENAS RAMIREZ JANNIRA JULEISY	LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN EL BANCO DE CREDITO DEL PERU, OFICINA MERCADO MODELO, CHICLAYO-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	ASCENCIO JUAREZ LUISA ESMERALDA FERNANDEZ SUAREZ LESSLY JULIANA	COMUNICACIÓN ASERTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CAJA SULLANA - OFICINA MOTUPE - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	BARBOZA PAISIG WENDY ESTEFANI VILCHEZ BECERRA KARINA ESMERALDA	MARKETING DIGITAL PARA EL INCREMENTO DE LAS VENTAS EN LA PICANTERIA MI DELFIN - CHICLAYO-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	BONILLA PEÑA MARVIN MARTINEZ PARRAGUEZ MARILUZ STEFANI	EL PROCESO DE INVENTARIOS Y EL CONTROL DE LAS VENTAS ONLINE EN LAS TIENDAS TOPITOP, CHICLAYO, 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	BUSTAMANTE SAYAVERDE WILDER IVAN LINARES PEREZ ALINA SELENIA	LOS PROCESOS DE COBRANZA Y LOS NIVELES DE MOROSIDAD EN LA CAJA PIURA S.A.C. AGENCIA CHOTA 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7	CHILCON MONTEZA MARILIN AZUCENA FLORES INOÑAN JULIO GIANPIER	EL TRABAJO REMOTO Y EL COMPROMISO DE LOS COLABORADORES DEL BCP, AGENCIA BALTA, CHICLAYO-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8	CIEZA ROMERO YULLISA DEL PILAR ROSILLO VARGAS OSCAR ROBERTO	EL DESEMPEÑO LABORAL Y LAS HABILIDADES BLANDAS EN LOS COLABORADORES DE LA CMAC TRUJILLO SA- AGENCIA MOSHOQUEQUE- CHICLAYO -2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	CORDOVA CERNA EVELIN LISBETH VASQUEZ LOPEZ JOHN CHRISTOPHER	LA CALIDAD DE SERVICIO Y LA SATISFACCION DEL CLIENTE EN LA EMPRESA INSIGHT PERÚ GROUP DE CHICLAYO-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10	CORRALES DIAZ MABEL GALVEZ LLATAS YESSICA KARINA	LOS COSTOS DE PRODUCCIÓN Y EL PROCESO DE LAS VENTAS EN UNA EMPRESA EXPORTADORA , CHICLAYO- 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11	CUSTODIO MONTENEGRO ELIANA DEL ROCIO RAMIREZ GUTIERREZ ROSSY GRACIELA	EL DESEMPEÑO Y LA MOTIVACION LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA LUIS NEGREIROS VEGA, PÁTAPO - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12	DAMIAN DE LA CRUZ CARLOS ALBERTO DE LA CRUZ CAJO JUNIOR ESTANLYN	ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA Y LA RECAUDACIÓN DEL IMPUESTO PREDIAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TUCUME, 2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13	DE LA CRUZ GRANADOS NATALY STEPHANIE	ESTRATEGIAS DE VENTAS PARA CAPTAR NUEVOS CLIENTES EN LA EMPRESA NATALY'S CATERING & BUFFET, PICS, CHICLAYO.2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Figura F 3

Resolución del proyecto



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1099-FACEM-USS-2020**

N°	AUTOR(S)	TITULO DE PROYECTO	LÍNEA DE INVESTIGACION
14	DEL AGUILA BERNAL LEONEL HUAMANCHUMO BANCOS WILLIAN JOEL	MOTIVACION Y CAPACITACION DEL PERSONAL EN LA EMPRESA ENTEL PERU SA. REAL PLAZA ,CHICLAYO -2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15	DELGADO GUEVARA GUISELA MARIMAR	EL MARKETING MIX PARA INCREMENTAR LA VENTA DEL CAFE GRANO ORO EN LA COOPERATIVA AGRARIA SANTA ROSA L.T.D.A JAEN -2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
16	DIEZ MARTINEZ LUISMIT JHORLEY SILVA SANCHEZ CRISTIAN ANDERSON	LA ROTACIÓN Y EL ABSENTISMO DE PERSONAL EN LA EMPRESA V.R SOLUTIONS SEDE CHICLAYO - 2020*	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17	ESCRIBANO ESCRIBANO JHON CARLOS MOISES PEREZ PEREZ SEILY	LA GESTION EMPRESARIAL Y CALIDAD DEL SERVICIO A LOS CLIENTES EN LA EMPRESA SEMAPE REPARACIONES & SERVICIOS , LIMA- 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
18	FERNANDEZ REYES LUIS FERNANDO VELARDE CHUQUITUCTO LEYDI	EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA ATLANTICA S.R.L , CHICLAYO- 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19	FLORES QUISPE DEYSI ANALI IGNACIO DEL AGUILA ANGIELLA LIZBETH	GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA NEOTECK S.A.C CHICLAYO 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
20	JARA CORTEZ LUIS MIGUEL VILLALOBOS CHAVEZ DE VASQUEZ ENEIDA JANET	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA ATENCION A LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA VASO DE LECHE EN LA VICTORIA - CHICLAYO 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21	LAM RAMIREZ ALEJANDRO ABRAHAM PAREDES MORALES LUCERO ANABELL	ESTRATEGIAS DE MARKETING MIX PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE MARCA DE LA EMPRESA KAR&MA SAC, CHICLAYO -2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
22	MEDINA FLORES FLOR MARIA SANCHEZ NEYRA JOSE WILSON	EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
23	MEJIA CABRERA LORENA ELIZABETH TANTA LOZANO NILDER HECTOR	LA CALIDAD DE SERVICIO Y EL PROCESO DE ATENCIÓN AL CLIENTE EN LA EMPRESA QUAVII , CHIMBOTE - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
24	MESONES DAVILA LESLI ADRIANA ROJAS HAYA EDITH DEL PILAR	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KONECTA ,CHICLAYO- 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
25	POZO HUAMAN MILAGROS ISABEL	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE LA VICTORIA, CHICLAYO-2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
26	ROJAS SAAVEDRA MONICA VANESSA YAJAHUANCA RODRIGUEZ DIANA KAROLINA	PROCESO DE SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA TECNOLOGÍA ESPACIO Y CONFORT S.A.C,JAEN-2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Figura F 4

Resolución del proyecto



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1099-FACEM-USS-2020**

N°	AUTOR(S)	TITULO DE PROYECTO	LINEA DE INVESTIGACION
27	SUCLUPE LLONTOP ROCY PAOLA TANTARICO HUANCAS MARLY JANET	MARKETING MIX PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE DE ELECTRO ORIENTE S.A AMAZONAS , CAJAMARCA,JAEN -2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
28	TELLO JARAMILLO MAGGIE LIZBETH TORRES MENDOZA SANDRA JOSEFINA	MARKETING MIX PARA LA CAPTACIÓN DE NUEVOS CLIENTES EN HOTEL AMERICA CHICLAYO- 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
29	VASQUEZ MONJA MARIA CECILIA	PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN MIBANCO AGENCIA LA VICTORIA, CHICLAYO-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
30	WILCAMANGO GAITAN LEYDI RUTH	LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA GARCIA IDROGO & ASOCIADOS E.I.R.L, CHICLAYO-2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
31	ZEÑA BANCES MARIA DEL PILAR	LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA MOTIVACION EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROVISION PERU SAC- 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo G. Formato T1-VRI-USS

Figura G 1

Formato T1-VRI-USS



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 20 de julio del 2021

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
ROJAS SAAVEDRA MÓNICA VANESSA con DNI 75699738
YAJAHUANCA RODRIGUEZ DIANA KAROLINA con DNI 72509622

En calidad de autores exclusivos de la investigación titulada: PROCESO DE SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA TECNOLOGÍA ESPACIO Y CONFORT S.A.C., JAÉN 2020 presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de licenciada en administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
ROJAS SAAVEDRA MÓNICA VANESSA	75699738	
YAJAHUANCA RODRIGUEZ DIANA KAROLINA	72509622	

Anexo H. Declaración Jurada

Figura H 1

Declaración Jurada



DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR: Autor Autores

Rojas Saavedra Mónica Vanessa
Apellidos y nombres

75699738 2191803881 Presencial
DNI N° Código N° Modalidad de estudio

Yajahuanca Rodríguez Diana Karolina
Apellidos y nombres

72509622 2191803708 Presencial
DNI N° Código N° Modalidad de estudio

Administración
Escuela académico profesional

Ciencias Empresariales
Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Informe de investigación

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores del proyecto y/o informe de investigación titulado

proceso de selección y capacitación del personal en la empresa constructora e inmobiliaria tecnología espacio y confort S.A.C., jaén 2020.

La misma que presento para optar el título de:

Licenciado en Administración

2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinará la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.

   
Rojas Saavedra Mónica Vanessa DNI N° 75699738 Yajahuanca Rodríguez Diana Karolina DNI N° 72509622

Anexo I: Galería Fotográfica

Figura I 1

Aplicación de la encuesta



Figura I 2

Ejecución de Obra



Figura I 3
Topografía



Figura I 4
Charla Motivacional



Anexo J. Turnitin

Figura J 1

Resultado Turnitin

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
PROCESO DE SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA TECNOLÓGICA	Yajahuanca Rodríguez, Diana Ka Rojas Saavedra, Monica Vanessa
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
10479 Words	57156 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
44 Pages	250.5KB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Feb 7, 2023 4:43 PM GMT-5	Feb 7, 2023 4:44 PM GMT-5
● 22% de similitud general	
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base	
<ul style="list-style-type: none">• 20% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 14% Base de datos de trabajos entregados• 2% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref	
● Excluir del Reporte de Similitud	
<ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Coincidencia baja (menos de 8 palabras)• Material citado	

Anexo K. Acta de Aprobación de Originalidad

Figura K 1

Acta de Aprobación de Originalidad



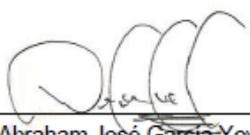
ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 1099-FACEM-USS-2020, presentado por el/la Bachiller, **MONICA VANESSA ROJAS SAAVEDRA Y DIANA KAROLINA YAJAHUANCA RODRIGUEZ**, con su tesis Titulada **PROCESO DE SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA TECNOLOGIA ESPACIO Y CONFORT S.A.C., JAÉN 2020**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **22%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 07 de febrero del 2023



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.

