

# FACULTAD DE NEGOCIOS



---

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

“LA CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA PROYECTOS INDUSTRIALES JR S.A.C., LIMA, 2019.”

Tesis para optar el título profesional de:

**Licenciada en Administración.**

Autor:

Ana Zadith Zegarra Saboya

Asesor:

Mg. Lic. Luis Edgar Tarmeño Bernuy

Lima - Perú

2019

## DEDICATORIA

### *A mi padre Carlos Zegarra*

*Por cada uno de sus consejos; él me enseñó que a pesar de los obstáculos y problemas que se presentan en el camino, debo seguir caminando con optimismo y perseverancia hasta lograr realizar mis sueños.*

### *A mi madre Sadith Saboya*

*Que con su extraordinaria actitud me ha demostrado que nunca es tarde para desarrollarme en lo profesional y por su gran apoyo incondicional a lo largo de mi vida.*

### *A mi hija Daniella Isabel*

*Mi más grande bello amor; con su paciencia y entusiasmo me ha inspirado día a día a ser una mejor persona.*

## AGRADECIMIENTO

*A mis Maestro Mg. Lic. Luis Tarmeño por sus aportes y orientación en todo el proceso de presente trabajo de investigación.*

*A mi compañera María Elena Paz Tapia, por su apoyo incondicional a lo largo de la etapa universitaria.*

## Tabla de contenidos

DEDICATORIA .....	2
AGRADECIMIENTO .....	3
ÍNDICE DE TABLAS .....	5
ÍNDICE DE FIGURAS.....	6
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA .....	35
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	47
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	56
REFERENCIAS .....	60
ANEXOS .....	66
CARTA DE PRESENTACIÓN.....	66

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Necesidades de la capacitación.....	25
Tabla 2 Cuadro de habilidades.....	30
Tabla 3 Diseño Transversal .....	35
Tabla 4 Resultado de Alfa de Cronbach .....	37
Tabla 5 Resultado de V de Aiken .....	38
Tabla 6 Resultados de la Variable Capacitación Empresarial .....	40
Tabla 7 Resultados de la Variable Desempeño Laboral .....	40
Tabla 8 Resultado de tablas cruzadas .....	41
Tabla 9 Resultados de la Dimensión Calidad de la Capacitación.....	41
Tabla 10 Resultados de la dimensión logro de los resultados .....	42
Tabla 11 Resultado de Tablas Cruzadas de la Hipótesis Especifica N°1 .....	42
Tabla 12 Resultados de la Dimensión Desarrollo de la Capacitación .....	43
Tabla 13 Resultados de la Dimensión Motivación .....	43
Tabla 14 Resultado de Tablas Cruzadas de la Hipótesis Especifica N°2 .....	44
Tabla 15 Resultado de la Dimensión Necesidades de la Capacitación.....	45
Tabla 16 Resultados de la Dimensión Habilidades.....	45
Tabla 17 Resultado de Tablas Cruzadas-Hipótesis Especifica N°3 .....	46
Tabla 18 Resultado de Pruebas Hipótesis General .....	48
Tabla 19 Resultados de Pruebas–Hipótesis N°1 .....	50
Tabla 20 Resultado de Pruebas-Hipótesis Especifica N°2 .....	53
Tabla 21 Resultado de Pruebas-Hipótesis Especifica N°3 .....	54

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Requisitos de calificación Bases del concurso .....	10
Figura 2. Requisitos de calificación Bases del concurso .....	10
Figura 3. Resultados de calificación .....	11
Figura 4. Diagrama de Causa – Efecto .....	11
Figura 5. Diagrama de Ishikawa .....	12
Figura 6. Procesos de Capacitación. ....	25
Figura 7. Distribución Chi Cuadrado.....	48
Figura 8. Resultado de Correlación – Hipótesis General.....	49
Figura 9. Distribución Chi Cuadrado.....	51
Figura 10. Resultado de Correlación - Hipótesis específica N°1 .....	52
Figura 11. Distribución Chi Cuadrado.....	53
Figura 12. Distribución Chi Cuadrado.....	54
Figura 13. Resultado de Correlación - Hipótesis específica N°3 .....	55

## RESUMEN

En la presente investigación, se planteó el siguiente problema, de qué manera la capacitación empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Proyectos Industriales S.A.C. Lima, 2019; planeándose el siguiente objetivo, determinar la relación de la capacitación empresarial y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos y staff de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C. La metodología es de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y diseño metodológico No Experimental de corte transversal, se aplicó el instrumento de encuesta conformada por 24 ítems cuyo factor de validación que obtuvo la V de Aiken fue de 95% y el nivel de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach de 0.604%. Los resultados obtenidos evidencian que existe una relación significativa entre la capacitación empresarial y el desempeño laboral. Asimismo, muestran que existe una relación significativa entre las dimensiones calidad de la capacitación y logro de los resultados, también, entre las dimensiones necesidades de la capacitación y habilidades, sin embargo, entre las dimensiones desarrollo de la capacitación y motivación, rechazan la relación que existe entre las mismas, siendo las únicas dimensiones que muestran diferencias significativas.

**Palabras claves:** Capacitación empresarial, desempeño Laboral, necesidades de la capacitación.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

En la actualidad la industria de la construcción ocupa el tercer lugar del sector secundario que representa el aporte de crecimiento de la producción, según el Ministerio de Economía y Finanzas en el informe del Marco Macroeconómico Multianual 2019-2022 menciona que la inversión en proyectos de infraestructura implica una contribución de 7,1% al crecimiento del PBI. Si bien es cierto, la industria de la construcción ha registrado de manera sostenida una expansión de 14,3% anual, este desarrollo no solo se ha dado cuantitativamente, sino también, cualitativamente. Por lo cual, la misma ha requerido y requiere de gran cantidad de personal especializado en diferentes áreas de la construcción, considerando que tres de los factores importantes para estudiar y ejecutar un proyecto es la calidad, la responsabilidad social empresarial y el impacto ambiental.

Asimismo, en los últimos años la inversión privada continúa con su proceso de aceleración y apunta a ser uno de los principales motores de crecimiento de la economía de nuestro país con una tasa de 7,6%, por otra parte, la inversión pública crecerá en 4,5% en los próximos años, esto debido a la continuidad de proyectos de gran escala tales como la reconstrucción de daños de infraestructura causadas por desastres naturales, y la modernización de infraestructura educativas, centros de salud e infraestructuras deportivas; además del conjunto de medidas implementadas para fortalecer la inversión pública de los nuevos gobiernos regionales y locales.

Conforme a los resultados expuestos y de acuerdo con la necesidad de infraestructura necesaria para el desarrollo del país, el personal profesional de las empresas constructoras debe estar en constante preparación y evaluación, porque existe la necesidad de contratar más profesionales altamente capacitados y mano de obra especializada en este sector, ya



que, para este sector es importante la productividad con calidad y el desempeño laboral en todo el proceso de ejecución de proyectos. El grado de exigencia en la ejecución de los proyectos de Licitación Pública o Licitación Privada es mayor, debido a que cada uno de los proyectos u obras es de beneficio para la población y/o comunidad. Es importante señalar que esta será necesaria en los diferentes niveles, bajo estas perspectivas, se requerirá una mayor demanda de colaboradores capacitados determinantes en el sector. Al respecto, según Jiménez (2015), menciona que:

“La capacitación del personal es de gran importancia dentro de las organizaciones ya que este es el factor principal en el desempeño de los trabajadores. En tal sentido, los conceptos que consideraban al colaborador como un recurso, un instrumento sustituible o una máquina de trabajo quedaron en la historia. La modernización y la permanente innovación y cambio, además de la valoración del conocimiento, han convertido al individuo o colaborador en el capital principal que le da movimiento, vida, valor y acción a la organización”, (p.01)

Igualmente, el capital humano capacitado es considerado como uno de los ejes más importantes de una empresa para poder participar en las diferentes licitaciones públicas o privadas, dado que, dentro de las bases de los concursos existen términos de referencia que determinan las características de los profesionales tales como: el grado académico, conocimientos adquiridos, actualizaciones, experiencia laboral, etc., los mismos que deben ser certificados y tienen un puntaje establecido dentro del concurso. En la licitación pública de la obra construcción del puente Pucayacu y accesos, del Departamento de Huancavelica, convocado por la institución Provias, los requisitos de calificación relevantes fueron la capacidad legal y la capacidad técnica y profesional, el puntaje asignado para la capacidad profesional fue de 45 puntos y consideraron a 04 profesionales, que debían contar con

especializaciones y capacitaciones requeridas por el cliente, obsérvese en la figura N°1, la figura N°2.

<b>B.2 CALIFICACIONES DEL PERSONAL CLAVE</b>		
<b>FORMACION ACADEMICA</b>		
	<b>REQUISITOS</b>	<b>PROFESION</b>
1	Residente de Obra	Ingeniero Civil Titulado,
2	Ingeniero de Metrados, Costos, Presupuestos y Valorizaciones	Ingeniero Civil Titulado,
3	Ingeniero Estructural	Ingeniero Civil Titulado,
4	Especialista Socio Ambiental	Profesional Titulado.
5	Arqueólogo	Arqueólogo, Titulado, Colegiado e inscrito en el Registro Nacional de Arqueólogos, Ministerio de Cultura.

Figura 1. Requisitos de calificación Bases del concurso

Fuente: OSCE - Provias Nacional, licitación pública N°0012-2017-MTC/20

<b>B.3 EXPERIENCIA DEL PLANTEL PROFESIONAL CLAVE</b>		
	<b>REQUISITOS</b>	<b>PROFESION</b>
1	Residente de Obra	Con veinticuatro (24) meses de experiencia como Residente de Obra o Jefe de Supervisión de Obra o Supervisor de Obra o Inspector de Obra, en la ejecución de las obras indicadas en la definición a) o b) o c) de la definición de Obras Similares.
2	Ingeniero de Metrados, Costos, Presupuestos y Valorizaciones	Con doce (12) meses de experiencia como: Ingeniero de Metrados, Costos, Presupuesto y Valorizaciones o Especialista de Metrados, Costos, Presupuestos y Valorizaciones o Ingeniero Especialista en Metrados, Costos y Valorizaciones o Ingeniero de Metrados, Costos y Valorizaciones o Especialista en Metrados y Valorizaciones o Especialista en Metrados, Costos y Valorizaciones o Ingeniero en Metrados, Costos, Presupuestos y Valorizaciones o Ingeniero Especialista en Metrados y Valorizaciones o Ingeniero de Metrados y Valorizaciones o Ingeniero Especialista en Metrados, Costos, Presupuestos y Valorizaciones, en la ejecución o supervisión de Obras de Infraestructura Vial.

Figura 2. Requisitos de calificación Bases del concurso

Fuente: OSCE - Provias Nacional, licitación pública N°0012-2017-MTC/20

En el proceso de licitación se presentaron cinco empresas, cada una de ellas evaluadas por el comité asignado, quienes tuvieron la labor de verificar la documentación

presentada, y certificar su validación, para otorgar de manera justa la buena pro. véase la figura N°3

CALIFICACIÓN			
Luego de culminada la evaluación, el Comité de Selección determinó si el postor que obtuvo el primer y segundo lugar según el orden de prelación cumple con los requisitos de calificación detallados en las bases:			
9.1	NOMBRE O RAZON SOCIAL DEL POSTOR N° 10		CONSORCIO EYR S.A. CROMOS
	REQUISITOS DE CALIFICACIÓN		CUMPL E CUMPLE
A	CAPACIDAD LEGAL		
A.1	REPRESENTACIÓN	X	CUMPLE
B	CAPACIDAD TÉCNICA Y PROFESIONAL		
B.1	EQUIPAMIENTO ESTRATÉGICO	X	CUMPLE
B.2	FORMACION ACADÉMICA	X	CUMPLE
B.3	EXPERIENCIA DEL PERSONAL CLAVE	X	CUMPLE
C	EXPERIENCIA DEL POSTOR		
C.1	FACTURACIÓN OBRAS GENERALES	X	CUMPLE
C.2	FACTURACION OBRAS SIMILARES	X	CUMPLE
	RESULTADO DE LA CALIFICACIÓN		CALIFICADO

Figura 3. Resultados de calificación

Fuente: OSCE - Provias Nacional, licitación pública N°0012-2017-MTC/20

Como se puede observar en las figuras, existe evidencia que demuestra relación entre la capacitación y el nivel de desempeño laboral en los trabajadores, también, se observa que crece el interés en las organizaciones por enfocar la atención al capital humano que trabaja en dichas organizaciones.

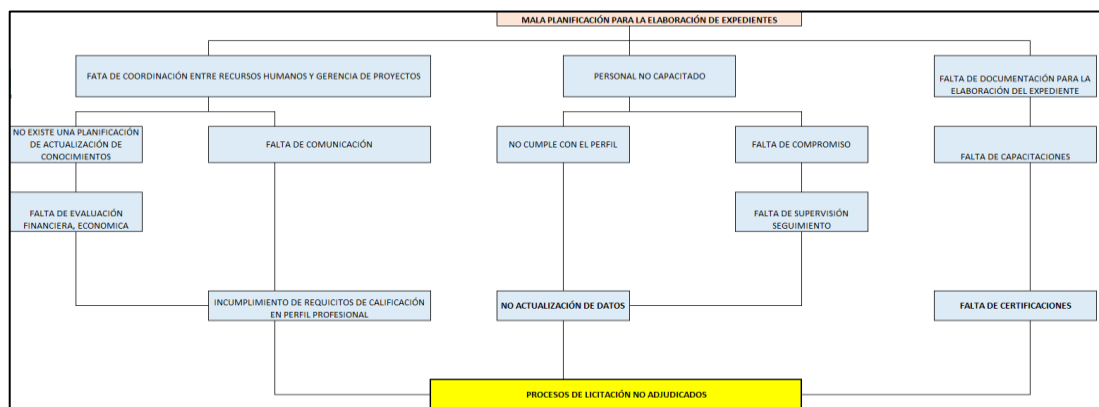


Figura 4. Diagrama de Causa – Efecto

Fuente: Elaboración propia creada en el programa Excel.

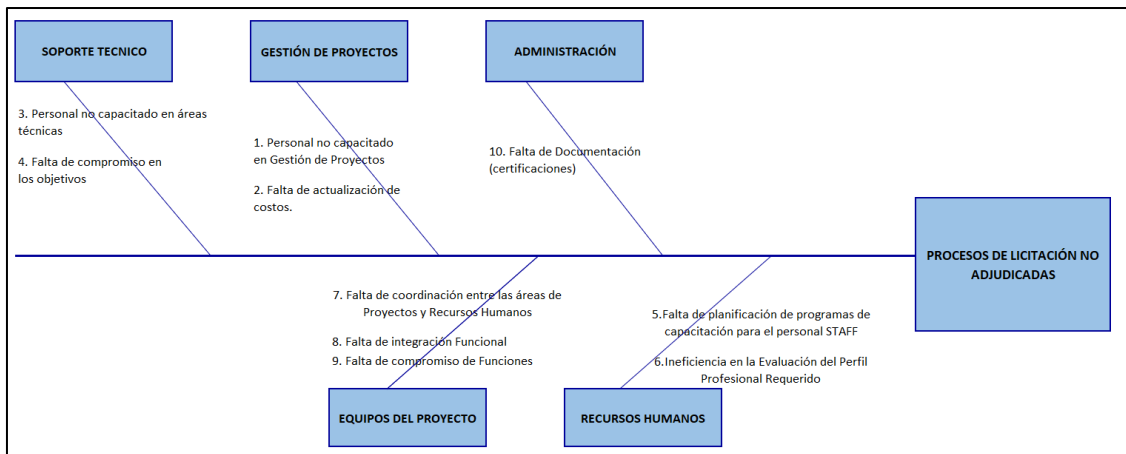


Figura 5. Diagrama de Ishikawa

Fuente: Elaboración propia creada en el programa Excel.

Asimismo, en la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., paulatinamente, se ha adquirido conciencia de que, es importante contar con personal profesional y técnico capacitado para poder participar en las diferentes licitaciones públicas convocadas a través del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado, siendo para las diferentes instituciones del estado un requisito preponderante al momento de calificar para otorgar una buena pro. En la actualidad la empresa materia de investigación participó en un total de 36 licitaciones entre infraestructura y pavimentaciones, teniendo como resultado solo dos adjudicaciones y/u otorgamiento de buena pro, por lo que también es importante prestar atención a las necesidades de participación en la toma de decisiones, perfeccionar las habilidades y actitudes de cada miembro involucrado en la marcha de la organización y el proyecto de obra, de esa manera se va a lograr realizar las tareas de forma correcta, eficaz y eficiente, lo cual generará un soporte en la calidad y la productividad del producto o servicio que entregue la organización al cliente, asimismo, podrán obtener resultados favorables en cada participación de concurso de obra.

En la visión de Mayuri (2011), reconoce que, “las percepciones sobre la relación entre la actualización y creación de programas de capacitación empresarial acorde a lo que el mercado requiere es de suma importancia, ya que ello permitirá incrementar el desempeño laboral y, por ende, la productividad laboral”, (p. 57).

En igual forma, en el estudio se consideró la percepción del equipo o colectivo laboral sobre los elementos que inciden positiva y negativamente en la productividad de la organización. Asimismo, demostramos si la capacitación del recurso humano tiene un efecto significativo en el desempeño laboral de la Empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., dedicada a la ejecución de obras y servicios, contando con tres áreas fundamentales para el buen funcionamiento de la misma, Gerencia de Proyectos, Costo y Presupuesto, y, Administración, los que a su vez buscan aprovechar las oportunidades que proporciona el mercado.

La capacitación empresarial, manejada en la administración, es la adquisición y actualización de conocimientos básicos y primordiales que van desde lo teórico a lo práctico, logrando a través de ella el desarrollo de los miembros en el desempeño de una actividad y la organización, asimismo, hoy en día representa para cada una de las actividades productivas uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente del recurso humano de una empresa en relación a cada una de las funciones laborales que deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan, en ese sentido Chiavenato (2009), menciona que el desempeño laboral son “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. En tal sentido, afirma que un buen desempeño laboral es la mayor fortaleza con la que cuenta una organización”. (p.12).

Del mismo modo, Ghiselli (1998), “señala como el desempeño está influenciado por cuatro factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse”, (Citado en Ugarte, 2017, p.31). Esto afirma, que el desempeño se vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del colaborador, a favor de consolidar y alcanzar el logro de objetivos de la organización.

De esta manera, se puede tener un punto de vista claro sobre la capacitación empresarial y el desempeño laboral que nos permiten entender desde diferentes perspectivas el problema formulado, en ese sentido, se puede señalar que hay investigaciones realizadas y que están relacionadas con nuestra investigación.

Paredes & Reátegui (2017), en su tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Negocios con el título “*Capacitación Empresarial y su Incidencia en la Gestión Administrativa de la Empresa American Metal S.A.C., del Distrito de Calleria – Pucallpa, 2016*”, cuyo objetivo fue comprobar la incidencia de la capacitación empresarial en la gestión administrativa de la empresa materia de su investigación, la muestra estuvo conformada por 20 trabajadores del área administrativa, y, el tipo de diseño que realizaron es no experimental, de tipo descriptivo no correlacional. Aplicaron el instrumento de encuesta que estuvo conformada por 27 preguntas, con los resultados obtenidos concluyeron que la implementación de la capacitación empresarial en la gestión administrativa influye significativamente en el desempeño y la productividad de los colaboradores de la empresa, mostrándose en el fortalecimiento de habilidades, la mejora de comunicación y la mejora en las relaciones laborales, así como también, en el buen desempeño en la productividad y en la satisfacción de los clientes, alcanzando un grado de asociación que fue de 0.707 moderada resultando ser altamente significativo con un 1%. Asimismo, concluyeron que la implementación de un plan de capacitación empresarial en

la gestión administrativa es vital dentro de la una organización para el obtener un buen desempeño en la productividad de los trabajadores dentro de la organización.

Por otra parte, Prado (2015), en su investigación para obtener el grado académico de Maestría en Ingeniería Industrial titulado *“Relación entre el clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad César Vallejo de Trujillo”*, tuvo como objetivo comprobar si existe una relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, el tamaño de la muestra fue un total de 60 colaboradores administrativos de la misma universidad, el tipo de investigación utilizada es descriptiva de diseño descriptiva correlacional, aplicaron el tipo de instrumento de encuesta que se dividió en dos pruebas, una para medir los factores del clima laboral que estuvo conformada por 50 ítems, y, otra para medir los factores del desempeño laboral que se conformó por 23 preguntas. Cuyos resultados obtenidos concluyen que existe una relación significativamente alta entre el clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la universidad materia de su investigación, demostrando que el 41.67% percibe que el clima laboral es un factor esencial para mantener un buen nivel de desempeño dentro de la organización, lo que muestra, que existe una vinculación positiva entre ambas variables.

Asimismo, Gutiérrez & Dionicio (2014), en su tesis *“Los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario 2013”*, para optar el grado de Magister en Gestión Pública, Universidad César Vallejo; cuyo objetivo fue determinar si existe una relación entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los colaboradores del instituto materia de investigación, emplearon el tipo de investigación descriptiva correlacional de diseño no experimental, la población estuvo conformada por un total de 88 trabajadores de la oficina



regional de Lima del instituto nacional penitenciario, y para la muestra se consideró un total de 72 colaboradores de la misma institución materia de investigación, consiguiendo como resultados, que los regímenes laborales están relacionados directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina del Instituto Nacional Penitenciario y concluyeron que existe una correlación significativa media de 0,525 entre regímenes laborales y desempeño laboral.

En ese orden, Rojas (2018), en su investigación para obtener el grado académico de Licenciado en Psicólogo Industrial titulado “*Capacitación y Desempeño Laboral*”, tuvo como objetivo establecer la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Tenería San Miguel de Quetzaltenango, realizó una investigación cuantitativa de diseño descriptivo. La muestra lo comprendieron 36 colaboradores, se utilizó el instrumento de recolección de datos de encuesta, obteniendo como resultado que el 92% de las personas considera que la capacitación es fundamental en el alcance de metas de la empresa y un 95% de los mismos perciben que la capacitación tiene un impacto favorable en el desempeño laboral. Asimismo, concluye que existe una relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa.

Por otra parte, Velásquez, Díaz, & Esquivel, (2016), en su investigación científica “*Educación y capacitación en línea como motor para la innovación en sistemas y ambientes educativos*”, cuya unidad de análisis estuvo comprendida por la población de todos los trabajadores de las áreas de recursos humanos, conformada por todos aquellos directores generales y gerentes de todas las empresas del distrito federal de la Ciudad de Méxicola, asimismo, contemplaron una muestra no probabilística. Tuvo, como objetivo medir el nivel o grado de importancia de la capacitación y su influencia en la toma de



decisiones, mejora de habilidades gerenciales y mejora en el desempeño laboral. Aplicaron, el instrumento ASSESSMENT CENTER llamado también, evaluación de habilidades de interacción y gestión administrativa. Ellos mencionan, que el sistema de capacitación en línea permite la flexibilidad de horarios sin interferir en el horario de trabajo de los colaboradores, por ende, no afecta la productividad ni el desempeño, y, considerando al desempeño, mencionan que este tipo de capacitación, ayuda a resolver los problemas que se generan en la línea de producción o en la ejecución del servicio, asimismo, brinda los conocimientos necesarios para que los colaboradores puedan desempeñarse en sus puesto.

Para continuar, Álvarez, Freire, & Gutiérrez, (2017), en su trabajo de tesis *“Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas Chilenas”*, para que obtengan el grado de Licenciados en Ciencias de la Administración de Empresas en la Universidad de Concepción, Chile. El objetivo fue medir el impacto de la capacitación en la productividad laboral de las empresas chilenas en el periodo 2015, considerando como población a empresas formales cuyo nivel de venta es superior a 800,01 unidades impositivas durante el mismo periodo, y, la muestra estuvo conformada por un total de 8.084 empresas, asimismo, utilizaron como instrumento la base de datos la de la cuarta encuesta longitudinal de empresas, y aplicaron el tipo de metodología Propensity Score Matching, el Nearest Neighbor Matching y el Coarsened Exact Matching , y con los resultados obtenidos analizaron y, al mismo tiempo concluyeron que existe una diferencia poco significativa en la productividad en las empresas que realizaron capacitación.

Asimismo, Sapién, Piñón, & Gutiérrez (2014), en su proyecto de investigación sobre la capacitación en la empresa de la ciudad de Chihuahua, cuyo objetivo del artículo era analizar los procesos de capacitación y el adiestramiento en la mediana empresa mexicana. Utilizaron un enfoque metodológico de tipo descriptivo con un diseño no experimental, su

población fueron todas las medianas empresas de la ciudad de Chihuahua y su muestra lo eligieron aleatoriamente siendo un total de 17 medianas empresas. Cuyos resultados indican que un 76,5% de empresas cuentan con planes de capacitación, mientras que un 23,5% no cuenta con ningún plan de capacitación; asimismo, un 76,5% de las mismas empresas realizan un programa de capacitación de acuerdo a la necesidad de los empleadores. Además, un 70,5% de las empresas de la ciudad de Chihuahua considera al factor humano como el determinante para la competitividad de la empresa, la otra parte un 23,5% determina que el factor importante para el desarrollo de la empresa es el tecnológico, mientras un 6% determina que ambos factores tanto el humano como el tecnológico son vitales para el desarrollo de la empresa. En tal sentido, concluyeron que las empresas mexicanas deben emprender acciones decisivas que sirvan para que la capacitación empresarial sean vistos como un gasto necesario, y, la aplicación de la capacitación debe planificarse en base a la detección de las necesidades de capacitación.

Del mismo modo, las bases teóricas han reforzado a nuestras variables y dimensiones objeto de estudio, en ese sentido Dessler & Ricardo (2011), mencionan que la capacitación se refiere a los métodos (...) que se aplican para dar a los trabajadores (...) nuevos conocimientos y mejorar las habilidades (...) que necesitan para realizar sus labores, asimismo, indican (...) que la capacitación también se enfoca en el mejoramiento de la calidad. (p.185). En la empresa materia de investigación, la capacitación lo enfoca en la adquisición de nuevos conocimientos y mejora de habilidades, porque estos dos factores son importantes al momento de la ejecución de un proyecto, viéndose reflejado en la calidad de la realización de las funciones de cada miembro.

Para, Siliceo (2004), la capacitación “consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio

en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador”, (p.25). Asimismo, el autor concluye que la capacitación tiene ocho propósitos fundamentales, tales como: crear, mantener (...) y actualizar los valores de la organización; apoyar y consolidar los cambios organizacionales; elevar la calidad del desempeño; resolver problemas; (...) promocionar a escalas; inducción (...) del nuevo colaborador en la empresa; actualizar conocimientos por área, (p.27). En ese sentido, la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., considera la capacitación como una herramienta que permite el desarrollo personal y profesional de los miembros de la organización, ya que permite elevar la calidad del desempeño y actualizar los conocimientos y habilidades, que son factores primordiales y fundamentales para el crecimiento de la empresa.

Sin embargo, Chiavenato (2007), menciona que la capacitación “es la educación profesional para la adaptación de la persona a un puesto o función”, (p.385). También, menciona que algunos especialistas consideran la capacitación como un medio para desarrollar la fuerza de trabajo de la organización (...) y que aporta en el logro de los objetivos. Por otro lado, para Whitehill (citado por Chiavenato 2007), se refiere a la capacitación “como un área genérica llamada desarrollo que lo dividen en educación y capacitación (...); la educación su propósito es preparar a la persona para el ambiente (...) y la capacitación significa preparar a la persona para el puesto”, (386). En el caso de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., toma la capacitación como un ente que mejora las capacidades técnicas y profesionales de cada colaborador en su área, además, ello hace que los mismos se alineen con los objetivos de la empresa.

De alguna manera la capacitación para ser realmente un aporte requiere una planificación, así como la identificación de las necesidades de la capacitación en función a lo que solicita cada puesto de trabajo (...) se deben establecer condiciones apropiadas

para que el trabajador una vez concluida la capacitación pueda aplicar lo aprendido. (Castañeda, Hernández & Ramos, 2016, p. 3). Del mismo modo, Aldana De Vega *et al*, (2011), mencionan que la capacitación “depende del tipo de necesidad y del desarrollo de las competencias de las personas que integran la empresa (...) y considera que el conocimiento en su calidad de información es transferido en las actividades realizadas”. De acuerdo a estos conceptos en Proyectos Industriales JR. S.A.C., se planifica la capacitación de acuerdo a las necesidades de modernización de las nuevas metodologías y tecnologías de la construcción, las modificaciones de las leyes que afectan al rubro de la empresa, debido a que estos dos aspectos son vitales para la adjudicación de un proyecto. También, las capacitaciones son planificadas y basadas en las necesidades reales de las principales áreas de la empresa, administración, proyectos y producción; las mismas, que están orientadas hacia la actualización de conocimientos, habilidades, actitudes y a la mejora de la calidad de trabajo. Los resultados de las capacitaciones se ven reflejados en la optimización de la producción y las mejoras cuantitativas y cualitativas de la misma organización.

Por otra parte, para Gore (1998), “la capacitación es, un agente de cambio y de productividad en tanto sea capaz de ayudar a la gente en interpretar las necesidades del contexto y a adecuar a la cultura, la estructura y la estrategia, a esas necesidades”, (Citado por Cejas & Acosta, 2012, p. 155). Tomando en consideración esta definición, la capacitación es importante para lograr el desarrollo y el incremento del potencial de los miembros de una organización, que va a permitir una buena adaptación a los cambios constantes, al mismo tiempo, resulta trascendental para mejorar la calidad del trabajo y lograr un buen desempeño laboral. Además, cada organización planifica la capacitación con sus propias características y propiedades únicas y exclusivas (...) y que es la

oportunidad para los empleados de adquirir amplios conocimientos y mejorar sus habilidades, que aumentan su competencia y comprensión de la misión y las funciones de la organización. (Pérez & Sabia, 2014, p. 8).

Asimismo, también para Proyectos Industriales JR S.A.C., la calidad es un componente que no solo se limita a mejorar los productos, los procesos o las actividades, sino también, exige una auténtica identificación con los objetivos y metas de la misma. En tal sentido, la calidad de la capacitación está orientada a enfocarse en provocar cambios en los procesos y las personas de manera positiva, según Hamel (2000), “afirma que el aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento se articulan en el mejoramiento continuo”. (p.16).

La calidad es una estrategia organizativa que puede estar en cualquier sector de empresa, tanto en el área de producción como en el área administrativo; existe un sistema de calidad en la elaboración del producto, en el estudio y/o ejecución de un proyecto o servicio, también, se puede observar la calidad en los sistemas de salud, calidad en la atención al cliente, en las metodologías de la educación, en tal sentido, también hay una calidad de la capacitación, la cual implica la eficiencia de la misma, según Buendía (2007), menciona que la calidad en la educación superior representa, desde hace por lo menos dos décadas, discurso y acción (...) en cuanto a discurso alcanza ámbitos académicos, sociales y políticos, en donde se debaten puntos de vistas distintos (...) es decir confrontan acepciones y modelos para lograrlo (...) con respecto a acción, se trata de diseñar y ejecutar los distintos programas y mecanismos que recuperan el discurso de la calidad (...) con el único propósito de configurar un sistema de educación superior de calidad. (p. 29). De igual manera, se refiere “a las funciones y actividades principales de la educación superior: claridad de la enseñanza, de la formación y la investigación, lo que se traduce en calidad

del personal y de los programas, como consecuencia de la enseñanza y la investigación.”  
(Unesco, p.30 1988, citado por Buendía 2007).

En cambio, Chiavenato (2009), menciona que la calidad tiene muchos significados (...) que va desde la capacidad para satisfacer las necesidades de los clientes, sean estos internos o externos (...) hasta puede significar la adecuación de cierta finalidad que exige una norma, además, menciona que está dividida en dos: la calidad externa que esta orientada a los productos y servicios, y, en la calidad interna que esta orientada a la organización, (p. 14-15). En ese sentido, en Proyectos Industriales JR S.A.C., la calidad de la capacitación se muestra en un cambio efectivo y permanente en las áreas y los procesos administrativos y/o productivos, y está orientada a la calidad interna, también, se muestra en el colaborador, ya que se genera un desarrollo personal y profesional con la adquisición de los nuevos conocimientos, que a su vez mejora los procesos de pensamiento, las habilidades y técnicas para la mejor toma de decisiones y el desarrollo de las actividades. Es preciso señalar (...) que una organización de buena calidad es aquella que desarrolla los talentos de su organización y de los miembros hasta su máximo potencial (...) sobre todo en el desarrollo de sus competencias. (Astin, 1991, p.32).

Para continuar, también se mencionan las distintas definiciones de algunos autores sobre la dimensión desarrollo de la capacitación, que para, Dessler & Valera, (2011) define el desarrollo como “cualquier intento por mejorar el desempeño administrativo mediante la impartición de conocimientos, cambio de actitudes o aumento de habilidades”. (p. 199). En ese sentido, la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., realiza el desarrollo de la capacitación con el fin de impartir conocimientos actuales basados en las nuevas adecuaciones de las normativas y las nuevas tecnologías en la construcción, cuyo objetivo es mejorar el desempeño futuro de cada colaborador.

Por el contrario, para Chiavenato (2009), el desarrollo se enfoca en la organización y lo define como “un término que engloba un conjunto de acciones de cambio planeado con base en valores humanísticos y democráticos, que pretende mejorar la eficacia de la organización y el bienestar de la persona”. (p.435). No obstante, en la actualidad las empresas están preocupadas por planear y aplicar cambios que mejoren el desempeño del individuo, para la empresa materia de investigación, el desarrollo del colaborador se verá reflejado en el desempeño de la empresa, haciendo de ella una organización más competitiva en un mercado mundial de constantes cambios e innovación.

De igual manera, en esta investigación se mencionará algunas definiciones relacionadas a la dimensión necesidades de la capacitación que autores como Frigo (2014), en su blog foro de seguridad señala que la capacitación busca perfeccionar al colaborador en su puesto de trabajo, en función de las necesidades de la empresa, en un proceso organizado con metas bien definidas. La necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea y lo que sabe realmente. Asimismo, el mismo autor menciona que las diferencias entre lo que un colaborador debe saber y lo que sabe realmente (...) suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño, o descripciones del perfil del puesto. Que, dado a los cambios continuos a la actividad de las organizaciones (...) ya no existen puestos estáticos. Cada persona debe estar preparado para ocupar las funciones que requiera la empresa.

Es preciso mencionar que, para conocer las necesidades de la capacitación del colaborador en una organización, es necesario evaluar las falencias de los procesos y las actividades que desarrollan cada miembro, las carencias de las áreas de la empresa desde la administrativa hasta la productiva. En ese sentido, pueden existir varias necesidades, que van desde la actualización de conocimientos hasta mejorar sus habilidades y la

comunicación de las áreas en todos sus niveles, así como también la integración de los colaboradores en la organización.

La empresa materia de la investigación, establece la necesidad de la capacitación en base a los requerimientos de los expedientes técnicos conocido también, como términos de referencia de los procesos de licitación, que son solicitados de acuerdo a la envergadura del proyecto u obra. También, establece la necesidad de la capacitación en base a la mejora de la calidad de los servicios que brindan, la actualización de conocimientos y el desarrollo de habilidades del colaborador, esto debido, a que deben estar preparados a los constantes cambios e innovaciones relacionadas a la construcción e ingeniería y, a la alta demanda de empresas competentes para la ejecución de los proyectos, además, de mantener un nivel alto de capacidades en frente de la competencia. Por ello, la empresa realiza un análisis del diagnóstico de las necesidades de la capacitación, para poder planificar, implementar, desarrollar y ejecutar una capacitación en base a los resultados del diagnóstico, esperando con ello cubrir las expectativas del empleador e incrementar sus capacidades para un buen logro en el desempeño de sus actividades y funciones dentro de la organización; que como lo indica Chiavenato (2007), detectar las necesidades “ es la primera etapa de la capacitación y se refiere al diagnóstico preliminar que se precisa hacer y la divide considerando (...) el nivel de análisis de toda la organización, el nivel de análisis de los recursos humanos y el nivel de análisis de las operaciones y tareas”, (p. 390). Véase la tabla N°1 y la figura N°4:



Tabla 1

*Necesidades de la Capacitación*

Nivel de análisis	Sistema implicado	Información básica
Análisis organizacional	Sistema organizacional	Objetivos de la organización y filosofía de la capacitación
Análisis de los recursos humanos	Sistema de capacitación	Análisis de la fuerza de trabajo
Análisis de operaciones y tareas.	Sistema de adquisición y habilidades.	Análisis de las habilidades experiencias, actitudes, conductas y características personales exigidos por los puestos.

Fuente: Chiavenato I., 2007.

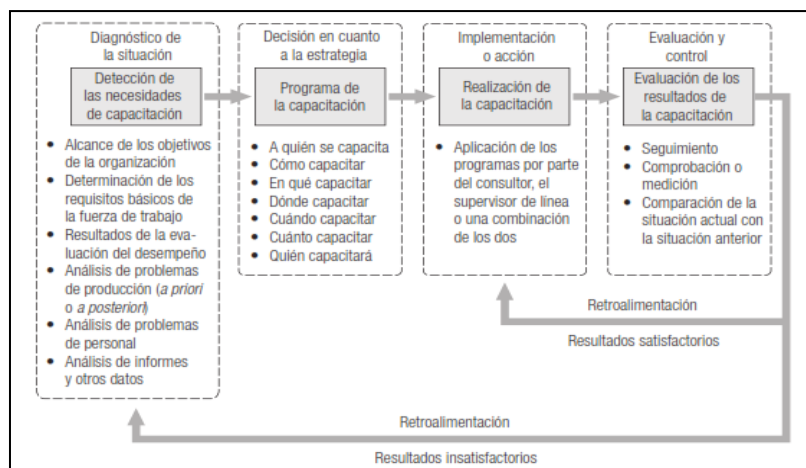


Figura 6. Procesos de Capacitación.

Fuente: Chiavenato I., 2007.

Seguidamente, se menciona otras bases teóricas que le dan soporte a nuestra variable Desempeño laboral; autores como Chiavenato (2009), expone que el desempeño “es la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones. El desempeño individual afecta el del grupo y éste condiciona el de la organización. Un desempeño facilita el éxito de la organización”, (p.12). Considerando esta definición, en algunas organizaciones el desempeño se mide en base a la productividad individual, como

es el caso de las empresas manufactureras, en el que cada individuo o colaborador tiene una meta de producción establecida por día y el incumplimiento de ella no afecta al del grupo; pero en el caso de otras empresas como Proyectos Industriales JR S.A.C., el desempeño laboral de cada miembro si afecta de manera positiva o negativa a todo el equipo de trabajo, pues el desempeño individual es el pilar fundamental del rendimiento total y del logro de los objetivos de la empresa.

Asimismo, se debe considerar la administración del desempeño, la misma que es el proceso mediante el cual las empresas se aseguran de que la fuerza laboral trabaje para alcanzar las metas (...), ello incluye prácticas por los cuales el máximo órgano u gerente define los logros, metas y objetivos (...) además, como eje de la administración del desempeño está la noción de que los esfuerzos del colaborador, individuo o trabajador deben estar dirigidos al logro de resultados y a las metas. (Dessler & Valera, 2011, p. 222-226). Es preciso mencionar que, para que exista un buen desempeño del capital humano estos deben tener metas establecidas, poseer conocimientos, habilidades y competencias, además de alguna motivación extrínseca o intrínseca.

De otra parte, según Quintero, Africano & Faría (2008), existen cinco factores (...) que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores (...) las cuales son: satisfacción del trabajo, la autoestima, el trabajo en equipo y la capacitación del trabajador. Si bien es importante identificar los aspectos del desempeño laboral mencionados por el autor anterior, es necesario considerar algunos otros aspectos que se desprenden de lo interno, como patologías, creencias, costumbres y otros que afectan el desempeño de las personas.

Sin embargo, D'Vicente (1997), define el desempeño laboral "como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en

un tiempo determinado”, (Citado en Araujo & Leal, 2007, p. 140). En tal sentido, la empresa considera que el desempeño laboral de los miembros representa el grado en que cada uno de ellos logran sus funciones y cumplen con todo el proceso de búsqueda, ejecución y entrega de un proyecto, dentro de los plazos establecidos, lineamientos o requerimientos contractuales determinados por el cliente, los que a su vez se pueden observar y medir en base a los resultados obtenidos al finalizar un proyecto. Por su parte, Stephen & Timothy (2013), mencionan “que, en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puesto de trabajo” (p. 142), sin embargo, en la actualidad, existen empresas que requieren de más información para poder evaluar el desempeño del colaborador, que no están enmarcadas a la realización de sus actividades, sino también, consideran el desenvolvimiento, las habilidades y las actitudes que van más allá de sus funciones, las cuales pueden no ser necesariamente tangibles ni cuantificables.

A su vez, Stoner (1994), define “que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”, (Citado en Araujo & Leal, 2007, p.140). Tomando en cuenta esta definición, se plantea que el desempeño de los miembros está referido a la ejecución de las actividades realizadas en sus funciones por parte de los mismos dentro de la organización, de forma eficiente, con la finalidad de lograr los objetivos propuestos. En tal sentido Proyectos Industriales JR S.A.C., se orienta a generar mayor grado de motivación y reconocimientos a su personal para obtener mejores desempeños, es decir, que busca que la capacidad de cada individuo pueda producir y optimizar su trabajo, con menor esfuerzo y con mayor calidad.

En las definiciones del desempeño laboral presentadas en líneas anteriores, se demuestra que el logro de resultados es un indicador que tiene relación directa con la misma, ya que coinciden al describir que el buen desempeño de la persona los lleva al cumplimiento satisfactorio de las metas u objetivos propuestos por la organización. Si bien es cierto no existe una definición teórica establecida del logro de resultados, pero algunos investigadores como Uchua (2010), menciona que, “el logro es la obtención o consecución de aquello que se ha venido intentando desde hace un tiempo y a lo cual también se le destinaron esfuerzos tanto psíquicos como físicos para finalmente conseguirlo y hacerlo realidad”. En tal sentido, el logro del resultado en el individuo y el grupo de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., se observa en los resultados de sus actividades cumplidas oportunamente cumpliendo con el principio de responsabilidad y calidad.

Sin embargo, en el sector educación (...) el logro de resultados se refleja en el logro educativo que alude al conjunto de variables que dan cuenta de las probabilidades (...) de aprendizaje de los niños y jóvenes (...) y que hace referencia a los resultados valiosos que presentan las evaluaciones continuas sobre el nivel de aprendizaje. (Pozo, Suárez & García Cano, 2011, p.70). En cambio, en todo el sector público el logro de un resultado se considera en base a los programas presupuestales (...) que es una unidad de programación de la entidad pública, las que articuladas y programadas se orientan a proveer productos para lograr un resultado específico en la población y así contribuir al logro de un resultado final asociado a un objetivo de política pública. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2011). Entonces, quiere decir, que en cada organización sea esta pública y privada, el logro de resultados es el esfuerzo, la capacidad para actuar del individuo y el grupo de trabajo, en sus actividades o funciones, para cumplir con los objetivos definidos en la empresa.

Es importante hacer mención que, para poder medir el resultado del desempeño en las organizaciones, se debe realizar una evaluación a cada uno de los miembros, según Cartaya (2009), explica que la evaluación es un “proceso continuo y periódico de evaluación a todos los trabajadores del cumplimiento de la idoneidad demostrada, las competencias y los resultados de trabajo para lograr los objetivos de la empresa”. (Citado por Barón 2017, p. 10).

Del mismo modo, es importante conocer algunas definiciones de la dimensión habilidades que, para autores como Navarro (2016), la habilidad “es la actitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por su puesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio”. En Proyectos Industriales JR S.A.C., existen alrededor de 26 colaboradores administrativos y staff ,y, cientos en el área de producción, cada uno de los miembros tienen destrezas y habilidades distintas, pues por conocimiento sabes que todos los seres humanos somos individuos distintos, ejemplo: los ingenieros tienen la habilidad de diseñar estructuras o proyectos, la mano de obra operaria tiene la destreza para construirlo, pero ello con la guía de los especialistas, en ese sentido las habilidades de cada colaborador se unifican para lograr la construcción de un determinado proyecto.

Asimismo, Cañedo & Cáceres (2008), mencionan que la habilidad “es la disposición y capacidad que tiene un individuo. Se le puede definir como la capacidad que tiene un individuo para alcanzar un objetivo determinado”. (p.23). Asimismo, los mismos autores mencionan que existe una clasificación de habilidades, la cual lo dividen en tres tipos: habilidades prácticas o profesionales, habilidades docentes ,y, habilidades intelectuales y teóricas; de los tres tipos de clasificaciones de la habilidad mencionadas por el autor, en Proyectos Industriales JR S.A.C., se considera que la habilidad profesional es de vital

importancia en la plana ejecutiva y staff, pero, también existen otros tipos de habilidades, que se orienta al desarrollo de las actividades de las personas de las áreas operativas y producción, que son igual de importantes que las habilidades intelectuales y profesional para el desarrollo de las actividades y por ende el de la organización.

Por el contrario, Pérez (2012), indica que existen dos tipos de habilidades (...) las personales y sociales (...) las habilidades personales dependen en su mayor parte del individuo mismo y en las habilidades sociales está relacionado con la educación. (Citado en Sum 2015, p. 2). En tal sentido, es importante conocer las habilidades de las personas que laboran en la empresa, para desarrollarlos, modificarlos y utilizarlos en beneficio de la organización. A continuación, mostramos un cuadro de habilidades que son evaluados a las personas de la organización, véase en la tabla N°2:

Tabla 2

*Cuadro de habilidades*

Habilidades	Definición
Destreza Manual	Hacer o reparar cosas con las manos.
Mecánica	Habilidad para entender las leyes mecánicas en la vida cotidiana y así comprender el funcionamiento de distintos aparatos.
Científica	Habilidad para realizar investigaciones. Entender las leyes científicas y realizar actividades científicas.
Visualización	Imaginar posibles soluciones o alternativas para un problema o situación.
Uso del lenguaje	Facilidad para redactar y expresarse de manera escrita.
Creatividad	Expresarse a través de alguna actividad artística.
Liderazgo y administración	Liderar y organizar a las personas para que alcancen una meta en común.
Gestión de proyectos	Organización y administración de recursos para cumplir con un objeto o meta.
Manejo de datos	Analizar información numérica para presentarla de manera efectiva para la toma de decisiones.

Fuente: Lopez, J. (2016)

De la tabla N°2 para, Proyectos Industriales JR S.A.C., se considera las siguientes habilidades: destreza manual, mecánica, visualización, liderazgo, gestión de proyectos y manejo de datos, las mismas que están en todo proceso de producción y ejecución del proyecto y, que a su vez son un activo positivo del individuo que son de utilidad para la empresa. La capacitación empresarial también se orienta a potenciar las actitudes de los colaboradores, pues se considera que es una herramienta eficaz para el incremento de la productividad.

Finalmente, se presenta algunas definiciones que hablan sobre la dimensión motivación, que para autores como Chiavenato (2009), “la motivación es como un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano”. (p.236). Asimismo, el mismo autor menciona que, la motivación “es un proceso que depende del curso, la intensidad y la persistencia de los esfuerzos de una persona para alcanzar determinado objetivo”. (p.237). En tal sentido, la motivación es un factor fundamental para el logro de los objetivos de Proyectos Industriales JR S.A.C., pues depende del nivel de motivación del individuo para poder ejecutar cada una de sus actividades con alto nivel de esfuerzo.

Las definiciones expuestas por Chiavenato indican además (...) que la motivación posee tres elementos interdependientes que actúan entre sí, entre ellas están las necesidades (...) aparecen cuando surge un desequilibrio fisiológico o psicológico (...) las que a su vez son variables, surgen del interior de cada individuo y depende de elementos culturales; los impulsos también le llamados motivos (...) que sirven para aliviar las necesidades; y los incentivos (...) que se define como algo que puede aliviar la necesidad o reducir un impulso. (p. 238).

Las personas de la organización tienen comportamientos que son motivados en muchos casos por los incentivos que pueden ser económicos y no económicos. En Proyectos Industriales JR S.A.C., existen dos programas que estimula a sus colaboradores a lograr un mejor desempeño de sus funciones, esos programas están orientados al reconocimiento y a la estabilidad laboral.

Por otra parte, Espada (citado por Ramírez, Abreu & Badii, 2008, p. 45), indica que la motivación “es un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional, estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin un sobreesfuerzo adicional”. (p.150). Pero, en algunas empresas como es el caso de la empresa que es el contexto de la investigación, se encuentra en el rubro de construcción e ingeniería, los tipos de trabajos si necesitan un sobreesfuerzo adicional de cada colaborador, por la presión y la carga del mismo, en este sentido la empresa trata de brindar una motivación adicional que no precisamente dependa de ellos, sino de los líderes de su cuadrilla y de los ingenieros superiores, pues el líder tiene la habilidad para orientar las acciones del grupo de trabajo hacia una dirección determinada por la empresa.

De igual manera, para Gómez (2013), menciona que la motivación “se refiere a aquellos factores que dan energía y dirección al comportamiento. La energía implica que la conducta tiene fortaleza, y, la dirección, que tiene propósito, que se dirige o guía hacia el logro de algún objetivo o resultado específico”. En la actualidad las organizaciones es un tema de gran interés, en muchas de ellas, incluido Proyectos industriales JR S.A.C., buscan motivar a sus colaboradores a través de algunos medios, como lo son los incentivos económicos, actividades de campo, el reconocimiento por el cumplimiento de metas, etc., para poder generar una mayor productividad, la que a vez se ve reflejado en el desempeño laboral de los individuos. Para, poder planificar un plan de motivación la empresa observa



algunas características en el colaborador, como el estado que experimenta el individuo, su entorno, sus acciones y desempeño. Esto, para poder llevar a la persona a actuar de cierta manera que se pueda obtener grandes beneficios tanto para el individuo y la empresa.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿De qué manera la capacitación empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Proyectos Industriales S.A.C. Lima, 2019?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

¿De qué manera se relaciona la calidad de la capacitación y el logro de los resultados en los trabajadores de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., Lima, 2019?

¿De qué manera se relaciona el desarrollo de la capacitación y la motivación en los trabajadores de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., Lima, 2019?

¿De qué manera se relaciona las necesidades de la capacitación y las habilidades en los trabajadores de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., Lima, 2019?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la relación de la capacitación empresarial y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Proyectos Industriales S.A.C. Lima, 2019.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

Determinar la relación de la calidad de la capacitación y el logro de los resultados en los trabajadores de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., Lima, 2019.

Determinar la relación del desarrollo de capacitación y la motivación en los trabajadores de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., Lima, 2019.

Determinar la relación de las necesidades de la capacitación y las habilidades en los trabajadores de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., Lima, 2019.

## **1.4. Hipótesis**

### **1.4.1. Hipótesis general**

Existe una relación significativa entre la capacitación empresarial y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Proyectos Industriales JR S.A.C. Lima, 2019.

### **1.4.1. Hipótesis específicas**

Existe una relación significativa entre la calidad de la capacitación y el logro de los resultados en los trabajadores de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., Lima, 2019.

Existe una relación significativa entre el desarrollo de la capacitación y la motivación en los trabajadores de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., Lima, 2019.

Existe una relación significativa entre las necesidades de la capacitación y las habilidades en los trabajadores de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., Lima, 2019.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es correlacional toda vez que medirá el grado de relación que existe entre las variables materia de investigación. La investigación correlacional según Ferrer (2010), “es aquel tipo de estudio que persigue medir el grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables”.

La presente investigación es de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo correlacional porque según Pita & Pertegas (2012), “la investigación cuantitativa trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre las variables, la generalización y objetivación de los resultados”, (p. 1). En lo que respecta al diseño metodológico es no experimental y de corte transversal, ya que no modificamos las variables y el recojo de información se determina en un tiempo establecido.

Tabla 3

#### *Diseño Transversal*

Estudio	T1
M	O

Dónde: 1. M=Muestra 2. O=Observación

Fuente: Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación científica, p.155.

## 2.2. Población y muestra

Según, Hernández *et. al.* (2010), “es un conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. (p.235). En tal sentido, la población objeto de estudio está conformada por los 26 trabajadores del área de administración y proyectos, y, personal staff que labora en la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C.

Asimismo, Hernández *et. al.* (2010), menciona que “la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población”, (p.77). En el caso de la presente investigación nuestra muestra es la misma cantidad de la población, debido a que es una población pequeña en ese sentido Ramírez, (1999) indica que, al ser una población pequeña, se considera una muestra de tipo censal donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

## 2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Según Hernández *et. al.* (2010), “recolectar los datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico”. (p. 198), para la presente investigación se recolecto los datos utilizando la técnica de la encuesta con una aplicación de instrumento cuestionario que estuvo conformado por 24 items que están relacionados a las variables, dimensiones e indicadores, el mismo que se aplicó a los 26 colaboradores en simultáneo, según el mismo autor “un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir”. (p. 217).

De igual manera, el cuestionario fue sometido a la validación del juicio de expertos que para Hernández *et. al.* (2010), “la validez de expertos se refiere al grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con expertos en el tema.” (p.204); obteniendo como resultado un coeficiente de validación de V de Aiken es de 95%, la V de Aiken “es un coeficiente que permite cuantificar la relevancia de los ítems respecto a un dominio de contenido a partir de las valoraciones de N jueces. Este coeficiente combina la facilidad del cálculo y la evaluación de los resultados a nivel estadístico”, (Aiken, p. 6. 1985, citado por Escurra, 1988), y se determinó la confiabilidad con el coeficiente de Alfa Cronbach cuyo resultado es 0.604%, lo que determina que se alcanzó un coeficiente significativamente, González & Pazmiño (2015), menciona que el alfa de Cronbach “aparece así, frecuentemente en la literatura, como una forma sencilla y confiable para la validación del constructo de una escala y como una medida que cuantifica la correlación existente entre los ítems que componen esta”. (p.62). Véase la tabla N°4 y N° 5.

Tabla 4

*Resultado Alfa de Cronbach*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de	N de
Cronbach	elementos
,604	24

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS

Tabla 5

*Resultado de Coeficiente de V de Aiken*

Preguntas	COEFICIENTE DE VALIDACION			Suma	V
	cuantitativo				
	César A. Smith Corrales	Raúl S. Bacigalupo Lago	Luis Tarmeño Bernuy		
ITEM 1	1	1	1	3	100%
ITEM 2	1	1	1	3	100%
ITEM 3	1	1	1	3	100%
ITEM 4	1	1	1	3	100%
ITEM 5	1	1	1	3	100%
ITEM 6	1	1	1	3	100%
ITEM 7	1	1	1	3	100%
ITEM 8	1	1	1	3	100%
ITEM 9	1	1	1	3	100%
ITEM 10	1	1	1	3	100%
ITEM 11	1	1	1	3	100%
ITEM 12	1	1	1	3	100%
ITEM 13	1	1	1	3	100%
ITEM 14	1	1	1	3	100%
ITEM 15	1	1	1	3	100%
ITEM 16	1	1	1	3	100%
ITEM 17	1	1	1	3	100%
ITEM 18	0	0	0	0	0%
ITEM 19	1	1	1	3	100%
ITEM 20	1	1	1	3	100%
					<b>95%</b>

Fuente: Elaboración propia creada en el programa Excel.

Los datos obtenidos por el instrumento fueron procesados para su análisis mediante el programa estadístico SPSS en su versión 22, que permitió obtener los resultados, y, la comprobación de las hipótesis por medio de una prueba estadística no paramétrica denominada Chi Cuadrado.

## 2.4. Procedimiento

En la investigación se realizó el siguiente procedimiento: primero se realizó una observación en los procesos de la empresa materia de investigación, para seleccionar el tema de investigación, luego se desarrolló la realidad problemática, seguidamente, recopilé información de antecedentes nacionales e internacionales, así como también de diferentes bases teóricas, para continuar, con el planteamiento del problema, los objetivos, la operacionalización de variables. Después, se seleccionó el grupo de estudio y se elaboró la encuesta que estuvo conformada con un total de 24 preguntas, 13 preguntas correspondían a la variable capacitación empresarial, que, a su vez se dividió en 05 preguntas para la dimensión calidad de la capacitación, 04 preguntas para la dimensión desarrollo de la capacitación y 04 preguntas para la dimensión necesidades de la capacitación. Del mismo modo, 11 preguntas correspondían a la variable desempeño, que se dividió en 05 preguntas para la dimensión logro de resultados, 03 preguntas para la dimensión habilidades y 03 preguntas para la dimensión motivación. Asimismo, a cada una de las alternativas se le asignó un valor numérico con escalas del 01 al 05, donde (1) es nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre.

Seguidamente, se realizó la encuesta en simultáneo a los 26 colaboradores del área administrativo y staff de obra, previo a esto se contó con la autorización de la empresa para la aplicación de la misma. Luego se recolectó toda la información, se tomaron las medidas para evitar datos difusos o errados al momento del recojo de la misma, una vez con los datos obtenidos, se procedió a ingresar los datos al programa estadístico SPSS, asimismo, se comenzó el procedimiento estadístico de la hipótesis general iniciando con la sumatoria de ambas variables, para luego aplicar el baremo, y se categorizó a la variable capacitación empresarial en buena, regular y mala, y, a desempeño laboral se categorizó en excelente bueno, regular y deficiente, luego, ya determinadas las categorías, se procedió a realizar el baremo para cada variable, que ayudó a convertirlas en variables cualitativas, y así poder realizar la prueba del  $X^2$ . Para ello, se halló primero el máximo y el mínimo de las variables en el programa SPSS, y luego se

estableció tres categorías para medir la variable de capacitación empresarial y cuatro categorías para medir la variable desempeño laboral. Véase la tabla N° 6 y N°7

Tabla 6

*Resultados de la Variable Capacitación Empresarial*

Estadísticos		
Variable Capacitación Empresarial		
N	Válido	26
	Perdidos	0
Mínimo		55
Máximo		65

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Como se aprecia la variable Capacitación empresarial obtuvo un mínimo de 55 y un máximo de 65. Véase la tabla N°6.

Tabla 7

*Resultados de la Variable Desempeño Laboral*

Estadísticos		
Variable Desempeño Laboral		
N	Válido	26
	Perdidos	0
Mínimo		45
Máximo		55

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Como se aprecia la variable Desempeño Laboral obtuvo un mínimo de 45 y un máximo de 55. Véase la tabla N°7.

Después de establecer los valores a las variables, se procedió a realizar el cruce de resultados, a través del análisis de tablas cruzadas en SPSS. Véase la tabla N°8.



Tabla 8

*Resultado de tablas cruzadas*

CATEGORIA DE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL*CATEGORIA DESEMPEÑO LABORAL tabulación cruzada						
Recuento		CATEGORIA DESEMPEÑO LABORAL				
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	Total
CATEGORIA DE	Malo	3	1	3	0	7
CAPACITACIÓN	Regular	0	1	3	4	8
EMPRESARIAL	Bueno	0	0	3	8	11
Total		3	2	9	12	26

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Para continuar, se realizó el mismo procedimiento para la hipótesis específica número 1, iniciando con la sumatoria de ambas dimensiones, se encontró el máximo y mínimo de las dimensiones en el programa SPSS, luego se estableció las categorías para medir a cada una de las dimensiones, donde la dimensión Calidad de la capacitación se categorizó en buena, regular y mala, y, a la dimensión Logro de resultados, se categorizó en excelente, óptimo y deficiente. Una vez determinadas las categorías, se procedió a realizar el baremo para cada dimensión. Asimismo, después de establecer los valores a las dimensiones, se procedió a realizar el cruce de resultados, a través del análisis de tablas cruzadas en SPSS. Véase la tabla N°9 y N°10.

Tabla 9

*Resultados de la Dimensión Calidad de la Capacitación*

Estadísticos		
Dimensión Calidad de la Capacitación		
N	Válido	26
	Perdidos	0
Mínimo		21
Máximo		25

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Como se aprecia la dimensión Calidad de la capacitación obtuvo un mínimo de 21 y un máximo de 25. Véase la tabla N°9.

Tabla 10

*Resultados de la dimensión logro de los resultados*

Estadísticos		
Dimensión Logro de los Resultados		
N	Válido	26
	Perdidos	0
Mínimo		21
Máximo		25

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Como se observa la dimensión Logro de resultados obtuvo un mínimo de 21 y un máximo de 25. Véase la tabla N°10.

Después de establecer los valores a las variables, se procedió a realizar el cruce de resultados, a través del análisis de tablas cruzadas en SPSS. Véase la tabla N°11.

Tabla 11

*Resultado de Tablas Cruzadas de la Hipótesis Específica N°1*

CATEGORIA CALIDAD DE LA CAPACITACIÓN* CATEGORIA LOGRO DE LOS RESULTADOS tabulación cruzada						
Recuento	CATEGORIA LOGRO DE LOS RESULTADOS					Total
		1,00	2,00	3,00		
CATEGORIA CALIDAD DE LA CAPACITACIÓN	1,00	2	2	0		4
	2,00	3	2	2		7
	3,00	0	0	15		15
Total		5	4	17		26

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Luego, se desarrolló el mismo procedimiento para la hipótesis específica número 2, se realizó la sumatoria de las dimensiones desarrollo de la capacitación y motivación, para luego aplicar el baremo, que ayudó a convertirlas en dimensiones cualitativas. Después, se halló el máximo y el mínimo de las dimensiones en el programa SPSS, e inmediatamente se estableció las categorías para medir cada una de ellas. Véase la tabla N°12 y N°13.

Tabla 12

*Resultados de la Dimensión Desarrollo de la Capacitación*

<b>Estadísticos</b>		
<u>Dimensión Desarrollo de la Capacitación</u>		
N	Válido	26
	Perdidos	0
Mínimo		16
Máximo		20

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Como se aprecia la dimensión Desarrollo de la Capacitación obtuvo un mínimo de 16 y un máximo de 20. Véase la tabla N°12.

Tabla 13

*Resultados de la Dimensión Motivación*

<b>Estadísticos</b>		
<u>Dimensión Motivación</u>		
N	Válido	26
	Perdidos	0
Mínimo		9
Máximo		15

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Como se aprecia la dimensión Motivación obtuvo un mínimo de 9 y un máximo de 15. Véase la tabla N°13.

Después de establecer los valores a las variables, se procedió a realizar el cruce de resultados, a través del análisis de tablas cruzadas en SPSS. Véase la tabla N°14.

Tabla 14

*Resultado de Tablas Cruzadas de la Hipótesis Específica N°2*

CATEGORIA GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN*CATEGORIA MOTIVACIÓN tabulación				
cruzada				
Recuento	CATEGORIA MOTIVACIÓN			
		1,00	2,00	Total
CATEGORIA GESTIÓN DE LA	1	3	4	7
CAPACITACIÓN	2	5	4	9
	3	1	9	10
Total		9	17	26

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Para dar continuidad, se prosiguió con la hipótesis específica número 3, realizando el mismo procedimiento estadístico con la sumatoria de cada dimensión, para luego aplicar el baremo, que ayudará a convertirlas en dimensiones cualitativas, y así poder realizar la prueba del Chi cuadro de Pearson. Para ello, se halló primero el máximo y el mínimo de las dimensiones en el programa SPSS, y luego se estableció valores a las dimensiones necesidades de la capacitación y habilidades, asimismo, se procedió a realizar el cruce de resultados, a través del análisis de tablas cruzadas en SPSS. Véase la tabla N°15 y N°16.

Tabla 15

*Resultado de la Dimensión Necesidades de la Capacitación*

<b>Estadísticos</b>		
Dimensión Necesidades de la Capacitación		
N	Válido	26
	Perdidos	0
Mínimo		14
Máximo		20

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Como se aprecia la dimensión Necesidades de la Capacitación obtuvo un mínimo de 14 y un máximo de 20. Véase la tabla N°15.

Tabla 16

*Resultados de la Dimensión Habilidades*

<b>Estadísticos</b>		
Dimensión Habilidades		
N	Válido	26
	Perdidos	0
Mínimo		11
Máximo		15

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Como se aprecia la dimensión Habilidades obtuvo un mínimo de 11 y un máximo de 15. Véase la tabla N°16.

Después de establecer los valores a las variables, se procedió a realizar el cruce de resultados, a través del análisis de tablas cruzadas en SPSS. Véase la tabla N°17.

Tabla 17

*Resultado de Tablas Cruzadas-Hipótesis Especifica N°3*

CATEGORIA NECESIDADES DE LA CAPACITACIÓN*CATEGORIA HABILIDADES tabulación					
cruzada					
Recuento		CATEGORIA HABILIDADES			
		1,00	2,00	3,00	Total
CATEGORIA NECESIDADES	1,00	0	4	4	8
DE LA CAPACITACIÓN	2,00	1	1	16	18
Total		1	5	20	26

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Finalmente, con los hallazgos obtenidos se procedió a realizar las pruebas de chi cuadro de Pearson para determinar la relación que existe entre las variables y las dimensiones, que según Hernández *et. al.* (2017) es “una prueba estadística que se emplea en el análisis de dos o más grupos, y de dos o más variables”, asimismo, se utilizó el estadígrafo del Rho Spearman para determinar la fuerza de la relación, realizándose la comprobación de las hipótesis propuestas, que según Martínez *et. al.* (2009), mencionan que el Rho Spearman es “el coeficiente de correlación mide el grado de asociación entre dos cantidades, pero no mira el nivel de acuerdo o concordancia”.

### CAPÍTULO III. RESULTADOS

Con la aplicación de la encuesta en la empresa materia de investigación, se obtuvieron resultados de frecuencias ver anexo N°6, donde se muestra que un 76% de los colaboradores considera que la capacitación es importante para el desarrollo profesional, lo cual, se ve reflejado en el desempeño de los trabajadores con un 76.9%. Asimismo, un porcentaje alto está convencido que la capacitación contribuye en el desarrollo de sus actividades.

#### **Hipótesis General y nula:**

**Hi:** Si existe una relación significativa entre la relación entre la capacitación empresarial y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Proyectos Industriales JR S.A.C. Lima, 2016.

**Ho:** No existe una relación significativa entre la relación entre la capacitación empresarial y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Proyectos Industriales JR S.A.C. Lima, 2016.

Se procede a la realización de la prueba no paramétrica del Chi cuadrado de Pearson ( $X^2$ ), en un artículo Minitab menciona que una prueba no paramétrica es una prueba de hipótesis que no requiere que la distribución de la población sea caracterizada por ciertos parámetros, y, (...) son útiles cuando (...) el tamaño de la muestra es pequeño, (2019). Obteniendo el resultado siguiente: véase la tabla N°18 y Figura N°5.

Tabla 18

*Resultado de Pruebas Hipótesis General*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	14,892 <sup>a</sup>	6	,021
Razón de verosimilitud	18,330	6	,005
Asociación lineal por lineal	11,722	1	,001
N de casos válidos	26		

a. 11 casillas (91,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,54.

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

**TABLA 3-Distribución Chi Cuadrado  $\chi^2$**

P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el chi cuadrado tabulado, v = Grados de Libertad

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4	0,45	0,5
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,0742	0,8735	0,7083	0,5707	0,4549
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079	2,0996	1,8326	1,5970	1,3863
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,6649	3,2831	2,9462	2,6430	2,3660
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,3853	4,8784	4,4377	4,0446	3,6871	3,3567
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,0644	5,5731	5,1319	4,7278	4,3515
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,2311	6,6948	6,2108	5,7652	5,3481
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834	7,8061	7,2832	6,8000	6,3458
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301	10,2189	9,5245	8,9094	8,3505	7,8325	7,3441
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421	11,3887	10,6564	10,0060	9,4136	8,8632	8,3428
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420	12,5489	11,7807	11,0971	10,4732	9,8922	9,3418

Figura 7. Distribución Chi Cuadrado.

Fuente: Pearson (1857 / 1936).

Que, el  $X^2$  calculado es de 14,892 y el  $X^2$  tabulado es de 12,592, el  $X^2$  tabulado se obtiene de la tabla de distribución del Chi cuadrado ubicando el numero mediante el cruce del Gl (grado de libertad) que en este caso es 6 y el nivel de significancia 0,05.

En ese sentido:  $X^2$  calculado >  $X^2$  tabulado

$$14,892 > 12,5916$$



En el resultado de la prueba se observa que el valor  $X^2$  calculado es **mayor** que el  $X^2$  tabulado, por lo tanto, se **rechaza** la hipótesis nula.

Para continuar, la prueba de  $X^2$ , ha permitido conocer la relación o asociación entre ambas variables, pero no determino la fuerza de esta asociación, entonces, para conocer la fuerza de esta relación es necesario aplicar la prueba de Rho Spearman, cuyo resultado es el siguiente, véase la figura N°6.

<b>Correlaciones</b>			SUMA_V_UN O	SUMA_V_DO S
Rho de Spearman	SUMA_V_UNO	Coefficiente de correlación	1,000	,782**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	26	26
	SUMA_V_DOS	Coefficiente de correlación	,782**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	26	26

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

Figura 8. Resultado de Correlación – Hipótesis General

Fuente: Elaboración propia creada en el programa estadístico SPSS.

El resultado de coeficiente de correlación obtenido es de 0,782 que, según la regla de decisión si el resultado está dentro del parámetro 0,75 a 1,00 la relación es significativa. Por lo tanto, la variable capacitación empresarial tiene una relación significativa con la variable desempeño laboral.

**Hipótesis Específica N°01 y nula:**

**Hi:** Si existe una relación significativa entre la calidad de la capacitación y el logro de los resultados en los trabajadores de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C Lima, 2016.

**Ho:** No existe una relación significativa entre la calidad de la capacitación y el logro de los resultados en los trabajadores de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C Lima, 2016.

Se procede a la realización de la prueba no paramétrica del Chi cuadrado de Pearson ( $X^2$ ), obteniendo el resultado siguiente: véase la tabla N°19 y figura N°7.

Tabla 19

*Resultados de Pruebas–Hipótesis N°1*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	19,915 <sup>a</sup>	4	,001
Razón de verosimilitud	25,256	4	,000
Asociación lineal por lineal	15,049	1	,000
N de casos válidos	26		

a. 8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,62.

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

**TABLA 3-Distribución Chi Cuadrado  $\chi^2$**

P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el chi cuadrado tabulado, v = Grados de Libertad

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4	0,45	0,5
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,0742	0,8735	0,7083	0,5707	0,4849
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079	2,0996	1,8326	1,5970	1,3863
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,6649	3,2831	2,9462	2,6430	2,3660
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,3853	4,8784	4,4377	4,0446	3,6871	3,3567
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,0644	5,5731	5,1319	4,7278	4,3515
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,2311	6,6948	6,2108	5,7652	5,3481
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834	7,8061	7,2832	6,8000	6,3458
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301	10,2189	9,5245	8,9094	8,3505	7,8325	7,3441
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421	11,3887	10,6564	10,0060	9,4136	8,8632	8,3428
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420	12,5489	11,7807	11,0971	10,4732	9,8922	9,3418

Figura 9. Distribución Chi Cuadrado.

Fuente: Pearson (1857 / 1936)

Que, el  $X^2$  calculado es de 19,915 y el  $X^2$  tabulado es de 9,4877 el  $X^2$  tabulado se obtiene de la tabla de distribución del Chi cuadrado ubicando el numero mediante el cruce del Gl (grado de libertad) que en este caso es 4 y el nivel de significancia 0,05.

En ese sentido:  $X^2$  calculado >  $X^2$  tabulado

$$19,915 > 9,4877$$

En el resultado de la prueba se observa que el valor  $X^2$  calculado es **mayor** que el  $X^2$  tabulado, por lo tanto, se **rechaza** la hipótesis nula.

Para continuar, la prueba de  $X^2$ , ha permitido conocer la relación o asociación entre ambas variables, pero no determino la fuerza de esta asociación, entonces, para conocer la fuerza de esta relación es necesario aplicar la prueba de Rho Spermán, cuyo resultado es el siguiente, véase la figura N°8

Correlaciones			DIMEN_CALI DAD	DIMEN_LOG RO
Rho de Spearman	DIMEN_CALIDAD	Coefficiente de correlación	1,000	,765**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	26	26
	DIMEN_LOGRO	Coefficiente de correlación	,765**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	26	26

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

Figura 10. Resultado de Correlación - Hipótesis específica N°1

Fuente: Elaboración propia creada en el programa estadístico SPSS.

El resultado de coeficiente de correlación obtenido es de 0,765 que, según la regla de decisión si el resultado está dentro del parámetro 0,75 a 1,00 la relación es significativa, por lo tanto, la dimensión calidad de la capacitación tiene una relación es significativa con la dimensión logro de resultados.

### Hipótesis Específica N° 02 y nula:

**Hi:** Si existe una relación significativa entre el desarrollo de la capacitación y la motivación en los trabajadores de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., Lima 2016.

**Ho:** No existe una relación significativa entre el de desarrollo de la capacitación y la motivación en los trabajadores de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., Lima 2016.

Se procede a la realización de la prueba no paramétrica del Chi cuadrado de Person ( $X^2$ ), obteniendo el resultado siguiente:

Tabla 20

*Resultado de Pruebas-Hipótesis Especifica N°2*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	4,631 <sup>a</sup>	2	,099
Razón de verosimilitud	5,114	2	,078
Asociación lineal por lineal	2,355	1	,125
N de casos válidos	26		

a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,42.

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

**TABLA 3-Distribución Chi Cuadrado  $\chi^2$**

P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el chi cuadrado tabulado, v = Grados de Libertad

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4	0,45	0,5
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,0742	0,8735	0,7083	0,5707	0,4549
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079	2,0996	1,8326	1,5970	1,3863
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,6649	3,2831	2,9462	2,6430	2,3660
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,3853	4,8784	4,4377	4,0446	3,6871	3,3567
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,0644	5,5731	5,1319	4,7278	4,3515
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,2311	6,6948	6,2108	5,7652	5,3481
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834	7,8061	7,2832	6,8000	6,3458
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301	10,2189	9,5245	8,9094	8,3505	7,8325	7,3441
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421	11,3887	10,6564	10,0060	9,4136	8,8632	8,3428
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420	12,5489	11,7807	11,0971	10,4732	9,8922	9,3418

Figura 11. Distribución Chi Cuadrado.

Fuente: Pearson (1857 / 1936)

Que, el  $X^2$  calculado es de 4,631 y el  $X^2$  tabulado es de 5,9915 el  $X^2$  tabulado se obtiene de la tabla de distribución del Chi cuadrado ubicando el numero mediante el cruce del Gl (grado de libertad) que en este caso es 2 y el nivel de significancia 0,05.

En ese sentido:  $X^2$  calculado >  $X^2$  tabulado

$$4,631 < 5,9915$$

En el resultado de la prueba se observa que el valor  $X^2$  calculado es **menor** que el  $X^2$  tabulado, por lo tanto, se **acepta** la hipótesis nula.

### Hipótesis específica N° 03 y nula:

**Hi:** Si existe una relación significativa entre las necesidades de capacitación y las habilidades en los trabajadores de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., Lima 2016.

**Ho:** No Existe una relación significativa entre las necesidades de capacitación y las habilidades en los trabajadores de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., Lima 2016.

Se procede a la realización de la prueba no paramétrica del Chi cuadrado de Person ( $X^2$ ), obteniendo el resultado siguiente: véase la tabla N°21 y figura N°10.

Tabla 21

### Resultado de Pruebas-Hipótesis Específica N°3

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	7,222 <sup>a</sup>	2	,027
Razón de verosimilitud	7,076	2	,029
Asociación lineal por lineal	2,162	1	,141
N de casos válidos	26		

a. 4 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .31.

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4	0,45	0,5
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,0742	0,8735	0,7083	0,5707	0,4549
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079	2,0996	1,8326	1,5970	1,3863
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,6649	3,2831	2,9462	2,6430	2,3660
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,3853	4,8784	4,4377	4,0446	3,6871	3,3567
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,0644	5,5731	5,1319	4,7278	4,3515
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,2311	6,6948	6,2108	5,7652	5,3481
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834	7,8061	7,2832	6,8000	6,3458
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301	10,2189	9,5245	8,9094	8,3505	7,8325	7,3441
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421	11,3887	10,6564	10,0060	9,4136	8,8632	8,3428
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420	12,5489	11,7807	11,0971	10,4732	9,8922	9,3418

Figura 12. Distribución Chi Cuadrado.

Fuente: Pearson (1857 / 1936)

Que, el  $X^2$  calculado es de 7,222 y el  $X^2$  tabulado es de 5,9915 el  $X^2$  tabulado se obtiene de la tabla de distribución del Chi cuadrado ubicando el número mediante el cruce del Gl (grado de libertad) que en este caso es 2 y el nivel de significancia 0,05.

En ese sentido:  $X^2$  calculado >  $X^2$  tabulado

$$7,222 > 5,9915$$

En el resultado de la prueba se observa que el valor  $X^2$  calculado es **mayor** que el  $X^2$  tabulado, por lo tanto, se **rechaza** la hipótesis nula.

Para continuar, la prueba de  $X^2$ , ha permitido conocer la relación o asociación entre ambas variables, pero no determino la fuerza de esta asociación, entonces, para conocer la fuerza de esta relación es necesario aplicar la prueba de Rho Spearman, cuyo resultado es el siguiente, véase la figura N°11.

<b>Correlaciones</b>			DIMEN_NEC ES	DIMEN_HABI LI
Rho de Spearman	DIMEN_NECES	Coeficiente de correlación	1,000	,529**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	26	26
	DIMEN_HABILI	Coeficiente de correlación	,529**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	26	26

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

Figura 13. Resultado de Correlación - Hipótesis específica N°3

Fuente: Elaboración propia creada en el programa estadístico SPSS.

El resultado de coeficiente de correlación obtenido es de 0,529 que, según la regla de decisión si el resultado está dentro del parámetro 0,50 a 0,75 la relación es fuerte, por lo tanto, la dimensión necesidades de la capacitación tiene una relación fuerte con la dimensión habilidades.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión

De acuerdo a los hallazgos encontrados en nuestra investigación, ciertos resultados guardan coherencia con algunas investigaciones realizadas, como lo es con Paredes & Reátegui (2017), que determinaron que la implementación de la capacitación empresarial en la gestión administrativa influye significativamente en el desempeño y productividad de los trabajadores de la empresa American Metal S.A.C., lo cual se vio reflejado en el fortalecimiento de habilidades gerenciales, relaciones laborales, satisfacción de los clientes y buen desempeño en la productividad de los colaboradores; asimismo, es coincidente con los resultados de Rojas (2018), que refiere, que en sus datos de encuesta el 92% de las personas considera que la capacitación es fundamental en el alcance de metas de la empresa y un 95% de los mismos perciben que la capacitación tiene un impacto favorable en el desempeño laboral, concluyendo que existe una relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de la empresa.

Estos autores, reafirman que la capacitación es un factor vital que mejora el desempeño y la productividad de los colaboradores dentro de una organización, lo que significa que ello es acorde con lo que en este estudio se encontró, entonces podemos aseverar, que la capacitación empresarial proporciona a la empresa herramientas para lograr un buen desempeño laboral con calidad de trabajo

Sin embargo, en la investigación de Álvarez, Freire, & Gutiérrez, (2017), los resultados que obtuvieron fueron de menor impacto concluyendo que existe una diferencia poco significativa en la productividad en las empresas chilenas que realizan capacitación.



Es necesario precisar que esta investigación cuenta con una muestra mayor lo que hace que sus resultados sean concluyentes, además, que su objetivo fue medir el impacto de la capacitación en la productividad laboral.

Con respecto al método utilizado por Rojas (2018) y Paredes & Reátegui (2017), se puede afirmar que tienen como característica similar el método descriptivo correlacional, además, otro factor coincidente fue el diseño no experimental, asimismo, ambas investigaciones utilizaron el mismo instrumento de encuesta, el tamaño de la población y muestra en ambos casos es menor, a diferencia, de Álvarez, Freire y Gutierrez (2017), en su investigación el tamaño de la población fue mayor, y estuvo conformada con un total de 8,084 empresas, en cuanto a la metodología aplicada, estos autores utilizaron métodos de Matching, donde se basaron específicamente en características observables como los resultados económicos, esto les permitió, obtener un resultado más indiscutible. En tal sentido, la mayor parte de las conclusiones no pueden ser generalizables a otros entornos, toda vez que el tamaño de la población es muy reducido, y esto no permite generalizarla.

Es preciso tener en cuenta que a pesar de que la capacitación es un factor preponderante en la gestión empresarial y en muchos aspectos la relación entre ambas variables puede establecerse como fuerte y significativa, esto no determina absolutamente que exista una relación en todos los contextos donde se presente ambas variables. Puede existir otros factores externos que puedan afectar la relación, como la forma como cada empresa ejecuta su proceso de capacitación, en algunos esta se da de manera planificada y en otras de manera espontánea.

Lo que, lleva a proponer otras interrogantes como: ¿Qué factores inciden en el proceso de capacitación empresarial para lograr un óptimo desempeño laboral?, y, ¿Cuáles

son los factores que se deben de considerar para el desarrollo de un óptimo proceso capacitación empresarial?, que pueden ser respondidas en futuras en investigaciones.

## 4.2 Conclusiones

Se concluye que, si existe una relación significativa entre la capacitación empresarial y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa materia de investigación, comprobada en la prueba estadística de la hipótesis general, esta determina que existe relación y que es significativa. Dando evidencia que la capacitación es una herramienta fundamental para mantener un nivel de desempeño apropiado en los trabajadores dentro de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C.

También, se concluye que, si existe una relación significativa entre la calidad de la capacitación y el logro de los resultados en los trabajadores de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C Lima, 2016, probado estadísticamente con la prueba del Chi cuadrado, consiguiendo un resultado mayor al  $X^2$  tabulado de  $X^2$  19,915, asimismo, se ha determinado que es significativa debido a que el estadígrafo de Rho Sperman arroja un resultado de 0,765. Esta relación, nos demuestra que la calidad de la capacitación está orientada a generar cambios en los colaboradores de forma positiva, a través de un aprendizaje organizacional, viéndose reflejado en el logro de su desempeño.

Sin embargo, se concluye que, no existe una relación significativa entre el desarrollo de la capacitación y la motivación en los trabajadores de la empresa materia de la investigación, esto, probado estadísticamente con la prueba del Chi cuadrado, donde se obtuvo como resultado un  $X^2$  4,631 menor al  $X^2$  5,9915 tabulado. Esto puede significar que existen falencias en los factores relacionados a estas dimensiones y que la percepción que tienen los trabajadores en la motivación es un nivel bajo.

Finalmente, se concluye que, si existe una relación significativa entre las necesidades de capacitación y las habilidades en los trabajadores de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., probado estadísticamente con la prueba del Chi cuadrado de la dimensión necesidades de la capacitación y la dimensión habilidades, con un resultado  $X^2$  de 7,222 mayor al  $X^2$  5,9915 tabulado, asimismo, se ha determinado que el grado de asociación es fuerte debido a que el estadígrafo de Rho Spermán arroja un resultado de 0,529. Demostrando, que la capacitación empresarial también se gestiona en base a las necesidades del colaborador, logrando con ello el incremento de las habilidades de los mismos.

## REFERENCIAS

- Aldana De Vega, L., Alvaréz, M., Bernan, P., Días, C., Galindo, M., & Villegas, A. (2011). *Administración por calidad* (1ra. ed.). Colombia: Alfaomega.
- Álvarez, B., Freire, S., & Gutiérrez, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*. Universidad de Concepción, Departamento de Gestión Empresarial, Los Ángeles.
- Araujo, M., & Leal, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *Centro de investigación de ciencias administrativas y gerenciales*, 4, 134-147.
- Astin, A. (1991). ¿Por qué no intentar otras formas de medir la calidad? *Revista de la educación superior*, 27-41.
- Baron, P. (2017). *Impacto del desempeño laboral en la toma de decisiones a nivel estrategico*. Tesis de Grado, Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de estudios a distancia, Bogotá. Recuperado el 25 de Octubre de 2019
- Briones, G. (1995). *Métodos y Técnicas de Investigación para las Ciencias Sociales (Segunda ed.)*. México: Editorial Trillas.
- Buendía, A. (Diciembre de 2007). El concepto de Calidad: una construcción en educación superior. *Red de revistas científicas de América Latina*, 28-34.
- Cañedo, I., & Cáceres, M. (2008). *Fundamentos teóricos para la implementación de la didáctica en el proceso de enseñanza - aprendizaje*. Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/395/index.htm>

- Cejas, M., & Acosta, J. (2012). *La capacitación laboral: alcances y perspectivas en tiempos complejos*. Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Venezuela. Recuperado el 21 de Octubre de 2019, de <https://cuadernosdelprofesor.files.wordpress.com/2018/01/u-0-art06.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones* (8va. Edición ed.). México, México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Dessler, G., & Valera, R. (2011). *Administración de recursos humanos - Enfoque Latino Americano* (5ta. ed.). Mexico: Pearson Educación.
- Díaz, A. (04 de Julio de 2017). *Sincal*. Obtenido de Sincal Web site: <http://www.sincal.org>
- Díaz, R. (2011). *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la comisión federal de lectricidad de la zona Montemorelos\_Nuevo León*. Montemorelos.
- Escurra, M. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología*, 103-11. Recuperado el 18 de Octubre de 2019, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555>
- Ferrer, J. (Julio de 2010). *Blogger*. Recuperado el 8 de Noviembre de 2019, de <http://metodologia02.blogspot.com/p/operacionalizacion-de-variables.html>
- Friego, E. (22 de Junio de 2017). *Foros de Seguridad*. Obtenido de <http://www.seguridad-la.com>
- Gómez, E. (18 de Octubre de 2013). *El confidencial*. Recuperado el 2019 de Octubre de 21, de [https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias\\_42710/](https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias_42710/)

- González, M. (2007). *Valores organizacionales y actitudes de identificación con la gestión del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial La Libertad*. Trujillo.
- González, A., & Pazmiño, M. (2015). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia de un cuestionario con dos posibles escalas tipo Likert. *Revista publicando*, 62-67.
- Grados, J. (2009). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Editorial Trillas.
- Guglielmetti, P., Irigoín, M., & Vargaz, F. (Junio de 1998). *Gestión de la Capacitación en las organizaciones*. Lima: Ministerio de Salud.
- Gutiérrez, M., & Dionicio, M. (2014). *Los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina regional Lima del Instituto nacional penitenciario 2013*. Magister en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima.
- Hammel, G. (2000). *Liderando la revolución*. Bogotá: Norma.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL.
- Hernández, Y., Hernández, V., Batista, N., & Tejeda, E. (Octubre de 2017). ¿Chi Cuadrado o Ji Cuadrado? *Medicentro Electrónica*, Vol. 21(4). Recuperado el 26 de 10 de 2019, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1029-30432017000400001](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432017000400001)
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. (06 de 2009). El Coeficiente de correlación de los rangos de Spearman. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8vo.(2). Recuperado el 28 de Octubre de 2019, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2009000200017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017)
- Mayurí, J. (2016). *Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de la Nación - FEBAN*. Lima.

- Ministerio de Economía y Finanzas. (2011). *Programación y Formulación 2012*. Ministerio de Economía y Finanzas, Oficina de planeamiento, presupuesto y modernización, Lima.
- Obtenido de [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publico/capacita/programacion\\_formulacion2012.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publico/capacita/programacion_formulacion2012.pdf)
- Ministerio de Salud. (11 de Julio de 2016). *Ministerio de Salud del Perú*. Obtenido de <http://www.minsa.gob.pe/presupuestales2017/index.asp>
- Navarro, A. (3 de Marzo de 2016). *tareasuniversitarias.com*. Obtenido de <http://tareasuniversitarias.com>
- Navarro, J. (25 de Setiembre de 2016). *Definición ABC*. Recuperado el 10 de Octubre de 2019, de <https://www.definicionabc.com/ciencia/habilidad-del-pensamiento.php>
- Paredes, M., & Reátegui, N. (2017). *Capacitación empresarial y su influencia en la gestión administrativa de la empresa American Metal S.A.C., del distrito de Callería, Pucallpa, 2016*. Tesis de Licenciatura, Universidad Privada de Pucallpa, Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, Pucallpa.
- Parra, C., & Rodríguez, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas. *Investigación de Desarrollo e Innovación*, 13.
- Pérez, G., Pineda, U., & D'Arango, M. (2011). La capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa. *Revista Virtual Universitaria Católica del Norte*, 22.
- Pérez, M., & Sabia, A. (2013). Influencia de la Capacitación Laboral y la Evaluación de Desempeño en el Clima Organizacional de Hoteles 4 estrellas de Mar del Plata. Mar del Plata, Chile.
- Pita, S., & Pértegas, S. (2002). *Investigación Cuantitativa y Cualitativa*. Cad Aten Primaria.

- Pozo, T., Suárez, M., & Garcia-Cano, M. (2012). Logros educativos y diversidad en la escuela: hacia una definición desde el consenso. *Revista de educación* 358, 59-84.
- Prado, C. (2015). *Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo de Trujillo*. Maestría, Universidad Nacional de Trujillo, Escuela de Posgrado, Trujillo.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. *Negotium*, 33-51.
- Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación* (Vol. 1ra. Edición). Caracas, Venezuela.
- Rojas, F. J. (2018). *Capacitación y Desempeño Laboral*. Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Guatemala.
- Sapién, A., Piñón, L., & Gutiérrez, M. (2014). *Capacitación en la empresa mexicana: un estudio de formación en el trabajo*. Científico, México.
- Siliceo, A. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Editorial Limusa S.A.
- Soporte de Minitab 18*. (2019). Recuperado el 28 de Octubre de 2019, de <https://support.minitab.com/es-mx/minitab/18/help-and-how-to/statistics/nonparametrics/supporting-topics/understanding-nonparametric-methods/>
- Stephen, R., & Timothy, J. (2013). *Comportamiento Organizacional* (712 ed., Vol. Decimoquinta edición). México: Pearson Educación México.
- Sum, M. (Marzo de 2015). *Motivación y Desempeño Laboral*. Universidad Rafael Landivar.
- Summers, D. (2006). *Administración de la Calidad*. México: Pearson Educación.
- Ucha, F. (14 de Noviembre de 2008). *Definición ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/habilidad.php>



Uchua, F. (01 de Julio de 2010). *Definición ABC*. Recuperado el 10 de Agosto de 2019, de <https://www.definicionabc.com/general/logro.php>

Ugarte, Z. (2017). *Clima y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N°14, Oyon, 2016*. Magister en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado.

Vara, A. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa*. Lima: Manual electrónico disponible en internet.

Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 155-165. Recuperado el 25 de Octubre de 2019

Velásquez, A., Díaz, J., & Esquivel, I. (15 de Abril de 2016). Educación y Capacitación en línea como motor para la innovación en sistema y ambientes educativos. *Revista de Transformación Educativa*, 54-82. Recuperado el 2019 de Noviembre de 2019, de <http://rete.mx/index.php/8-numero-tematico-educacion-mediada-por-tecnologia/5-educacion-y-capacitacion-en-linea-como-motor-para-la-innovacion-en-sistemas-y-ambientes-educativos>

Velásquez, A., & Rey, N. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos.

Whitehill, A. (1955). *Personnel relations*. Nueva York: McGraw Hill.

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):.....

Presente.-

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de la UPN, en la sede Lima Norte, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Licenciada.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: LA CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA PROYECTOS INDUSTRIALES JR S.A.C., LIMA, 2019, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo N°1: Carta de presentación
2. Anexo N 2: Matriz de Consistencia
3. Anexo cdN°3: Matriz de Operacionalización de las variables y sus definiciones conceptuales
4. Anexo N°4: Certificado de validez de contenido del instrumento

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

---

Ana Zadith Zegarra Saboya

D.N.I:42628319

## ANEXO 2

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
TÍTULO	PROBLEMA Problema Principal	OBJETIVO Objetivo General	HIPÓTESIS Hipótesis Principal	DISEÑO METODOLÓGICO Método
LA CAPACITACIÓN EMPRESARIAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA PROYECTOS INDUSTRIALES JR S.A.C., LIMA, 2019.	¿De que manera la capacitación empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., Lima, 2019?	Determinar la relación de la capacitación empresarial y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., Lima, 2019.	Existe una relación significativa entre la capacitación empresarial y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., Lima, 2019.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enfoque: Cuantitativo.</li> <li>Diseño: No experimental, de corte transversal.</li> <li>Tipo de investigación: Correlacional</li> <li>Técnicas: Encuesta</li> <li>Instrumento: Cuestionario.</li> <li>Población: 26 colaboradores.</li> <li>Muestra: 26 colaboradores.</li> </ul>
	<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicos</b>	
	¿Cómo se presenta la relación de la calidad de la capacitación y el logro de los resultados en los trabajadores de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., Lima, 2019?	Determinar la relación de la calidad de la capacitación y el logro de los resultados en los trabajadores de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., Lima, 2019.	Existe una relación significativa entre la calidad de la capacitación y el logro de los resultados en los trabajadores de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., Lima, 2019.	
	¿Cuál es la relación del desarrollo de la capacitación y la motivación en los trabajadores de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., Lima, 2019?	Determinar la relación del desarrollo de la capacitación y la motivación en los trabajadores de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., Lima, 2019.	Existe una relación significativa entre el desarrollo de la capacitación y la motivación en los trabajadores de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., Lima, 2019.	
	¿Cuál es la relación de las necesidades de la capacitación y las habilidades en los trabajadores de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., Lima, 2019?	Determinar la relación de las necesidades de la capacitación y las habilidades en los trabajadores de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., Lima, 2019.	Existe una relación significativa entre las necesidades de la capacitación y las habilidades en los trabajadores de la empresa Proyectos Industriales JR S.A.C., Lima, 2019.	

ANEXO 3

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES					
VARIABLES	CONCEPTOS	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS / PREGUNTAS	ESCALA DE LICKERT
VARIABLE 1  Capacitación Empresarial	La capacitación depende del tipo de necesidad y del desarrollo de las competencias de las personas que integra la empresa, se considera que el conocimiento en su calidad de información es transferido en las actividades realizadas. (Aldana De Vega et al, 2011).	<b>1. Calidad de la capacitación</b> Se refiere a las funciones y actividades principales de la educación superior: calidad de la enseñanza, de la formación y de la investigación, lo que se traduce en calidad del personal y de los programas, como consecuencia de la enseñanza y la investigación. (Unesco, p.30 1988, citado por Buendía 2007).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir la capacitación.</li> <li>Medir la capacitación.</li> <li>Analizar la capacitación.</li> <li>Mejorar la capacitación.</li> <li>Controlar la capacitación.</li> </ul>	1. ¿Considera Ud. importante la capacitación? 2. ¿Está Ud. Conforme con el programa de capacitación brindado por la empresa? 3. ¿Contribuye la capacitación con el desarrollo de sus necesidades? 4. ¿Considera usted que la capacitación ha mejorado el desempeño de su trabajo? 5. ¿La empresa toma en consideración sobre las mejoras en el proceso de la capacitación?	Nuca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		<b>2. Desarrollo de la capacitación</b> Según Dessler, G. y Valera, R.; el desarrollo es cualquier intento por mejorar el desempeño administrativo la impartición de conocimiento, cambio de actitudes o aumento de habilidades. (pág. 199)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación de la capacitación.</li> <li>Desarrollo de contenidos.</li> <li>Resultados obtenidos.</li> </ul>	6. ¿La empresa realiza capacitaciones de manera programada en base a las necesidades de sus funciones? 7. ¿Los contenidos de las capacitaciones son adecuadas? 8. ¿Usted aplico algunos de los nuevos conocimientos aprendidos en las capacitaciones es sus actividades? 9. ¿Usted considera adecuado la planificación de la capacitación?	
		<b>3. Necesidades de la capacitación</b> Chiavenato (2008), menciona que las necesidades de capacitación es el inicio para aplicar el proceso de capacitación y, que para efectuarse se considera el nivel de análisis de toda la organización y el nivel de análisis de las operaciones y las tareas. (p. 390)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actualización de conocimientos.</li> <li>Mejorar el desempeño de funciones.</li> <li>Incrementar la productividad.</li> </ul>	10. ¿Le permite la capacitación actualizar sus conocimientos? 11. ¿Considera usted que la capacitación mejora la comunicación entre áreas? 12. ¿Evalúan las necesidades en su área para el desarrollo de la capacitación? 13. ¿Considera que la capacitación contribuye al desarrollo de sus funciones?	
		<b>1. Logro de resultados</b> El logro es la obtención o consecución de aquello que se ha venido intentando desde hace un tiempo y a lo cual también se le destinaron esfuerzos tanto psíquicos como físicos para finalmente conseguirlo y hacerlo realidad. (Ucha, 2010)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desenvolvimiento.</li> <li>Responsabilidad.</li> <li>Logro.</li> <li>Estatus.</li> <li>Autonomía.</li> </ul>	14. ¿La gerencia de producción establece claramente los procedimientos a seguir? 15. ¿Considera ud., qué cumple cabalmente con las funciones asignadas? 16. ¿Usted, cumple con las metas establecidas en su área?	
		<b>2. Habilidades</b> "Es la disposición y capacidad que tiene un individuo. Se le puede definir como la capacidad que tiene un individuo para alcanzar un objetivo determinado". (Cañedo y Cáceres, 2011, pág. 22)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Confianza.</li> <li>Liderazgo.</li> <li>Comunicación.</li> </ul>	17. ¿Respetan sus opiniones durante el desarrollo de su trabajo? 18. ¿Considera usted que tiene autonomía para desarrollar su trabajo? 19. ¿Considera usted que la supervisión tiene confianza en su desempeño? 20. ¿Asume sus responsabilidades y toma decisiones en su trabajo? 21. ¿La gerencia de producción comunica adecuadamente todo hecho que suceda en la empresa?	
		<b>3. Motivación</b> Según Chiavenato define la motivación como un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje. (p. 236)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sueldos.</li> <li>Prestaciones.</li> <li>Estabilidad Laboral.</li> </ul>	22. ¿Está conforme con la remuneración recibida? 23. ¿Está conforme con las prestaciones que recibe de parte de la empresa? 24. ¿Considera que tiene estabilidad laboral en la empresa?	



Anexo 4  
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:.....

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Suficiencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>CAPACITACIÓN</b>								
1	¿Considera Ud. importante la capacitación?							
2	¿Está Ud. conforme con el programa de capacitación brindado por la empresa?							
3	¿Contribuye la capacitación con el desarrollo de sus necesidades?							
4	¿Considera Ud. que la capacitación ha mejorado el desempeño de su trabajo?							
5	¿La empresa toma en consideración sobre las mejoras en el proceso de la capacitación?							
<b>DESARROLLO</b>								
6	¿La empresa realiza capacitaciones de manera programada en base a las necesidades de sus funciones?							
7	¿Los contenidos de las capacitaciones son adecuados?							
8	¿Usted aplica algunos de los nuevos conocimientos aprendidos en las capacitaciones en sus actividades?							
9	¿Usted considera adecuado la planificación de la capacitación?							
<b>NECESIDADES</b>								
10	¿Le permite la capacitación equalizar sus conocimientos?							
11	¿Considera Ud. que la capacitación mejora la comunicación entre áreas?							
12	¿Evalúan las necesidades en su área para el desarrollo de sus funciones?							
13	¿Considera que la capacitación contribuye al desarrollo de sus funciones?							
<b>LOGRO DE RESULTADOS</b>								
14	¿La gerencia de producción establece claramente los procedimientos a seguir?							
15	¿Considera Ud. que cumple claramente con las funciones asignadas?							
16	¿Usted cumple con las tareas establecidas en su área?							
17	¿Respetan sus opiniones durante el desarrollo de su trabajo?							
18	¿Considera Ud. que tiene autonomía para desarrollar su trabajo?							
<b>HABILIDADES</b>								
19	¿Considera Ud. que la supervisión tiene confianza en su desempeño?							
20	¿Asume sus responsabilidades y toma decisiones en su trabajo?							
21	¿La gerencia de producción comunica adecuadamente todo lo que sucede en la empresa?							
<b>MOTIVACIÓN</b>								
22	¿Está conforme con la remuneración recibida?							
23	¿Está conforme con las prestaciones que recibe de parte de la empresa?							
24	¿Considera que tiene estabilidad laboral en la empresa?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable []      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]      30 de 10 del 2019

Apellidos y nombres del Experto Evaluador: Smith Coronel Cesar      DNI: 40090002

Especialidad del Evaluador: Educación

Firma del Experto Evaluador: [Firma]

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Anexo 4  
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:.....

Nº	Dimensiones / ítems	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Suficiencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>CAPACITACIÓN</b>								
1	¿Considera Ud. un puntaje de capacitación?							
2	¿Este Ud. coincide con el programa de capacitación formulado por la empresa?							
3	¿Contribuye la capacitación con el desarrollo de sus necesidades?							
4	¿Considera Ud. que la capacitación ha mejorado el desempeño de su trabajo?							
5	¿La empresa toma en consideración sobre las mejoras en el proceso de la capacitación?							
<b>DESARROLLO</b>								
6	¿La empresa realiza capacitaciones de manera programada en base a las necesidades de sus funciones?							
7	¿Los contenidos de las capacitaciones son adecuados?							
8	¿Usted aplica a fondo de los nuevos conocimientos aprendidos en las capacitaciones en sus actividades?							
9	¿Usted considera adecuado la planificación de la capacitación?							
<b>NECESIDADES</b>								
10	¿Le permite la capacitación actualizar sus conocimientos?							
11	¿Considera Ud. que la capacitación mejora la comunicación entre áreas?							
12	¿Evalúan las necesidades en su área para el desarrollo de sus funciones?							
13	¿Considera que la capacitación contribuye al desarrollo de sus funciones?							
<b>LOGRO DE RESULTADOS</b>								
14	¿La gerencia de producción establece claramente los procedimientos a seguir?							
15	¿Considera Ud. que cumple plenamente con las funciones asignadas?							
16	¿Usted cumple con las tareas establecidas en su área?							
17	¿Respetan sus opiniones durante el desarrollo de su trabajo?							
18	¿Considera Ud. que tiene autonomía para desarrollar su trabajo?							
<b>HABILIDADES</b>								
19	¿Considera Ud. que la supervisión tiene confianza en su desempeño?							
20	¿Asume sus responsabilidades y toma decisiones en su trabajo?							
21	¿La gerencia de producción comunica adecuadamente todo hecho que sucede en la empresa?							
<b>MOTIVACIÓN</b>								
22	¿Está conforme con la remuneración recibida?							
23	¿Está conforme con las prestaciones que recibe de parte de la empresa?							
24	¿Considera que tiene estado de ánimo en la empresa?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del Experto Evaluador: JARMEÑO BEAUFY LUIS EDGAR DNI: 09958001 de ..... del 20....

Especialidad del Evaluador: Metodología de Investigación

Firma del Experto Evaluador: [Firma]

1 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

2 Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión

3 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 4  
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:.....

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Suficiencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>CAPACITACIÓN</b>								
1	¿Considera Ud. importante la capacitación?							
2	¿En su Ud., conforma con el programa de capacitación brindado por la empresa?							
3	¿Contribuye la capacitación con el desarrollo de sus necesidades?							
4	¿Considera Ud. que la capacitación ha mejorado el desempeño de su trabajo?							
5	¿En su empresa toma en consideración sobre las mejoras en el proceso de la capacitación?							
<b>DESARROLLO</b>								
6	¿En su empresa realiza capacitaciones de manera programada en base a las necesidades de sus funciones?							
7	¿Los contenidos de las capacitaciones son adecuados?							
8	¿Usará aplico algunas de los nuevos conocimientos aprendidos en las capacitaciones en sus actividades?							
9	¿Usará considere adecuada la planificación de la capacitación?							
<b>NECESIDADES</b>								
10	¿Le permite la capacitación actualizar sus conocimientos?							
11	¿Considera Ud. que la capacitación mejora la comunicación entre áreas?							
12	¿Evalúan las necesidades en su área para el desarrollo de sus funciones?							
13	¿Considera que la capacitación contribuye al desarrollo de sus funciones?							
<b>LOGRO DE RESULTADOS</b>								
14	¿La gerencia de producción establece claramente los procedimientos a seguir?							
15	¿Cumple Ud. que cumple claramente con las funciones asignadas?							
16	¿Usa Ud. cumple con los plazos establecidos en su área?							
17	¿Respetan sus opiniones durante el desarrollo de su trabajo?							
18	¿Considera Ud. que tiene autonomía para desarrollar su trabajo?							
<b>HABILIDADES</b>								
19	¿Considera Ud. que la supervisión tiene confianza en su desempeño?							
20	¿Asume sus responsabilidades y toma decisiones en su trabajo?							
21	¿La gerencia de producción con unice adecuadamente todo hecho que sucede en la empresa?							
<b>MOTIVACIÓN</b>								
22	¿Esta conforme con la remuneración recibida?							
23	¿Esta conforme con las prestaciones que recibe de parte de la empresa?							
24	¿Considera que tiene estabilidad laboral en la empresa?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]      26 de OCT del 2019

Apellidos y nombres del Experto Evaluador: BAGICALUPS LAGO PAUL DNI: 07785331

Especialidad del Evaluador: ADMINISTRACIONAL - FINANZAS

Firma del Experto Evaluador: .....

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, expreso y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



## ANEXO 5

### CUESTIONARIO DE PREGUNTAS

Instrucciones:

A continuación, le presentamos el siguiente cuestionario, con 24 preguntas, por favor le pedimos completarlo tomando en cuenta la siguiente escala de evaluación:

#### Escala de Lickert

Calificación	Puntuación
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Nº	Preguntas	Puntuación				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera Ud. Importante la capacitación?					
2	¿Está Ud. Conforme con el programa de capacitación brindado por la empresa?					
3	¿Contribuye la capacitación con el desarrollo de sus necesidades?					
4	¿Considera usted que la capacitación ha mejorado el desempeño de su trabajo?					
5	¿La empresa toma en consideración sobre las mejoras en el proceso de la capacitación?					
6	¿La empresa realiza capacitaciones de manera programada en base a las necesidades de sus funciones?					
7	¿Los contenidos de las capacitaciones son adecuadas?					
8	¿Usted aplico algunos de los nuevos conocimientos aprendidos en las capacitaciones es sus actividades?					
9	¿Usted considera adecuado la planificación de la capacitación?					
10	¿Le permite la capacitación actualizar sus conocimientos?					
11	¿Considera usted que la capacitación mejora la comunicación entre áreas?					

12	¿Evalúan las necesidades en su área para el desarrollo de la capacitación?					
13	¿Considera que la capacitación contribuye al desarrollo de sus funciones?					
14	¿La gerencia de producción establece claramente los procedimientos a seguir?					
15	¿Considera ud., qué cumple cabalmente con las funciones asignadas?					
16	¿Usted, cumple con las metas establecidas en su área?					
17	¿Respetan sus opiniones durante el desarrollo de su trabajo?					
18	¿Considera usted que tiene autonomía para desarrollar su trabajo?					
19	¿Considera usted que la supervisión tiene confianza en su desempeño?					
20	¿Asume sus responsabilidades y toma decisiones en su trabajo?					
21	¿La gerencia de producción comunica adecuadamente todo hecho que suceda en la empresa?					
22	¿Está conforme con la remuneración recibida?					
23	¿Está conforme con las prestaciones que recibe de parte de la empresa?					
24	¿Considera que tiene estabilidad laboral en la empresa?					

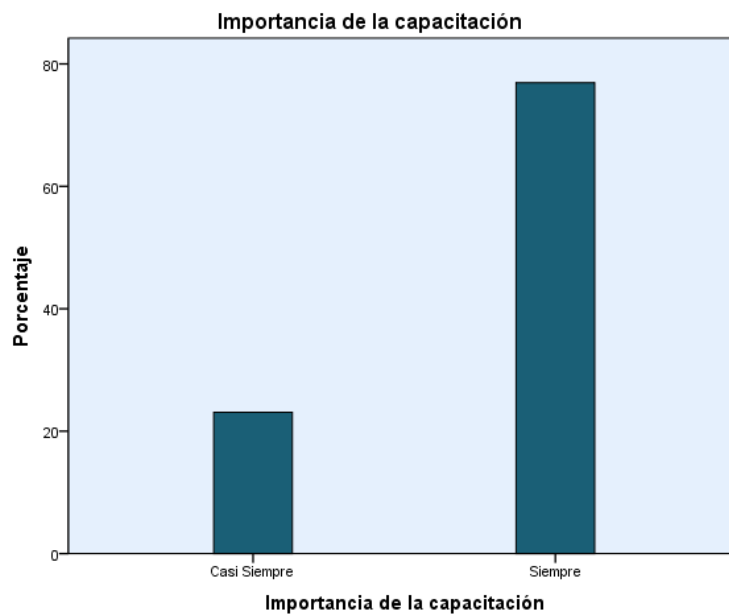
## ANEXO 6

### RESULTADO DE FRECUENCIAS Y GRAFICOS DE BARRAS

a) En lo que concierne a la Importancia de la capacitación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	6	23,1	23,1	23,1
	Siempre	20	76,9	76,9	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.



Importancia de la Capacitación

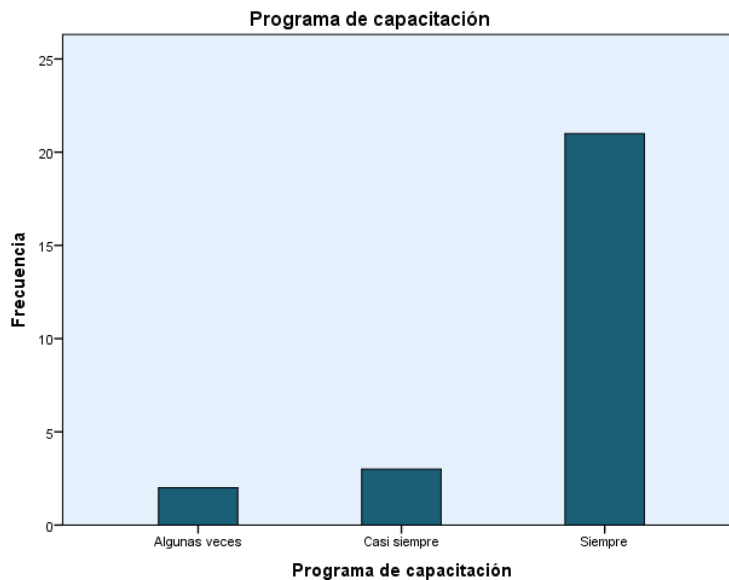
Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Interpretación: en este ítem se puede observar que, del total de 26 colaboradores encuestados, 20 respuestas que representan el 76.9% consideran importante la capacitación y 6 respuestas que representa el 23.1% consideran que casi siempre. En ese sentido, se evidencia una gran importancia de la capacitación en los trabajadores.

b) Conformidad del programa de capacitación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	2	7,7	7,7
	Casi siempre	3	11,5	19,2
	Siempre	21	80,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.



Programa de Capacitación.

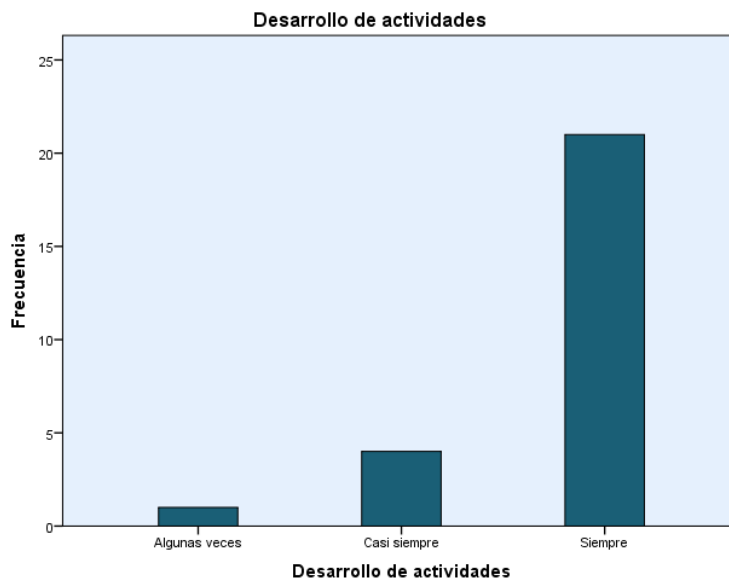
Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Interpretación: en este ítem se puede observar que, del total de 26 colaboradores encuestados, el 7,7% de los trabajadores considera que algunas veces está conforme, asimismo el 11,5% menciona que casi siempre se encuentra conforme con la capacitación y finalmente el 80,8% de los entrevistados manifiesta estar conforme con el programa de capacitación. Lo que indica que existe una marcada satisfacción por parte de los trabajadores al programa de capacitación.

c) Contribuye la capacitación al desarrollo de las actividades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	1	3,8	3,8	3,8
	Casi siempre	4	15,4	15,4	19,2
	Siempre	21	80,8	80,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.



Desarrollo de actividades.

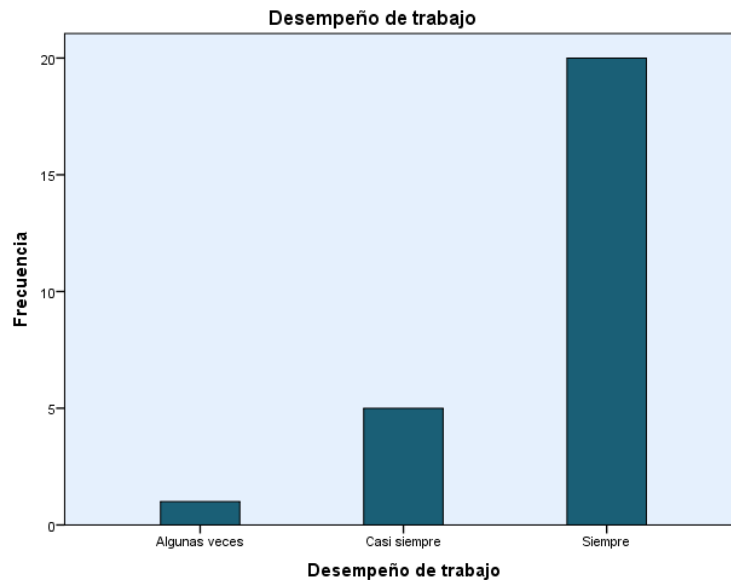
Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Interpretación: en este ítem se puede observar que, del 100% colaboradores encuestados, el 80,8% de los trabajadores considera que siempre está conforme, asimismo el 15,4% menciona que casi siempre considera que la capacitación contribuye con el desempeño y finalmente el 3,8% de los entrevistados considera que algunas veces la capacitación contribuye a mejorar su desempeño. Lo que evidencia que hay un porcentaje muy alto está convencido que la capacitación contribuye con su desempeño.

d) La capacitación ha mejorado el desempeño.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	1	3,8	3,8	3,8
	Casi siempre	5	19,2	19,2	23,1
	Siempre	20	76,9	76,9	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.



Desempeño de trabajo.

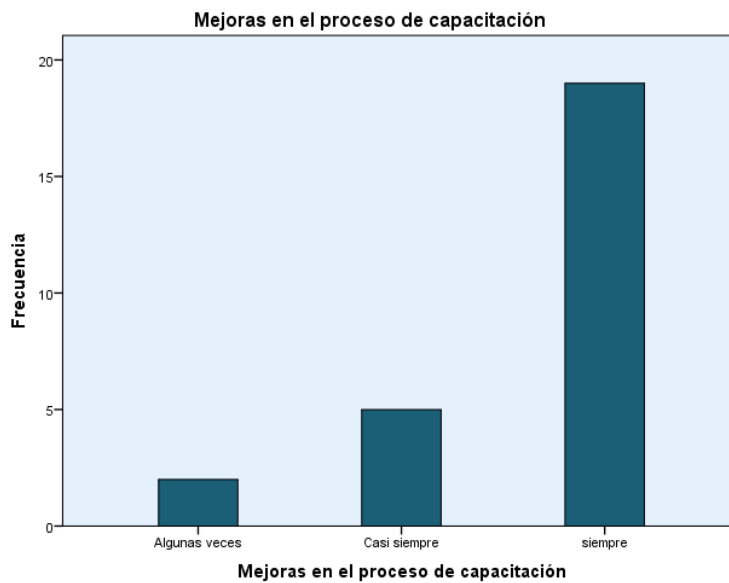
Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Interpretación: en este ítem se puede observar que, del 100% colaboradores encuestados, el 76,9% de los trabajadores considera que la capacitación ha mejorado el desempeño, asimismo el 19,2% menciona que casi siempre ha mejorado el desempeño y finalmente el 3,8% de los entrevistados considera que algunas veces la capacitación contribuye a mejorar su desempeño. Lo que evidencia que hay un porcentaje muy alto está convencido que la capacitación ha mejorado el desempeño.

e) La empresa toma en consideración sobre las mejoras en el proceso de capacitación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	2	7,7	7,7	7,7
	Casi siempre	5	19,2	19,2	26,9
	Siempre	19	73,1	73,1	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Mejoras en el proceso de capacitación.

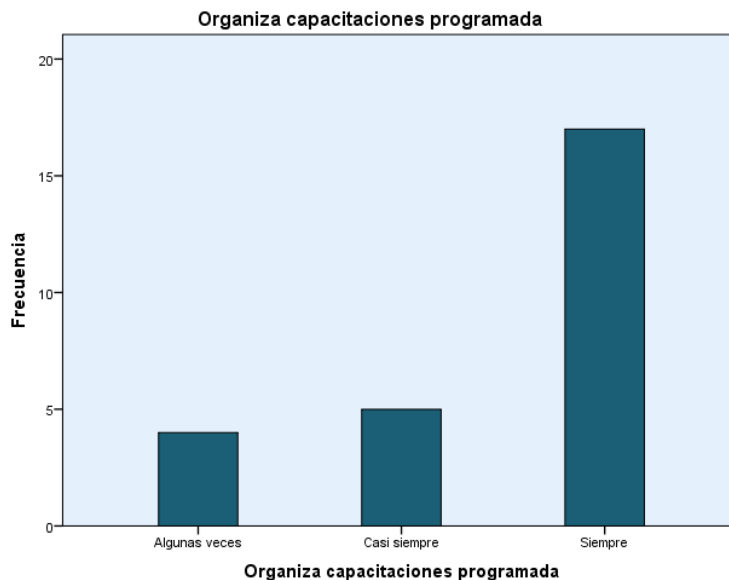
Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Interpretación: en este ítem se puede observar que, del 100% colaboradores encuestados, el 73,1% de los trabajadores menciona que siempre la empresa toma en consideración sobre las mejoras en el proceso de capacitación, asimismo el 19,2% menciona que casi siempre ha mejorado el desempeño y finalmente el 7,7% de los entrevistados considera que algunas veces empresa toma en consideración sobre las mejoras en la capacitación. Lo que evidencia que hay un porcentaje muy alto está convencido que empresa toma en consideración sobre las mejoras en la capacitación.

f) La empresa organiza capacitaciones programadas en base a las necesidades de sus funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	4	15,4	15,4	15,4
	Casi siempre	5	19,2	19,2	34,6
	Siempre	17	65,4	65,4	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.



Organiza capacitación programada.

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

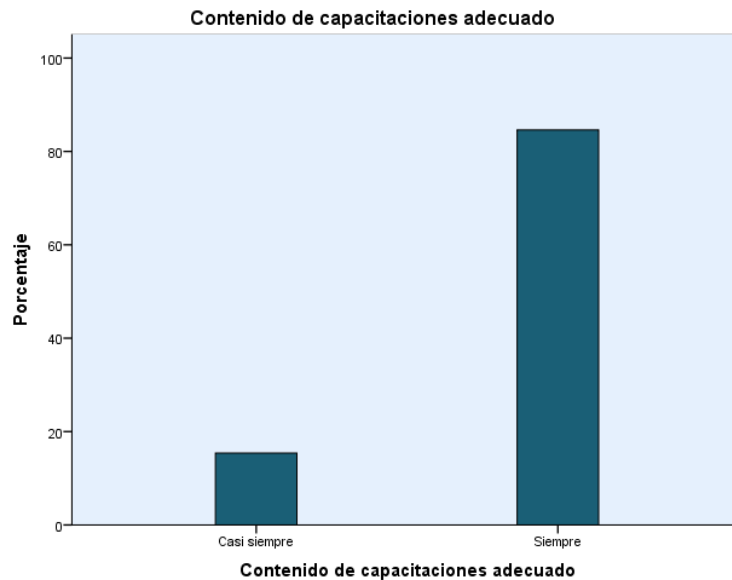
Interpretación: en este ítem se puede observar que, del 100% colaboradores encuestados, el 65,4 % de los trabajadores menciona que siempre la empresa toma en consideración las necesidades de sus funciones, asimismo el 19,2 % menciona que casi siempre se ha considerado las necesidades y finalmente el 15,4 % de los entrevistados considera que algunas veces la empresa toma en cuenta las necesidades de sus funciones. Lo que evidencia que hay un porcentaje muy alto está convencido que la empresa toma en consideración la necesidad de sus funciones para desarrollar la capacitación.



g) Los contenidos de las capacitaciones son adecuados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	4	15,4	15,4	15,4
	Siempre	22	84,6	84,6	100,0
Total		26	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.



Contenido de capacitaciones adecuado.

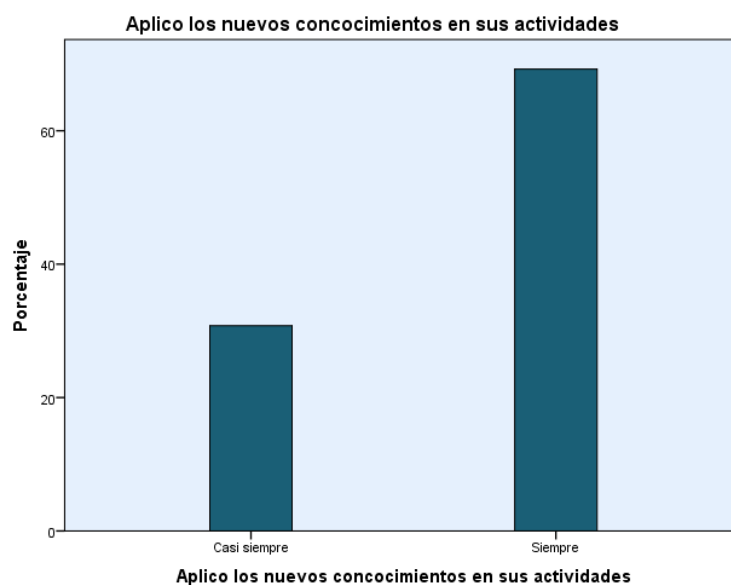
Fuente: Elaboración propia en el programa SPSS.

Interpretación: en este ítem se puede observar que, del 100% colaboradores encuestados, el 84.6 % de los trabajadores menciona que siempre el contenido es adecuado, asimismo el 15.4 % menciona que casi siempre considera adecuado los contenidos. Lo que evidencia que hay un porcentaje muy alto de trabajadores que aceptación de los contenidos de las capacitaciones.

h) Usted aplico algunos de los nuevos conocimientos aprendidos en las capacitaciones en sus actividades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	8	30,8	30,8	30,8
	Siempre	18	69,2	69,2	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.



Aplico los nuevos conocimientos en sus actividades.

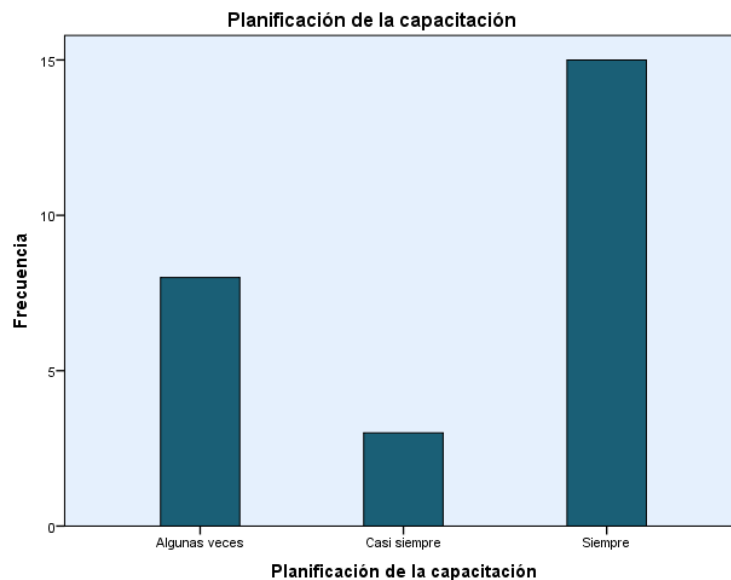
Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Interpretación: en este ítem se puede observar que, del 100% colaboradores encuestados, el 69.2 % de los trabajadores menciona que siempre aplica los aprendido en las capacitaciones, asimismo el 30.8 % menciona que casi lo considera adecuado. Lo que evidencia que hay un porcentaje muy alto de trabajadores que acepta y aplica lo aprendido en las capacitaciones.

i) Considera adecuado la planificación de la capacitación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	8	30,8	30,8
	Casi siempre	3	11,5	42,3
	Siempre	15	57,7	100,0
	Total	26	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.



Planificación de la capacitación

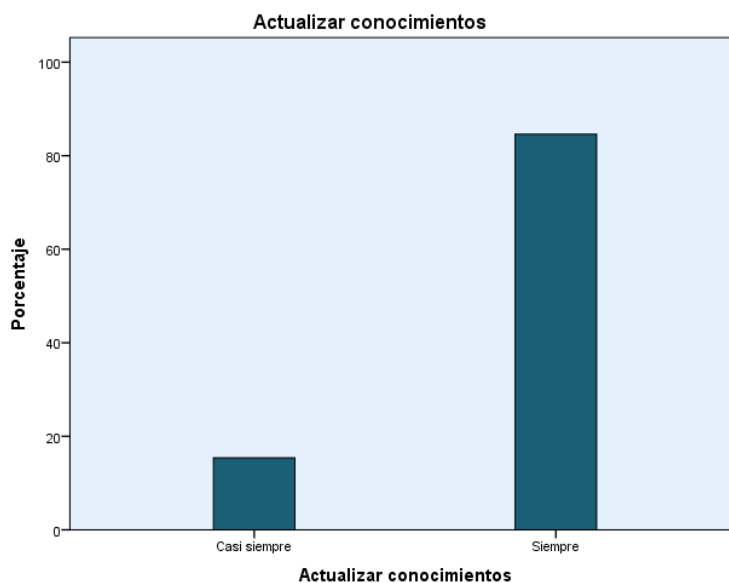
Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Interpretación: en este ítem se puede observar que, del 100% colaboradores encuestados, el 57,7 % de los trabajadores considera que la capacitación siempre ha sido bien planificada, asimismo el 11,5,6% menciona que casi siempre y finalmente el 30,8% de los entrevistados considera que algunas veces ha sido bien planificada. Lo que evidencia que hay un porcentaje considerable de trabajadores que no se encuentra satisfecho del todo en cuanto a las programaciones.

j) La capacitación le permite actualizar sus conocimientos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	4	15,4	15,4	15,4
	Siempre	22	84,6	84,6	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.



Actualizar conocimientos.

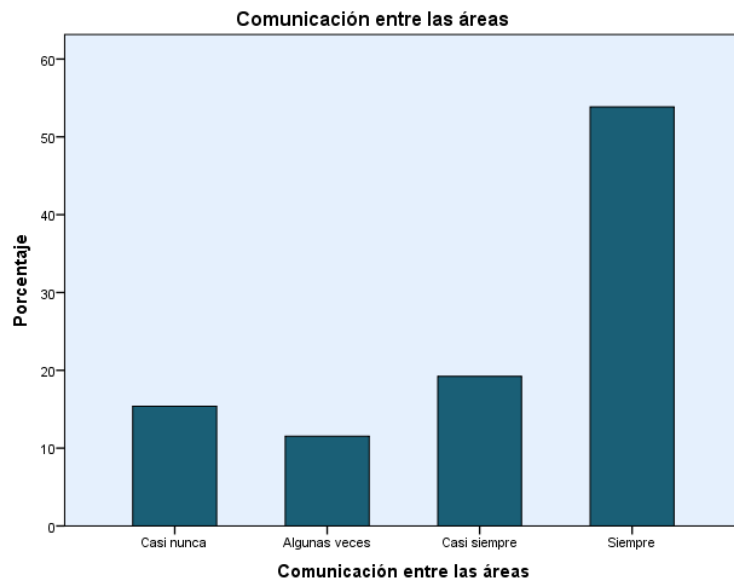
Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Interpretación: en este ítem se puede observar que, del 100% colaboradores encuestados, el 84,6 % de los trabajadores menciona que siempre la capacitación le permite actualizar sus conocimientos, asimismo el 15,5 % menciona que casi siempre. Lo que evidencia que hay un porcentaje muy alto de trabajadores que acepta y se actualiza en relación a las capacitaciones.

k) Considera usted que la capacitación mejora la comunicación entre las áreas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	15,4	15,4	15,4
	Algunas veces	3	11,5	11,5	26,9
	Casi siempre	5	19,2	19,2	46,2
	Siempre	14	53,8	53,8	100,0
Total		26	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.



Comunicación entre las áreas.

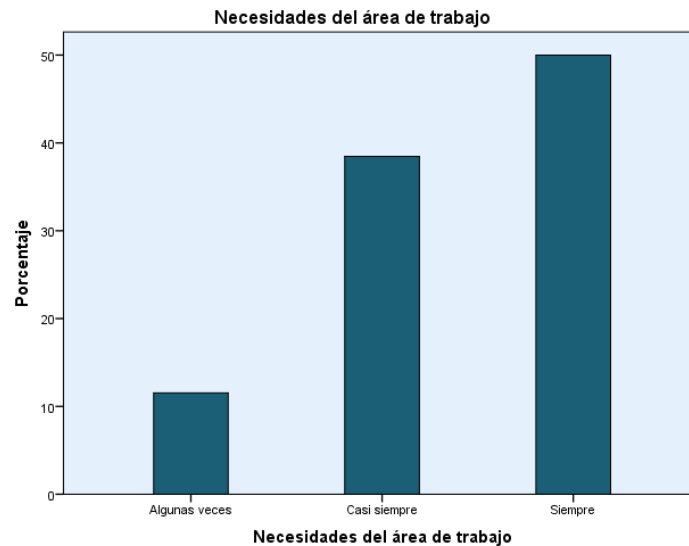
Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Interpretación: en este ítem se puede observar que, del 100% colaboradores encuestados, el 53,8 % de los trabajadores considera que la capacitación mejora la comunicación dentro de la empresa, el 19,2% considera que casi siempre, el 11, 5% algunas veces y el 15,4% casi nunca. Lo que evidencia que a pesar que hay un porcentaje considerable de trabajadores que considera que la capacitación fortalece la comunicación, también hay trabajadores que no consideran de manera clara este punto.

l) Evalúan las necesidades en su área de trabajo para el desarrollo de la capacitación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	3	11,5	11,5	11,5
	Casi siempre	10	38,5	38,5	50,0
	Siempre	13	50,0	50,0	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.



Necesidades del área de trabajo.

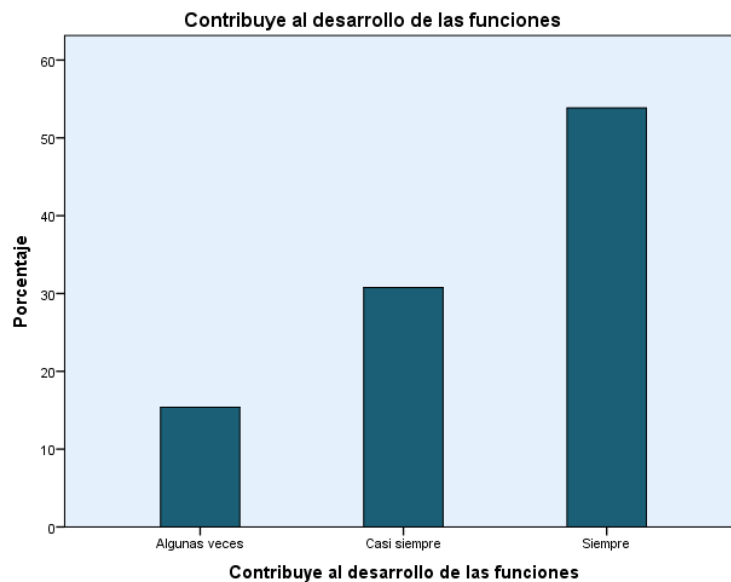
Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Interpretación: en este ítem se puede observar que, del 100% colaboradores encuestados, el 50,0 % de los trabajadores considera que la capacitación siempre se realiza en base a las necesidades de las áreas, asimismo el 38,5% menciona que casi siempre y finalmente el 11,5% de los entrevistados considera que algunas veces la capacitación se realiza considerando las necesidades de las áreas. Lo que evidencia que hay un porcentaje considerable de trabajadores que está de acuerdo en que las capacitaciones están basadas en las necesidades de las áreas.

m) Contribuye la capacitación contribuye al desarrollo de sus funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	4	15,4	15,4	15,4
	Casi siempre	8	30,8	30,8	46,2
	Siempre	14	53,8	53,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.



Contribuye al desarrollo de las funciones.

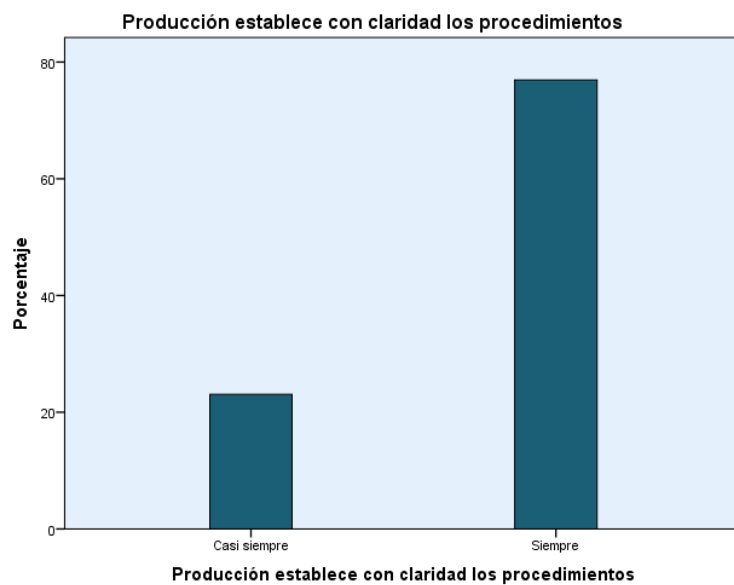
Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Interpretación: en este ítem se puede observar que, del 100% colaboradores encuestados, el 53,8 % de los trabajadores considera que la capacitación siempre ha contribuye al desarrollo de sus funciones, asimismo el 30,8% menciona que casi siempre y finalmente el 15,4% de los entrevistados considera que algunas veces contribuye. Lo que evidencia que hay un porcentaje considerable de trabajadores que acepta que la capacitación coadyuva al desarrollo de sus funciones.

n) La gerencia de producción establece claramente los procedimientos a seguir.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	6	23,1	23,1	23,1
	Siempre	20	76,9	76,9	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.



Producción establece con claridad los procedimientos.

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

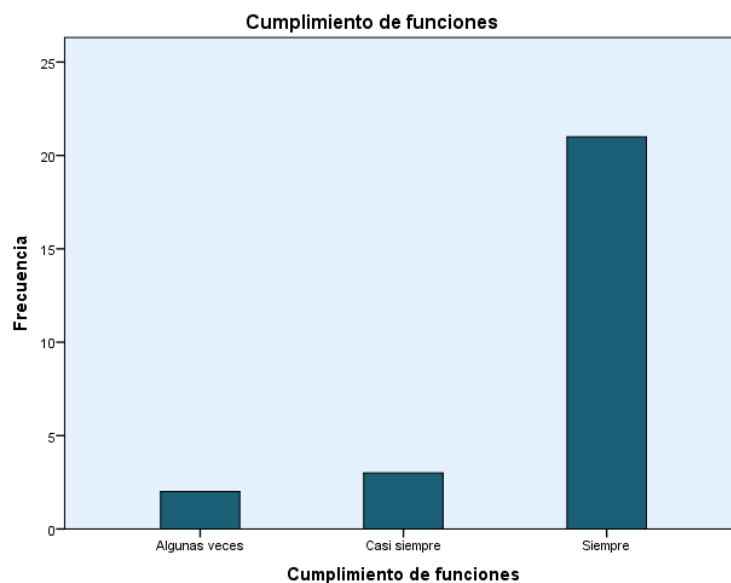
Interpretación: en este ítem se puede observar que, del 100% colaboradores encuestados, el 76,9 % de los trabajadores menciona que siempre la gerencia de producción establece con claridad los procedimientos, asimismo el 23,1 % menciona que casi siempre la gerencia establece con claridad los procedimientos. Lo que evidencia que hay un porcentaje muy alto de trabajadores que considera que los procedimientos se transmiten con claridad.



o) Cumple cabalmente con las funciones asignadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	2	7,7	7,7	7,7
	Casi siempre	3	11,5	11,5	19,2
	Siempre	21	80,8	80,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.



Cumplimiento de Funciones.

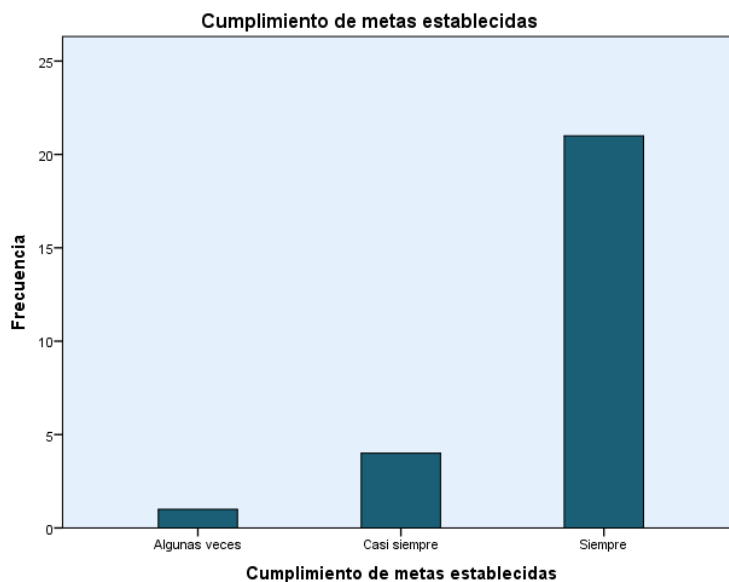
Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Interpretación: en este ítem se puede observar que, del 100% colaboradores encuestados, el 80,8 % de los trabajadores considera que siempre cumple con sus funciones, asimismo el 11,5% menciona que casi siempre y finalmente el 7,7% de los entrevistados considera que algunas veces cumple con sus funciones. Lo que evidencia que hay un porcentaje considerable de trabajadores que realiza cabalmente sus funciones.

p) Cumplimiento de metas establecidas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	1	3,8	3,8	3,8
	Casi siempre	4	15,4	15,4	19,2
	Siempre	21	80,8	80,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.



Cumplimiento de metas establecidas.

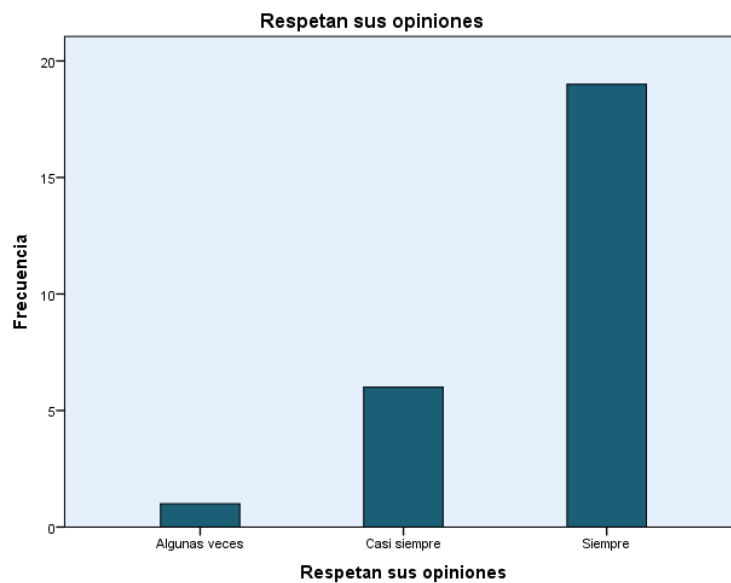
Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Interpretación: en este ítem se puede observar que, del 100% colaboradores encuestados, el 80,8 % de los trabajadores considera que siempre cumple con las metas establecidas, asimismo el 15,4% menciona que casi siempre y finalmente el 3,8 % de los entrevistados considera que algunas veces cumple con las funciones establecidas. Lo que indica que hay un considerable porcentaje que cumple con las funciones establecidas.

q) Respetan sus opiniones durante el desarrollo de su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	1	3,8	3,8	3,8
	Casi siempre	6	23,1	23,1	26,9
	Siempre	19	73,1	73,1	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia realizado por el programa SPSS.



Respetan tus opiniones.

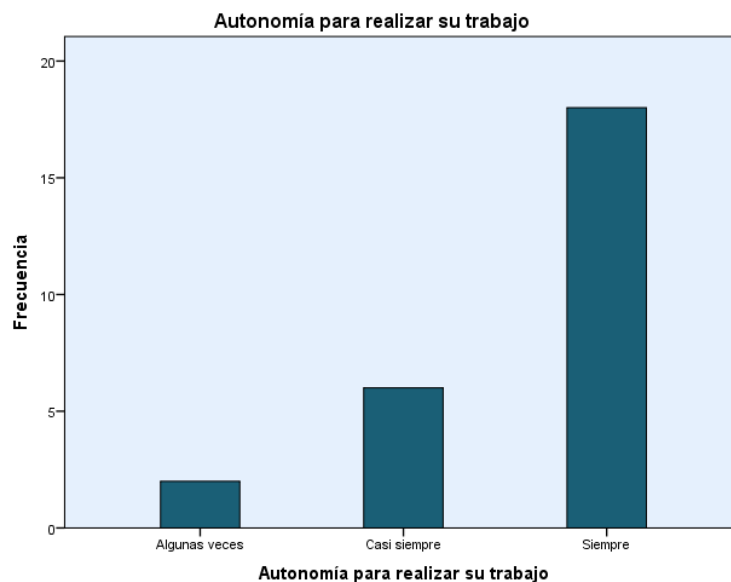
Fuente Elaboración Propia realizado en el programa SPSS.

Interpretación: en este ítem se puede observar que, del 100% colaboradores encuestados, el 73,1 % de los trabajadores considera que siempre respetan sus opiniones, asimismo el 23,1% menciona que casi siempre y finalmente el 3,8 % de los entrevistados considera que algunas veces cumple respetan sus opiniones. Lo que indica que hay un considerable porcentaje de trabajadores que considera que se respetan sus opiniones.

r) Autonomía para realizar sus funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	2	7,7	7,7	7,7
	Casi siempre	6	23,1	23,1	30,8
	Siempre	18	69,2	69,2	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Figura: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.



Autonomía para realizar su trabajo.

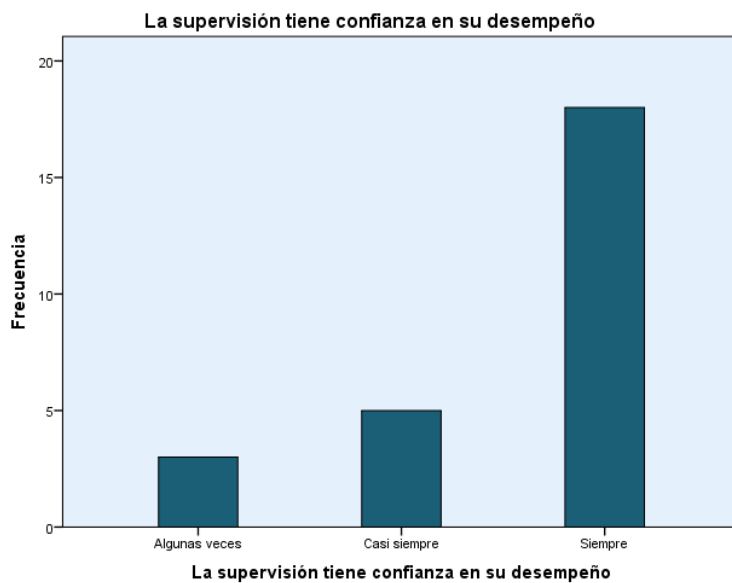
Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Descripción, en este ítem se puede observar que, del 100% colaboradores encuestados, el 69,2 % de los trabajadores considera que siempre tiene autonomía para el desarrollo de su trabajo, asimismo el 23,1% menciona que casi siempre y finalmente el 7,7 % de los entrevistados considera que algunas veces tiene autonomía para el desarrollo de sus funciones. Lo que indica que hay un considerable porcentaje de trabajadores que considera que tiene autonomía en el desarrollo de sus labores.

s) La supervisión tiene confianza con su desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	3	11,5	11,5	11,5
	Casi siempre	5	19,2	19,2	30,8
	Siempre	18	69,2	69,2	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.



La supervisión tiene confianza en su desempeño.

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Descripción, en este ítem se puede observar que, del 100% colaboradores encuestados, el 69,2 % de los trabajadores considera que siempre la supervisión tiene confianza en su desempeño de su trabajo, asimismo el 19,2% menciona que casi siempre y finalmente el 11,5% de los entrevistados considera que algunas veces tiene autonomía para el desarrollo de sus funciones. Lo que indica que hay un considerable porcentaje de trabajadores que considera que la supervisión tiene confianza con su desempeño.

t) **Asume responsabilidades y toma decisiones**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	4	15,4	15,4	15,4
	Siempre	22	84,6	84,6	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.



Asume responsabilidades y toma decisiones.

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Interpretación: en este ítem se puede observar que, del 100% colaboradores encuestados, el 84,6 % de los trabajadores menciona que siempre asume responsabilidades y toma decisiones, asimismo el 15,4% menciona que casi siempre asume responsabilidades y toma decisiones. Lo que evidencia que hay un porcentaje muy alto de trabajadores que considera que asume responsabilidades y toma decisiones.

- u) La gerencia de producción comunica adecuadamente todo hecho que suceda en la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	6	23,1	23,1	23,1
	Siempre	20	76,9	76,9	100,0
Total		26	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.



Comunicación adecuada de los sucesos en la empresa.

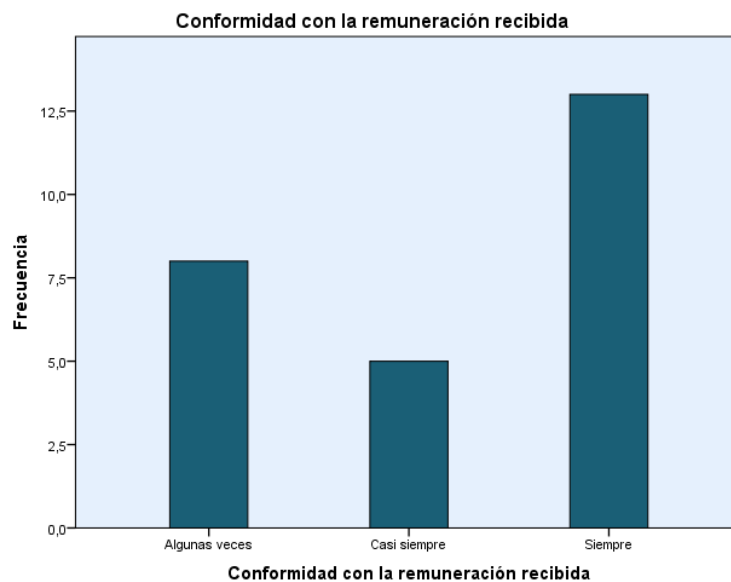
Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Descripción, en este ítem se puede observar que, del 100% colaboradores encuestados, el 76,9 % de los trabajadores menciona que siempre la gerencia de producción comunica adecuadamente todo hecho que suceda en la empresa, asimismo el 23,1 % menciona que casi siempre la gerencia de producción comunica adecuadamente todo hecho que suceda en la empresa. Lo que evidencia que hay un porcentaje muy alto de trabajadores que considera que la gerencia de producción comunica adecuadamente todo hecho que suceda en la empresa.

v) Conformidad con la remuneración recibida.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	8	30,8	30,8	30,8
	Casi siempre	5	19,2	19,2	50,0
	Siempre	13	50,0	50,0	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia realizada en el programa SPSS.



Conformidad con la remuneración recibida.

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

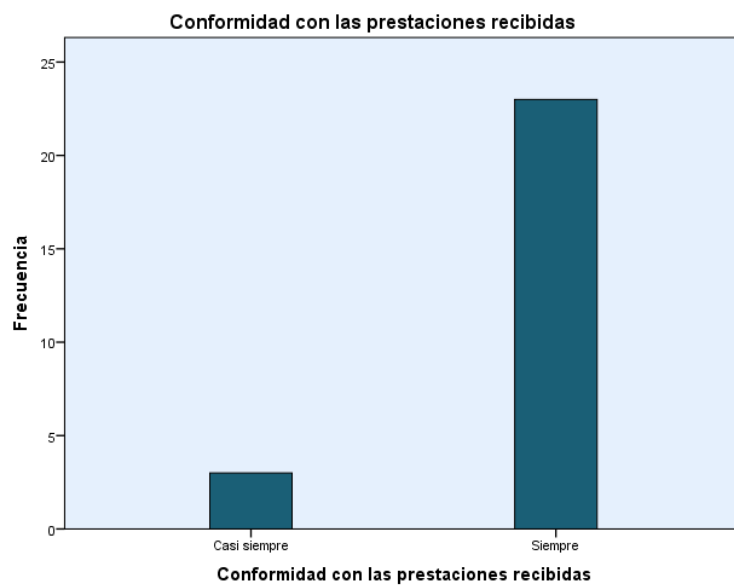
Descripción, en este ítem se puede observar que, del 100% colaboradores encuestados, el 50% de los trabajadores está conforme con la remuneración percibida, asimismo el 30,8% menciona que casi siempre y finalmente el 19,2% de los entrevistados que está conforme con la remuneración percibida. Lo que evidencia que hay un porcentaje considerable de trabajadores que está conforme con la remuneración percibida.



w) Conformidad con las prestaciones recibidas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	3	11,5	11,5	11,5
	Siempre	23	88,5	88,5	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia realizada en el programa SPSS.



Conformidad con las prestaciones recibidas.

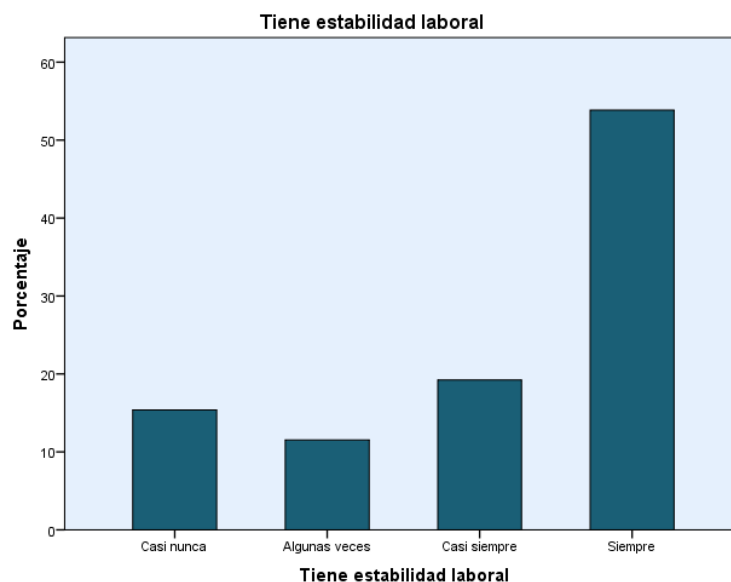
Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Interpretación: en este ítem se puede observar que, del 100% colaboradores encuestados, el 88,5% de los trabajadores menciona que siempre está conforme con las prestaciones recibidas, asimismo el 11,5% menciona que casi siempre está conforme con las prestaciones recibidas. Lo que evidencia que hay un porcentaje muy alto de trabajadores que está conforme con las prestaciones recibidas.

x) Estabilidad laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	15,4	15,4	15,4
	Algunas veces	3	11,5	11,5	26,9
	Casi siempre	5	19,2	19,2	46,2
	Siempre	14	53,8	53,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.



Tiene estabilidad laboral.

Fuente: Elaboración propia realizado en el programa SPSS.

Interpretación: en este ítem se puede observar que, del 100% colaboradores encuestados, el 53,8 % de los trabajadores considera que tiene estabilidad laboral, el 19,2% considera que casi siempre, el 11,5% algunas veces y el 15,4% casi nunca. Lo que evidencia que a pesar que hay un porcentaje considerable de trabajadores que considera que tiene estabilidad laboral, también hay trabajadores que no consideran tener una estabilidad laboral.