



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“LA RELACIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN LA EMPRESA CER EIRL 2019”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

Claudia Beatriz Medina Ortega
Sandra del Rocio Quiliche Aguirre

Asesor:

Econ. David Boñón Díaz

Cajamarca - Perú

2019

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.01	NÚMERO VERSIÓN	02	PÁGINA	Página 1 de 38
FECHA DE VIGENCIA	11/04/2019				

“La relación de la capacitación y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019”

DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente. A mi hijo Rodrigo por ser mi razón de ser y mi motivación día a día para seguir adelante, dándole un ejemplo de motivación y superación constante.

Claudia

Dedico este proyecto principalmente a Dios,
por haberme dado la vida y permitirme el
haber llegado hasta este momento tan
importante de mi formación profesional.
A mi madre por ser el pilar más importante
y ha sabido formarme con buenos sentimiento y
hábitos, sin su apoyo no hubiera logrado esta meta.

Sandra

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por concederme inteligencia, paciencia, perseverancia y fortaleza para culminar esta etapa de mi vida. Agradezco a mis padres por el apoyo brindando, y a mi hijo Rodrigo por ser mi motivación y fortalecer el éxito culminado.

Claudia

A Dios: Por ser centro de las actividades de mi vida y fortaleza en el proceso de alcanzar esta meta.

A mi Familia: Especialmente a mi madre por todo el apoyo, las sonrisas y el compañerismo para seguir siempre positivo en las actividades de mi carrera.

A mis Amigos: Parte fundamental de la motivación para continuar la formación de mi vida profesional.

Sandra

Tabla de contenido

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
TABLA DE CONTENIDO	4
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad problemática	9
1.2. Formulación del problema	15
1.3. Objetivos	15
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	16
CAPÍTULO III: RESULTADOS	21
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	30
REFERENCIAS	32
ANEXOS	34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable capacitación	17
Tabla 2. Operacionalización de la variable evaluación de desempeño.....	18
Tabla 3. Correlación de Pearson y Chi cuadrado Variables	21
Tabla 4. Comparación entre la dimensión de detección de necesidades, según la capacitación.....	22
Tabla 5. Comparación entre la dimensión de aprendizaje, según la capacitación....	23
Tabla 6. Comparación entre la dimensión de aplicación al puesto, según la capacitación.....	24
Tabla 7. Comparación entre la dimensión de evaluación, según la capacitación.....	25
Tabla 8. Comparación entre la dimensión de productividad, según la evaluación de desempeño.....	26
Tabla 9. Comparación entre la dimensión de calidad, según la evaluación de desempeño.....	27
Tabla 10. Análisis de correlación entre la detección de necesidades y la evaluación de desempeño.....	28
Tabla 11. Análisis de correlación entre la dimensión de aprendizaje y la evaluación de desempeño.....	28

Tabla 12. Análisis de correlación entre la dimensión de aplicación al puesto y la
evaluación de desempeño29

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Gráfico de barras de la dimensión de detección de necesidades y la capacitación.....	22
Figura 2 Gráfico de barras de la dimensión de aprendizaje y la capacitación.....	23
Figura 3 Gráfico de barras de la dimensión de aplicación al puesto y la capacitación.....	24
Figura 4 Gráfico de barras de la dimensión de desempeño y la evaluación de desempeño.....	25
Figura 6 Gráfico de barras de la dimensión de productividad y la evaluación de desempeño.....	26
Figura 7 Gráfico de barras de la dimensión de calidad y la evaluación de desempeño.....	27

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó en el departamento de Cajamarca en la empresa CER EIRL, en donde participaron los integrantes del departamento operativo, las variables de estudio son la capacitación y el desempeño laboral, el objetivo de dicha investigación es determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral.

La capacitación y el desempeño laboral son elementos que son muy importantes en la dinámica laboral de una empresa, para determinar la importancia de la capacitación en una organización es necesario determinar si el desempeño aumenta al momento que se capacita al personal, se realiza por medio de un estudio de tipo cualitativo – descriptivo en donde participaron 20 personas, las personas serán cuestionadas con una encuesta en donde se medirán las necesidades de capacitación y como estas influyen en el desempeño laboral de la empresa.

PALABRAS CLAVES: Capacitación, Desempeño, Evaluación.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La capacitación es conocida como el medio por el cual las empresas se actualizan y se mantiene vigentes, sin embargo, en algunas empresas de servicios de minería y construcción, este proceso se considera una pérdida de tiempo en el que los colaboradores podrían estar realizando algunas otras actividades, todos los procesos que se realizan en las empresas tienen unos procesos de actualización, estudio y mejora, por eso se considera por medio de capacitación. Peláez, (2003) en el artículo capacitación y desarrollo de los recursos humanos de la revista Scielo, explica como las organizaciones tienen una necesidad real de capacitación, en el mundo moderno se utiliza mucho el término necesidades y para las empresas líderes esto no pasa desapercibido, pues dependen directamente de la capacidad que puedan tener sus colaboradores para responder en el más alto nivel de servicio efectivamente prestado, esto será determinante para que las demandas que se reciben puedan ser cumplidas. Sánchez Henríquez, (2012) “La evaluación del desempeño aporta información que sirve de referencia a diversos propósitos en las organizaciones”. Con respecto a lo antes citado, la evaluación del desempeño es un medio a través del cual se detectan situaciones de supervisión, integración del empleado a la empresa o al cargo que ocupa, así como la percepción de no aprovechamiento de empleados con un potencial elevado que aquel exigido para el cargo. La evaluación de desempeño es uno de los factores a medir en las empresas en la actualidad, por medio de estos procedimientos se establece qué integrante de un grupo es altamente productivo y cuál no es de mucha utilidad, cuando las empresas buscan el crecimiento o una expansión, en algunos casos se tiene a personas en

la organización que no aportan lo que se necesita o que incluso no son necesarios en la organización y sólo están contratadas por que así fue desde un tiempo pasado. La capacitación y la evaluación de desempeño deben ser un camino para las empresas que desean ser exitosas, se considera que cuando los colaboradores comienzan a ser más profesionales y productivos las organizaciones toman vida propia y los resultados llegan por la naturaleza de sus integrantes y no por las políticas de la misma empresa. López (2007) menciona en su artículo Capacitación para la revista Conciencia tecnológica, que la capacitación debe ser un proceso eficaz, para que la misma sea funcional debe cumplir los requisitos plantados por las organizaciones que implementan este proceso, están importante los productos o servicios que las empresas entregan a sus clientes como la infraestructura, que facilita la capacitación, no se da únicamente por capricho, sino que es necesaria, para el desarrollo personal y profesional del empleado. El capital humano cuando es bien seleccionado tiende a entregar todas sus habilidades, creatividad y entusiasmo al servicio de la organización, sin embargo, el colaborador es perfectible y por medio de la capacitación se recorre el camino a la perfección del producto obtenido de cada empleado. Cuando se define un plan de capacitación, el empleado tiene el control sobre el camino del crecimiento del personal, a diferencia de si se dejara que el personal se forme de una manera autodidacta, de cualquier manera, hay crecimiento, pero puede ser que este crecimiento no esté en la dirección que interese a la organización.

La capacitación es una de las actividades de mayor crecimiento en la actualidad, debido al constante cambio en las necesidades del mundo que requiere productos, servicios o entretenimiento de más alta calidad. Potenciado también por el desarrollo científico de los

procesos que la capacitación requiere, por medio de la investigación y experimentación de los mecanismos que forman este proceso.

La capacitación es conocida como la actividad por medio de la cual las organizaciones brindan los conocimientos específicos sobre una actividad a un colaborador. Por medio de este método educativo se forman personas más seguras de sí mismas, más aptos para realizar las actividades propias de sus puestos de trabajo y más motivados para llevar adelante la actividad para la cual se les ha tomado en cuenta en las empresas. De la misma manera el desempeño laboral se reconoce como la forma en la que el colaborador realiza las actividades que le han sido solicitadas, se refiere en otras palabras a la efectividad que tiene el colaborador sobre las metas que se le hayan propuesto por parte de su jefe inmediato u organización que le ha contratado.

Las necesidades de capacitación dependerán de las metas propuestas por la organización y también de la complejidad de la tarea que el colaborador tendrá que realizar. La capacitación entonces puede mejorar el desempeño laboral, aunque se considera que un colaborador bien capacitado mejorara muchos aspectos más de la organización, la evaluación del desempeño tiene la obligación de mostrar las debilidades de la estructura y los sectores en donde debe ser reforzada la formación. Para tener en cuenta la creciente importancia de la capacitación en desempeño laboral se han citado a diferentes autores para fundamentar el mismo.

Böhrt (2000) en el artículo Capacitación y desarrollo de los recursos humanos de la revista Scielo, explica como las organizaciones tienen una necesidad real de capacitación, en el mundo moderno se utiliza mucho el término necesidades y para las empresas líderes

esto no pasa desapercibido, pues dependen directamente de la capacidad que puedan tener sus colaboradores para responder en el más alto nivel de servicio efectivamente prestado, esto será determinante para que las demandas que se reciben puedan ser cumplidas. Nada en el proceso de capacitación puede ser dejado al azar, si bien es conocido que los intereses personales afectan a todo nivel de la estructura y esto solo puede ser disminuido por un buen proceso de selección, la capacitación deja de ser un gasto y comienza a ser una inversión, todo debe ser proyectado en perspectiva a los planes de la organización. Hay varios peligros cuando se habla de capacitación, los empleados pueden tener la iniciativa de formación, pero este aprendizaje puede que no se ajuste a las necesidades exactas de la organización por lo que este proceso no debe dejarse al azar.

Vecino (2012) en su artículo digital La capacitación como protagonista de la productividad empresarial, explica la realidad empresarial por medio de la cual se plantea el rendimiento y la innovación por medio de un dinamismo que obligatoriamente lleva a las organizaciones a entender y aplicar las diferentes estrategias para alcanzar el éxito y por ser una de estas estrategias la capacitación, convirtiéndola en un elemento diferenciador entre las actividades que son una inversión y no un gasto. La estrategia no tiene dirección propia en especial porque en la actualidad existen miles de planes de capacitación a los que uno puede acceder de manera fácil, sin embargo, es necesario saber exactamente en qué campo es necesaria la capacitación, esto por medio de un DNC o diagnóstico de necesidades de capacitación. La capacitación influye en dos factores importantes en toda organización, el primero y al parecer más importante es que cuando se tiene un colaborador bien capacitado se obtienen mejores resultados, y segundo es que cuando el personal se capacita, tiende a

sentirse útil, apreciado y empoderado por lo que también se conserva al personal y se reduce el índice de rotación.

Es por ello que la capacitación es conocida como el medio por el cual las empresas se actualizan y se mantiene vigentes, sin embargo, en algunas empresas de servicios de minería y construcción, este proceso se considera una pérdida de tiempo en el que los colaboradores podrían estar realizando algunas otras actividades, todos los procesos que se realizan en las empresas tienen unos procesos de actualización, estudio y mejora, por eso se considera por medio de capacitación.

Páez (2000) en su artículo Evaluación del desempeño de la revista Interforum explica como en las organizaciones existen dos grupos de personas que están involucradas en el proceso de evaluación del desempeño, por un lado las personas que evalúan y por el otro las personas que son evaluadas, usualmente las evaluaciones se realizan por parte del jefe inmediato superior, la persona evaluada suele reflejar en los resultados las actividades para las que es más apto y en este sentido se analiza si tiene actividades por las cuales inclina su atención pues serán las 4 actividades que más le guste realizar ya sea porque tiene la capacidad para hacerlo o siente alguna emoción por la tarea que se le ha solicitado. El desempeño de las personas es medido desde el momento en el que se nace, desde ese preciso instante comenzarán una serie de comparaciones entre estándares comunes en comparación con los logros que se tienen al nacer y crecer. El desempeño de un colaborador se verá influenciado por los factores que tiene a su alrededor, por ejemplo, la implantación de nuevas técnicas para la realización de un proceso generará mejores resultados, en especial si es lo

relacionado a la implementación de nuevas estrategias o nuevos equipos que faciliten el trabajo.

Franco (2010) en el foro de internet tendencias sugiere una teoría bastante acertada que menciona que la crisis afecta de una manera poderosa la influencia que tiene la capacitación en el desarrollo profesional, en buen número de ocasiones el proceso de capacitación suele relegarse o dejarse de un lado en momentos difíciles económicamente, o incluso cuando el negocio funciona sin problemas, pero se busca aumentar en alguna manera la productividad. Los procesos de capacitación llegan a ser tomados como un lujo que no todos pueden tener y que debe conformarse con el simple hecho de brindar trabajo a un grupo de colaboradores o de la misma manera los empleados deben conformarse a simplemente a tener un trabajo y ejecutarlo de la manera que consideran correcta. Claramente es un error pues al enfocarse en lo que parece prioritario se descuida aquello que puede brindar un fuerte impulso en la fuerza laboral, para mejorar el desempeño y obtener mejores ganancias.

Solaas (2016) en su artículo Educación, capacitación y entrenamiento disponible en internet explica las diferencias entre los términos educación, entrenamiento y capacitación, con la importancia de poder colocar a los colaboradores en una actividad dirigida en la que se le pone en condiciones de ejecutar satisfactoriamente una tarea particular y definida con anterioridad, así la capacitación puede lograr que se aprenda el uso de un equipo de cómputo o hacer tareas como el uso de una máquina de soldadura o poder brindar asistencia telefónica a un usuario por medio de los términos correctos de la organización y del producto o servicio que se ofrezca.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación de la capacitación y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación de la capacitación en la dimensión de detección de necesidades y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019.
- Determinar la relación de la capacitación en la dimensión de aprendizaje y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019.
- Determinar la relación de la capacitación en la dimensión de Aplicación al puesto y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Descriptiva: es una de las formas de investigación más utilizada. Es ampliamente utilizada en las investigaciones de tipo social ya que se ajusta perfectamente al estudio de comunidades, actividades o actitudes.

La investigación descriptiva busca formar relaciones entre las variables de estudio para conseguir una solución a los problemas propuestos. La metodología estadística a utilizar es significación y fiabilidad de proporciones Blaxter, Huges y Tight (2008) definen la significación como la probabilidad de que un resultado conseguido por investigación pueda deberse a una casualidad, pero que mientras más significativo sea el resultado puede representar algo genuino. Y la fiabilidad como la fidelidad en los resultados, esto significa que la prueba mide lo que debe medir y no, ni nunca algo diferente. Según Rodríguez y Pierdant (2014) la estadística descriptiva permite la aplicación de métodos para obtener, organizar, presentar y describir datos con los que se puede proponer un resultado sobre la población motivo del estudio.

Diseño: No experimental Transversal / Descriptivo.

2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable Capacitación

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Capacitación	Explica que la capacitación es un aporte específico e invaluable a las organizaciones actuales, las actividades de capacitación se ubican en la mera actividad profesional, una empresa que capacita a sus colaboradores está en camino de la profesionalización. Rodríguez (2010)	Detección de necesidades	Detección	1.1.1 al 1.2.3
		Aprendizaje	Aprendizaje organizacional	1.2.1 al 1.2.2
		Aplicación al puesto	Habilidades	1.3.1 al 1.3.3

Fuente: Tesis

Elaboración: Propia

Tabla 2.

Operacionalización de la variable Evaluación de desempeño

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Evaluación de desempeño	La productividad puede ser definida como el promedio de la producción en un período de tiempo que un trabajador realiza. La cifra puede obtenerse a través de la medición del volumen físico o a través del valor (precio) de los bienes y servicios producidos. (Verona & Navarro, 2019)	Productividad	Subjetiva	2.2.1 al 2.2.4
		Calidad	Dependencia	2.3.1 al 2.3.3

Fuente: Tesis

Elaboración: Propia

2.3. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

- Población:

Según (Tamayo, 1997), La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

La investigación tomó como referencia a los trabajadores de la organización al mes de abril 2019. Del cual obtuvimos 20 trabajadores operativos fijos, haciendo una población de 40 colaboradores al mes.

- Muestra:

Según (Tamayo, 1997), afirma que la muestra es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico.

La muestra está conformada por un total de 13 colaboradores fijos de la empresa CER EIRL al mes de agosto 2019. El dato se obtuvo de la siguiente manera:

$$n = \frac{Z^2(p*q)*N}{E^2*(N - 1) + Z^2*(p*q)}$$

Donde:

Z = Coeficiente de confianza (95% = 1.96).

E = Margen de error (5%). = 0.05

p = Probabilidad de éxito (0.50).

q = Probabilidad de fracaso (0.5).

N = Población total.

2.3.1 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1.1 Técnicas

2.3.1.2 El cuestionario

Consiste en una investigación aplicada a una muestra representativa en un contexto cotidiano con el fin de obtener valores cuantitativos.

De acuerdo a Pimienta & De la Orden (2017) el cuestionario es aquel que está basado en una serie de preguntas que el investigador formula de manera directa a una o varias personas, o bien conversa con ellas, con la finalidad de conocer su opinión y/o experiencia del tema o problemática de estudio (p.86).

2.3.2 Instrumentos

Para Esteban y Abascal (2005) una encuesta es una técnica primaria de obtención de información sobre la base de un conjunto objetivo, coherente y articulado de preguntas, que garantiza que la información proporcionada por una muestra pueda ser analizada mediante métodos cuantitativos y los resultados sean extrapolables con determinados errores y confianzas a una población.

2.4 Procedimiento

2.4.1 Método Hipotético - Deductivo:

Se utilizó con la finalidad de plantear una hipótesis que dará la respuesta tentativa al problema de investigación, a partir del planteamiento de esta premisa se dedujeron conclusiones acerca de la relación que existe entre la capacitación y la evaluación de desempeño del personal en la organización.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

El objetivo de la investigación es determinar la relación entre la capacitación y la evaluación de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa CER EIRL Cajamarca, 2019.

3.1 Objetivo General

Tabla 3.

Análisis de relación entre la capacitación y evaluación de desempeño.

Tabla 3.

Correlación de Pearson y Chi cuadrado Variables

		Capacitación	Evaluación de Desempeño
V1	Correlación de Pearson	1	0,780
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	20	20
V2	Correlación de Pearson	0,780	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	20	20

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

Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario realizado con los datos recogidos de 16 preguntas y 20 personas realizado en la empresa CER EIRL Cajamarca.

3.2 Nivel de significancia

El nivel de significancia considerado para la investigación es de 5%

3.3. Interpretación

Tomando en cuenta la información del libro “metodología de la investigación” de Sampieri, Fernández & Baptista (2014) existe una correlación positiva entre la variable capacitación y evaluación de desempeño. Donde de manera proporcional cada vez que

aumenta una variable la otra también. Es decir: “A mayor capacitación mayor desempeño”.

El grado de relación es perfecto por ser el Coeficiente de Pearson ($r = +1,00$) que indica que el 100% de los datos están correlacionados.

Variable 1: Capacitación

Tabla 4.

Colaboradores de la empresa CER EIRL, en la dimensión de detección de necesidades, según la capacitación.

Detección de Necesidades	Casi Siempre		Siempre		Total	
	Empleados	%	Empleados	%	Empleados	%
Casi Siempre	6	30%	4	20%	10	50%
Siempre	3	15%	7	35%	10	50%
Total	9	45%	11	55%	20	100%

Fuente: Base de datos de aplicación de cuestionario

Elaboración: Propia

El 45% de los colaboradores de la organización considera que casi siempre existe relación entre la capacitación en la dimensión de detección de necesidades y la capacitación y el 55% cree que siempre existe relación entre la dimensión de detección de necesidades y la capacitación en la empresa CER EIRL Cajamarca.

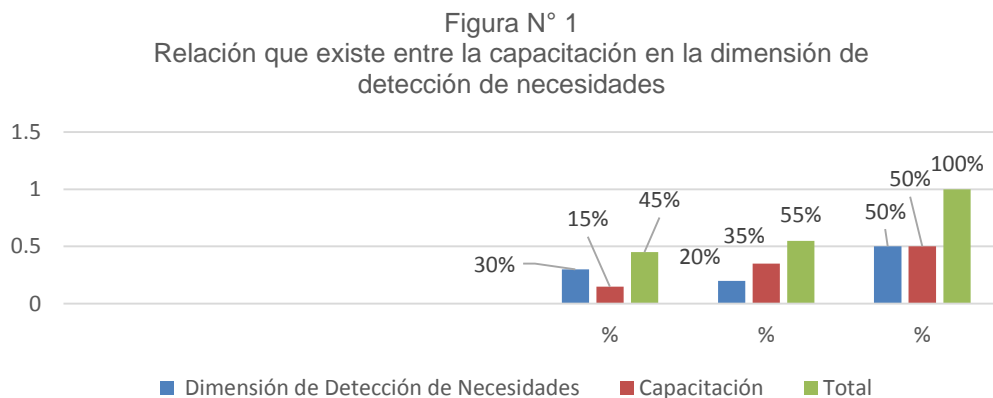


Figura 1 Gráfico de barras – resultados consolidados de la detección de necesidades y la capacitación.

Fuente: Tabla N° 4. Elaborado por: Medina Ortega Claudia, Quiliche Aguirre, Sandra.

Tabla 5.

Colaboradores de la empresa CER EIRL, en la dimensión de aprendizaje necesidades, según la capacitación.

Capacitación						
Dimensión de Aprendizaje	<u>Casi Siempre</u>		<u>Siempre</u>		<u>Total</u>	
	Empleados	%	Empleados	%	Empleados	%
Casi Siempre	8	40%	3	15%	11	55%
Siempre	5	25%	4	20%	9	45%
Total	13	65%	7	35%	20	100%

Fuente: Base de datos de aplicación de cuestionario

Elaboración: Propia

El 65% de los colaboradores de la organización considera que casi siempre existe relación entre la dimensión de aprendizaje y la capacitación y el 35% cree que siempre existe relación entre la dimensión de aprendizaje y la capacitación en la empresa CER EIRL Cajamarca.

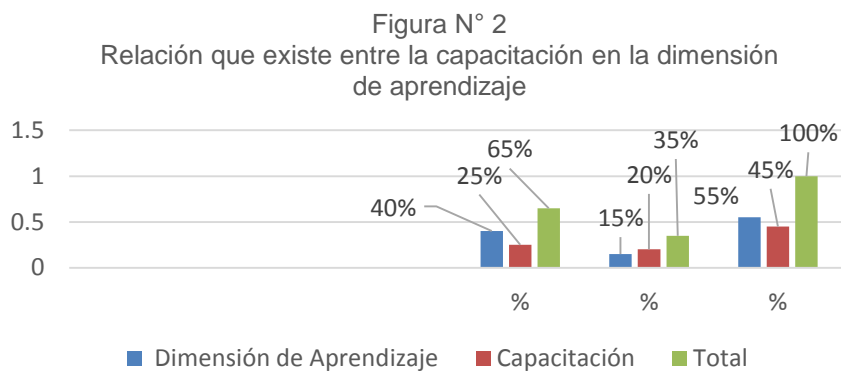


Figura 2 Gráfico de barras – resultados consolidados de la dimensión de aprendizaje y la capacitación. Fuente: Tabla N° 5. Elaborado por: Medina Ortega Claudia, Quiliche Aguirre, Sandra.

Tabla 6.

Colaboradores de la empresa CER EIRL, en la dimensión Aplicación al puesto, según la capacitación.

Capacitación						
Aplicación al puesto	Casi Siempre		Siempre		Total	
	Empleados	%	Empleados	%	Empleados	%
Casi Siempre	10	50%	7	35%	17	85%
Siempre	2	10%	1	5%	3	15%
Total	12	60%	8	40%	20	100%

Fuente: Base de datos de aplicación de cuestionario

Elaboración: Propia

El 60% de los encuestados considera que Siempre existe relación entre la dimensión de aplicación al puesto y la capacitación y el 40% Casi Siempre existe relación entre la dimensión de aplicación al puesto y la capacitación en la empresa CER EIRL Cajamarca.

Figura N° 3
Relación que existe entre la capacitación en la dimensión de Aplicación al puesto

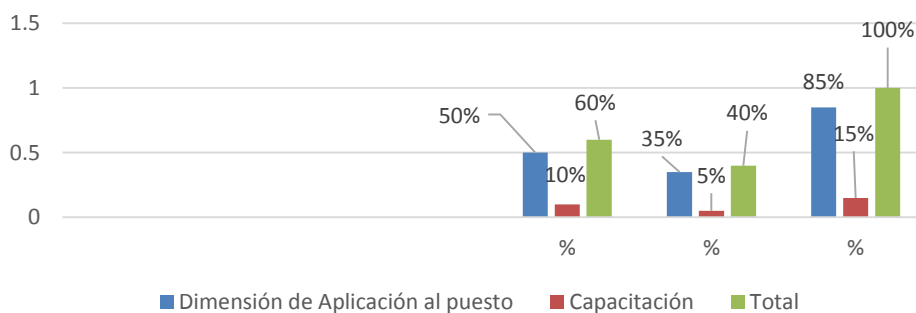


Figura 3 Gráfico de barras – resultados consolidados de la dimensión aplicación al puesto. Fuente: Tabla N° 6. Elaborado por: Medina Ortega Claudia, Quiliche Aguirre, Sandra.

Variable 2: Evaluación de Desempeño

Tabla 7.

Colaboradores de la empresa CER EIRL, en la dimensión de desempeño, según la evaluación de desempeño.

Evaluación de Desempeño

Dimensión de desempeño	Casi Siempre		Siempre		Total	
	Empleados	%	Empleados	%	Empleados	%
Casi Siempre	5	25%	3	15%	8	40%
Siempre	5	25%	7	35%	12	60%
Total	10	50%	10	50%	20	100%

Fuente: Base de datos de aplicación de cuestionario

Elaboración: Propia

El 50% de los encuestados cree que casi siempre existe relación la dimensión de Evaluación y la evaluación de desempeño propiamente dicho y el 50% de los encuestados cree que siempre existe relación entre la dimensión de evaluación y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca.

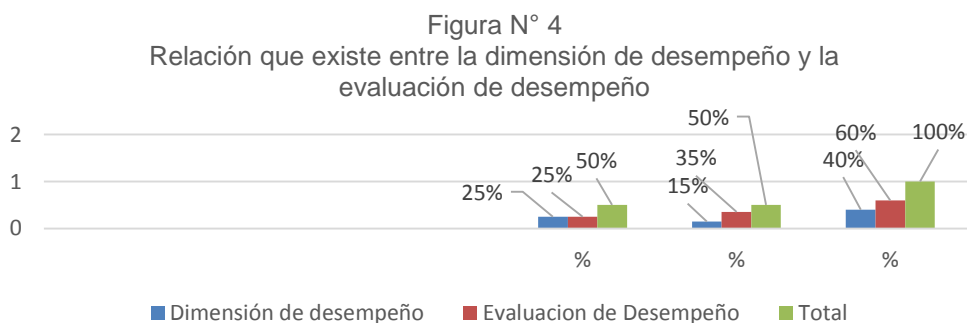


Figura 4 Gráfico de barras – resultados consolidados de la dimensión de desempeño. Fuente: Tabla N° 7. Elaborado por: Medina Ortega Claudia, Quiliche Aguirre, Sandra.

Tabla 8.

Colaboradores de la empresa CER EIRL, en la dimensión de productividad, según la evaluación de desempeño.

Evaluación de Desempeño

Dimensión de productividad	Casi Siempre		Siempre		Total	
	Empleados	%	Empleados	%	Empleados	%
Casi Siempre	10	50%	3	15%	13	65%
Siempre	5	25%	2	10%	7	35%
Total	15	75%	5	25%	20	100%

Fuente: Base de datos de aplicación de cuestionario

Elaboración: Propia

El 75% de los encuestados cree que casi siempre existe relación entre la dimensión de productividad y la evaluación de desempeño y el 50% de los encuestados cree que siempre existe relación entre la dimensión de productividad y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca

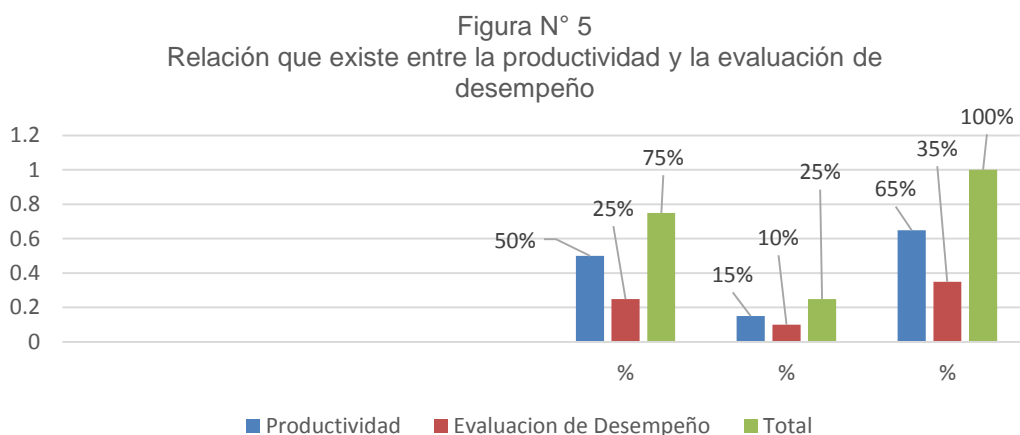


Figura 5 Gráfico de barras – resultados consolidados de la productividad. Fuente: Tabla N° 8. Elaborado por: Medina Ortega Claudia, Quiliche Aguirre, Sandra.

Tabla 9.

Colaboradores de la empresa CER EIRL, en la dimensión de calidad, según la evaluación de desempeño.

Evaluación de Desempeño

Dimensión de calidad	<u>Casi Siempre</u>		<u>Siempre</u>		<u>Total</u>	
	Empleados	%	Empleados	%	Empleados	%
Casi Siempre	10	50%	2	10%	12	60%
Siempre	6	30%	2	10%	8	40%
Total	16	80%	4	20%	20	100%

Fuente: Base de datos de aplicación de cuestionario

Elaboración: Propia

El 80% de los encuestados cree que casi siempre existe relación entre la dimensión de calidad y la evaluación de desempeño y el 20% de los encuestados cree que siempre existe relación entre capacitación en la dimensión de calidad y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca

Figura N° 6
Relación que existe entre la dimensión de calidad y la evaluación de desempeño

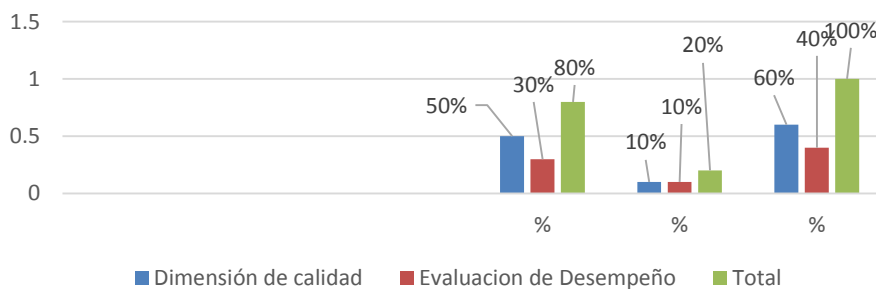


Figura 6 Gráfico de barras – resultados consolidados de calidad. Fuente: Tabla N° 9. Elaborado por: Medina Ortega Claudia, Quiliche Aguirre, Sandra.

“La relación de la capacitación y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019”

Tabla 10.

Análisis de correlación entre la detección de necesidades y la evaluación de desempeño.

		Detección de Necesidades	Evaluación de desempeño
Detección de Necesidades	Correlación de Pearson	1	0.382*
	Sig. (bilateral)		0.015
	N	20	20
Evaluación de desempeño	Correlación de Pearson	0.382*	1
	Sig. (bilateral)	0.015	
	N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se observa que el p valor (sig. = 0.015) es menor que el nivel de significancia 0.05, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula que sostiene la relación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.382, que significa que existe una débil correlación positiva. Además, se puede afirmar con un nivel de confianza 95% que existe relación significativa entre la dimensión detección de necesidades y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019.

Tabla 11.

Análisis de correlación entre la detección de aprendizaje y la evaluación de desempeño.

		Aprendizaje	Evaluación de desempeño
Aprendizaje	Correlación de Pearson	1	0.581**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
Evaluación de desempeño	Correlación de Pearson	0.581**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

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

Fuente: Base de datos de aplicación de cuestionario
Elaboración: Propia

“La relación de la capacitación y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019”

Se observa que el p valor (sig. = 0.000) es menor que el nivel de significancia 0.01, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula que sostiene la relación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.581, que significa que existe una relación positiva moderada. Además, se puede afirmar con un nivel de confianza 95% que existe relación significativa entre la dimensión aprendizaje y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019.

Tabla 12.

Análisis de correlación entre la detección de aplicación al puesto y la evaluación de desempeño

		Aplicación al puesto	Evaluación de desempeño
Aplicación al puesto	Correlación de Pearson	1	0,339*
	Sig. (bilateral)		0,033
	N	20	20
Evaluación de desempeño	Correlación de Pearson	0,339*	1
	Sig. (bilateral)	0,033	
	N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos de aplicación de cuestionario

Elaboración: Propia

Se observa que el p valor (sig. = 0.033) es menor que el nivel de significancia 0.05, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula que sostiene la relación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.339, que significa que existe una débil correlación positiva. Además, se puede afirmar con un nivel de confianza 95% que existe relación significativa entre la dimensión aplicación al puesto y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En el desarrollo de la presente investigación se estudió la relación de la capacitación y la evaluación de desempeño de la empresa CER EIRL Cajamarca 2019. Para el objetivo General: Determinar la relación entre la capacitación y la evaluación de desempeño Cajamarca 2019.

Así mismo en el estudio realizado a los colaboradores de la empresa CER EIRL Cajamarca se encuentra una relación positiva: Con relación al objetivo general, se observa que el p valor (sig. = 0.000) es menor que el nivel de significancia 0.01, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis que sostiene la relación. También, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.780, que significa que existe una fuerte correlación positiva. Además, se puede afirmar con un nivel de confianza 95% que existe relación significativa entre la capacitación y la evaluación de desempeño del colaborador, se del mismo modo existe una relación positiva moderada entre las dimensiones productividad y evaluación de desempeño. Teniendo en cuenta que los colaboradores tienen que estar satisfechos en su centro de laborales o dentro de la organización.

Con relación al objetivo general, se observa que el p valor (sig. = 0.000) es menor que el nivel de significancia 0.01, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis que sostiene la relación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.780, que significa que existe una fuerte correlación positiva. Además, se puede afirmar con un nivel de confianza 95% que existe relación significativa entre la capacitación y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019.

Con relación al primer objetivo específico, se observa que el p valor ($\text{sig.} = 0.015$) es menor que el nivel de significancia 0.05, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis que sostiene la relación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.382, que significa que existe una débil correlación positiva. Además, se puede afirmar con un nivel de confianza 95% que existe relación significativa entre la dimensión detección de necesidades y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019.

Con relación al segundo objetivo específico se observa que el p valor ($\text{sig.} = 0.000$) es menor que el nivel de significancia 0.01, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula que sostiene la relación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.581, que significa que existe una relación positiva moderada. Además, se puede afirmar con un nivel de confianza 95% que existe relación significativa entre la dimensión y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019.

Con relación al tercer objetivo específico se observa que el p valor ($\text{sig.} = 0.033$) es menor que el nivel de significancia 0.05, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis que sostiene la relación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.339, que significa que existe una débil correlación positiva. Además, se puede afirmar con un nivel de confianza 95% que existe relación significativa entre la dimensión aplicación al puesto y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019.

REFERENCIAS

- Capuano, A. (2004). *Evaluación de desempeño por competencias*. En Revista Invenio, 7 (13) pp. 139-150. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87713710.pdf>
- Agut, S., Carrero, V. (2007). *Contribuciones al estudio de la motivación laboral: enfoques teóricos desde la dimensión de autoexpresión del ser humano*. En Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones, 23 (2) pp. 203- 225. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317597003>.
- López, J. (2010). *La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficiencia organizacional*. En Revista Perspectivas, 26 pp. 129-152. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317597003>.
- Núñez, U., Grande, F & Pedrosa, C. (2012). *Nuevos retos en el desarrollo de carrera profesional: el modelo boundaryless career* Universia Business Review. En Revista Portal Universia S.A, 34 pp. 14-35. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/433/43323196001.pdf>
- Pablos, J., Biedma, J. (2013). *La evaluación del rendimiento individual: un instrumento válido para lograr la eficiencia en la gestión de recursos humanos en las administraciones públicas* gestión y análisis de políticas públicas. En Revista Gestión y Análisis de Políticas Públicas. Pp 1-18. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2815/281530486001.pdf>.
- Mondy, R., & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014).

Metodología

de la Investigación. México: McGraw-Hill

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos.* España: McGraw-Hill Interamericana.

Campos Orrillo, O. G. (2018). *Relación del clima organizacional con el desempeño laboral en Entel, Cajamarca 2018.* Cajamarca - Perú: UPN.

Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral.* Madrid: Uned Publicaciones.

Rodriguez Estrada, M., & Ramirez Buendia, P. (1997). *Administración de la capacitación.*

Mexico: McGraw-Hill.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario

Objetivo: Determinar la relación entre la capacitación y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019.

Instrucciones:

- Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque la alternativa que considere sea la correcta.

PREGUNTAS

CUESTIONARIO DE RELACIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO				
Empresa:	CER EIRL Cajamarca	Periodo:	2019	
Entrevistado:		Área:		
Cargo:		Fecha:		
Elaborado:	Medina Ortega Claudia. Quiliche Aguirre Sandra.			
1. CAPACITACIÓN	ESCALA			
	Sí	Parcial	No	Observaciones
1.1 Detección de necesidades	5	3	1	
1.1.1 ¿Recibe capacitaciones en su área de trabajo?				
1.1.2 ¿Después de una capacitación usted se siente con mejores habilidades para desarrollar su trabajo?				
1.2.3 ¿La capacitación es necesaria en su puesto de trabajo?				
1.2 Aprendizaje	5	3	1	
1.2.1 ¿Consideras que aprendes mediante el diálogo con otros trabajadores?				

1.2.2 ¿Consideras que es efectiva la aplicación del conocimiento con la que cuentan en la organización?				
1.3 Aplicación al puesto	5	3	1	
1.3.1 ¿En su área de labores alcanzar los objetivos trae como consecuencia actitudes positivas?				
1.3.2 ¿Considera que existe un ambiente de confianza entre compañeros dentro de la organización?				
1.3.3 ¿Considera que su trabajo es un reto diario y no una tarea más dentro de la organización?				
2. DESEMPEÑO LABORAL				
2.2 Productividad	5	3	1	
2.2.1 ¿Considera que logra de manera eficiente sus tareas?				
2.2.2 ¿La empresa cuenta con acciones definidas destinados a mejorar su rendimiento laboral				
2.2.3 ¿Considera que las condiciones de su centro de labores (iluminación, ambiente, señalización, espacio) son las óptimas?				
2.2.4 ¿La empresa cuenta con el equipamiento y material necesario para realizar los trabajos?				
2.3 Calidad	5	3	1	
2.3.1 ¿Considera que concluye el servicio en el tiempo prometido?				
2.3.2 ¿Realiza sus trabajos de acuerdo con los requerimientos en términos de contenido, exactitud y atención al cliente?				
2.3.3 ¿Considera que cumple con eficacia sus labores?				

Anexo 2: Validación del cuestionario por Alfa de Cronbach

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	SUMA	Σ (Símbolo sumatorio)
1	5	5	5	2	2	2	5	2	5	2	1	5	1	1	2	46	α (Alfa) 0.9
2	5	5	2	5	2	1	5	2	5	2	1	5	2	1	5	50	k (número de ítems) 23
3	5	5	1	2	5	2	5	2	2	1	1	5	5	1	5	50	Vi (varianza de cada ítem) 39.25519849
4	5	5	5	2	5	1	5	1	2	5	5	5	1	1	2	54	Vt (varianza total) 243.100189
5	5	2	2	5	5	2	5	1	1	5	5	5	5	5	2	60	$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$
6	5	2	1	5	5	1	2	2	1	1	5	1	5	5	5	52	
7	5	2	5	5	5	2	2	2	5	2	5	2	2	5	1	57	
8	2	1	2	5	5	5	2	1	5	1	2	1	2	5	1	48	
9	2	1	1	5	5	5	5	5	2	2	2	2	1	5	5	57	
10	2	2	5	5	5	5	5	5	2	1	5	1	2	5	2	62	
11	5	2	2	5	5	2	1	5	1	5	5	5	1	5	2	62	
12	1	1	5	5	5	5	1	5	1	1	2	2	5	5	1	57	
13	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	2	5	76	
14	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	2	5	5	2	1	71	
15	5	5	5	5	5	5	2	5	1	3	5	5	5	2	5	78	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	2	3	5	78	
17	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	1	5	2	5	77	
18	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	82	
19	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	83	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	94	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	91	
23	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	88	
2.665 2.67 2.67 1.02 1 2.67 2.67 2.7 3.3 3.18 3.18 3.18 2.9 2.67 2.85 varianzas																	

Anexo 3: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores		
Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019?	Objetivo general: Determinar la relación de la capacitación y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019?	Hipótesis general: Existe relación significativa entre la capacitación y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019?	Variable 1 Capacitación Efectiva		
			Dimensiones	Indicadores	
			Detección de necesidades	Detección	
				Análisis y Evaluaciones	
Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación en la dimensión de detección de necesidades y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019?	Objetivos específicos: Determinar la relación de la capacitación en la dimensión de detección de necesidades y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019?	Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la capacitación en la dimensión de detección de necesidades y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019?	Aprendizaje	Agente educativo y sujeto de aprendizaje	
				Aprendizaje organizacional	
¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación en la dimensión de aprendizaje y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019?	Determinar la relación de la capacitación en la dimensión de aprendizaje y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019?	Existe relación significativa entre la capacitación en la dimensión de aprendizaje y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019?	Aplicación al puesto	Conocimiento	
				Habilidades	
				Actitudes	
¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación en la dimensión de Aplicación al puesto y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019?	Determinar la relación de la capacitación en la dimensión de Aplicación al puesto y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019?	Existe relación significativa entre la capacitación en la dimensión de Aplicación al puesto y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019?	Variable 2 Evaluación de desempeño		
			Dimensiones	Indicadores	
			Desempeño	Desempeño cualitativo	
				Desempeño específico	
			Productividad	Subjetiva	
				Marco temporal actual	
Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la	Objetivos específicos: Determinar la relación de la capacitación en la dimensión de desempeño y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019?	Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la capacitación en la dimensión de	Calidad		
				Dependencia	

“La relación de la capacitación y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019”

<p>capacitación en la dimensión de desempeño y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación en la dimensión de productividad y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación en la dimensión de calidad y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019?</p>	<p>Determinar la relación de la capacitación en la dimensión de productividad y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019?</p> <p>Determinar la relación de la capacitación en la dimensión de calidad y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019?</p>	<p>Desempeño y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019?</p> <p>Existe relación significativa entre la capacitación en la dimensión de productividad la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019?</p> <p>Existe relación significativa entre la capacitación en la dimensión de calidad y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019?</p>	<p>Información</p>		
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar	
<p>Tipo: Básico Diseño: No experimental Transversal /Descriptivo Correlativo</p> <p>Método: Hipotético - Deductivo</p>	<p>Población: Gerente General, Administrador, Contador. Gerente de operaciones, 02 Supervisores, 01 capataz y 13 operadores</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico y por conveniencia</p> <p>Tamaño de muestra: 01 gerente general, 01 Administrador, 01 Contador. 01 gerente de operaciones, 02 Supervisores, 01 capataz y 13 operadores</p>	<p>Variable 1: Capacitación <i>Técnica:</i> Encuesta <i>Instrumento:</i> Cuestionario <i>Monitoreo:</i> 45 minutos <i>Ámbito de Aplicación:</i> Empresa CER EIRL <i>Forma de Administración:</i> individual</p> <p>Variable 2: Evaluación de desempeño <i>Técnicas:</i> Encuesta <i>Instrumentos:</i> Cuestionario <i>Monitoreo:</i> 45 minutos <i>Ámbito de Aplicación:</i> Empresa CER EIRL <i>Forma de Administración:</i> individual</p> <p>Año: 2019</p>		<p>DESCRIPTIVA: Excel Variable 1: Capacitación Variable 2: Evaluación de desempeño</p> <p>INFERENCIAL: paquete estadístico SPSS 25 Correlación de las variables 1 y 2 Rho de Spearman</p>	