

“CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL
ÁREA DE PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA SANTA
SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA
PROVINCIA DE ICA 2022”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autora:

MariaFernanda Andrea Gutierrez Huertas

Asesor:

Mg. Randolph Fernando Ñiquen Levy
<https://orcid.org/0000-0002-6745-4045>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	MARIA ISABEL FLORES BAZAN	45659048
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	ALDO RAFAEL MEDINA GAMERO	40882167
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	ANGELA GIOVANA MAZA CHUMPITAZ	40935708
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

DEDICATORIA

“A Dios por darme a las mejores personas como mis padres y ahora en especial a mi ángel mi papi Paul que luchaste hasta el último momento de tu vida por tu salud y ahora mi héroe ambos estuvieron conmigo para lograr ser la persona que soy hoy en día, a mi bisabuela Aurora, mi abuela Soledad, mi compañero de vida Peluxe son lo más importante en mi vida los amo con todo mi corazón.”

AGRADECIMIENTO

Estoy realmente agradecida con Dios, mis padres por darme todo su apoyo y mantenerse a mi lado en estos cinco años desvelándose conmigo, aconsejándome y por luchar siempre en este largo camino, estoy orgullosa de ustedes y por todo el esfuerzo que hicieron para darme mi carrera profesional los amo. Gracias por todo el apoyo brindado por mis docentes Randolf Ñiquen, Miguel Ángel Carbajal, Luis Mori, Octavio Espinoza Chávez, María Isabel Bazán y mi coordinadora de la facultad de negocios Angela Maza Chumpitaz. Por último y no menos importante estoy totalmente agradecida con todas aquellas personas que pude conocer en todo este transcurso de mi etapa universitaria.

Tabla de contenido

JURADO CALIFICADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	10
RESUMEN	11
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	12
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA	12
1.2 JUSTIFICACIÓN.	17
1.2.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA:	17
1.2.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA:	17
1.2.3 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	17
1.3 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN.	19
1.3.1 ANTECEDENTE INTERNACIONALES.	19
1.3.2 ANTECEDENTES NACIONALES.	23
1.4 MARCO TEÓRICO.	30
1.4.1 VARIABLE DE CAPACITACIÓN:	30
1.4.2 VARIABLE DE DESEMPEÑO LABORAL.	37
1.5 ANALISIS DEL ENTORNO.	39
1.5.1 VARIABLE DE CAPACITACIÓN.	39
1.5.2 VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.	41

1.6	PROBLEMA	44
1.6.1	PROBLEMA GENERAL	44
1.6.2	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	44
1.7	OBJETIVOS	45
1.7.1	OBJETIVO GENERAL.	45
1.7.2	OBJETIVO ESPECÍFICOS.	46
1.8	HIPÓTESIS:	46
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA		49
2.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN.	49
2.2	POBLACIÓN Y MUESTRA.	49
2.3	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS.	51
2.3.1	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.	51
2.3.2	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.	51
2.4	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.	53
2.5	ANÁLISIS DE VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE VALIDEZ.	53
2.5.1	ANÁLISIS DE VALIDACIÓN.	53
2.5.2	CONFIABILIDAD.	53
2.6	PROCEDIMIENTO.	54
2.7	ASPECTOS ÉTICOS.	55
CAPÍTULO III: RESULTADOS		56
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES		69
4.1	DISCUSIÓN.	69
4.2	CONCLUSIONES.	77



REFERENCIAS

81

ANEXOS

83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de Población según Hombres y Mujeres en la sede de ICA.....	47
Tabla 2 Distribución de muestra de Santa Sofía del Sur S.A.C sede de ICA.....	48
Tabla 3 Técnica e Instrumento aplicado a la variable.....	50
Tabla 4 Análisis de confiabilidad de las variables.....	52
Tabla 5 Resultados de la dimensión: Detección de las necesidades de capacitación.....	54
Tabla 6 Resultados de la dimensión: Programa y desarrollo de capacitación.....	56
Tabla 7 Resultados de la dimensión: Evaluación y seguimiento de los resultados de la capacitación.....	57
Tabla 8 Resultados de la dimensión: Desenvolvimiento.....	58
Tabla 9 Resultados de la dimensión: Capacidad laboral.....	59
Tabla 10 Resultados de la dimensión: Eficacia.....	60
Tabla 11 <i>Prueba de Normalidad de las variables y dimensiones</i>	61
Tabla 12 <i>Correlación entre la capacitación y desempeño laboral en la empresa Santa Sofía del Sur S.A.C de la provincia de ICA 2022</i>	62
Tabla 13 <i>La detección de las necesidades se relaciona capacitación en el área de producción producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022</i>	63

Tabla 14 Los programas y desarrollo se relacionan con la capacitación en el área de producción producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022.....	64
Tabla 15 La evaluación y seguimiento de los resultados se relaciona con la capacitación en el área de producción producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022.....	66
Tabla 16 El desenvolvimiento se relación con el desempeño laboral en el área de producción producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022.....	67
Tabla 17 Cuestionario.....	81
Tabla 18 Cronograma de actividades de investigación.....	84
Tabla 19 Operalización de las variables.....	86
Tabla 20 Validez de Instrumento por juicio de expertos.....	84
Tabla 21 Matriz de consistencia.....	90

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diagrama Ishikawa.....	16
Figura 2	Metodología AQP.....	18
Figura 3	Países que invierten en capacitaciones en Latinoamérica y el Caribe.....	41
Figura 4	Resultados de la dimensión: Detección de las necesidades de capacitación.....	57
Figura 5	Resultados de la dimensión: Programa y desarrollo de capacitación.....	58
Figura 6	Resultados de la dimensión: Evaluación y seguimiento de los resultados de la capacitación.....	59
Figura 7	Resultados de la dimensión: Desenvolvimiento.....	60
Figura 8	Resultados de la dimensión: Capacidad laboral.....	61
Figura 9	Resultados de la dimensión: Eficacia.....	62
Figura 10	Metodología de CCA.....	87
Figura 11	Carta de autorización de uso de información de empresa.	89

RESUMEN

La presente investigación realizada tiene como objetivo general es describir la capacitación y desempeño laboral en el área de Producción en la empresa Santa Sofia del Sur S.A.C ubicada en la provincia de Ica 2022. Los trabajadores de la empresa contribuyen una parte relevante en la producción del producto final en el mercado agropecuario, por ello, se podrá describir las situaciones actuales de las variables que están siendo estudiadas las cuales tienen como finalidad el poder determinar la relación en la capacitación y desempeño laboral en el área de producción en la empresa Santa Sofia del Sur S.A.C. Metodologicamente se aplicó un enfoque cuantitativo, siendo una investigación descriptiva-correlacional, con un diseño de investigación no experimental, el levantamiento de data fue a través del instrumento encuestas y teniendo en cuenta que la población son todo el personal de produccion constando de 40 trabajadores la muestra es no probabilistica censal. Los resultados se presentan en base a las dimensiones : Detección de las necesidades de capacitación, programa y desarrollo de capacitación, evaluación y seguimiento de los resultados de la capacitación, desenvolvimiento, capacidad laboral y eficacia. Teniendo como conclusion que el desarrollo de la capacitación y desempeño laboral dentro de la empresa se realizan de manera de adecuada con aceptacion mayoritaria.

PALABRAS CLAVES: Capacitación, desempeño laboral, detección de las necesidades de capacitación, programa y desarrollo de capacitación, evaluación y seguimiento de los resultados de la capacitación, desenvolvimiento, capacidad laboral y eficacia.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En Cuba y Angola, En base a los estudios de capacitación nos comenta que representa un favor relevante que influye para poder determinar el funcionamiento de las organizaciones. Por lo cual es necesario contar con recursos humanos donde puedan tener una visión profunda sobre la gestión empresarial, competencias profesionales necesarias para poder enfrentar los completos problemas, a partir de trabajo en equipo. Labrador et al. (2019)

En Ecuador, Los planes de capacitación cuenta con una importancia significativa para poder tener una gestión administrativa del personal administrativo y trabajadores en lo cual ayudan a poder medir si existe una relación entre los conocimientos del personal de gestión administrativa y trabajadores en los cuales se mide para poder determinar la demanda de capacitación y asistencia a los cursos que se imparten. Bonilla et al. (2018)

En Mexico, Se puede entender que la capacitación es el grado de aprendizaje por medio de entrenamiento los cuales servirán a obtener, desarrollar e incrementar aptitudes y habilidades que permitan a trabajadores conocer y mejorar las funciones de su puesto de trabajo. Velázquez y Peinado (2010)

En Venezuela y México, Se pudo identificar un problema en el desempeño laboral que causa una debilidad la cual es generada por la falta de comunicación que existe de manera interna, por lo cual genera informidades y no existe un proceso de retroalimentación adecuada. Por lo tanto, se puede concluir que para incrementar los factores de desempeño y poder obtener niveles adecuados de desempeño, se debe de

encontrar una motivación, teniendo en cuenta la importancia de la comunicación organizacional el cual pueda crear un adecuado clima organizacional. Por medio de factores se pide el desempeño por medio de la eficiencia en los puestos de trabajo dependiendo de su profesión y otra. Rodriguez y Lechuga (2019).

En Cuba, La gestión por medio de competencias pueden ser vinculadas con el desempeño laboral de los individuos y la organización, en la cual se describe y aclara el comportamiento de este, también se debe de tener definido la visión y las estrategias de la organización las cuales influyen en la calidad de confianza y liderazgo, en definitiva, lo que se desea lograr es que se pueda evaluar el impacto que causa la capacitación en diversas organizaciones. López et al. (2017)

En Perú, La capacitación organizacional en una empresa era muy difícil poder atraer personal para que se pueda realizar actividades de enseñanza-aprendizaje en los cuales se requieren que se cumplan retos, ante la nueva implementación de incentivos como (reconocimiento, motivación, formación adicional, etc.) lo cual se pudo determinar que se están reflejando de manera positiva en la capacitación organizacional. Aranda (2021).

En la capacidad de los individuos se pueden enfrentar diversas situaciones las cuales se pueden desarrollar en varios niveles, en los aspectos personales y profesionales, puesto que se debe de tener en cuenta que, al poder controlar los sentimientos, emociones propias y de los demás se puede llegar a la conclusión que se puede lograr un buen desempeño. Torres |. (2021)

Por lo tanto, al poder hablar sobre el desempeño labora dentro de la gestión del área de recursos humanos, es un tema vital ya que es el pilar fundamental para las

organizaciones por que representan los aspectos donde pueden recaer la mayor responsabilidad del desarrollo y crecimiento de uno mismo. Dávila et al. (2022)

Por último, el desempeño laboral es estudiado en diferentes terrenos ya que se debe de tomar en cuenta la satisfacción laboral y el clima organizacional. Ante ello estos temas no han sido enfocados de manera detallada solo se pudo asociar por ciertos factores como: efectividad, adaptabilidad al trabajo, comunicación, relaciones interpersonales, gestión administrativa y rendimiento laboral. Pashanasi et al. (2021)

Con toda la información anterior expuesta, se puede evidenciar la problemática que sería la Capacitación y Desempeño Laboral, el presente estudio por realizar toma como la unidad de estudio a la entidad Santa Sofia del Sur S.A.C. la cual cuenta con más de 12 años dentro del mercado, los cuales se encargan de poder elaborar frutas, legumbres, hortalizas frescas y congeladas donde contribuyen al desarrollo de los productos agropecuarios los cuales son comercializados en mercados como Estados Unidos, Canadá, Francia, Alemania, Italia y China. Los cuales cuenta con su sede principal en Lima y la realización en algunos de sus fundos como el de Ica. De tal forma, la investigación pretende describir la Capacitación y Desempeño Laboral en el área de producción en la empresa Santa Sofia del Sur S.A.C. Ubicada en la Provincia de Ica 2022.

❖ **Misión:**

Producir durante todo el año productos agrícolas de alta calidad, cultivados en nuestros campos para entregar al mundo productos saludables con calidad garantizada, cuidando y respetando todos los procesos para su exportación y satisfacción de nuestros clientes.

❖ **Visión:**

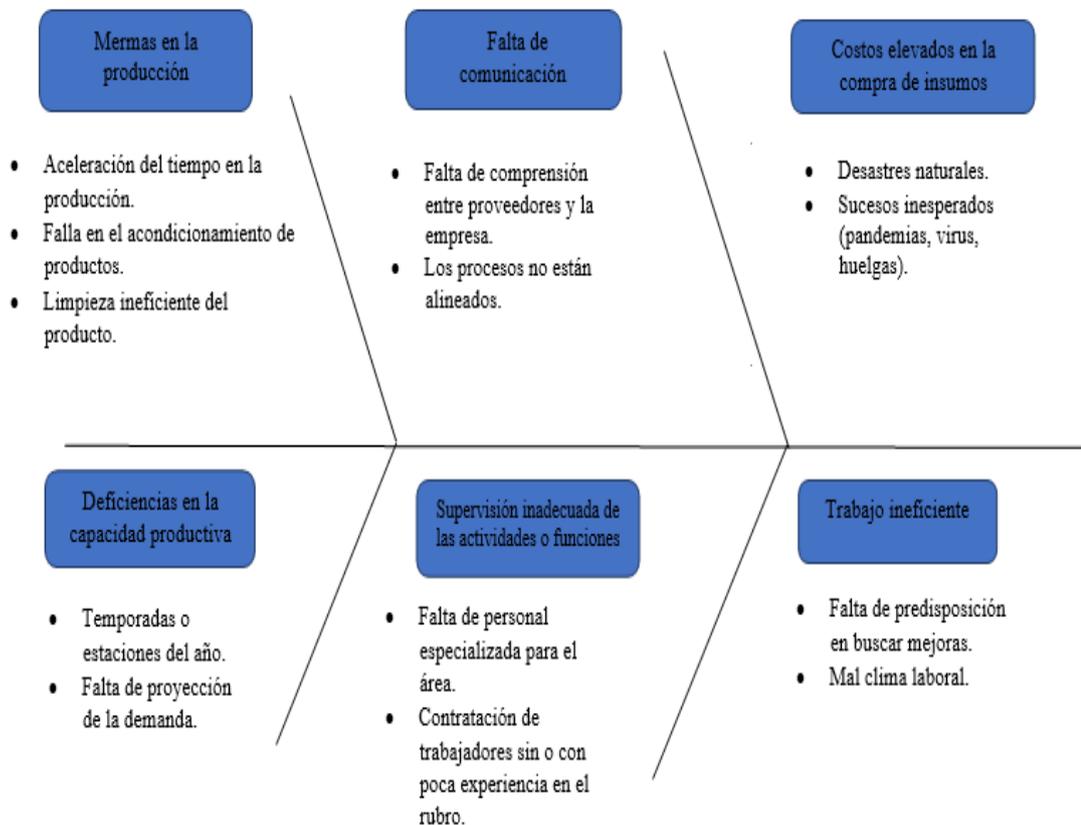
Convertirse en una empresa líder de la agroindustria peruana en diferentes regiones del país de frutas, legumbres y hortalizas frescas y congeladas. De nuestros campos para los clientes más exigentes del mundo; y poder mejorar e incrementar el bienestar de las comunidades aledañas generando oportunidades de trabajo, aportando al desarrollo del país.

❖ **Valores:**

- Integridad en su gente.
- Respeto por el ser humano, cliente interno y externo.
- Trabajo en equipo con disciplina.
- El mejoramiento continuo en todos nuestros procesos.
- Transparencia, basada en actuación con responsabilidad, honestidad y compromiso.
- Responsabilidad social sostenible y con el medio ambiente.
- Orientación por la calidad de nuestros productos y el logro en cada uno de sus empleados.

Figura 1

Diagrama ishikawa



Fuente: elaboración propia.

De la figura n° 01 se aplica el diagrama de ishikawa la cual sirve para poder determinar las causas secundarias y las sub causas las cuales sirvieron para poder saber cuáles eran los otros errores más comunes que existían y de esta manera poder mejorar todo aquello con la aplicación de la capacitaciones y desempeño laboral. Esto nos ayuda también a saber si las actividades que se han están realizando han sido las mejores o si cumplía con los estándares ya dados.

1.2 Justificación.

1.2.1 Justificación teórica:

En el presente trabajo se ha realizado con el propósito de poder describir las variables de capacitación y desempeño laboral, como se puede llevar a cabo por medio de las dimensiones. De dicha manera se podrá llegar a determinar de qué forma se puede describir la capacitación y desempeño en la empresa y como puede ayudar a los trabajadores. Zelada, Analucia (2021)

1.2.2 Justificación práctica:

En el trabajo de investigación se encuentra la realización de justificación práctica, en el cual se puede determinar cómo se desarrolla la capacitación y el desempeño laboral en el área de producción en la empresa donde se ha hecho el estudio, donde se puede conocer la relevancia que existe en la capacitación y desempeño laboral dentro del área de producción donde luego pueda ser implementado en los colaboradores.

De la misma manera se pudo determinar cuáles son las personas adecuadas como el personal de producción a la cual se aplicaría los siguientes tipos de estudio cuantitativa-descriptiva. Zelada, Analucia (2021).

1.2.3 Justificación Metodológica

En el caso de la metodología la cual fue aplicada al tema investigado fue el cuestionario tomando en cuenta las dimensiones de cada indicador y con el objetivo de poder contar con la información en base a la variable de capacitación y desempeño laboral y de esta manera se puedan cumplir con los

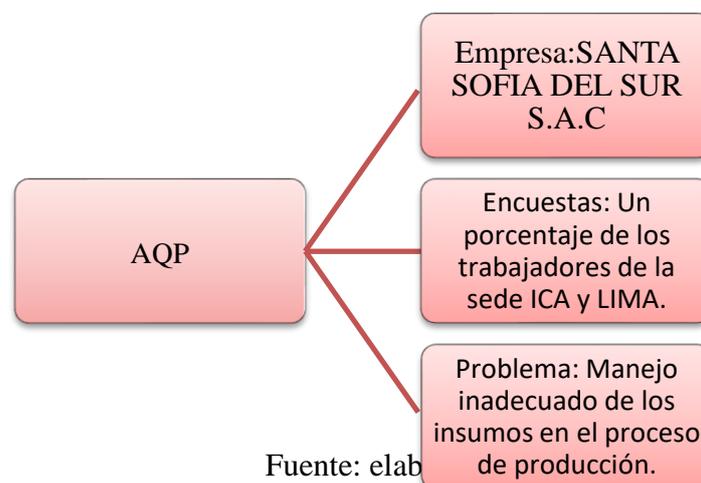
objetivos en específicos. De tal manera se pueda dar a conocer un modelo de investigación a mayor cantidad de pequeñas y medianas empresas.

Por último, la presente investigación a realizar la capacitación y desempeño laboral en el área de producción donde se los podrá medir en base cuestionarios e indicadores de productividad. Zelada, Analucia (2021)

Las cuales ayudarán a que se puedan realizar las actividades de manera eficiente, por lo que es necesario alinearse a la línea de desarrollo sostenible y gestión empresarial la cual abarca el desarrollo y sustento de las ciudades sostenibles para una mejor inclusión entre las empresas y las comunidades para poder ofrecer el productor idóneo para el cliente.

Figura 2

Metodología AQP



Se detalla en la figura n°02, el método de aqp donde se dirige al área de producción de alimentos en la sede de ica.

En el presente trabajo, se elaboró el titulo propuesta de capacitación y desempeño laboral en el área de producción en la empresa santa sofia del sur s.a.c. en el periodo

2022. Se decidió elegir a esta empresa por el hecho de saber cómo es la realización del proceso de producción de espárragos. También se puede contar con una mayor facilidad de recaudación de información necesaria para la realización del informe final.

De la misma manera se pudo determinar quiénes serían las personas adecuadas como personal de producción y el área comercial a las cuales se aplicaría: esquema causal y gestión de la información observada. Asimismo, se realizará un análisis del problema encontrado en la organización, el cual es el manejo inadecuado de los insumos en el proceso de producción, teniendo como una desventaja la compra excesiva de los recursos necesarios para poder finalizar dicho proceso.

1.3 Antecedentes de Investigación.

1.3.1 Antecedente Internacionales.

ANÁLISIS DE LA CAPACITACIÓN Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD. CASO CENTRAL TERMOELÉCTRICA DE CICLO COMBINADO” la autora García, Blanca (2018) como objetivo Evaluar el ejercicio de la capacitación (diseño de cargo) y su impacto en la productividad de las empresas productivas del Estado. La autora realizó una encuesta para un total de 104 personas, con un enfoque cuantitativo con tipo correlacional.

En función a los resultados obtenidos, la autora concluyó lo siguiente:

En base a los datos obtenidos se detecta una mejora en los niveles de productividad por el motivo de la capacitación a los trabajadores, por medio de las encuestas se confirma que han mejorado en sus competencias profesionales y contar con nuevos conocimientos y habilidades. Los trabajadores comentan que

su eficiencia va mejorando ya que aporta una reducción de los costos y gastos, de igual manera comentan están capacitados de manera adecuada y de esta manera los ayuda a que puedan aspirar o contar con nuevas propuestas de reclutamiento interno para los puestos que se cuenten disponibles.

En la tesis “ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL NATALIA HUERTA DE NIEMES” la autora Zerda, Elsie, tuvo como objetivo analizar la relación entre estrés laboral y el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes, para determinar estrategias que permitan reducir y prevenir el estrés laboral, con el propósito de mejorar el desempeño de los profesionales de la salud. La autora realizó la encuesta a un total de 76 trabajadores con un enfoque cuantitativo descriptivo-correlacional.

En base a los resultados obteniendo, la autora concluyó lo siguiente:

La autora comenta que el 60.5% de los trabajadores cuenta con un interés alto para mejorar de manera continua en su trabajo y funciones diarias. Algunos determinan que pueden trabajar sin la necesidad de contar con un supervisor y de esta manera muestran más autonomía y pudiendo cumplir con los objetivos y metas que se crean. Por ello se puede visualizar de igual manera ciertos aspectos como las pocas ganas de asistir al trabajo, exhaustividad y niveles de tensiones que son plasmados en sus funciones diarias. Por lo tanto es recomendable que se pueda crear un programa de motivación el cual cumple con entregar reconocimientos laborales bien sea a nivel grupal o individual con el fin de que los trabajadores sientan el valor que se les toma por el esfuerzo que realizan en la empresa.

En la tesis “GESTIÓN LABORAL: UN ANÁLISIS DE LA CAPACITACIÓN Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD. CASO CENTRO TERMOELÉCTRICA DE CICLO COMBINADO” la autora Garcia Tovar, Blanca Rosalba, tuvo como objetivo Evaluar el ejercicio de la capacitación y su impacto en la productividad de las Empresas Productivas del Estado. La autora realizó la encuesta a un total de 104 trabajadores con un enfoque cuantitativo descriptivo-correlacional.

En base a los resultados obteniendo, la autora concluyó lo siguiente:

(...) A partir de los resultados del trabajo de campo se obtuvo un banco de datos compuesto por 520 registros, en la tabla 13 se muestran las proporciones por ítem referente a la apreciación sobre la capacitación y su impacto en los niveles de productividad empresarial. Los resultados encontrados dan cuenta de una relación fuerte y positiva entre los procesos de capacitación que realiza la empresa y su impacto en su nivel de productividad y competitividad. De acuerdo con los resultados se percibe una mejora en los niveles de productividad con motivo de la capacitación del capital humano, un análisis a nivel de estadística descriptiva permite observar que un 77% del personal encuestado afirma haber mejorado su competencia profesional y haber obtenido nuevos conocimientos y habilidades para la solución de sus problemas técnicos con motivo de la formación técnica. En términos de eficiencia, un 75% del personal reconoce que la capacitación contribuye a la reducción de costos y gastos en la operación, el 85%, afirma que el

nivel de productividad de la empresa se ha visto incrementado con motivo de la capacitación del personal, un 85% reconoce haber obtenido herramientas técnicas que le han permitido enfrentar de manera más eficiente los retos de su trabajo, finalmente, el 100% considera que estar capacitado eleva las posibilidades para aspirar a un mejor puesto de trabajo. En la tabla 15 se hace un despliegue de las proporciones por ítem para las variables capacitación y productividad. (p.79)

(...) Los resultados encontrados dan cuenta de una relación entre la capacitación y su rendimiento en la productividad de la empresa, esto confirma los trabajos de [67] en el sentido de que el capital humano bien entrenado posee la capacidad para innovar e impactar en la productividad y competitividad organizacional. Los resultados permiten confirmar que además de los beneficios que la empresa obtiene en términos de productividad y eficiencia con motivo de mantener un personal capacitado, también se obtienen beneficio en lo individual, toda vez que, en la medida que el personal obtiene una mayor competencia profesional se observan mayores posibilidades en la obtención de una mejor posición de trabajo, así como una mayor retribución económica. (p.80).

En la tesis *“Implementación de un plan de capacitación virtual para mejorar el desempeño laboral del personal de Fundación Alternativa”*, la autora Cabrera, María (2015) como objetivo evaluar el desempeño laboral de los funcionarios de Fundación Alternativa. Determinar si la capacitación

que reciben los trabajadores de la Fundación Alternativa ayuda a mejorar su desempeño laboral. Los autores realizaron una encuesta para un total de 49 personas de Ecuador, con un enfoque cuantitativo.

En función a los resultados obtenidos, los autores concluyeron los siguiente:

(...) La implementación de un plan de capacitación virtual mejoró el conocimiento de su puesto de trabajo y funciones del personal lo que impactó positivamente en su desempeño laboral. (...) El personal de Fundación Alternativa pudo mejorar su desempeño, ya que en la evaluación sus calificaciones mejoraron después de participar de la capacitación virtual, además así lo demuestra la encuesta que buscaba captar la percepción de los participantes en cuanto a desempeño. (...) La capacitación virtual es una herramienta muy útil para Fundación Alternativa, el personal ha acogido la idea de forma positiva lo que facilitó su implementación, con los resultados obtenidos se ha podido concluir que la forma de capacitar debe ser combinada es decir realizar capacitaciones presenciales y capacitaciones virtuales, lo que no quiere decir que se realizará una misma capacitación utilizando las dos formas. (p. 67).

1.3.2 Antecedentes Nacionales.

En la tesis “*PLAN DE CAPACITACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA SERPETBOL PERÚ S.A.C. – SAN BORJA 2016*”, la autora Umiña Beatriz (2017), como objetivo determinar la relación entre la Ejecución de la capacitación y el desempeño laboral en la empresa

Serpetbol Perú S.A.C. San Borja – 2016. Los autores realizaron la encuesta a un total de 36 trabajadores de dicha empresa en el distrito de San Borja de Perú y para ello tienen un enfoque cuantitativo descriptivo-correlacional.

En función a los resultados obtenidos, los autores concluyeron los siguiente:

(...) En base a sus resultados las necesidades de Capacitación del personal se determinan teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Las brechas que existen entre el perfil de puesto requerido y el perfil actual del trabajador como resultados de la evaluación de desempeño.
- Por demandas de nuevos proyectos o tecnologías que requieran de mayor conocimiento técnico-práctico.
- A solicitud de las, gerencias, jefaturas o trabajadores que requieran desarrollar competencias en alguna área o actividad específica y que esté dirigida a prestar un mejor servicio a la Empresa.
- Cuando existan no conformidades, para contribuir a la mejora continua y motivación del personal.
- Del análisis de riesgo, aspectos/impactos y/o peligros/consecuencias significativas de las actividades de la Empresa.

(...) Se debe de tener en cuenta que ante los resultados favorables obtenidos se determina que debe de realizarse las evaluaciones en las capacitaciones ya que ello ayudara a tener un seguimiento de la mejora del desempeño laboral de los trabajadores. (...) Teniendo como un propósito

la eficacia organizacional, donde la capacitación ayudara a llevar a cambio lo siguiente:

- Elevar el nivel del rendimiento de los trabajadores incrementado la productividad y rendimiento de la empresa.
- Contar con una mejor interacción entre los trabajadores, conllevando elevar el interés de la calidad de sus productos.
- Satisfacer con más facilidad los requisitos futuros de la empresa.
- Generar mejoras y de esta manera tengan una conducta más positiva y con ello teniendo un mejor clima laboral, productividad y calidad.
- La existencia de una compensación de manera indirecta que asume la empresa por las capacitaciones en las cuales asisten los trabajadores.
- Se debe de mantener una salud mental como física buena para poder prevenir posible accidentes de trabajo y contar con un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más estables.

En la tesis “*Capacitación y desempeño laboral según percepción del personal médico del Hospital Huaycán de Ate*”, de la autora Piélago, Evelyn Rocío (2018), teniendo como objetivo determinar la relación que existe la capacitación por aprendizaje y el desempeño laboral según percepción del personal médico del Hospital de Huaycán de Ate, 2018.

Los autores realizaron la encuesta a un total de 60 trabajadores de diversas especialidades médicas en Huaycán – Ate distrito de Perú con un enfoque cuantitativo - correlacional

En función a los resultados obtenidos, los autores concluyeron los siguiente:

(...) Se concluye que según la correlación de Spearman entre las variables capacitación y desempeño laboral, se tiene un 0,747 y un valor p de $0,000 < 0.05$, por consecuencia se acepta la hipótesis (H_a), que señala que existe relación entre la variable 1 denominada capacitación y la variable 2 denominada desempeño laboral del personal médico del Hospital Huaycán de Ate, 2018. (...) Se concluye que según la correlación de Spearman entre la dimensión capacitación en el puesto y la variable 2 desempeño laboral, se tiene un 0,503 y el valor p de $0,000 < 0.05$, por consecuencia se acepta la hipótesis (H_a), que señala que existe relación entre la dimensión capacitación en el puesto de la variable 1 denominada capacitación y la variable 2 denominada desempeño laboral del personal médico del Hospital Huaycán de Ate, 2018. (...) Se concluye que según la correlación de Spearman entre la dimensión capacitación por aprendizaje y la variable 2 desempeño laboral, se tiene un 0,654 y el valor p de $0,000 < 0.05$, por consecuencia se acepta la hipótesis (H_a), que señala que existe relación entre la dimensión capacitación por aprendizaje de la variable 1 denominada capacitación y la variable 2 denominada desempeño laboral del personal médico del Hospital Huaycán de Ate, 2018. (...) Se concluye que según la correlación de Spearman entre la dimensión capacitaciones por instrucciones en el puesto y la variable 2 desempeño laboral, se tiene un 0,644 y el valor de p de $0,000 < 0.05$, por consecuencia se acepta la hipótesis (H_a), que señala que existe relación entre la dimensión capacitación por instrucciones en el puesto de la variable 1 denominada capacitación y la variable 2 denominada desempeño laboral del personal

médico del Hospital Huaycán de Ate, 2018. (...) Se concluye que según la correlación de Spearman entre la dimensión habilidades interpersonales y la variable 2 desempeño laboral, se tiene un 0,519 y el valor p es de $0,000 < 0.05$, por consecuencia se acepta la hipótesis (H_a), que señala 71 que existe relación entre la dimensión habilidades interpersonales de la variable 1 denominada capacitación y la variable 2 denominada desempeño laboral del personal médico del Hospital Huaycán de Ate, 2018. (p. 70 y 71)

En la tesis “*RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA AGENCIA DISTRIBUIDORA SERVICIOS Y REPRESENTACIONES DIAL S.R.L., EN LA CIUDAD DE TRUJILLO, EN EL AÑO 2017*”, de los autores Trelles, Javier y Varas, Ader (2017), como objetivo evaluar el desempeño de los colaboradores de la Agencia Distribuidora Servicios y Representaciones Dial S.R.L, en la ciudad de Trujillo, en el año 2017. Los autores realizaron la encuesta a un total de 26 trabajadores de administrativas en Lima – Perú con un enfoque cuantitativo – correlacional.

En función a los resultados obtenidos, los autores concluyeron los siguiente:

(...) Se determinó que el nivel de clima laboral es regular y deficiente con un 46.2% y 42.3% respectivamente, debido a que el colaborador no interactúa de manera constante con el jefe de área y eso genera una mala comunicación y a la vez las oportunidades en la empresa no son las más

adecuadas. (...) Se evaluó el desempeño de la Agencia Distribuidora DIAL S.R.L encontrándose en un nivel medio, para tal sentido se muestra con un 53.8% de los colaboradores como nivel medio en su desempeño y un 38.5% como bajo. (...) Se determinó que no existe una relación directa entre clima laboral y desempeño laboral, donde la chi cuadrado es de 17.558, demostrándose así que en la Agencia Distribuidora DIAL S.R.L un mejor desempeño haría que los colaboradores tengan un mejor clima laboral. (...) Se identificó que 23 colaboradores determinan que el desempeño se encuentra entre un nivel medio y bajo, afectado por factores como la oportunidad de progresar y sistema remunerativo, así mismo el clima laboral con 24 colaboradores que demuestran un nivel regular y deficiente, afectado principalmente por la comunicación y la calidad de vida laboral, es decir, no existe una relación directa entre jefe y colaborador y esto genera una serie de problemas que al final se pueden prevenir con el fin de evitar percances o negativas para la Agencia Distribuidora DIAL S.R.L. No existe una capacitación para que los colaboradores desempeñen mejor sus funciones dentro de las distintas áreas de la empresa, no aprovechan al máximo las capacidades de sus colaboradores. (...) En los resultados obtenidos las organizaciones del desempeño laboral son definidas en base a su rendimiento laboral, es decir, la capacidad con la cual cuenta un trabajador para poder producir, hacer, elaborar, acaba y generar un producto en un tiempo menor, con menos cantidad de esfuerzo y calidad, donde debe de estar siempre evaluados por sus superiores dando como resultado final un

desenvolvimiento y productividad que realiza en su puesto de trabajo. Se puede determinar un estado medio ya que el trabajo y las metas no establecidas hacen disminuir sus objetivos.

En la tesis “CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TIENDAS DEL MEJORAMIENTO DEL HOGAR S.A. CHORRILLOS – 2019”, de la autora Rupay, Magda (2019), como objetivo determinar la relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Tiendas del mejoramiento del hogar S.A. Chorrillos-2019. La autora realizó la encuesta a un total de 43 trabajadores con un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo-correlacional. Se pudo concluir lo siguiente:

Que existe una relación entre la detección de necesidades y desempeño laboral donde se determina que se debe de reconocer de manera adecuada y oportuna las necesidades de la capacitación del personal, evaluando en el entorno del área, conociendo el método y tema a desarrollar en las capacitaciones. El supervisor o jefe inmediato del área debe de evaluar y determinara el tema a exponer; lo cual debe de ser presentado área de recursos humanos para que sea registrado, se pueda planificar y ejecutar en el momento adecuado.

En base a la segunda conclusión donde nos comenta que existe una relación entre el programa de la capacitación y el desempeño laboral en los colaboradores por ello se debe de tener en cuenta contar con un

programa de capacitación definido para de esta manera cubrir con las necesidades, dudas o consultas del colaborador en base a sus funciones.

La tercera conclusión nos comenta que existe una relación entre realización de la capacitación y el desempeño laboral por lo tanto se debe de contar con un esquema ya organizado para el registro de la capacitaciones y hacerles un seguimiento donde se podrá medir el comportamientos de los trabajadores de la empresa.

Por último en la cuarta conclusión, se encuentra que existe una relación entre la evaluación de los resultados de capacitación y el desempeño laboral dado que se debe realizar evaluaciones para poder determinar lo aprendido por parte de los trabajadores.

1.4 Marco Teórico.

1.4.1 Variable de Capacitación:

Es el proceso de desarrollar cualidades en los recursos humanos, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan mejor al logro de los objetivos de la organización. Para desarrollar y preparar al recurso humano y obtener un mejor logro de objetivos, es necesario formar un proceso de capacitación y así modificar sistemáticamente el comportamiento de los colaboradores. La misma se relaciona con las habilidades y capacidades que exigen actualmente los puestos de trabajo. Chiavenato (2019)

La capacitación debe estar relacionada al puesto de trabajo específico para de esta manera mejorar las habilidades y competencias relacionadas con el

desempeño de ese trabajo. Este desarrollo comprende el aprendizaje de las personas, el cual significa un cambio positivo en su comportamiento al contar con nuevas habilidades, actitudes, aptitudes, competencias y destrezas. Existen programas de capacitación los cuales buscan realizar cambios de actitudes reactivas y conservadoras en las personas con actitudes proactivas e innovadoras para mejorar el espíritu de los colaboradores.

- **Importancia de la capacitación:**

La capacitación es una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actividades del colaborador. La empresa debe llevar a cabo constantes adaptaciones en su medio competitivo hoy en día, y por ello están obligados a encontrar mecanismos innovadores que ayuden a desarrollen a la misma, por lo tanto, es necesario las capacitaciones como elementos culturales de la empresa para poder obtener un mejoramiento y un desarrollo constante y sólido de la empresa. La información del puesto es necesaria para detectar cuales son las necesidades de la capacitación y de esta manera desarrollar al personal de la empresa. Por ello siempre se requiere sugerir las habilidades, capacidades y conocimientos que se requieren de la persona para el puesto indicado, por el mismo hecho que no siempre el trabajador contara con los requerimientos del puesto, pero por medio de estas capacitaciones sirven para poder orientar al trabajador para que pueda realizar sus funciones de manera adecuada. (Siliceo, 2004)

Según Chiavenato (2011) señala: “En términos amplios, la capacitación implica un proceso de cuatro etapas”:

- A. Detección de las necesidades de capacitación (diagnóstico).
- B. Programa de capacitación para atender las necesidades.
- C. Implementación y ejecución del programa de capacitación.
- D. Evaluación de los resultados.

- **Dimensión de detección de necesidades de capacitación.**

Es la primera etapa de la capacitación y se refiere al diagnóstico preliminar que se requiere. Para poder detectar las necesidades de capacitación se efectuará teniendo tres niveles de análisis:

- A. Sistema organizacional: Nivel de análisis de toda la organización.
- B. Sistema de capacitación: Nivel de análisis de los recursos humanos.
- C. Sistema de adquisición de habilidades: Nivel de análisis de las operaciones y tareas.

Los medios principales para detectar las necesidades de capacitación son:

- A. Evaluación del desempeño: permite identificar a los empleados que realizan sus tareas por debajo de un nivel satisfactorio, así como averiguar cuáles son las áreas de la empresa que requieren de la atención inmediata de los responsables de la capacitación.
- B. Observación: constatar dónde hay trabajo ineficiente, como equipos rotos, atraso en relación con el cronograma, desperdicio de materia prima, elevado número de problemas disciplinarios, alto índice de ausentismo, rotación de personal abundante, etcétera

- C. Cuestionarios, investigaciones por medio de cuestionarios y listas de control (check lists) con evidencia de necesidades de capacitación.
- D. Solicitud de supervisores y gerentes: cuando las necesidades de capacitación corresponden a un nivel más alto, los propios gerentes y supervisores suelen solicitar, a lo cual son propensos, capacitación para su personal.
- E. Entrevistas con supervisores y gerentes: los contactos directos con supervisores y gerentes respecto de problemas que se resuelven con capacitación surgen por entrevistas con los responsables de las diversas áreas.
- F. Reuniones interdepartamentales: discusiones entre los responsables de los distintos departamentos acerca de asuntos 23 que conciernen a los objetivos de la organización, problemas de operaciones, planes para determinados objetivos y otros asuntos administrativos.
- G. Examen de empleados: resultados de los exámenes de selección de empleados que desempeñan determinadas funciones o tareas.
- H. Reorganización del trabajo: siempre que las rutinas laborales sufran una modificación total o parcial será necesario brindar a los empleados una capacitación previa sobre los nuevos métodos y procesos de trabajo.
- I. Entrevista de salida: cuando el empleado abandona la empresa es el momento más adecuado para conocer su opinión sincera sobre la organización y las razones que motivaron su salida. Es posible que salten a la vista varias deficiencias de la organización que se podrían corregir.
- J. Análisis de puesto y perfil del puesto: proporciona un panorama de las áreas y habilidades que debe poseer el ocupante.

K. Informes periódicos: de la empresa o de producción que muestren las posibles deficiencias que podrían merecer capacitación.

Indicadores: Análisis de necesidades de capacitación.

- **Dimensión de programa de capacitación.**

Al efectuar el diagnóstico de la capacitación, se sigue con la terapéutica, siendo la elección y la prescripción de los medios de tratamiento para sanar las necesidades señaladas o percibidas. En otras palabras, al realizar la detección y determinadas las necesidades de capacitación, se pasa a preparar su programa.

El programa de capacitación se sistematiza y sustenta en los aspectos siguientes los cuales deben de ser identificados durante la detección:

- A. ¿Cuál es la necesidad?
- B. ¿Dónde fue determinada en primer lugar?
- C. ¿Ocurre en otra área o división?
- D. ¿Cuál es su causa?
- E. ¿Es parte de una necesidad mayor?
- F. ¿Cómo resolverla: por separado o en combinación con otras?
- G. ¿Es necesario tomar alguna medida inicial antes de resolverla?
- H. ¿La necesidad es inmediata? ¿Cuál es su prioridad en relación con las demás?
¿La necesidad es permanente o temporal?
- I. ¿Cuántas personas y cuántos servicios serán atendidos?
- J. ¿Cuánto tiempo hay disponible para la capacitación?
- K. ¿Cuál es el costo probable de la capacitación?
- L. ¿Quién realizará la capacitación?

Indicadores: Procedimiento.

- Planeación de la capacitación.

El programa de capacitación requiere de un plan que incluya los puntos siguientes:

- A. Atender una necesidad específica para cada ocasión.
- B. Definición clara del objetivo de la capacitación.
- C. División del trabajo que se desarrollará en módulos, cursos o programas.
- D. Determinación del contenido de la capacitación.
- E. Selección de los métodos de capacitación y la tecnología disponible.
- F. Definición de los recursos necesarios para implementar la capacitación, como tipo de capacitador o instructor, recursos audiovisuales, máquinas, equipos o herramientas necesarios, materiales, manuales, entre otros.
- G. Definición de la población meta, es decir, las personas que serán capacitadas:
 1. Número de personas.
 2. Tiempo disponible.
 3. Grado de habilidad, conocimientos y tipo de actitudes.
 4. Características personales de conducta.

Lugar donde se efectuará la capacitación, con la consideración de las opciones siguientes: en el puesto, fuera del puesto, pero dentro de la empresa y fuera de la empresa.

- Tiempo o periodicidad de la capacitación, horario u ocasión propicia.
- Cálculo de la relación costo-beneficio del programa.

- Control y evaluación de los resultados para revisar los puntos críticos que demandan ajustes y modificaciones al programa a efecto de mejorar su eficacia.

Indicadores: Control, métodos, lugar y costo.

- **Dimensión ejecución de la capacitación.**

Es la tercera etapa del proceso de capacitación luego de haber realizado el diagnóstico de las necesidades y la elaboración del programa de capacitación, lo siguiente es la implementación. Al ejecutar o realizar la capacitación presupone el binomio formado por el instructor y el aprendiz. Aquellos aprendices son todas las personas situadas en un nivel jerárquico cualquiera de la empresa que necesitan desarrollar, aprender o mejorar sus conocimientos sobre alguna actividad o trabajo. Los instructores son todas las personas situadas en un nivel jerárquico cualquiera de la empresa, que tienen experiencia o están especializados en una determinada actividad o trabajo y que transmiten sus conocimientos a los aprendices. Así, los aprendices pueden realizar diversas funciones como novatos, auxiliares, jefes o gerentes y, por otra parte, los instructores también pueden ser auxiliares, jefes o gerentes o, incluso, el personal del área de capacitación o consultores/especialistas contratados.

Indicadores: Métodos, aprendizaje, desarrollo de habilidades y mejora.

- **Dimensión evaluación de los resultados de la capacitación.**

La última etapa para finalizar el proceso de capacitación es la evaluación de los resultados obtenidos. El programa de capacitación debe contar con la evaluación de su eficiencia, la cual debe considerar dos aspectos:

- A. Constatar si la capacitación ha producido las modificaciones deseadas en la conducta de los empleados.
- B. Verificar si los resultados de la capacitación tienen relación con la consecución de las metas de la empresa.

Indicadores: Evaluación, resultados y seguimiento.

1.4.2 Variable de Desempeño laboral.

El **desempeño laboral** es la evaluación de la aptitud que demuestra un empleado durante la ejecución de su trabajo. Es una evaluación individual basada en el esfuerzo de cada persona. Donde el cumplimiento de metas diarias que conducen a objetivos generales puede mejorar la evaluación del desempeño laboral. Crear objetivos específicos para el trabajo y esforzarse por alcanzarlos siguiendo la política y los procedimientos de la compañía, es la actitud correcta que te ayudará a satisfacer las expectativas de tu empleador. Costa (218).

Para el uso de la información para los siguientes puntos a desarrollar se tomará en cuenta la tesis de los autores Trelles Javier y Varas Ader con el título de “Relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la agencia distribuidora servicios y representaciones dial S.R.L., en la ciudad de Trujillo, en el año 2017.” en la cual indican.

Importancia del desempeño laboral

Los autores de la tesis Trelles y Varas nombran a los siguientes autores Robbins y Timothy (2013, p. 555) en tiempos pasados muchas

organizaciones solo evaluaban las funciones que realizaba un trabajador, en cambio ahora según los investigadores existen 3 importantes comportamientos que constituyen el desempeño laboral:

- A. Desempeño de la tarea: Esta referido a la ejecución de las funciones que debe desarrollar en su puesto de trabajo lo cual contribuirá a la producción de un bien o un servicio con el fin de apoyar a las necesidades de la organización e individuales.
- B. Civismo: Está dirigido al ámbito psicológico de cada trabajador, es decir el trato y apoyo que puede brindar a sus compañeros de trabajo siempre con tolerancia, sugerencias constructivas y decir cosas positivas del trabajo con el fin de lograr los objetivos de la organización.
- C. Falta de productividad: Está relacionado a aspectos que dañan la relación laboral entre empresa – trabajador. Son conductas que afectan el correcto funcionar de la empresa como los robos, hostilidad entre compañeros de trabajo y ausentarse con frecuencia, son formas de incentivar una baja productividad en un puesto de trabajo.

Dimensiones del desempeño laboral

Los autores vuelven a citar a Robbins y Timothy (2013, p. 47-48) sobre las dimensiones del desempeño laboral son las siguientes:

Dimensión de desenvolvimiento: Capacidad de involucrarnos en el crecimiento de las aptitudes y destrezas que un trabajador optimiza a través de la comunicación directa y abierta; en la que los trabajadores se

conocerán a sí mismos conllevando al bienestar social y excelencia personal.

Indicadores: Curva de aprendizaje y bienestar en el centro de labores.

Dimensión de capacidad laboral: La capacidad laboral se manifiesta en las actitudes que realiza el trabajador en una organización expresada a través de su experiencia, conocimientos, habilidades o inteligencia que refleja en su área de trabajo.

Indicadores: Puesto de trabajo, formación y actualización de conocimientos.

Dimensión de eficacia: Se define de qué manera hacer las cosas correctas, es decir; acciones del ambiente laboral que se desarrollaran para que la organización logre alcanzar sus objetivos. Ser eficaz permitirá medir el desempeño individual de cada trabajador.

Indicadores: Conocimiento del puesto de trabajo y metas alcanzadas.

- Perfil del trabajador: Determinado a través del comportamiento y características que presenta el trabajador en la empresa, su comportamiento está orientado a la edad, sexo e identificación con la empresa.

Indicadores: Identificación con la empresa y edad.

1.5 Análisis del entorno.

1.5.1 Variable de Capacitación.

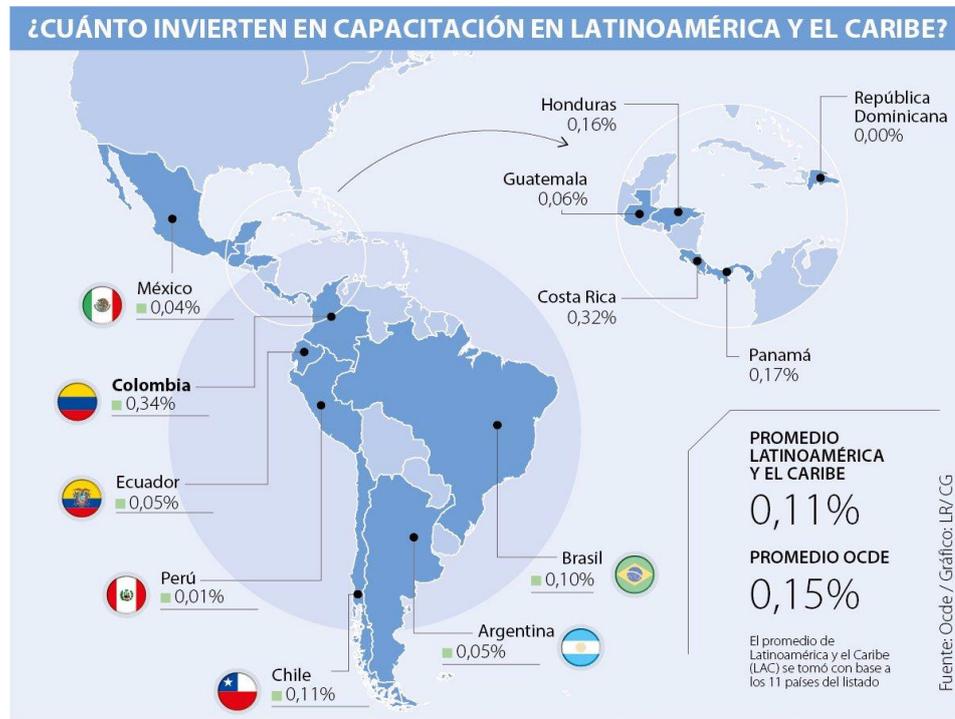
Según el diario La República (2017) basado en un informe publicado por la Comisión de Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), el Banco de desarrollo de América Latina (CAF) y el Centro de Desarrollo de la

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Oede) se pudo encontrar que existe 11 países en Latinoamérica en el cual Colombia destina un gran porcentaje de su PBI para la capacitación y entramiento de los trabajadores en el ámbito laboral. El aumento de la capacitación en Colombia tal vez se daba por querer cambiar los conflictos armados por programas de capacitación los cuales el porcentaje de participación más alta lo tiene los jóvenes entre el rango de edades de 15 y 29 años.

Dentro de los países que se encargan de invertir como Perú con un 0.01% y República Dominicana contando con un 0,00% son estos dos países con el porcentaje de capacitaciones inferiores a los demás países como Colombia con 0,34% y Costa Rica con un 0,32% que tienen pensando en servir enfocándose en los programas de capacitación.

Figura 3

Países que invierten en capacitaciones en Latinoamérica y el Caribe.



Fuente: diario La República.

De la figura n° 03 se pueda visualizar un poco más cuanto es el porcentaje de países de latinoamérica que se encargan de invertir en las capacitaciones y de esta manera puedan existir más programas los cuales sirvan para la inclusión laboral y educativa en cada uno de los países vistos.

1.5.2 Variable desempeño laboral.

Según la web portafolio (2020) indicia que un estudio de oracle y workplace intelligence, la cual conto con el apoyo de una firma de investigación y asesoría de recurso humanos en los cuales conto con un total de 12 000 empleados de 11 países distintos donde comenta como la pandemia afecta a los trabajadores y de esta manera en su desempeño laboral. Teniendo en cuenta

que hoy en día el 70% de los trabajadores se encuentran estresados y con ansiedad originados por la misma situación que están viviendo. Además, hoy en día se han creado nuevas presiones en el trabajo adaptándose a la pandemia global lo cual los trabajadores se encuentran con una gran presión en cumplir con estándares de desempeño en un 42%, manejo de tareas rutinarias y tediosas 41% y el malabarismo con cargas de trabajo inmanejables con un 41%. Teniendo en cuenta que el 85% de personas comentaron que están sufriendo de problemas de salud mental originados por el trabajo como (estrés, ansiedad y depresión) afectando de esta manera su vida familiar y laboral por el mismo hecho que se encuentran en un estado el cual no les permite realizar su trabajo de la manera más eficiente.

Artículos sobre las variables.

Según el diario Gestión Cada vez son más las empresas que utilizan distintas herramientas como la capacitación para captar y mantener a profesión tales con talento en su organización. De acuerdo con el último, reporte del personal aptitud, el 48% de los trabajadores peruanos han recibido formación profesional (capacitación) en su actual empleo. La capacitación es componente es muy valorado por los colaboradores porque les brindan la oportunidad de creer tanto laboral como personalmente y les demuestra que lo importante para la compañía es cuidar a su talento humano, empoderarlos, desafiarlos y mantenerlos motivados. Gestión (2018)

Según la Web Ministerio de trabajo y promoción de empleo (MTPE) La capacitación laboral es toda acción destinada al desarrollo de capacidades relacionadas a las competencias laborales de los recursos humanos, a fin de

mejorar su empleabilidad y facilitar el acceso al mercado laboral. También se conoce como capacitación para el trabajo. ... Con este instrumento cualquier entidad puede organizar un programa de capacitación, utilizando las capacidades a lograr descritos en el módulo, así como sus criterios de evaluación y demás elementos técnicos, además de incorporar los contenidos pertinentes y organizarlos de manera secuencial en actividades de aprendizaje. (Ministerio de trabajo y promoción de empleo, sf).

Según el portal Conexión ESAN El rendimiento laboral influye directamente en el éxito de una compañía. Permite que la empresa se vuelva más rentable, mejora la captación de clientes y es un indicador del desarrollo profesional de los empleados. La capacitación del personal influye directamente en este factor, puesto que es a través del conocimiento y el aprendizaje de estrategias por los cuales los trabajadores pueden crecer, producir más y mejorar su experiencia. Conexión ESAN (2019)

Según el portal de Conexión ESAN "El rendimiento de los colaboradores es uno de los pilares de la competitividad", sostiene Rosana Patricia Vargas Masías, docente del PAE en Gestión Avanzada de Recursos Humanos en ESAN. "Son ellos quienes, como socios, impulsarán la puesta en marcha de procesos que da como resultado la satisfacción de los stakeholders" Conexión ESAN (2019)

El entrenamiento es conocido como el proceso mediante el cual se le proporcionan medios a los empleados de la empresa para adquirir y desarrollar de forma más rápida conocimientos y habilidades; de esta manera trae consigo múltiples beneficios como preparar el personal para que pueda ejecutar de

forma inmediata diferentes tareas. Se debe brindar a las personas en proporciones necesarias y enfatizar en los puntos específicos y necesarios para que el individuo pueda desempeñar eficazmente su labor en el puesto de trabajo. El entrenamiento es un proceso en el que se perfeccionan las técnicas necesarias en el puesto de trabajo esto es después de haber tenido una inducción adecuada. Parra Penagos & Rodríguez Fonseca (2015)

Por último, lo cual la información adquirida servirá para que se puedan realizar las actividades de manera eficiente, por lo que es necesario alinearse a la línea de desarrollo sostenible y gestión empresarial la cual abarca el desarrollo y sustento de las ciudades sostenibles para una mejor inclusión entre las empresas y las comunidades para poder ofrecer el productor idóneo para el cliente.

1.6 Problema

1.6.1 Problema General

- ❖ ¿Cómo se relaciona la capacitación y el desempeño laboral en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022?

1.6.2 Problemas específicos

- ❖ ¿Cómo se relaciona la detección de las necesidades con la capacitación en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022?

- ❖ ¿Cómo se relaciona los programas y desarrollo con la capacitación en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022?
- ❖ ¿Cómo se relaciona la evaluación y seguimiento de los resultados con la capacitación en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022?
- ❖ ¿Cómo se relaciona el desenvolvimiento con el desempeño laboral en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022?
- ❖ ¿Cómo se relaciona la capacidad laboral con el desempeño laboral en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022?
- ❖ ¿Cómo se relaciona la eficacia con el desempeño laboral en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022?

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General.

- ❖ Determinar cómo se relaciona la capacitación y el desempeño laboral en el área de producción producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022.

1.7.2 Objetivo Específicos.

- ❖ Determinar cómo se relaciona la detección de las necesidades con la capacitación en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022.
- ❖ Determinar cómo se relaciona los programas y desarrollo de capacitación con la capacitación en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022
- ❖ Determinar cómo se relaciona la evaluación y seguimiento de los resultados con la capacitación en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022.
- ❖ Determinar cómo se relaciona el desenvolvimiento con desempeño laboral en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022
- ❖ Determinar cómo se relaciona la capacidad laboral con el desempeño laboral en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022.
- ❖ Determinar cómo se relaciona la eficacia con el desempeño laboral en el área de producción producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022.

1.8 Hipótesis:

La hipótesis es la explicación provisoria que existe una relación entre 2 o más variables. Es la formulacion que ayuda a plantear una posible relación en forma de

idea, argumento, suposición y más los cuales son aceptados de manera temporal para poder explicar ciertos hechos. Icart y Canela (1998).

1.8.1 Hipotesis General.

- ❖ La capacitación se relaciona con el desempeño laboral en el área de producción producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022.

1.8.2 Hipotesis Especifico.

- ❖ La detección de las necesidades se relaciona capacitación en el área de producción producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022.
- ❖ Los programas y desarrollo se relacionan con la capacitación en el área de producción producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022.
- ❖ La evaluación y seguimiento de los resultados se relaciona con la capacitación en el área de producción producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022.
- ❖ El desenvolvimiento se relación con el desempeño laboral en el área de producción producción en la empresa SANTA SOFIA .DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022
- ❖ La capacidad laboral se relaciona con el desempeño laboral en el área de producción producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022.

- ❖ La eficacia se relaciona con el desempeño laboral en el área de producción producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1 Tipo de Investigación.

El tipo de investigación que se desarrolla es descriptiva-correlacional con un enfoque cuantitativo, teniendo en cuenta un diseño No Experimental, de corte transversal ya que la información se recoge en un momento determinado.

El Enfoque cuantitativo de acuerdo con Tamayo (2007), es cuando hay contraste de teorías ya existentes, a partir de una cantidad de hipótesis provenientes de la misma; donde se deberá obtener una muestra aleatoria, para que represente una población o fenómeno de estudio.

En el diseño de la investigación Según Palella y Martins (2010), el diseño no experimental transversal correlacional es el que se establece sin manipular información; se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real, dándose ello en un tiempo determinado o no y luego pasarán a ser analizados. Por lo indicado, el diseño no se constituye una situación específica, lo que indica que solo se observa las que existen. (p.87).

2.2 Población y Muestra.

Tabla 1

Distribución de Población según Hombres y Mujeres en la sede de ICA.

Población	Mujeres	Hombres
Cantidad	5	35
Total	40	

Fuente: elaboración propia.

En la Tabla N°01 se detalla las cantidades de trabajadores divididas, según géneros donde la cantidad de mujeres son cinco, los hombres son treinta y cinco, haciendo un total de cuarenta trabajadores.

Cuando se considera a toda las personas los cuales conformar a una población los cuales serán estudiados como si fueran una muestra a ello se le puede denominar como una “Muestra Censal”. Soto Abanto, S.E. (2018).

De acuerdo con la investigación se realizará un muestreo no probabilístico donde existirá un tipo censal en el se seleccionara a la población total para la investigación para la realización de las encuestas. En la siguiente tabla existirán dos tipos de distribución la de sede de Ica, los cuales el investigador escogeré quienes serán las personas encuestas.

Tabla 2

Distribución de muestra de Santa Sofía del Sur S.A.C sede de ICA

Muestra	
Supervisor de Producción	3
Trabajadores Operativos	37
Total de trabajadores	40

Fuente: elaboración propia

En la Tabla N°02 se detalla la cantidad trabajadores dependiendo por medio sus cargos de trabajo.

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.

2.3.1 Técnicas de recolección de datos.

Según Proyectos Sinnaps (2020 <https://www.sinnaps.com/blog-gestion-proyectos/metodo-cuantitativo>) un enfoque cuantitativo cuenta con un objetivo que es obtener respuestas por parte de una población, su estudio se basa en número estadísticos para obtener una respuesta a las causas-efectos de una manera concreta.

Las técnicas por utilizar para la recolección por medio del enfoque cuantitativo donde se realizarán las encuestas virtuales. Mediante esta técnica se podrá recolectar la información necesaria para el informe.

2.3.2 Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento para utilizar serán preguntas estructuradas con elección de respuesta por medio de la escala de Likert. Para las encuestas se realizarán por medio de la página web en formulario GOOGLE donde se detallará en que puesta se encuentra y cuál es su sede.

Escala de Likert. Se puede determinar que cuando se aplica para la técnica de observación en la investigación cuantitativa, se aplica un instrumento los cuales son medidos por medio de los niveles de escala de:

Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni en desacuerdo, ni de acuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Por ello en el presente trabajo de investigación se utilizara la técnica de la escala de Likert, en donde se obtiene un conjunto de respuestas se llega a utilizar como un indicador para poder medir una variable.

Según Cajal, Alberto (2019) no comenta que el nivel de escala ordinal permite evaluar, identificar, agrupar y diferenciar las actitudes de cada uno de los encuestados con el tema de investigación tocado de la siguiente manera:

Bajo: Totalmente en desacuerdo

Bajo: En desacuerdo

Medio: Ni de acuerdo ni en desacuerdo

Alto: De acuerdo

Alto: Totalmente de acuerdo.

Tabla 3

Técnica e Instrumento aplicado a la variable.

Técnica	Instrumento
Encuesta	El cuestionario está conformado por una cantidad de preguntas provenientes de los 6 indicadores y con 6 dimensiones de las variables en estudio, contando con un total, de 12 ítems.

Fuente: elaboración propia.

Se detalla que en la Tabla N°3, sobre el instrumento utilizado es el cuestionario en el cual estará conformado por un conjunto de preguntas las cuales detallan las 6 dimensiones, 2 variables y 6 indicadores, de esta manera está conformado por un total de 12 ítems.

2.4 Diseño de la Investigación.

Según Dzul, Marisela (2010) el diseño de investigación no experimental es el cual se realiza sin manipular las variables utilizadas. En estos casos se encarga de poder observar cada uno de los fenómenos tal y como se desarrolla de manera natural.

El trabajo por desarrollar cuenta con un diseño de investigación no experimental por el mismo hecho que no se pueden manipular, a la vez también es transversal en el cual ayuda a describir las características de la población en estudio al mismo tiempo se recolecta la información en un tiempo determinado que sería el 2022.

2.5 Análisis de Validación y Confiabilidad del Instrumento de Validez.

2.5.1 Análisis de Validación.

La validez es una investigación la cual ayuda a determinar la revisión de la presentación del contenido, teniendo como contraste de los indicadores con los ítems (preguntas) las cuales se encargan de medir las variables pertinentes. Para que se estime la validez deben de elaborarse, aplicar y medir la prueba. Moreno Eliseo (2017).

La validación del cuestionario fue presentando a un juicio de expertos los cuales son 3 investigadores educativos con una larga experiencia y trayectoria profesional, en dicho documento se deberá de obtener la ficha y la aprobación puesto que de esta manera se podrá probar la fiabilidad de la investigación a realizar.

2.5.2 Confiabilidad.

La confiabilidad de la investigación a realizar se sometió a la prueba piloto con un total de 40 trabajadores de diversas empresas y extrabajadores de SANTA

SOFIA DEL SUR S.A.C. donde aportaron diversas informaciones y a la vez se pudo obtener el resultado requerido.

Tabla 4

Análisis de confiabilidad de las variables.

Variable	Alfa de Cronbach	# Ítems
Capacitación y desempeño laboral	0.99851225	12

Fuente: elaboración propia.

Se detalla que en la Tabla N°4, en este casos la confiabilidad indica que es aceptable y que se acerca más a 1 por ello los perfiles de las personas son homogéneos, en estos casos el porcentaje es alto por ello se puede denominar que el trabajo está dirigido a personas con un mismo perfil. Este dato obtenido no dice que se encuentra dentro del grado de confiabilidad siendo de esta manera la validación del uso de los análisis de los datos en la investigación de Capacitación y Desempeño Laboral en el área de producción en la empresa Santa Sofia del Sur S.A.C. Ubicada en la provincia de Ica 2022.

2.6 Procedimiento.

La recolección de los datos se realizara por medio de una encuesta virtual, para luego de ello poder obtener la validación de la encuesta por medio del juicio de expertos, seguidamente al a ver obtenido la validación hacer algunos ajustes, se enviara por medio

del WhatsApp el link de la encuesta a los trabajadores de la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. del sector de Elaboración y conservación de frutas, legumbres y hortalizas con la finalidad de poder analizar la situación de propuesta de capacitación en el desempeño laboral en el área de producción en la organización.

La correlación entre las variables indicadas en la investigación y el coeficiente fue hallado mediante el programa estadístico SPSS versión 28.

2.7 Aspectos éticos.

El presente trabajo comprende la obtención de información de fuentes fidedignas, que permiten la veracidad en su elaboración. Haciendo posible la aplicación de la propuesta de solución de forma ética y legítima.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

En el presente capítulo, se presentan los resultados obtenidos luego de haber aplicado el cuestionario a un total de 40 trabajadores del área de producción de la empresa Santa Sofia del Sur S.A.C, la cual se encuentra ubicada en la provincia de ICA en el año 2022, donde se evalúa las variables de capacitación con 3 dimensiones y la de desempeño labora con 3 dimensiones dando un total de 6 dimensiones y 12 indicadores.

Tabla 5

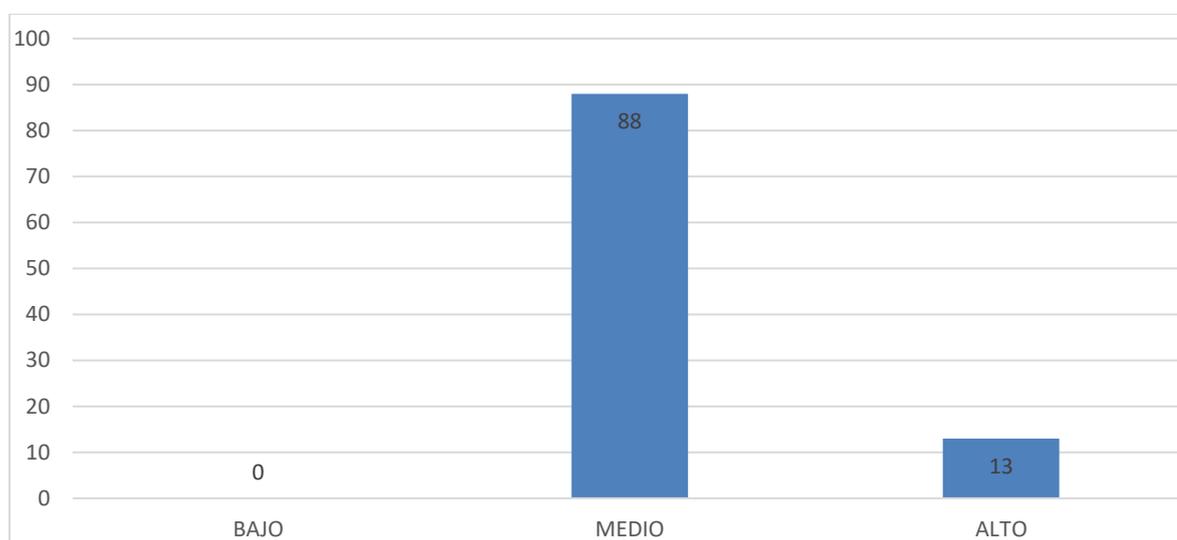
Resultados de la dimensión: Detección de las necesidades de capacitación.

NIVELES	CANTIDAD	PORCENTAJE
Bajo	0	0%
Medio	35	88%
Alto	5	13%
Total	40	100%

Fuente: elaboración propia

Figura 1

Resultados de la dimensión: Detección de las necesidades de capacitación.



Fuente: elaboración propia.

Análisis

En base a la primera dimensión de la variable de capacitación se obtuvo la siguiente percepción por parte de los trabajadores de la empresa, que el 88% calificó que la detección de las necesidades de capacitación se encuentra dentro del nivel medio, el 13% calificó que se encuentra dentro del nivel alto y por último no se obtuvo ningún resultado como bajo.

Tabla 6

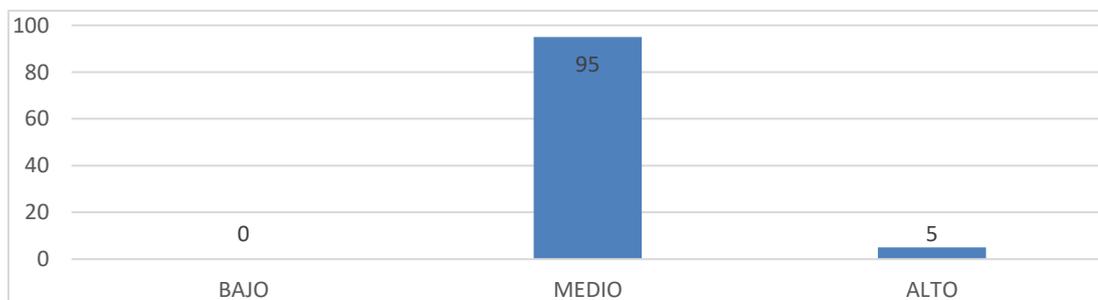
Resultados de la dimensión: Programa y desarrollo de capacitación.

NIVELES	CANTIDAD	PORCENTAJE
Bajo	0	0%
Medio	38	95%
Alto	2	5%
Total	40	100%

Fuente: elaboración propia.

Figura 2

Resultados de la dimensión: Programa y desarrollo de capacitación.



Fuente: elaboración propia.

Analisis

De acuerdo en la dimensión dos de programa y desarrollo de capacitación en base a su forma de pensar los trabajadores encuestados de la empresa, determinarán la siguiente información calificandolo de la siguiente manera donde el 95% cuenta con un nivel medio, un 5% un nivel alto y por último no se pudo obtener un porcentaje negativo en la dimensión comentada.

Tabla 7

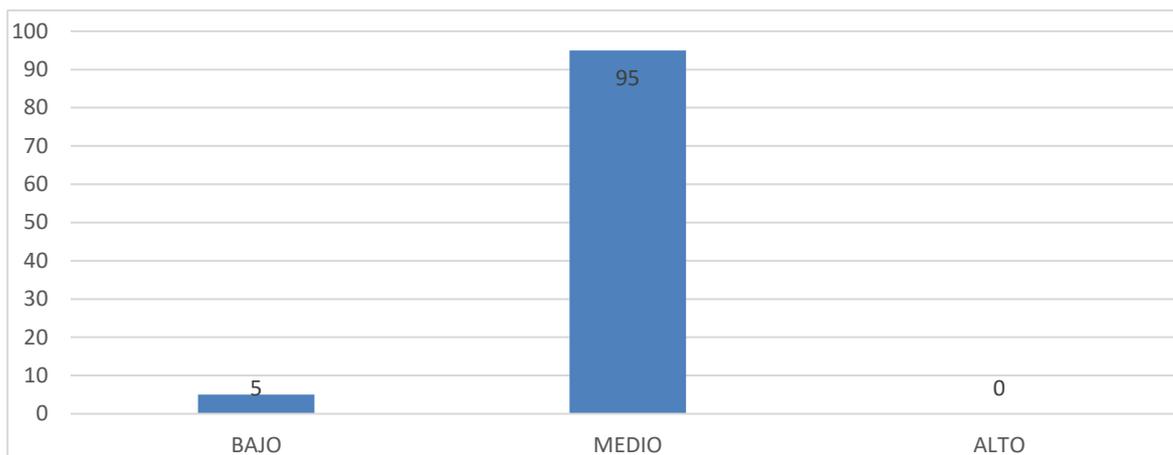
Resultados de la dimensión: Evaluación y seguimiento de los resultados de la capacitación.

NIVELES	CANTIDAD	PORCENTAJE
Bajo	2	5%
Medio	38	95%
Alto	0	0%
Total	40	100%

Fuente: elaboración propia.

Figura 3

Resultados de la dimensión: Evaluación y seguimiento de los resultados de la capacitación.



Fuente: elaboración propia.

Analisis

A partir de las percepciones de los trabajadores encuestados, se logró determinar el nivel de la dimensión tres de evaluación y seguimiento de los resultados de capacitación, donde se obtuvo un resultado del 5% con un nivel bajo, el 95% dando un nivel medio y por último no se obtuvo un porcentaje por medio del nivel alto.

Tabla 8

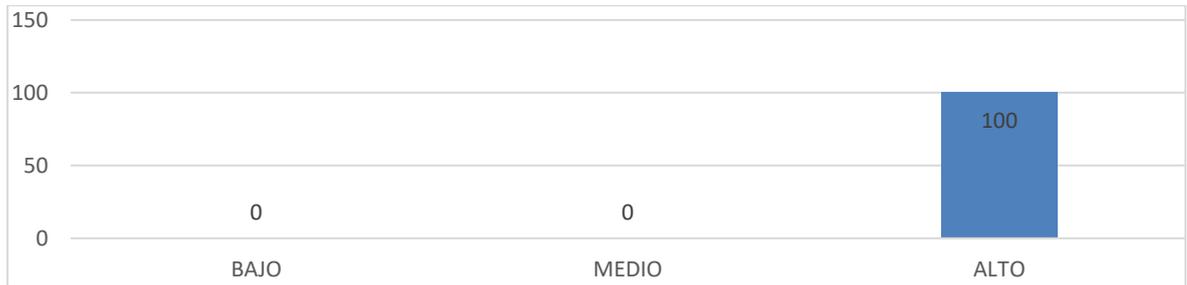
Resultados de la dimensión: Desarrollo.

NIVELES	CANTIDAD	PORCENTAJE
Bajo	0	0%
Medio	0	0%
Alto	40	100%
Total	40	100%

Fuente: elaboración propia.

Figura 4

Resultados de la dimensión: Desarrollo.



Fuente: elaboración propia.

Analisis

De acuerdo con la percepción de los trabajadores encuestados de la dimensión cuatro de desarrollo de la variable de desempeño laboral brindaron las siguientes respuestas donde el 100% de nivel alto y por último no se obtuvo algún tipo de porcentaje del nivel medio o bajo.

Tabla 9

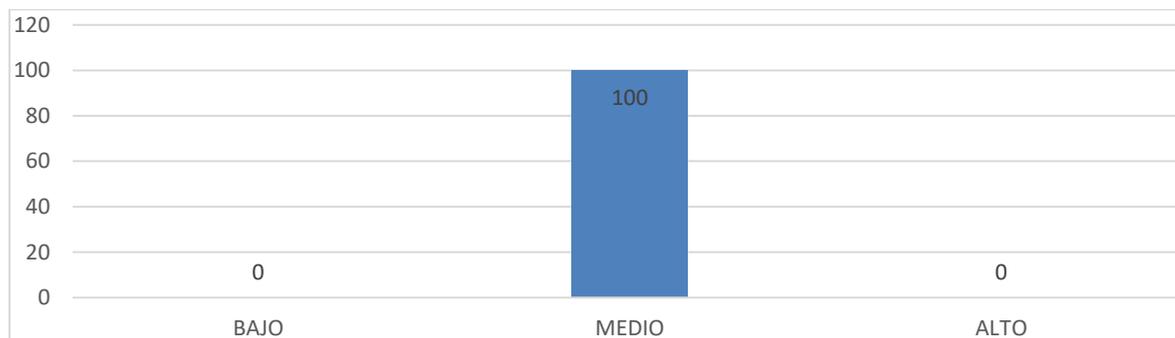
Resultados de la dimensión: Capacidad laboral.

NIVELES	CANTIDAD	PORCENTAJE
Bajo	0	0%
Medio	40	100%
Alto	0	0%
Total	40	100%

Fuente: elaboración propia.

Figura 5

Resultados de la dimensión: Capacidad laboral.



Fuente: elaboración propia.

Analisis

A partir de los resultados obtenidos de la dimensión cinco de capacidad laboral se obtuvo un resultado del 100% con un nivel medio por parte de las respuestas brindadas por parte de los trabajadores. Por último, no se obtuvo algún tipo de resultado en ambos niveles bajo y alto.

Tabla 10

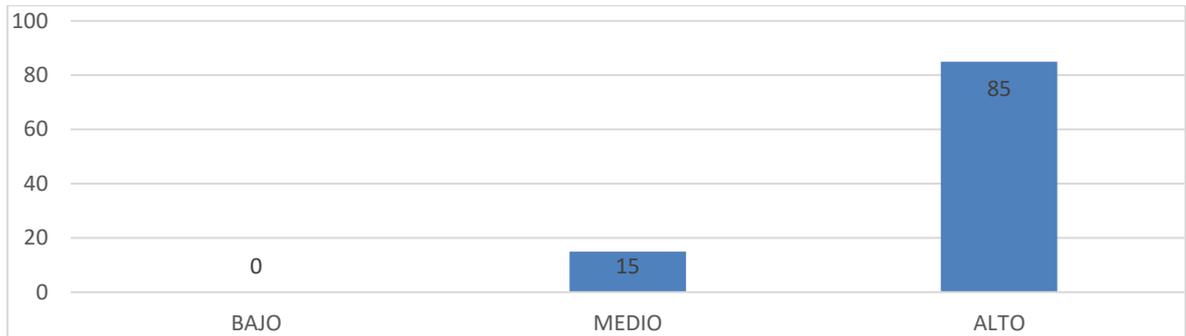
Resultados de la dimensión: Eficacia.

NIVELES	CANTIDAD	PORCENTAJE
Bajo	0	0%
Medio	6	15%
Alto	34	85%
Total	40	100%

Fuente: elaboración propia.

Figura 6

Resultados de la dimensión: Eficacia.



Fuente: elaboración propia.

Analisis

Finalmente, en la última dimensión seis de eficacia, se pudo encontrar un resultado favorable del 85% de un nivel alto, un 15% con un nivel medio y por último no se llegó a obtener un porcentaje en base al nivel bajo. Por ello

3.1 Contrastación de hipótesis general

Tabla 11

Prueba de Normalidad de las variables y dimensiones.

Análisis de normalidad de las variables y dimensiones a correlacionar

Análisis de normalidad de las variables y dimensiones a correlacionar

Este analisis tiene la finalidad de identificar en qué medida difiere la distribución de datos observados respecto a lo esperado si es que procedieran de una distribución normal con la misma media y desviación típica. Se analizarán las dimensiones y las variables.

Tests of Normality						
Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.	

DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	.361	40	<.001	.736	40	<.001
PROGRAMA Y DESARROLLO DE CAPACITACIÓN	.327	40	<.001	.736	40	<.001
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS DE LA CAPACITACIÓN.	.535	40	<.001	.226	40	<.001
DESENVOLVIMIENTO	.301	40	<.001	.767	40	<.001
CAPACIDAD LABORAL	.480	40	<.001	.516	40	<.001
EFICACIA	.397	40	<.001	.664	40	<.001
CAPACITACIÓN	.224	40	<.001	.850	40	<.001
DESEMPEÑO	.183	40	.002	.835	40	<.001

Fuente: elaboración propia.

Los datos obtenidos nos permiten comprobar el nivel de significación son menores de 0.05 es decir la distribución no es normal (No Paramétrica) entonces corresponde utilizar el estadístico de correlación Rho de Spearman

3.2 Contrastación de hipótesis

3.2.1 Contrastación de hipótesis general

La correlación entre las variables de capacitación y desempeño laboral en el área de producción de la empresa Santa Sofia del Sur S.A.C. de la provincia de ICA 2022.

Tabla 12

Correlación entre la capacitación y desempeño laboral en la empresa Santa Sofia del Sur S.A.C de la provincia de ICA 2022.

Análisis de correlación entre las variables.

El nivel de correlación entre la capacitación y desempeño es ($r = 0.325$); lo que significa que existe una correlación positiva media entre las variables en estudio.

		Correlations		
			CAPACITACIÓN	DESEMPEÑO
Spearman's rho	CAPACITACIÓN	Correlation	1.000	.325*
		Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.	.041	
	N	40	40	
DESEMPEÑO	DESEMPEÑO	Correlation	.325*	1.000
		Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.041	.	
	N	40	40	

Fuente: elaboración propia.

3.2.2 Contratación de hipótesis específicas

3.2.2.1 Hipótesis específica 1

Tabla 13

La detección de las necesidades se relaciona capacitación en el área de producción producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022.

Análisis de correlación entre la dimensión y variable.

El nivel de correlación DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION y capacitación es ($r = 0.640$); lo que significa que

existe una correlación positiva considerable entre las variables en estudio.

Correlations				
			DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	CAPACITACIÓN
Spearman's rho	DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	Correlation	1.000	.640**
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	<.001
		N	40	40
	CAPACITACION	Correlation	.640**	1.000
		Coefficient		
Sig. (2-tailed)		<.001	.	
	N	40	40	

Fuente: elaboración propia.

Tabla 14

Los programas y desarrollo se relacionan con la capacitación en el área de producción producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022.

Análisis de correlación entre la dimensión y variable.

El nivel de correlación de PROGRAMAS Y DESARROLLO EN LA CAPACITACIÓN es ($r = 0.644$); lo que significa que existe una correlación positiva considerable entre las variables en estudio.

Correlations				
			CAPACITACIÓN	PROGRAMA Y DESARROLLO DE CAPACITACIÓN
				N
Spearman's rho	CAPACITACIÓN	Correlation Coefficient	1.000	.644**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001
		N	40	40
	PROGRAMA Y DESARROLLO DE CAPACITACIÓN	Correlation Coefficient	.644**	1.000
Sig. (2-tailed)		<.001	.	
		N	40	40

Fuente: elaboración propia.

Tabla 15

La evaluación y seguimiento de los resultados se relaciona con la capacitación en el área de producción producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022.

Análisis de correlación entre la dimensión y variable.

El nivel de correlación de EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS EN LA CAPACITACIÓN es ($r = 0.297$); lo que significa que existe una correlación positiva media entre las variables en estudio.

Correlations				
			EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS DE LA CAPACITACIÓN	CAPACITACIÓN
Spearman' s rho	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS DE LA CAPACITACIÓN	Correlation Coefficient Sig. (2- tailed) N	1.000 . 40	.297 . 40
	CAPACITACIÓN	Correlation Coefficient Sig. (2- tailed) N	.297 .063 40	1.000 . 40

Fuente: elaboración propia.

Tabla 16

El desenvolvimiento se relación con el desempeño laboral en el área de producción producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022.

Análisis de correlación entre la dimensión y variable.

El nivel de correlación de EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS EN LA CAPACITACIÓN es ($r = 0.742$); lo que

significa que existe una correlación positiva media entre las variables en estudio.

		Correlations		
			DESENVOLVIMIENTO	DESEMPEÑO
Spearman's rho	DESENVOLVIMIENTO	Correlation	1.000	.742**
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	<.001
		N	40	40
	DESEMPEÑO	Correlation	.742**	1.000
		Coefficient		
Sig. (2-tailed)		<.001	.	
	N	40	40	

Fuente: elaboración propia.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En esta sección deben comunicarse las limitaciones de los hallazgos. Asimismo, se interpreta comparativamente los resultados con estudios previos citados. De igual forma, se exponen las implicancias prácticas, teóricas o metodológicas de los hallazgos.

4.1 Discusión.

Primera Discusión:

En base a la dimensión de detección de las necesidades de capacitación, se determinó “Determinar cómo se relaciona la detección de las necesidades con la capacitación en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA

EN LA PROVINCIA DE ICA 2022”, nos indicó como resultados de las encuestas realizadas a los trabajadores que el 88% percibe un nivel medio y un 13% califico un nivel alto, obteniendo una tendencia positiva y donde se tiene toda la información concisa y adecuada brindada por la empresa, en comparación con la tesis de investigación “PLAN DE CAPACITACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA SERPETBOL PERÚ S.A.C. – SAN BORJA 2016”, realizada por la autora (Umiña Beatriz) que comenta que para determinar la detección de las necesidades de capacitación debe de tenerse en cuenta lo siguiente: la no conformidad para la contribución de la mejora continua y motivación del personal, también el perfil del puesto que se requiere con el actual el trabajador debe de cumplir con las demandas de próximos resultados de evaluación. Los resultados se respalden en base a la información teorica por Chiavenato (2011) el cual comenta que se debe de realizar un diagnostico preeliminar para poder efectuar las capacitaciones por ello se debe de tener en cuenta: El sistema organizacional, sistema organizacional y sistema de adquisición de habilidades siendo de esta manera un punto relevante para la detección de las necesadides y puedan ser cumplidas. Por lo cual, se debe de tener en cuenta todo lo mencionado líneas arriba para poder determinar las necesidades de los trabajadores para la realización de capacitaciones y de esta manera donde todo lo aprendido lo puedan desarrollar en sus funciones diarias.

Segunda Discusión:

En base a la dimensión de programa y desarrollo de capacitación, se determinó “Determinar cómo se relaciona los programas y desarrollo de capacitación con la capacitación en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022” nos indicó como resultados

de las encuestas realizadas a los trabajadores que el 95% percibe un nivel medio y un 5% califico un nivel alto, obteniendo una tendencia positiva y donde se tiene toda la información concisa y adecuada brindada por la empresa, en comparación con la tesis de investigación *“Capacitación del personal y el desempeño labora en los colaboradores de la empresa tiendas del mejoramiento del hogar S.A. Chorrillos-2019”*, realizada por la autora (Rupay, Magda) comentan que el programa de capacitación se debe de definir ya que sera util para las actividades que se realicen en determinado tiempo y lugar. En el caso del desarrollo de la capacitación es el proceso de enseñanza y aprendizaje que se inicia primero por la detección de las necesidades de capacitación y un programa de capacitación los cuales se llevan a cabo por medio de diversas formas y se puedan absolver dudas, consultas y cubrir todas la necesidades posible. En base a la teoria obtenida por Chiavenato (2011) cuando se realice un diagnóstico de la capacitación donde se detectan y se determina las necesidades de capacitación y de esta manera se deben de preparar con el programa el cual debe de estar sistematizado. Por lo cual, se debe de tener en cuenta todo lo mencionado líneas arriba para poder determinar si el programa de capacitaciones se está tomando en cuenta las inasistencias de los trabajadores por algún exceso de trabajo laboral o si dentro del desarrollo de las capacitaciones realizadas por el expositor son las adecuadas para los trabajadores de la empresa.

Tercera Discusión:

De acuerdo a la dimensión evaluación y seguimientos de los resultados, se determinó *“Determinar cómo se relaciona la evaluación y seguimiento de los resultados con la capacitación en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022.”* nos indica los siguientes

resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores que el 5% cuenta con un nivel bajo y el 95% con un nivel medio, obteniendo una tendencia más positiva y donde se tiene toda la información correcta y adecuada brindada por la empresa, en comparación con la tesis de investigación *“Capacitación del personal y el desempeño labora en los colaboradores de la empresa tiendas del mejoramiento del hogar S.A. Chorrillos-2019”*, realizada por la autora (Rupay, Magda) en la teoría obtenida nos dice que Chiavenato (2011) que primero se debe de detectar las necesidades, elaborar un programa de capacitación y luego ejecutarlo donde los trabajadores se podrán desarrollar, mejorar y aprender de todo lo comentado hasta la realización de actividades o juegos como cambio de roles entre novatos y jefes, supervisores y etc. Al finalizar dicho proceso se debe de realizar una evaluación para evaluar si se captó las ideas y conceptos tocados en las capacitaciones. Por lo cual, se debe de tener en cuenta todo lo mencionado líneas arriba para de esta manera se puedan realizar adecuadamente las evaluaciones y de esta manera puedan determinar el desempeño de los trabajadores.

Cuarta Discusión:

De acuerdo a la dimensión de desenvolvimiento, la cual es “Determinar cómo se relaciona el desenvolvimiento con el desempeño laboral en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022” nos indica los siguiente resultados de las encuestas realizadas a los trabajadores que el 100% percibe un nivel alto, obteniendo una tendencia positiva y donde toda la información es la adecuada brindada por la empresa, en comparación con la tesis de investigación *“La capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores conserjes de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa”*, de

la autora Quispe Apaza (2018), llega a comentar que las actividades realizadas para fortalecer el conocimiento y comportamiento muy pocas veces ayuda a mejorar el desenvolvimiento del personal por ello en las capacitaciones se deben de brindar conocimientos para un mejor desarrollo y desenvolvimiento en el trabajo.

Comparando con la teoría según lo comentado por Costa (2018) donde dice que debe de existir la capacidad de involucrarse con el crecimiento de las aptitudes y destrezas del trabajador por medio de una comunicación directa y abierta. Por lo cual, se debe de tener en cuenta todo lo mencionado líneas arriba para poder determinar si las capacitaciones realizadas los ayudan a desenvolverse de manera idónea y si creen que se encuentran en un clima laboral adecuado para poder desarrollarse cómodamente.

Quinta Discusión:

De la misma forma en base a la dimensión de capacidad laboral, se determina “Determinar cómo se relaciona la capacidad laboral con el desempeño laboral en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022.” nos indica como resultado de las encuestas realizadas a los trabajadores que el 100% cuenta con un nivel medio obteniendo una tendencia con más positividad y donde se tiene toda la información concisa y adecuada brindada por la empresa, en comparación con la tesis de investigación *“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA AGENCIA DISTRIBUIDORA SERVICIOS Y REPRESENTACIONES DIAL S.R.L., EN LA CIUDAD DE TRUJILLO, EN EL AÑO 2017”*, de los autores Trelles, Javier y Varas, Ader (2017) comentan que en los resultados que se obtuvieron del desempeño laboral se definen en base al rendimiento laboral, quiere decir, la capacidad con la cual cuenta un trabajador para poder

producir, hacer, elaborar, acabar y generar un producto en un tiempo menos, con menos cantidad de esfuerzo y calidad por lo cual se debe de estar siempre evaluados por un superior dando por último un resultado adecuado en su desenvolvimiento y productividad en el puesto de trabajo. En base a la teoría tocada por Costa (2018) donde la capacidad laboral se manifiesta por medio de las actitudes de los trabajadores en donde una organización se espresa por medio de la experiencia, conocimientos, habilidades o la inteligencia que se pueda reflejar el su área y funciones de trabajo. Por lo cual, se debe de tener en cuenta todo lo mencionado líneas arriba para determinar si el trabajador se encuentra con la capacidad adecuada el cual lo ayuda a poder captar y entender los temas tocados en las capacitaciones y si la empresa los ayuda a poder desarrollarme profesionalmente.

Sexta Discusión:

Finalmente en la dimensión de eficacia, se determinó “Determinar cómo se relaciona la eficacia con la capacitación en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022.” indicándonos como resultados en las encuestas realizadas a los trabajadores que el 15% percibe un nivel medio y un 85% califico un nivel alto, obteniendo una tendencia totalmente positiva y favorable donde se tiene toda la información correspondiente adecuada brindada por la empresa, en comparación con la tesis de investigación “PLAN DE CAPACITACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA SERPETBOL PERÚ S.A.C. – SAN BORJA 2016”, realizada por la autora (Umiña Beatriz), donde se puede determinar que la eficacia ayuda a elevar el nivel de los

rendimientos de los trabajadores mejorando su productividad y rendimiento en la empresa, para ello se debe de tener una adecuada interacción entre los trabajadores para que se pueda elevar el interés de mejorar la calidad, se debe de generar mejorar para que se cuente con un mejor clima laboral y se debe de tener un buen estado físico como mental para evitar algún tipo de accidentes en el trabajo. Basandonos en la teoría del autor Costa (2018) donde comenta que para poder medir el desempeño de manera individual de cada trabajador se debe de tomar en cuenta cuan eficaz es, por ello se debe de contar con un perfil de trabajo adecuado. Por lo cual, se debe de tener en cuenta todo lo mencionado líneas arriba para poder determinar como el rendimiento ayuda a mejorar la productividad y rendimiento del trabajador, donde se podrá también saber que, si las metas realizadas por el trabajador son cumplidas y si cuentan con un buen conocimiento, estado físico y mental para que puedan evitar accidentes en medio de los procesos de producción.

Implicancias:**Metodológicas:**

El presente trabajo de investigación se basa en el instrumento utilizado que sería un cuestionario el cual permite recabar toda la información necesaria y relevante que ayudara a poder medir las variables y de esta manera poder llegar a un resultado para poder saber las mejoras de la capacitación y desempeño laboral en la empresa Santa Sofia del Sur S.A.C. ante ello se tiene un panorama más extenso sobre como se afecta ambas variables falta de comunicación, un adecuado clima laboral, calidad y mejoras. Según Chiavenato (2011) comenta que la capacitación es una actividad que se planea y basa en necesidades reales de la empresa y de esta manera poder genera cambios o mejorar.

Prácticas:

El presente estudio realizado será de gran aporte para todas aquellas empresas que cuente con los fines o rubro, y con ello puedan tener en cuenta los puntos más relevantes para tomar en cuenta para el éxito de la empresa y de esta manera puedan mejorar la realización de las capacitaciones y el desempeño laboral en los trabajadores y puedan realizar productos de calidad para los clientes y la empresa.

Según Costa (Costa 2018) como lo comentado que al realizarse evaluaciones individuales ayudara a una mejora en el desempeño laboral y el cumplimiento de metas y objetivos obteniendo reconocimientos y mejoras en la empresa como de manera particular.

Teóricas:

En base al aspecto teórico, el propósito de este trabajo en poder contribuir con los temas que deben de ser tocados, por eso se llegó a recurrir a diversas técnicas para poder brindarle un respaldo y confiabilidad al trabajo de investigación en estudio ya que las teorías utilizadas aportar a saber cómo se llegar a desarrollar las variables en otras organizaciones o empresas. Según la teoría de Chiavenato (2011) luego de las realizaciones del diagnostico nos servira a poder determianr las falencias y poder mejorando y luego de ello puedan ser ejecutado.

Limitaciones:

El trabajo de investigación realizado cuenta con ciertas limitaciones las cuales se presentaron dentro del proceso de la recopilación de la información por lo cual fue necesario enfrentar ciertos impedimentos para que se pueda ejecutar el estudio de las variables en la empresa. Por lo tanto, el tiempo no fue tan favorable para recabar todos los datos que se necesitaban, ante la crisis sanitaria ya que la recolección fue un

poco escaza y la realización de las encuestas no pudieron ser de manera presencial por ello se llevó a cabo de manera virtual donde existieron otras circunstancias como la comunicación por medio del WhatsApp para la participación en las encuestas y de igual manera otro impedimento fue basarme en el tiempo de disponibilidad de los supervisores y trabajadores para realizar las encuestas. Como última limitación relevante es la sinceridad de los trabajadores para poder responder a cada una de las encuestas o brindar información por temor por posibles represalias o se vean afectados en sus puestos de trabajos. Finalmente, se pudo llevar a cabo el trabajo de investigación a pesar de los inconvenientes que se pudieron presentar en el dentro del proceso de la realización del trabajo final.

4.2 Conclusiones.

Primera conclusión:

Se recomienda de acuerdo con la empresa Santa Sofia del Sur S.A.C ubicada en la provincia de ICA 2022, donde se determinara una mejora en la detección de las necesidades de capacitación en donde el trabajador cumpla con el perfil adecuado basado en el puesto de la empresa y lo que se requiere en el área, el poco proceso de los trabajadores en temas que no saben realizarlo y que no se cumplan con las demandas que requiere la empresa perjudicando su calidad y sus resultados al ser evaluados. Por lo tanto, se observa se deben de realizar mejoras para poder mejorar la calidad en las dimensiones de la variable, y con el fin de que al entregar un buen producto el cliente quede satisfecho y pueda mantenerse con la empresa y de esta manera se pueda diferenciar de su competencia para que se puede destacar en su rubo.

En comparación con el autor Chiavenato (2011) existen similitudes ya que no existe un diagnóstico adecuado los cuales puedan determinar cuan necesario es detectar las necesidades a tiempo.

Segunda conclusión:

Se recomienda que se puedan determinar mejoras en los programas y desarrollo de capacitación en donde las actividades puedan hacerse en base al tiempo y momento de los trabajadores para que de esta manera puedan asistir y presenciar todo lo que será comentado por el expositor, ya que ante la información adquirida deberán de implementarla en sus funciones diarias y de esta manera lo primordial es que puedan mejorar su desempeño laboral y se desarrollen de la manera más idónea en puesto de trabajo. Según Chiavenato (2011) comenta que luego de la detección de necesidades es necesario que se deba de llevar a cabo un plan adecuado para las mejoras de la empresa.

Tercera conclusión:

Se recomienda que se puedan determinar mejoras en la evaluación y seguimiento de los resultados de la capacitación en el caso de las evaluaciones después de cada capacitación ya que ayudará a poder saber si la información brindada es adecuada en base los resultados que se obtendrá, lo cual se recomiendan que puedan realizar encuestas de manera quincenal o mensual lo cual les servirá para poder tener una comparación de todas las evaluaciones y de esta manera poder realizar un seguimiento de sus resultados, con el fin de que se les pueda brindar una adecuada retroalimentación de todo lo obtenido. Según Chiavento (2011) luego de cumplir con cada uno de los puntos mencionados se debe de tener en cuenta la realización de las encuestas.

Cuarta conclusión:

Se recomienda que se pueda determinar el desenvolvimiento con el desempeño laboral ya que se debe de tener en cuenta que en cada una de las capacitaciones se pueda tocar temas en base a el comportamiento y como fortalecer los conocimientos ya que con todo aquello, el trabajador se podrá desenvolver de una mejor manera lo cual le servirá para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo en el cual se encuentra. Según Costa (2018) se debe de tener en cuenta el tipo de comunicación que existe e involucrar el crecimiento de aptitudes para las próximas mejoras que desea.

Quinta conclusión:

Lo recomendable es que se pueda determinar la capacidad laboral con el desempeño laboral ya que se debe de tener en cuenta en base a el rendimiento de los trabajadores se puede medir la producción y realización de los productos finales de aquella manera servirá para determinar si el trabajador se encuentra con las capacidades adecuadas para laborar en la empresa y poder seguir desarrollándose. Según Costa (2018) se debe de tener en cuenta la experiencia, habilidadees o la intelegencia las cuales ayudan a reflejar sus trabajos por medio de funciones o actividades diarias.

Sexta conclusión:

Finalmente lo recomendable es que se pueda determinar la eficacia con el desempeño laboral ya que se debe de tener en cuenta que para incrementar el rendimientos de los trabajadores se debe de tener en cuenta el clima laboral que existe y la comunicación entre áreas la cual servirá para que puedan tener más interés o saber sobre cómo va mejorando la calidad en base a la producción de los productos y lo más importante se debe de verificar que los trabajadores cuenten con un buen estado físico como mental para evitar accidentes y de esta manera no conlleve a que el cliente final pueda estar

disconforme con su producto entregado. Según Costa (2019) como comenta para hacer cosas correctas se debe de contar con un buen ambiente laboral para que de esta manera la empresa pueda cumplir con cada uno de sus objetivos.

REFERENCIAS

- Bohórquez Ariza, E. H. (12 de Noviembre de 2010). *Blogger*.
- Chiavenato, I. (2007). *Free Libros*.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*.
- D. Sousa, V., Driessnack, M., & Costa Mendes, I. (2007). *REVISIÓN DE DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN RESALTANTES PARA ENFERMERÍA. PARTE 1: DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA*.
- Ruiz Mitjana, L. (s.f.). *Psicología y Mente*.
- Becerra Elejalde, L. (16 de Agosto de 2017). *La República*.
- Portafolio. (07 de Octubre de 2020). *Portafolio*.
- Moreno, E. (15 de Junio de 2017). *Blogger.com*.
- Álvarez Sandoval, B., Freire Morales, D., & Gutiérrez Bascur, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresa chilenas*.
- Cabrera Cuadrado, M. F. (01 de Abril de 2015). *“Implementación de un plan de capacitación virtual para mejorar el”*.
- Bustio Ramos, A., Labrador Machín, O., Reyes Hernández, J., & Carvalhais Cionza Villalba, E. L. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *SCIELO*.
- Labrador Machín, O., Bustio Ramos, A., Reyes Hernández, J., & Carvalhais Cionza Villalba, E. L. (2019). *Management of training and training for better management in the Cuban socioeconomic context*. *SCIELO*.
- Bonilla Jurado, D. M., Macero Méndez, R. M., & Mora Zambrano, E. E. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. *SCIELO*.
- López BoudeT, R., Reyes Vidal, Y., & Molina Álvarez, A. T. (2017). Evaluación del impacto de la capacitación en directivos de instalaciones turísticas. *SCIELO*.
- Torres Vargas, E., Fretel Quiroz, N. M., Coral Cevillano, M., & Ramírez Chumbe, I. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa. *SCIELO*.
- Pashanasi Amasifuena, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. d. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *SCIELO*.

- Dávila Moran, R. C., Agüero Corzo, E. d., Palomino Quispe, J. F., & Zapana Diaz, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *SCIELO*.
- Velázquez González, A. E., & Peinado Camacho, J. d. (2010). Propuesta de un programa de capacitación para el personal de apoyo y asistencia a la educación del Instituto Politécnico Nacional: un estudio de caso, el centro de investigación e innovación tecnológica. *SCIELO*.
- Aranda Arrese, W. M. (2021). La influencia de los incentivos en la capacitación organizacional de una empresa de navegación aérea. *SCIELO*.
- Icart Isern, M., & Canela Soler, J. (1998). El uso de hipótesis en la investigación científica. *ELSEVIER*.
- Hurtado de Barrera, J. (27 de 3 de 2013). *Las hipótesis en investigación: ¿cuándo se formulan?*
- Zelada Arguedas, A. (2021). *ESTRATEGIA DE FIDELIZACIÓN DEL CONSUMIDOR*.
- Trujillo Risco, B. P. (2021). *“FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL SALARIO EMOCIONAL*.
- García Solís, A. M. (2021). *CALIDAD DE SERVICIO DE ATENCIÓN DE UNA* .
- Vargas Escalante, A. C. (2021). *GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA SUB-GERENCIA*.
- GARCÍA TOVAR, B. R. (2018). *GESTIÓN LABORAL: UN ANÁLISIS DE LA CAPACITACIÓN Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD. CASO CENTRAL*.
- Navarrete Villota, M. J. (2018). *“La Capacitación del Personal y el Desempeño Laboral.”*. Universidad Técnica de Ambato.
- García Tovar, B. R. (2018). *GESTIÓN LABORAL: UN ANÁLISIS DE LA CAPACITACIÓN Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD. CASO CENTRAL TERMOELÉCTRICA DE CICLO COMBINADO*. CIATEQ.
- Cajal, A. (s.f.). *Variable ordinal*. Lifereder.
- Dzul Escamilla, M. (s.f.). *Unidad 3. Aplicación básica de los métodos científicos*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Sinnaps, P. (2020). *INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA. CARACTERÍSTICAS DEL MÉTODO CUANTITATIVO*.
- Rupay Castro, M. C. (2019). *CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TIENDAS DEL MEJORAMIENTO DEL HOGAR S.A. CHORRILLOS - 2019*. Universidad Autónoma del Perú.

ANEXOS

ANEXON° 1. Cuestionario.

Tabla 17

Cuestionario.

VARIABLE CAPACITACIÓN	ESCALA DE LIKERT				
	Respuesta 0	Respuesta 1	Respuesta 2	Respuesta 3	Respuesta 4
Dimensión 1: Detección de las necesidades de capacitación					
Análisis de necesidades de capacitación.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. ¿Las capacitaciones brindadas aportan a su desempeño?					
2. ¿La planificación de las capacitaciones considerando horarios y días de trabajado es oportuna?					
Dimensión 2: Programa y desarrollo de capacitación	Respuesta 0	Respuesta 1	Respuesta 2	Respuesta 3	Respuesta 4
Procedimiento, métodos, aprendizaje, desarrollo de habilidades y mejora.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
3. ¿El desarrollo de las capacitaciones por parte del expositor es adecuado?					
4. ¿Tuvo inasistencias en las capacitaciones debido a la carga laboral?					
Dimensión 3: Evaluación y seguimiento de los	Respuesta 0	Respuesta 1	Respuesta 2	Respuesta 3	Respuesta 4

resultados de la capacitación.					
Evaluación, resultados y seguimiento.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
5. ¿El seguimiento del aprendizaje de las capacitaciones? (Evaluaciones quincenales/mensuales) es el adecuado?					
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	ESCALA DE LIKERT				
Dimensión 4: Desarrollo.	Respuesta 0	Respuesta 1	Respuesta 2	Respuesta 3	Respuesta 4
Curva de aprendizaje y bienestar en el centro de labores.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
6. ¿Los temas desarrollados en las capacitaciones pueden ser aplicados en su operatividad?					
7. ¿La inducción lo prepara correctamente para el desarrollo en su trabajo?					
8. ¿El ambiente de trabajo es óptimo para el desarrollo de sus labores?					
Dimensión 5: Capacidad Laboral.	Respuesta 0	Respuesta 1	Respuesta 2	Respuesta 3	Respuesta 4
Puesto de trabajo, formación y actualización de conocimiento	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
9. ¿Las capacitaciones fueron realizadas de manera adecuada que lo ayudó a poder entender los conceptos y temas tocados?					

10. ¿La empresa apoya el desarrollo profesional de los trabajadores?					
Dimensión 8: Eficacia.	Respuesta 0	Respuesta 1	Respuesta 2	Respuesta 3	Respuesta 4
Conocimiento del puesto de trabajo y metas alcanzadas.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
11. ¿Se establece metas que puedan ser cumplidas?					
12. ¿Sus capacidades son los más adecuadas para poder desarrollarse en la empresa?					

Fuente: elaboración propia.

ANEXO N°2. Cronograma de actividades de investigación.

Tabla 18

Cronograma de actividades de investigación.

ACTIVIDADES	Septiembre				Octubre				Noviembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Ajuste a la propuesta según conceptos de revisores.												
Presentación del proyecto a las organizaciones												
Elaboración de las preguntas para la realización de la entrevista.												
Revisión y ajuste de instrumento de entrevista												
Desarrollo del marco teórico.												
Recolección de la información.												
Procesamiento de datos.												
Análisis de resultados												
Informe Final												

Fuente: elaboración propia

ANEXO N° 3. Operalización de las variables.

Tabla 19

Operacionalización de las variables.

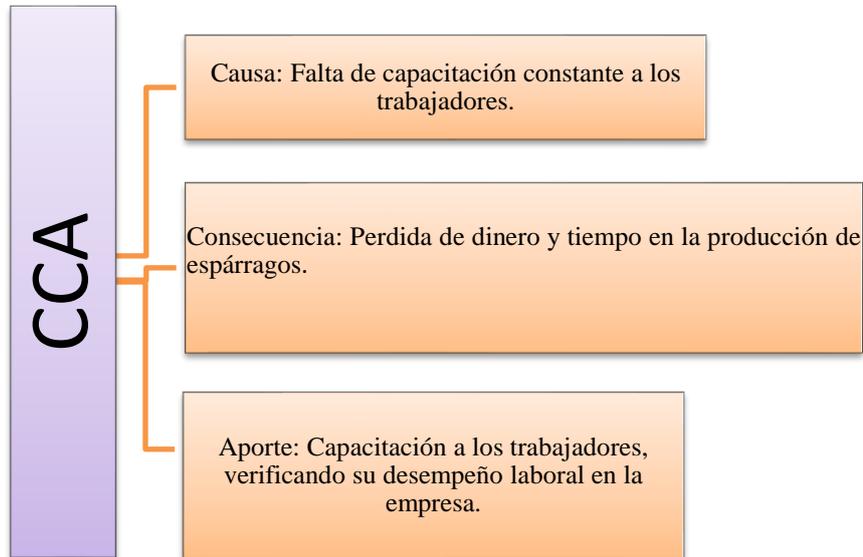
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
CAPACITACIÓN	Según Chiavenato (2007), define la capacitación como la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias.	Detección de las necesidades de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de necesidades de capacitación. 	1-2
		Programa y desarrollo de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Procedimiento. Métodos. Aprendizaje. Desarrollo de habilidades. Mejora. 	3-4
		Evaluación y seguimiento de los resultados de la capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación. Resultados. Seguimiento. 	5
DESEMPEÑO LABORAL	Según Chiavenato (2007), define el desempeño laboral donde dice que los intereses particulares no se encuentran en el desempeño en general, sino, específicamente, en el desempeño en un puesto donde podrá demostrar su comportamiento y capacidades.	Desenvolvimiento	<ul style="list-style-type: none"> Curva de aprendizaje. Bienestar en el centro de labores. 	6-8
		Capacidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> Puesto de trabajo. Formación y actualización de conocimiento. 	9-10
		Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento del puesto de trabajo. Metas alcanzadas. 	11-12

Fuente: elaboración propia.

ANEXO N° 4. Metodología de CCA.

Figura 7

Metodología de CCA.

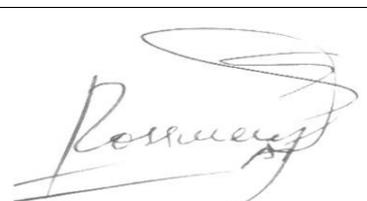


Fuente: elaboración propia

ANEXO N° 4. Validez de Instrumento por juicio de expertos.

Tabla 20

Validez de Instrumento por juicio de expertos

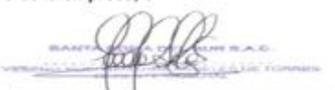
GRADO ACADEMICO	NOMBRE Y APELLIDO	DICTAMEN	FIRMA
Mg.	Elmer Enrique Gutierrez Villacorta	Aplicable	 Mg. Elmer Enrique Gutierrez Villacorta DNI N° 32911641
Mg.	Fernando Randolf Ñiquen Levy	Aplicable	 <hr/> Randolf Ñiquen Levy DNI 41356371
Mg.	Rossmery Albarran Taype	Aplicable	 <hr/> Nombre: Rossmery Albarran Taype DNI: 45809977

Fuente: Elaboración Propia.

ANEXO N° 6. Carta de autorización de uso de información de empresa.

Figura 11

Carta de autorización de uso de información de empresa.

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA					
<p>Yo <u>Yesenia Rubi Gamarra Angeles de Torres</u> <small>(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)</small></p> <p>Identificado con DNI <u>15844871</u> en mi calidad de <u>Gerente General</u> <small>(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)</small></p> <p>del área de <u>Gerencia General</u> de la empresa/institución <u>Santa Sofia del Sur S.A.C.</u> <small>(Nombre del área de la empresa) (Nombre de la empresa)</small></p> <p>con R.U.C N° <u>20510865627</u>, ubicada en la ciudad de <u>Lima</u>.</p> <p>OTORGO LA AUTORIZACIÓN,</p> <p>Al señor <u>MariaFernanda Andrea Gutierrez Huertas</u>, identificado con DNI N° <u>72078579</u>, <small>(Nombre completo del Egresado/Bachiller)</small></p> <p>egresado de la <input checked="" type="checkbox"/> Carrera profesional o <input type="checkbox"/> Programa de Postgrado de <u>Administración</u> para <small>(Nombre de la carrera o programa).</small></p> <p>que utilice la siguiente información de la empresa: <u>Información de la historia de la empresa, estrategia organizacional y disponibilidad de los trabajadores para poder realizarse la encuesta.</u> <small>(Detallar la información a entregar)</small></p> <p>con la finalidad de que pueda desarrollar su <input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación, <input checked="" type="checkbox"/> Tesis o <input type="checkbox"/> Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de <input type="checkbox"/> Bachiller, <input type="checkbox"/> Maestro, <input type="checkbox"/> Doctor o <input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional.</p> <p>Recuerda que para el trámite deberás adjuntar también, el siguiente requisito según tipo de empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vigencia de Poder. <small>(para el caso de empresas privadas).</small> • ROF / MOF / Resolución de designación, u otro documento que evidencie que el firmante está facultado para autorizar el uso de la información de la organización. <small>(para el caso de empresas públicas)</small> • Copia del DNI del Representante Legal o Representante del área para validar su firma en el formato. <p>Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada. <input checked="" type="checkbox"/> Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o <input type="checkbox"/> Mencionar el nombre de la empresa.</p> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;">  Firma y sello del Representante Legal o Representante del área DNI: 15844871 </div> <p style="margin-top: 20px;">El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.</p> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;">  Firma del Egresado DNI: 72078579 </div>					
CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	07	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	21/09/2020				

ANEXO N° 7. Matriz de consistencia.

Tabla 21

Matriz de consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	METODOLOGIA
<p>Problema general:</p> <p>- ¿Cómo se relaciona la capacitación y el desempeño laboral en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022?</p> <p>Problema específico:</p> <p>- ¿Cómo se relaciona la detección de las necesidades con la capacitación en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>- Determinar cómo se relaciona la capacitación y el desempeño laboral en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>- Determinar cómo se relaciona la detección de las necesidades con la capacitación en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022.</p> <p>- Determinar cómo se relaciona los programas y</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>- La capacitación se relaciona con el desempeño laboral en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>- La detección de las necesidades se relaciona con la capacitación en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022</p> <p>- Los programas y desarrollo se relacionan con la capacitación en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>El trabajo por desarrollar cuenta un tipo de investigación descriptivo-correlacional con un enfoque cuantitativo en la cual se establecerá una relación entre las dos variables, donde el instrumento que se utilizara serán las encuestas virtuales donde servirán para poder recolectar toda la información necesaria para el trabajo de investigación.</p> <p>Diseño de la Investigación</p> <p>El trabajo por desarrollar cuenta con un diseño de investigación no experimental por el mismo hecho que se manipulan las variables y solo se observa de manera natural cada una de las variables, a la</p>

<p>- ¿Cómo se relaciona los programas y desarrollo con la capacitación en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022?</p>	<p>desarrollo de capacitación con la capacitación en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022</p>	<p>- La evaluación y seguimiento de los resultados se relaciona con la capacitación en el área de producción producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022</p>	<p>vez también es transversal ya que se recolecto los datos en un tiempo determino, que sería en el año 2020.</p> <p>Población</p> <p>La población es un total de 40 trabajadores de la sede de ICA de la empresa Santa Sofía del SUR S.A.C.</p>
<p>- ¿Cómo se relaciona la evaluación y seguimiento de los resultados con la capacitación en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022?</p>	<p>- Determinar cómo se relaciona la evaluación y seguimiento de los resultados con la capacitación en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022.</p>	<p>- El desenvolvimiento se relación con el desempeño laboral en el área de producción producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022</p>	<p>Muestra</p> <p>De acuerdo con la investigación se realizará un muestreo no probabilístico donde existirá un tipo censal en el se seleccionara a la población total para la investigación para la realización de las encuestas. En la siguiente tabla existirán dos tipos de distribución la de sede de Ica, los cuales el investigador escogeré quienes serán las personas encuestas.</p>
<p>- ¿Cómo se relaciona el desenvolvimiento con el desempeño laboral en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022?</p>	<p>- Determinar cómo se relaciona el desenvolvimiento con el desempeño laboral en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022</p>	<p>- La capacidad laboral se relaciona con el desempeño laboral en el área de producción producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022</p>	<p>dos tipos de distribución la de sede de Ica, los cuales el investigador escogeré quienes serán las personas encuestas.</p> <p>Técnicas</p> <p>Las técnicas por utilizar para la recolección por medio del enfoque cuantitativo donde se realizarán las encuestas virtuales. Mediante esta técnica</p>

<p>LA PROVINCIA DE ICA 2022?</p> <p>- ¿Cómo se relaciona la capacidad laboral con el desempeño laboral en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022?</p>	<p>- Determinar cómo se relaciona la capacidad laboral con el desempeño laboral en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022.</p>		<p>se podrá recolectar la información necesaria para el informe.</p> <p>Instrumentos</p> <p>El instrumento para utilizar serán preguntas estructuradas con elección de respuesta por medio de la escala de Likert.</p>
<p>LA PROVINCIA DE ICA 2022?</p> <p>- ¿Cómo se relaciona la eficacia con el desempeño laboral en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022?</p>	<p>- Determinar cómo se relaciona la eficacia con el desempeño laboral en el área de producción en la empresa SANTA SOFIA DEL SUR S.A.C. UBICADA EN LA PROVINCIA DE ICA 2022.</p>		<p>Para las encuestas se realizarán por medio de la página web en formulario GOOGLE donde se detallará en que puesta se encuentra y cuál es su sede.</p>

Fuente: Elaboración Propia.