



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

Título

Capacitación Profesional y la Reinserción Laboral en la generación x de la
ciudad de Trujillo – 2018

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION

AUTOR:

Ibañez Gallo, Bryam

ASESORA METODÓLOGA:

Dra. Espinoza Rodríguez, Olenka

ASESORA ESPECIALISTA:

Dra. Romero Vásquez, Nancy Cecilia Del Pilar

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2018

Página del jurado



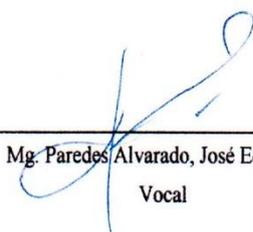
Dra. Espinoza Rodríguez, Olenka Ana Catherine

Presidenta



Dra. Romero Vásquez, Nancy Cecilia del Pilar

Secretaria



Mg. Paredes Alvarado, José Edmundo

Vocal

Dedicatoria

A mi padre, querido Rober Ibañez Flores, a mi tía Dani Ibañez flores y a mi pequeña prima Leslie Alayo Ibañez; a mi padre agradecerle por su apoyo, aliento, motivación y por ser parte de mi fortaleza en momentos de desánimo. Quiero dedicarles este trabajo de investigación por ser parte importante de mi vida y por ser parte del cumplimiento de este logro en mi desarrollo profesional.

Agradecimiento

Principalmente a mi Padre Celestial por guiarme en el desarrollo del presente trabajo de investigación, a mi asesora la Dra. Espinoza Rodríguez Olenka por su paciencia y asesoría constante y a mi padre por fomentar en mí; desde mi niñez, el deseo de superación.

Declaración de Autenticidad

Yo, Ibañez Gallo Luis Bryam Hernando con DNI N° 70408093, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, 10 de julio del 2018



Ibañez Gallo, Luis Bryam Hernando

70408093

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Capacitación Profesional Y Reinserción Laboral En La Generación X De La Ciudad De Trujillo- 2018.”, la misma que someto a vuestra consideración esperando cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Ibañez Gallo, Luis Bryam Hernando.

Índice

Página Jurado	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria.....	3
Agradecimiento	4
Declaración de Autenticidad	¡Error! Marcador no definido.
Presentación	6
Resumen.....	8
Abstract	9
I. Introducción	10
1.1. Realidad Problemática.....	10
1.2. Trabajos previos	12
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	15
1.4. Formulación del problema.....	20
1.5. Justificación del estudio	20
1.6. Hipótesis.....	21
1.7. Objetivos	22
II. Método	23
2.1. Diseño de investigación.....	23
2.2. Variables , Operacionalización	24
2.3. Población y muestra	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos , validez y confiabilidad	26
2.5. Métodos de análisis de datos	28
2.6. Aspectos éticos.....	28
III. Resultados	29
IV. Discusión.....	36
V. Conclusión	39
VI. Recomendaciones	41
Referencias.....	42
ANEXOS	

Resumen

En la presente investigación tuvo por finalidad determinar la relación que existe entre la capacitación profesional y la reinserción laboral de la generación x de la ciudad de Trujillo, siendo un estudio correlacional con diseño no experimental de corte transversal, compuesta por una población de 158,34 personas, así mismo siendo la muestra 112 personas, la cual se aplicó una técnica de investigación que fueron 2 cuestionarios a cada trabajador .Los resultados obtenidos manifestaron que si hay relación entre ambas variables ya que el valor $P=0.001$ indicando que la relación es significativa. Concluyendo que si existe relación positiva baja entre la capacitación profesional y la reinserción laboral, confirmándose la hipótesis. La cual se concluye que a una mayor capacitación hay mayor posibilidad de reinsertarse laboralmente.

Palabras clave: capacitación profesional, reinserción laboral, generación x

Abstract

In the present investigation had by purpose determine the relation that exists between the professional capacitation and the reinsertion labour of the generation x of the city of Trujillo, being a study correlacional with design no experimental of transversal court, composed by a population of 158,34 people, likewise being the sample 112 people, which applied a technique of investigation that went 2 questionnaires to each worker .The results obtained manifested that if there is relation between both variables since the value $P=0.001$ indicating that the relation is significant. Concluding that if it exists positive relation low between the professional capacitation and the reinsertion labor, confirming the hypothesis. Which concludes that to a greater capacitacion there is a greater possibility of returning to work.

Keywords: Professional Capacitation, Reinsertion Labour, Generation X

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

Capacitación Profesional

Cabe recalcar que algunas organizaciones piensan o consideran que la capacitación es un gasto innecesario y no como una inversión que ayudara a toda la organización , también consideran que, al incrementar la capacidad de sus trabajadores, estos podrían emigrar a otra empresa en búsqueda de un puesto más competitivo.

Actualmente la capacitación es un factor indispensable para el desarrollo, por ello se ha dictado la Ley N° 29498, que aprueba la Ley de Promoción a la Inversión en Capital Humano, publicada el 16 de enero de 2010. Donde, cuya norma fue planteada con la finalidad de promover el crecimiento del recurso humano, mediante la capacitación constante que se les brinda a los trabajadores, y así poder enriqueces sus capacidades y habilidades provechosas.(Chero,2017)

A pesar de contar con los mejores egresados de universidades más prestigiosas, se debe capacitar ya que la tecnología, conocimientos y la realidad son cambiantes .Un profesional debe tener cada cierto tiempo una actualización, ya que si no lo hace va a llegar un momento que en vez de aportar a la organización esta perderá productividad y competitividad.

Es así que se determina que, por medio de la capacitación, los colaboradores de una determinada empresa pueden influir en la productividad y calidad del desarrollo de los trabajos, incrementando la rentabilidad. La capacitación además sirve para generar soluciones ante posibles problemas, y se reduzca así la presencia de supervisión. Debiéndose tener también un mejor sistema de implementos de remuneraciones y reconocimientos salarios según el desarrollo y el uso de destrezas y habilidades de los trabajadores de toda empresa. (Chero, 2017)

Capacitar a los trabajadores es una inversión muy rentable que puede hacer una organización ya que está dando como política la capacitación continua. Los jefes de cada organización deben dar el ejemplo y ser primeros en capacitar a sus trabajadores, ya que con la ayuda de la capacitación el trabajo en equipo mejorará y también su desempeño.

La mayor debilidad de las pequeñas y micro empresas es la escasez de una capacitación apropiada en las diferentes etapas de la gestión empresarial, lo que las hace incompetentes frente a las exigencias de un mercado ahora globalizado; esto se debe a que en nuestro país hacen falta escuelas para empresarios. Las entidades públicas que realizan esta tarea trabajan en forma aislada y desarrollan programas eventuales, lo que no permite una continuidad en la capacitación (Asenjo, 2009, p. 136).

Reinserción Laboral

A nivel internacional suceden muchos factores por lo que hay muchos desempleados y personas que desean formar parte de una empresa, tal como Bogotá, Colombia que tuvo una tasa de desempleo alta de 9,1 %, siendo una de las ciudades más afectadas con un alarmante porcentaje de desempleados por lo que este trabajo le vendría bien desarrollarlo en ese país.

En nuestro país suelen suceder problemas, en donde las empresas tienen que reducir personal o separar trabajadores con una edad avanzada, por lo que hay un porcentaje de desempleados que desean insertarse de nuevo en alguna empresa o emprender un negocio propio.

Por lo que ahora se están dando investigaciones sobre la reinserción laboral para ayudar a desarrollar nuevas competencias laborales que ayuden a las personas desvinculadas de las organizaciones a ser más productivos y o generar micro emprendimientos para así desarrollarse más.

La reinserción laboral es buena ya que los trabajadores de distintas organizaciones pueden desligarse de estas, y formar sus propias empresas desarrollando sus habilidades y competencias que hacían en su trabajo, como también sacar a relucir otras habilidades o nuevas habilidades.

Lo cual vendría bien a Trujillo ya que existen desempleados que desean reinsertarse laboralmente. Según datos del INEI son 158.34 personas desempleadas aproximadamente.

Actualmente en Trujillo se están incrementando el índice de desempleo. Dejando de lado a las personas de edad ya que ahora existe una modalidad de emplear a menores de edad para no pagarles el sueldo básico, sino haciéndoles trabajar con un pago a 15 días evitando así reconocerles sus beneficios laborales como su seguro social, CTS, etc. Esta situación está originando que exista un alto índice de jóvenes menores de edad que están trabajando, la cual los últimos meses ha aumentado en un 3.3 %. Y dejando de lado personas con experiencia y de edad avanzada.

La mejora de sus habilidades puede dar dos posibilidades para ser reinsertados laboralmente, que son: tener un nuevo trabajo dependiente y emprender con una empresa propia, según la situación del trabajador. Para mejorar la situación de los trabajadores depende del perfil y la condición de cada uno. En estos casos se genera un plan para cada uno de ellos coordinado con el trabajador, para adecuarlo a su condición laboral. ¿Cuál es el nivel de capacitación profesional en la generación x? ¿Cuál es el porcentaje de la generación x que tuvo reinserción laboral? ¿Cuál es la relación de la capacitación profesional y la reinserción laboral de la generación x?

1.2. Trabajos previos

Anicama y Britto (2015) en su trabajo de investigación titulado: Propuesta de un plan de capacitación para elevar el desempeño de los trabajadores administrativos de la universidad privada Antenor Orrego del año 2015, Trujillo, Perú. Su objetivo es hacer un bosquejo para mejorar notablemente el desempeño de los funcionarios

de la UPAO, Periodo abril-diciembre 2015. Su diseño fue de contrastación, Para el presente trabajo de investigación la población motivo de estudio está constituido por 441 trabajadores administrativos según la planilla del semestre 2014-20 de la oficina de Recursos Humanos de la Universidad Privada Antenor Orrego. Su técnica fue Entrevista y muestra. En conclusión se desarrolló un diagnóstico con la necesidad de capacitar a cada personal administrativo de la UPAO y se detalla que a pesar de ser capacitados no es suficiente, ya que tienen que ser complementados con actividades que incidan en mayor medida su desempeño dentro de su área. Se ha establecido como estrategia de capacitación para el personal administrativo la capacitación interna y externa esta última por ser la más motivadora y por la que más se ajusta a la realidad dada la temática a tratar.

Pérez y Sabia (2013) en su trabajo de investigación titulado: La Influencia de la Capacitación Laboral y la Evaluación de Desempeño en el Clima Organizacional de Hoteles 4 estrellas de Mar del Plata, Argentina, concluye que. A mediados del siglo XX, los temas como formación y capacitación se pusieron en un lugar primordial ya que estos favorecen a las organizaciones que se desarrollen productivamente. En los tres hoteles se observaron que la capacitación no está bien implementada, no está planificada para llevarla a cabo, en esos casos se observaron .en el primer hotel la capacitación en ese lugar se lleva a cabo según ley 19.58, quiere decir se basa en seguridad e higiene. En el segundo hotel esta sufriendo un cambio en la dirección en donde se debe dar la máxima relevancia de este a prácticas cómo la que se viene desarrollando, en donde se la considere como un instrumento de cambio hacia un mejor hacer. En comparación con estas dos situaciones, el Hotel C es donde se observa un mejor manejo de la práctica, por lo que concluye que si bien no se basan en la Detección de Necesidades, el convenio que mantienen con la Asociación de Hoteles hace que la misma se lleve a cabo a partir de una planificación y posterior evaluación, considerándola como una motivación personal por cada empleado en dar un cambio, y que genera interés de los mismos hacia la empresa.

Julcahuanca (2013) en su trabajo de investigación titulado: Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación laboral juvenil pro joven,

para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura, Lima, Perú .su objetivo es poder identificar cual es el grado de las estrategias de capacitación donde más se incide, en la reinserción de los jóvenes que conforman este tienen la edad de 16 a 24 años y deben tener muchas soluciones que ayuden a poder elevar el grado de reinserción ,su población fueron jóvenes que han sido beneficiados desde que se empezó este programa en la región de Piura que en total fueron 1292, los profesores que dado estas clases n estas convocatorias que fueron desarrolladas notablemente en Piura son en total 65, los funcionarios dl mismo programa fueron 4 ,los empresarios que vieron y ayudaron en este programa fueron en total 18,las autoridades destinadas para este programa fueron en total 8, la técnica que se desarrolló fueron encuestas y entrevistas que se les dirigió a los jóvenes que obtuvieron este beneficio, docentes autoridades empresarios y funcionarios. En conclusión las estrategias de selección de las Entidades de Capacitación ECAPs por parte del Programa Pro Joven, exige a las instituciones postulantes cumplir con los siguientes requisitos estipulados en los convenios tales como: infraestructura, equipamiento, laboratorios, talleres, insumos y materiales adecuados en cantidad y calidad, así como el cumplimiento de todos los términos de referencia establecidos en el convenio que se firma.

Villanueva (2014) en su trabajo de investigación titulado: Lineamientos para el diseño de un programa de reinserción laboral para coroneles y generales del ejército del Perú, Lima, Perú .Su objetivo de esta tesis es diseñar lineamientos de un programa de relanzamiento laboral con la finalidad de mejorar el desempeño personal y profesional de coroneles y generales del ejército del Perú que son invitados al retiro con la casual de renovación, su diseño de esta investigación será por sus objetivos , conforme al esquema siguiente: objetivos general , específicos, conclusión parcial, hipótesis general y conclusión final , por lo cual se entrevistaron a 70 generales y 400 coroneles. La técnica fue entrevista con expertos, encuestas a grupos focales y análisis documental. En conclusión: Se dio a conocer que, con estos lineamientos puede mejorar el desempeño personal y profesional de coroneles y generales en retiro, y cuanto más sea la capacitación mejorara su desempeño y podrán reinsertarse de nuevo para no ser invitados al retiro por su edad.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.1.1 Capacitación profesional:

A. Definición.

La capacitación es una práctica de aprendizaje la cual busca un cambio de forma notable y permanente de un colaborador para la mejora de su capacidad, sus actitudes, conducta, como también sus habilidades, significa que los empleados la cual fueron capacitados pueden cambiar la forma de cómo trabajan, la información que obtienen, sus actitudes al momento de trabajar y la interacción con sus compañeros y supervisor. (De Cenzo y Robbins ,2007)

Es bueno tener una mejora de nuestras habilidades al igual que tener conocimientos de diferentes índoles, por lo que la capacitación nos ayudara a mejorar los conocimientos que tenemos o los que podamos obtener mediante nos vayamos capacitando. Así como también beneficiar a la organización y beneficiarnos con este programa que invierte la organización.

La capacitación la respuesta que tienen las empresas o instituciones a la necesidad de contar con personal calificado y productivo, así también la definición operacional es la de actualizar sus conocimientos con nuevas técnicas, desarrollo personal y profesional de los individuos, forjar líderes y mejorar aptitudes comunicativas. (Castillo ,2011)

Ahora las empresas tratan de mejorar su personal al máximo ya que necesitan gente capacitada para desarrollar las actividades, objetivos y metas que se plantean, por lo que con la capacitación ayudara a la organización.

La capacitación perjudica en mayor grado a la productividad que a la retroalimentación y la evaluación pasando las metas establecidas por la

organización .Algunos conocedores detallan el aprendizaje y desempeño en el centro de trabajo en vez de a capacitación, los objetivos de la capacitación es el aprendizaje y el desempeño en la organización que se encuentren. Definir los objetivos de la actividad de capacitar en términos de la manera en la que debería influir en el desempeño organizacional; asegurarse de que las estrategias de la compañía guíen el diseño del programa de capacitación. (Dessler ,2016)

Esto es cierto ya que en la mayoría de empresas solo se basan o se trazan metas sin saber si sus colaboradores están capacitados o están actualizados a los movimientos de la actualidad y no llegan a completar los objetivos trazados, por lo que todas las organizaciones deben invertir en capacitar a todos los colaboradores para la mejora de la misma.

La capacitación es un instrumento el cual es muy bueno para las administración de recursos ya que te da la posibilidad de mejorar tu eficiencia en el trabajo en la organización que te encuentres y también ayudándote a poder adaptarte a los retos que se puedan presentar dentro y fuera de la organización. (Henaó, Méndez y Romero ,2011)

Es verdad ya que sin capacitar a los colaboradores de cualquier organización puede obtener problemas en todo aspecto, ya que los colaboradores capacitados pueden estar informados en lo que pase en la actualidad, mejorar sus habilidades, aptitudes y se esfuerzan más para lograr lo propuesto, beneficiando a su organización.

B. Indicadores.

Sostiene que la capacitación profesional se puede medir, y que son cuatro indicadores, las cuales son: La Reacción, el Aprendizaje, Conducta, Resultados. La cual asegura que en Reacción evalúa como

vas a reaccionar frente al programa, el aprendizaje examina si sus colaboradores mejoraron sus habilidades aprendieron los principios que se les dio para que lo sepan, la conducta observa cómo se desenvuelven los colaboradores después de haber recibido la capacitación y los resultados es lo más significativo .Además que esto indicadores son los más importantes pero si los resultados que se dieron en este programa no generan resultados que se puedan medir con respecto al desempeño, entonces quizá no haya logrado sus metas la organización ni el profesional. (Dessler ,2016)

Sostienen que las dimensiones de capacitación profesional son: la capacitación de inducción, la capacitación en habilidades, la capacitación combinada los programas de internado. También sostiene que para evaluar se deben tener en cuenta dos de los aspectos principales, la cual es identificar hasta que momento el programa de capacitación se realizaron modificaciones deseadas en el desenvolvimiento de los colaboradores y si los resultados del programa se obtuvo relación con la obtención de las metas de la organización. (Henaó, Méndez y Romero ,2011)

1.1.2 Reinserción laboral:

A. Definición.

La reinserción laboral es empleada para saber el proceso que ha llevado para poder reinsertarse desde que perdió su trabajo. Cuando un trabajador pierde su trabajo pueda en inactividad por lo que le hace demora poder formar parte de otra organización la cual tienen otros objetivos y metas. Esto es importante ya que la reinserción laboral ayuda a los trabajadores que las perdieron ya que estos tienen la urgencia de formar parte de una organización porque tienen la necesidad de subsistir. (Pérez & Gardey ,2015)

Si, ya que cuando están desempleados tienen la necesidad de encontrar un trabajo lo más rápido posible ya sea por distintos factores, y en la actualidad hay porcentajes muy altos de desempleados ya sea a nivel nacional e internacional, a lo que se hace muy difícil encontrar un trabajo por lo que tienen la necesidad de reinsertarse.

Y es que cada vez más empresas apuestan por perfiles jóvenes o de recién graduados para realizar las contrataciones, de manera que este colectivo acaban siendo uno de los más perjudicados para conseguir un empleo digno y duradero. Pero, el rechazo continuo del mercado laboral no nubla las ganas de trabajo en los mayores de 40. Con el paso del tiempo, son muchas las formas que han surgido para motivar la reinsertión laboral para mayores de 40 años y darles, al fin y al cabo, la oportunidad profesional que se merecen. Y es que, ante la falta de oportunidades en el mercado de trabajo para esos parados que ya no son tan jóvenes, se han creado diversas asociaciones para encontrar un empleo para los mayores de 40 años. Además de proporcionales asesoramiento, formación o apoyo psicológico, la labor de las asociaciones de desempleados mayores de 40 años se centra también en resolver las carencias del mercado laboral y promover acciones o ideas que generen puestos de trabajo. En estos casos las personas quieren formar parte de una organización ya que tienen necesidades que satisfacer, sin embargo en cualquier organización el trabajo no es garantizado o estable. Por lo que se les hace más difícil a aquellos que no pueden entrar a una organización. (Hernández ,2017)

Si uno quiere cambiar de área, lo mejor es plantearlo dentro de la propia compañía, porque ya conocen cómo trabaja y valoran la experiencia general. A la vez, habrá menos cosas que resignar: sueldo, jerarquía, el alcance de la responsabilidad y beneficios, entre otros. Lo más difícil es cambiar de área y de empresa al mismo tiempo. Pero es posible, siempre que uno esté dispuesto a resignar algo para después poder crecer. (Ghidini ,2015)

Si, dentro de las opciones de cada trabajador debe ponerse en mente si en verdad quiere formar parte de otra empresa o de otra área, ya que tienen que desarrollarse aún más ya sea por sus habilidades aptitudes y la información que manejen ,porque para todas las organizaciones desean gente muy capacitada y los mejores.

Las reinserciones se dan sobre todo en economías en crisis, cuando algunas profesiones pueden tener mutaciones, requieren nuevos aprendizajes debido a avances tecnológicos o, por el mismo motivo, pueden quedar obsoletas y el empleado debe buscar un cambio, quien resalta el ejemplo de empresas de tecnología, donde los avances son cada vez mayores y se busca como valor la experiencia general, así como también la específica y la capacidad de aprendizaje rápido. (Susmel ,2015).

Es verdad ,ya que por las mismas tasas de desempleados todos desean formar parte d una organización, por lo que se da muchas veces reinserciones laborales donde los desempleados mejoran sus habilidades ,las que tengan y desarrollan otras habilidades nuevas; también mejoran sus aptitudes de cómo comportarse o desenvolverse aún mejor dentro y fuera de la organización ;como también la información que manejan ,ya que se capacitan para actualizarse mejorar su información de lo que sucede en todo el mundo y así tener chance de ingresar a la organización la cual desea pertenecer.

B. Indicadores.

El hecho de cumplir 40 años a más se ha convertido a día de hoy en un obstáculo para encontrar trabajo. Por eso, diversas asociaciones apuestan por los perfiles de trabajadores pertenecientes a este colectivo para ayudarles a introducirse en el mercado laboral. Por lo que los indicadores

para medir la reinserción laboral son Fomento del autoempleo, Incentivos a la contratación, Apostar por la formación. (Hernández ,2017).

El término generación X se usa normalmente para referirse a las personas nacidas en el período contemporáneo y posterior a la Segunda Guerra Mundial, entre los años 1946 y 1964 .Aunque no existe un rango universal con fechas exactas el término suele incluir a las personas nacidas a mediados de los años 1960 hasta aquellos nacidos a mediados de los años 80.

Esta generación se vio afectada por el bombardeo del consumismo de los años 1980 y principios de los años 1990, la manipulación del sistema político, la llegada de Internet, cambios históricos como la caída del muro de Berlín, el fin de la Guerra Fría, la aparición del sida entre muchos acontecimientos que crearon el perfil X. Aparte de La generación X también se ha denominado generación perdida o generación de la apatía. Además, se la ha llamado generación Peter Pan e incluso generación H.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación profesional y la reinserción laboral en la generación X de la ciudad de Trujillo – 2018?

1.5. Justificación del estudio

Conveniencia:

Esto es conveniente por qué sirve para dar a conocer a los trabajadores desligados de alguna empresa a poder reinsertarse en una, ya que en este tiempo se están dando acontecimientos de desempleo muy seguido, y también que los trabajadores desligados podrán crear sus propias empresas con sus habilidades que adquirieron o trabajaron en el tiempo que estuvieron desempleados, al igual que las habilidades nuevas que puedan desarrollar a medida que va mejorando en su labor.

Relevancia Social:

Este proyecto beneficiará a gran parte de personas que hayan sido desempleadas ya sea por mejora de habilidades, por disposición de las empresas en donde trabajaban o personas que piensan que no tienen oportunidad de pertenecer a una empresa por la edad que tienen, ya que con esta investigación tendrán información de cómo los trabajadores desligados pueden mejorar, reinsertarse y desarrollarse con la edad que puedan tener.

Implicancias Prácticas:

Ayudará a resolver, mejorar y aportar en lo que se pueda a los problemas que se puedan suscitar a trabajadores que hayan perdido sus puestos de trabajo por su edad o por falta de habilidades, ya que la generación x es una edad no tan avanzada pero, para el pensamiento de las personas es una edad no laborable y esto lo saben los trabajadores y las mismas empresas, por lo que no hay oportunidades en estas o la empresa no necesitan sus servicios a esta edad.

Utilidad Metodológica:

La investigación puede aportar con un instrumento con el cual podemos ayudar a estos trabajadores que por su edad han sido despojados de la empresa donde laboraban y puedan reinsertarse a otra empresa nueva o crear su propia empresa por sus habilidades que pueda obtener ya sea capacitándose o mejorando por sí mismo.

1.6. Hipótesis

Hi: Existe una relación positiva entre la capacitación profesional y la reinserción laboral en la generación x de la ciudad de Trujillo – 2018.

1.7. Objetivos

1.1.3 Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre la capacitación profesional y la reinserción laboral en la generación X de la ciudad de Trujillo – 2018.

1.1.4 Objetivos específicos:

O1: Identificar el nivel de capacitación profesional en la generación X de la ciudad de Trujillo – 2018.

O2: Identificar el porcentaje de la generación X que tuvo reinserción laboral en la ciudad de Trujillo – 2018.

O3: Determinar la relación que existe entre la Reacción y la reinserción laboral de la generación x en la ciudad de Trujillo – 2018.

O4: Determinar la relación que existe entre el Aprendizaje y la reinserción laboral de la generación x en la ciudad de Trujillo – 2018.

O5: Determinar la relación que existe entre la Conducta y la reinserción laboral de la generación x en la ciudad de Trujillo – 2018.

O6: Determinar la relación que existe entre los Resultados y la reinserción laboral de la generación x en la ciudad de Trujillo – 2018.

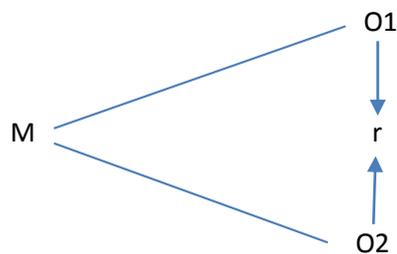
II. Método

2.1. Diseño de investigación

El diseño de este estudio es no experimental, por lo que estos datos fueron obtenidos directamente del objeto de estudio sin ser modificados ni alterados. (Hernández, Fernández y Batista ,2004)

La investigación de este proyecto es de corte transversal, porque la investigación se realizó en un tiempo determinado. (Hernández, Fernández y batista ,2004)

Investigación correlacional, porque se investigó la manera de como relacionar las variables de capacitación profesional y reinserción laboral. (Hernández, Fernández y batista ,2004)



Donde:

M: Muestra

O1: Variable Capacitación profesional

O2: Variable Reinserción laboral

R: Relación de ambas variables

2.2. Variables , Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de Medición
Capacitación Profesional	La capacitación es el aprendizaje y el desempeño en la organización que se encuentren laborando cada uno de los trabajadores. (Dessler ,2016)	La variable capacitación profesional se midió mediante un cuestionario aplicado a la generación x de la ciudad de Trujillo. (Dessler ,2016)	Reacción Aprendizaje Conducta Resultados	Ordinal
Reinserción Laboral	La reinserción laboral es la necesidad que tienen los trabajadores desempleados por formar parte de una organización, por lo que se les hace más difícil a aquellos que no pueden entrar a una organización. (Hernández ,2017)	Para medir la variable reinserción laboral se aplicó una encuesta de elaboración propia a un grupo de personas que forman parte de la generación x.	Fomento de autoempleo Incentivos a la contratación Apostar por las formación	Ordinal

Nota: Los indicadores de la variable capacitación profesional se basan en la teoría de (Dessler ,2016). Por otro lado los indicadores de la variable reinserción laboral se basan en la teoría de (Hernández ,2017), para medir dicha variable se utilizó un cuestionario de elaboración propia.

2.3. Población y muestra

2.1.1 Población:

En esta investigación la población en estudio estuvo conformada por personas que tengan la edad de 36 a 52 años pertenecientes a la ciudad de Trujillo que estén laborando, la cual según datos de INEI 2017 son 158,34 personas.

2.1.2 Muestra:

La muestra estuvo conformada por 112 personas que tengan la edad de 36 a 52 años, seleccionados de la población .para obtener esa cifra se usó la fórmula:

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

Dónde:

N = Población

n = Muestra

Z = Nivel de confianza (1.96)

p = Probabilidad de éxito (0.50)

q = 1 - p

e = Margen de error (5%)

$$n = \frac{1.96^2 * 0.50 * 0.50 * 158}{0.05^2 * (158 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50} = 112,1614310001$$

n = 112 personas

2.1.3 Criterios de inclusión:

- Personas que estén dentro del mercado laboral.
- Emprendedores.
- Personas capacitadas para reinsertarse.

2.1.4 Criterios de exclusión:

- Las personas que nunca han estado inmersas en el mercado laboral.
- Personas que no estén y no quieren estar en el mercado laboral.
- Personas que no han sido reinsertadas.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos , validez y confiabilidad

▪ Técnica

Las técnicas empleadas para la investigación, fueron dos encuestas: la cual estaba dirigida a 112 personas de la generación x, con la que se buscaba identificar el nivel de capacitación profesional y la segunda identificar el porcentaje de la generación x ha sido reinsertada.

▪ Instrumento

El instrumento que se utilizó para la recolección de datos son dos cuestionarios, 4 indicadores para la variable capacitación profesional y 3 indicadores para la variable reinsertación laboral. Para la variable capacitación profesional es la Reacción, Aprendizaje, Conducta, Resultados, para la variable reinsertación laboral, Fomento del autoempleo, Incentivos a la contratación, Apostar por la formación.

- **Validez**

Para verificar que el instrumento es válido, se tomó en cuenta la validez del contenido, para ello se valoró la tabla de resultados de evaluación del juicio de expertos. Así mismo el instrumento procedió a ser validado por tres expertos de la UCV.

Nº	Expertos	Institución	
1	Lic. Nelson diestra	Universidad Vallejo	Cesar
2	Dra. Ximena Álvarez	Universidad Vallejo	Cesar
3	Lic. Miriam zavaleta	Universidad Vallejo	Cesar

- **Confiabilidad**

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al “grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales...” (Hernández et al, 2014, p.200).

Alfa de	Número de
Cro	elem
nba	entos
ch	
,859	30

De los datos procesados se obtuvo un 0,859 de confiabilidad en el cuestionario de la variable reinserción laboral, que se realizó a 30 personas de la generación x de la ciudad de Trujillo.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para la obtención de los resultados de las variables capacitación profesional y reinserción laboral se aplicó el estadístico descriptivo con medidas de tendencia central, tablas o gráficos y estadístico inferencial para saber cuál es la relación entre las variables capacitación profesional y reinserción laboral, se utilizará la correlación de rho Spearman, usando el programa Excel.

2.6. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta la veracidad de los resultados, es decir no se manipularon ninguna de las respuestas, mostrando de esta manera honestidad en la presente investigación.

III. Resultados

Objetivo 1: Identificar el nivel de capacitación profesional en la generación X de la ciudad de Trujillo – 2018.

Tabla 3.1.

Nivel de capacitación profesional en la generación X de la ciudad de Trujillo – 2018

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	2	1,8	1,8	1,8
	Medio	47	42,0	42,0	43,8
	Bajo	63	56,3	56,3	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Nota: datos obtenidos de la encuesta aplicada a 112 personas.

En la tabla 3.1 se dio como resultados que la capacitación profesional de la generación X es de nivel bajo con un porcentaje de 56,3 equivalente a 63 personas encuestadas mientras que solo el 1,8% se ubicó en el nivel alto equivalente a dos personas.

Objetivo 2: Identificar el porcentaje de la generación X que hizo reinserción laboral en la ciudad de Trujillo – 2018.

Tabla 3.2

Porcentaje de la generación X que hizo reinserción laboral en la ciudad de Trujillo – 2018

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	1	1	,9	,9
	Medio	55	49	49,1	50,0
	Bajo	56	50	50,0	100,0
	Total	112	100	100,0	

Nota: datos obtenidos de la encuesta aplicada a 112 personas.

La tabla 3.2 se dio como resultados que la reinserción laboral de la generación X es de nivel bajo con un porcentaje de 50,0% equivalente a 56 personas encuestadas mientras que solo el 0,9% se ubicó en el nivel alto equivalente a una persona.

Objetivo 3: Determinar la relación que existe entre la Reacción y la reinserción laboral de la generación x en la ciudad de Trujillo – 2018.

Tabla 3.3

Relación que existe entre la Reacción y la reinserción laboral de la generación x en la ciudad de Trujillo – 2018.

Correlaciones				
		Reacción	Reinserción	
Rho de Spearman	Reacción	Coefficiente de correlación	1,000	,199*
		Sig. (bilateral)		,035
		N	112	112
	Reinserción	Coefficiente de correlación	,199*	1,000
		Sig. (bilateral)	,035	
		N	112	112

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,199 (bilateral).

La tabla 3.3 representada por la correlación Rho de Spearman entre la reacción y la reinserción laboral, dio como resultado una relación de 0.199 y un valor de significancia de 0.035 lo que indica que hay relación entre la reacción y reinserción laboral debido a que en la generación X se ha producido un cambio frente a la reinserción laboral que los beneficie realmente, es por ello que los resultados muestran que hay correlación.

Objetivo 4: Determinar la relación que existe entre el Aprendizaje y la reinserción laboral de la generación x en la ciudad de Trujillo – 2018.

Tabla 3.4

Relación que existe entre el Aprendizaje y la reinserción laboral de la generación x en la ciudad de Trujillo – 2018

Correlaciones				
		Aprendizaje	Reinserción	
Rho de Spearman	Aprendizaje	Coeficiente de correlación	1,000	,119
		Sig. (bilateral)		,213
		N	112	112
	Reinserción	Coeficiente de correlación	,119	1,000
		Sig. (bilateral)	,213	
		N	112	112

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,119

La tabla 3.4 representada por la correlación Rho de Spearman entre el aprendizaje y la reinserción laboral, dio como resultado una relación de 0.119 y un valor de significancia de 0.213 lo que indica que no hay relación entre el aprendizaje y la reinserción laboral debido a que en la generación X no se ha producido algún conocimiento que los beneficie realmente es por ello que los resultados muestran que no hay correlación.

Objetivo 5: Determinar la relación que existe entre la Conducta y la Reinserción laboral de la generación x en la ciudad de Trujillo – 2018.

Tabla 3.5

Relación que existe entre la Conducta y la Reinserción laboral de la generación x en la ciudad de Trujillo – 2018.

Correlaciones			
		Conducta	Reinserción
Rho de Spearman	Conducta	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,113
		N	,236
		112	112
Rho de Spearman	Reinserción	Coeficiente de correlación	,113
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,236
		112	112

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,113

La tabla 3.5 representada por la correlación Rho de Spearman entre la conducta y la reinserción laboral, dio como resultado una relación de 0.113 y un valor de significancia de 0.236 lo que indica que no hay relación entre la conducta y la reinserción laboral debido a que en la generación X no se ha producido algún comportamiento que los beneficie realmente, es por ello que los resultados muestran que no hay correlación.

Objetivo 6: Determinar la relación que existe entre los Resultados y la reinserción laboral de la generación x en la ciudad de Trujillo – 2018.

Tabla 3.6

Relación que existe entre los Resultados y la reinserción laboral de la generación x en la ciudad de Trujillo – 2018.

Correlaciones				
		Resultados	Reinserción	
Rho de Spearman	Resultados	Coefficiente de correlación	1,000	,040
		Sig. (bilateral)		,674
		N	112	112
	Reinserción	Coefficiente de correlación	,040	1,000
		Sig. (bilateral)	,674	
		N	112	112

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,040

La tabla 3.6 representada por la correlación Rho de Spearman entre los resultados y la reinserción laboral, dio como resultado una relación de 0.040 y un valor de significancia de 0.674 lo que indica que no hay relación entre los resultados y la reinserción laboral, debido a que en la generación X no se ha obtenido resultados que los beneficie realmente

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la capacitación profesional y la reinserción laboral en la generación X de la ciudad de Trujillo – 2018.

Tabla 3.7

Relación que existe entre la capacitación profesional y la reinserción laboral en la generación X de la ciudad de Trujillo – 2018.

Correlaciones					
			Capacitación	Reinserción	
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,299**	
		Sig. (bilateral)		,001	
			N	112	112
	Reinserción	Reinserción	Coeficiente de correlación	,299**	1,000
Sig. (bilateral)			,001		
		N	112	112	

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

La tabla 3.7 representada por la correlación Rho de Spearman entre los resultados y la reinserción laboral, dio como resultado una relación de 0.299, lo que indica, que si hay relación entre ambas variables ya que el valor lo $P=0.001$ indicando que la relación es positiva baja , debido a que algunos desempleados no recibieron capacitación y no pudieron reinsertarse.

IV. Discusión

En la actualidad, en la ciudad de Trujillo la tasa de desempleo es muy alta por lo que las personas desempleadas tratan de reinsertarse a una empresa o formar su propia organización comercial.

La capacitación profesional y la reinsertión laboral son dos piezas fundamentales que se asocian una con otra, ya que para poder formar parte de una empresa se tiene que mejorar tanto en su desempeño, sus habilidades y tener información actual de todo lo que acontece en el mercado laboral. Estos son factores que se dan en un trabajador, por lo cual son echados de sus empresas, como también por la edad avanzada que es un factor muy concurrente en la mayoría de las empresas, que suelen desligar a sus trabajadores por la edad avanzada ya que piensan o comparan que una persona joven puede rendir más que una persona de edad; en parte tienen razón, pero mediante la capacitación puede darse la mejoría de estas personas y reinsertarse al mundo laboral.

Se hallaron limitaciones en el desarrollo de la investigación: se pudo observar al momento de recolectar, buscar y analizar información, que no había información respecto al tema que quería desarrollar; sin embargo, buscando información relacionada al problema de investigación pude tener una idea más precisa sobre esta investigación. La otra limitación que se presentó fue al momento de encuestar a mi población a la cual iba dirigida la investigación, pero tuve que explicarle a las personas encuestadas la finalidad de la investigación, la cual accedieron a ser encuestados para poder obtener resultados confiables, logrando superar las limitaciones que se presentaron en el desarrollo de la investigación.

El resultado en la tabla 3.1, que según los encuestados se puede observar que los profesionales tienen un nivel bajo ya que no están bien preparados o capacitados, lo cual se corrobora con Anicama y Britto (2015), quienes afirman que en la mayoría de las empresas los trabajadores no están capacitados, y si lo están no cumplen con las actividades que desempeñan.

En conclusión se confirman los resultados ya que en las dos investigaciones se observa que para poder cumplir con su desempeño y poder reinsertarse, la capacitación tiene que

ser complementada con actividades que incidan en mayor medida su desempeño dentro de su área.

El resultado en la tabla 3.2, se obtuvo que la mayoría de personas de la generación x no se han reinsertado o intentaron reinsertarse y que solo una persona pudo reinsertarse laboralmente, lo cual se corrobora con Villanueva (2014), que las personas son muy pocas las que pueden reinsertarse ya que no cuentan con habilidades nuevas mejoran su desempeño mediante capacitación o se informan por lo cual no llegan a ser reinsertados.

Esto es cierto ya que no solo se debe capacitar si no buscar más y desarrollar habilidades nuevas donde pueda uno aportar a la empresa y saber defenderse según las dificultades que se presenten.

El resultado en la tabla 3.3, se obtuvo una relación significativa de 0.001 y un coeficiente correlacional de 0.299, por lo cual la variable Reinserción Laboral tiene una relación positiva con el indicador Reacción, Pérez y Sabia (2013), lo cual se reafirma que tiene que considerarse como una motivación personal por cada empleado en dar un cambio, y que genere interés de los mismos hacia la empresa.

Esto es cierto ya que depende de la personas o desempleados si desea formar parte de una empresa o no, si se siente capaz, motivado o pueda reinsertarse a una empresa.

El resultado en la tabla 3.4, detalla que no hay relación ya que el valor de significancia fue de 0.213, mayor máximo permitido de ($p < 0.05$). La cual se corrobora con Anicama y Britto (2015) ya que no necesariamente se debe capacitar para poder reinsertarse, sino que buscar información en las actividades que uno se va a desempeñar.

Es verdad porque se dan caso de personas que estuvieron siendo capacitadas pero no llegan a aclarar sus dudas y no pudieron ser reinsertadas, dependiendo de lo que necesite la empresa a contratar.

El resultado en la tabla 3.5, detalla que no hay relación ya que el valor de significancia fue de 0.236, mayor máximo permitido de ($p < 0.05$). esto se debe a que en la generación X no se ha producido algún comportamiento que los beneficie realmente.

El resultado en la tabla 3.6, detalla que no hay relación ya que el valor de significancia fue de 0.674, mayor máximo permitido de ($p < 0.05$). Debido a que en la generación X no se ha obtenido resultados que los beneficie realmente

Finalmente se obtuvo en la tabla 3.7, que muestra una significancia de 0.001, con un coeficiente de correlación de 0.229, por lo que existe una relación positiva baja entre las variables capacitación profesional y reinserción laboral.

Lo cual tiene relación ya que si un trabajador o desempleado tiene una buena capacitación profesional puede reinsertarse rápidamente a una empresa, logrando quedarse mucho más tiempo sea la edad que pueda tener.

Los datos obtenidos en esta investigación aporta en mucho a las personas que han sido desligadas de sus empresas como lo dije anteriormente, ya sea por falta de habilidades o por la edad misma, ya que pueden reinsertarse o instalarse en el mercado laboral formando su propia empresa, mejorando sus habilidades o desarrollando nuevas habilidades para poder afrontar los requerimientos o problemas que puedan afrontar en una empresa.

V. Conclusión

- 5.1. En el estudio se analizó el nivel de capacitación en la generación x de la ciudad de Trujillo y se dio como resultado que 63 personas no se capacitaron, 47 personas se capacitaron pero le quedaron dudas, y que solo 2 personas se capacitaron y pudieron resolver o satisfacer sus interrogantes, por lo que se concluye que de los 112 encuestados la mayoría no recibió capacitación profesional y no pudo mejorar sus habilidades en cuanto a su desempeño dentro de una empresa (tabla 3.1)
- 5.2. Se identificó que el 50 % de la generación x no se reinserto, que el 49 % intento reinsertarse laboralmente y que solo el 1% se reinserto en el mercado laboral (tabla 3.2)
- 5.3. Se determinó la relación entre reinsertión laboral y los indicadores de reacción, por lo que se identificó que hay relación entre reinsertión laboral y el indicador reacción, ya que se obtuvo una significancia de 0.035, lo cual es menor al 0.05 se concluye que hay correlación positiva considerable (tabla 3.3)
- 5.4. Se determinó la relación entre reinsertión laboral y los indicadores de aprendizaje, por lo que se identificó que no hay relación entre reinsertión laboral y el indicador aprendizaje, ya que se obtuvo una significancia de 0.213, lo cual es mayor al 0.05 se concluye que no hay correlación positiva considerable (tabla 3.4)
- 5.5. Se determinó la relación entre reinsertión laboral y los indicadores de la conducta, por lo que se identificó que no hay relación entre reinsertión laboral y el indicador de la conducta, ya que se obtuvo una significancia de 0.236, lo cual es mayor al 0.05 se concluye que no hay correlación positiva considerable (tabla 3.5)

- 5.6. Se determinó la relación entre reinserción laboral y los indicadores de los resultados, por lo que se identificó que no hay relación entre reinserción laboral y el indicador de los resultados, ya que se obtuvo una significancia de 0.674, lo cual es mayor al 0.05 se concluye que no hay correlación positiva considerable (tabla 3.6)
- 5.7. Finalmente se concluye que existe correlación positiva baja entre capacitación profesional y reinserción laboral en la generación x de la ciudad de Trujillo 2018, ya que se obtuvo una significancia de 0.001 y un coeficiente de correlación de 0.299, por lo que nos da a entender que una mayor capacitación hay mayor posibilidad de reinsertarse laboralmente (tabla 3.7).

VI. Recomendaciones

- 6.1. Se recomienda que las personas desempleadas se capaciten, para mejorar su desempeño, sus habilidades y aptitudes que le permitan reinsertarse al ámbito laboral.
- 6.2. Se recomienda a la generación x a capacitarse continuamente para tener un desempeño eficiente y eficaz en la empresa donde labora.
- 6.3. Se recomienda contar con el asesoramiento de una empresa especializada en capacitación de personal que convoque a profesionales idóneos en el desarrollo de los módulos de capacitación para que tenga más expectativas respecto a su desarrollo profesional.
- 6.4. Se recomienda que durante la capacitación puedan satisfacer sus dudas y mejorar su desempeño en el área donde deseen desarrollarse.
- 6.5. Se recomienda tener la sensatez para saber manejar la situación al ser desempleado y al momento de poder reinsertarse.
- 6.6. A futuras investigaciones se recomienda realizar estudios en los que se consideren programas de capacitación que aseguren la permanencia de la generación x en el ámbito laboral.

Referencias

Dessler, G. (2016). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Pearson.

De Cenzo, D. t Robbins, S. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Limusa Wiley.

Vidal, S. y Villouta, E. (2008). *Outplacement una transición laboral exitosa*. (Memoria para optar al título de ingeniero comercial). Facultad de ciencias empresariales Universidad del bío- bío, Chile.

http://cybertesis.ubiobio.cl/tesis/2008/villouta_e/doc/villouta_e.pdf

Olate, R. (1995). *Pobreza y reconversión laboral en la zona del carbón*. (Investigación). Licenciado de Ciencias Sociales Pontificia Universidad Gregoriana de Roma, Roma.

<https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/6030/000136479.pdf?sequence=1>

Martínez, E. (1997). *Pobreza, crecimiento y formación en América latina y el caribe*. Reconversión laboral en América latina, Uruguay.

<http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/conf/ibrd/ii/esp/rec6.htm>

Hernández, L. y Cruz, R. (2014). *Capacitación Personal*. Capacitación al personal administrativo de la clínica n° 23 del IMSS: Propuesta pedagógica respecto al cuidado de sí mismo y como mejora para las relaciones interpersonales (Tesis para obtener el título de licenciada en pedagogía). Facultad de Estudios Superiores Aragón Universidad Nacional Autónoma de México, México.

<http://132.248.9.195/ptd2014/febrero/410093801/410093801.pdf>

Ibarra, S. (2008). Inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad. (Memoria para optar al título profesional de sociólogo)Universidad de Chile, Chile.

http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2008/cs-ibarra_s/pdfAmont/cs-ibarra_s.pdf

Anicama, M. y Britto, V. (2015). Propuesta de un plan de Capacitación para elevar el Desempeño de los trabajadores administrativos de la Universidad Privada Antenor Orrego. (Tesis de licenciatura).Recuperada de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1420>

Asenjo, V. (2009). Capacitación y gestión empresarial de las micro y pequeñas empresas de Lima Metropolitana (Tesis de Doctorado).Recuperada de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/285/TD%20CE%20A81%202009.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chero (2017). Capacitación empresarial y la gestión administrativa de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe SAC, Chimbote 2017(tesis para obtener el Título Profesional De Administración).facultad de Ciencias Empresariales De La Universidad Cesar Vallejo de Chimbote, Perú.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12087/chero_lm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez & Gardey(2015). Publicado: 2014. Actualizado: 2015. Definición de reinsertión laboral
<https://definicion.de/reinsertion-laboral/>

Perez & Sabia(2013). Influencia de la Capacitación Laboral y la Evaluación de Desempeño en el Clima Organizacional de Hoteles 4 estrellas de Facultad De Psicología de la Universidad de Mar del Plata. Argentina.
<http://rpsico.mdp.edu.ar/bitstream/handle/123456789/30/087.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 01 Matriz de consistencia

Titulo	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Capacitación profesional y la reinserción laboral en la generación x de la ciudad de Trujillo – 2018	¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación profesional y la reinserción laboral en la generación X de la ciudad de Trujillo – 2018?	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la capacitación profesional y la reinserción laboral en la generación X de la ciudad de Trujillo – 2018.	Existe una relación positiva entre la capacitación profesional y la reinserción laboral en la generación x de la ciudad de Trujillo – 2018.	Capacitación profesional	la capacitación es el aprendizaje y el desempeño en la organización que se encuentren. Definir los objetivos de la actividad de capacitar en términos de la manera en la que debería influir en el desempeño organizacional; asegurarse de que las estrategias de la compañía guíen el diseño del programa de capacitación. Dessler (2016)	La variable capacitación profesional se midió mediante un cuestionario aplicado a la generación x de la ciudad de Trujillo. Dessler (2016)	Reacción	1	Ordinal
		Objetivos específicos: Diagnosticar el nivel de capacitación profesional en la generación X de la ciudad de Trujillo – 2018.					2		
		Identificar el porcentaje de la generación X que hizo reinserción laboral en la ciudad de Trujillo – 2018.					3		
		Determinar la relación que existe entre la Reacción y la reinserción laboral de la generación x en la ciudad de Trujillo – 2018.					4		
		Determinar la relación que existe entre el Aprendizaje y la reinserción laboral de la generación x en la ciudad de Trujillo – 2018.					5		
		Determinar la relación que existe entre la Conducta y la reinserción laboral de la generación x en la ciudad de Trujillo – 2018.					6		
		Determinar la relación que existe entre los Resultados y la reinserción laboral de la generación x en la ciudad de Trujillo – 2018.					7		
		Determinar la relación que existe entre los Resultados y la reinserción laboral de la generación x en la ciudad de Trujillo – 2018.					Resultados	8	
		Determinar la relación que existe entre los Resultados y la reinserción laboral de la generación x en la ciudad de Trujillo – 2018.					9		

ANEXO 02 INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

CUESTIONARIO

Reciba mi más cordial saludo soy alumno de la Universidad Cesar Vallejo en esta oportunidad le presentamos un cuestionario sobre una problemática que se da en el mercado laboral, se trata sobre la capacitación profesional.

Nombre:

Sexo:

Edad:

Nº	REACTIVOS DE EVALUACIÓN	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
Como califica :						
1	La importancia de la capacitación profesional en el mercado laboral					
2	La capacitación realizada por la empresa donde labora					
3	Las capacitaciones realizadas por entidades particulares					
Cuanto mejoró la capacitación profesional en:						
4	Su trabajo en la organización en la que actualmente labora					
5	Su competitividad laboral					
6	Sus objetivos y metas trazadas					
7	Las opciones para conseguir trabajo					
8	La permanencia en una organización					
9	Generar su propia fuente de trabajo					
10	El trabajo en equipo					
11	Las relaciones interpersonales dentro de la empresa					

Gracias por su atención

CUESTIONARIO

Reciba mi más cordial saludo soy alumno de la Universidad Cesar Vallejo en esta oportunidad le presentamos un cuestionario sobre una problemática que se da en el mercado laboral, se trata sobre la reinserción laboral.

Nombre:

Sexo:

Edad:

INSTRUCCIONES: Por favor, responda con sinceridad las siguientes afirmaciones indicando su grado de acuerdo con las mismas es decir, hasta qué punto concuerda cada afirmación con su propio punto de vista y opiniones, marque con una X la letra que más fielmente refleje su punto de vista, de acuerdo con las siguientes claves.

- A) Completamente de acuerdo
- B) Básicamente de acuerdo
- C) Parcialmente de acuerdo
- D) Poco de acuerdo
- E) No estoy de acuerdo

1	Después de una etapa de desempleo en algún momento de su vida usted se reinserto laboralmente. (Si está de acuerdo responda las siguientes afirmaciones. Y si no está de acuerdo óbvíelas)	A	B	C	D	E
2	Las escasas oportunidades laborales fomentan el desempleo.	A	B	C	D	E
3	Para reinsertarse en el mercado laboral es necesario actualizarse a través de capacitaciones.	A	B	C	D	E
4	La mayoría de personas en edad laboral han tenido un periodo en el que dejaron de trabajar.	A	B	C	D	E
5	En algún momento las personas que dejaron de trabajar en una organización vuelven a trabajar en otras.	A	B	C	D	E
6	La edad de la persona que busca volver a trabajar en una empresa influye para conseguirlo.	A	B	C	D	E
7	Una persona que fue despedida de una empresa está preparada para volver a trabajar en otra dada su experiencia en un rubro determinado.	A	B	C	D	E
8	El formar parte de una nueva organización permite al empleado lograr las metas planteadas.	A	B	C	D	E
9	Los estudios de posgrado o especializaciones facilitan el empleo en una nueva organización.	A	B	C	D	E
10	El estar en situación de desempleo sirve de incentivo para la generación de su propia organización.	A	B	C	D	E
11	La experiencia laboral garantiza la reinserción rápida a una nueva organización	A	B	C	D	E

Gracias por su atención

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Nelson T. Diestra Goicochea, titular del DNI. N° 17861201, de profesión Licenciado en Administración, ejerciendo actualmente como Docente, en la Institución Universidad Cesar Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			/	
Amplitud de contenido			/	
Redacción de los Ítems			/	
Claridad y precisión			/	
Pertinencia			/	

trujillo, a los 02 días del mes de Noviembre del 2017


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Miriam Zavaleta Chávez, titular
del DNI. N° 18115609, de profesión
_____, ejerciendo
actualmente como Docente, en la
Institución Universidad Cesar Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al
personal _____ que labora en
_____.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las
siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			/	
Amplitud de contenido			/	
Redacción de los Ítems			/	
Claridad y precisión			/	
Pertinencia			/	

trujillo, a los 07 días del mes de diciembre del
2017



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Ximena Alvarez Silva, titular
del DNI. N° 18199843, de profesión
Administradora, ejerciendo
actualmente como Docente Universitaria, en la
Institución Universidad Cesar Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al
personal que labora en

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las
siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			/	
Amplitud de contenido			/	
Redacción de los Ítems			/	
Claridad y precisión			/	
Pertinencia			/	

trujillo, a los 04 días del mes de Diciembre del
2017

Ximena Alvarez Silva

ANEXO 04 ALFA DE CONBRACH

Encuestado	VARIABLE 1									VARIABLE 2											TOTAL
	pre1	pre2	pre3	pre4	pre5	pre6	pre7	pre8	pre9	pre11	pre12	pre13	pre14	pre15	pre16	pre17	pre18	pre19	pre20	pre21	
1	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	5	3	79
2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	3	89
3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	85
4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	88
5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	83
6	3	2	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	2	2	2	3	3	4	3	68
7	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	4	70
8	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	5	4	4	3	4	4	5	2	74
9	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	73
10	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	2	4	3	4	4	4	74

ANEXO 05

FICHA TÉCNICA

Nombre original:	<i>Cuestionario de capacitación profesional y reinserción laboral en la generación x de la ciudad de Trujillo.</i>
Autor:	<i>Ibañez Gallo, Luis Bryam Hernando</i>
Procedencia:	<i>Universidad Cesar Vallejo</i>
País:	<i>Perú</i>
Año:	<i>2017</i>
Versión:	<i>Original en idioma español</i>
Administración:	<i>Colectiva e individual</i>
Duración:	<i>10 minutos (aproximadamente)</i>
Objetivo:	<i>Determinar la relación que existe entre la capacitación profesional y la reinserción laboral en la generación X de la ciudad de Trujillo – 2018.</i>
Aplicación:	<i>A las personas de la generación X que han estado en un proceso de capacitación y reinserción.</i>
Significación:	<i>4 indicadores</i> <i>Variable: capacitación profesional</i>
Indicadores:	<i>Contiene:</i> <i>Variable: capacitación profesional</i> <ul style="list-style-type: none">▪ <i>Reacción</i>▪ <i>Aprendizaje</i>▪ <i>Conducta</i>▪ <i>Resultados</i>
Usos:	<i>En la administración y la investigación</i>

FICHA TÉCNICA

Nombre original:	<i>Cuestionario de capacitación profesional y reinserción laboral en la generación x de la ciudad de Trujillo.</i>
Autor:	<i>Ibañez Gallo, Luis Bryam Hernando</i>
Procedencia:	<i>Universidad Cesar Vallejo</i>
País:	<i>Perú</i>
Año:	<i>2017</i>
Versión:	<i>Original en idioma español</i>
Administración:	<i>Colectiva e individual</i>
Duración:	<i>10 minutos (aproximadamente)</i>
Objetivo:	<i>Determinar la relación que existe entre la capacitación profesional y la reinserción laboral en la generación X de la ciudad de Trujillo – 2018.</i>
Aplicación:	<i>A las personas de la generación X que han estado en un proceso de capacitación y reinserción.</i>
Significación:	<i>3 indicadores</i> <i>Variable: reinserción laboral</i>
Indicadores:	<i>Contiene:</i> <i>Variable: reinserción laboral</i> <ul style="list-style-type: none">▪ <i>Fomento del autoempleo</i>▪ <i>Incentivos a la contratación</i>▪ <i>Apostar por la formación</i>
Usos:	<i>En la administración y la investigación</i>

Anexo 07

Correlaciones

			CAPACITACION	REINSERCIÓN
			N	
Rho de Spearman	CAPACITACION	Coeficiente de correlación	1,000	,299**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	112	112
	REINSERCIÓN	Coeficiente de correlación	,299**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	112	112

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

Correlaciones

			REACCION	REINSERCIÓN
Rho de Spearman	REACCION	Coeficiente de correlación	1,000	,199*
		Sig. (bilateral)	.	,035
		N	112	112
	REINSERCIÓN	Coeficiente de correlación	,199*	1,000
		Sig. (bilateral)	,035	.
		N	112	112

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

Correlaciones

			APRENDIZAJE	REINSERCIÓN
Rho de Spearman	APRENDIZAJE	Coeficiente de correlación	1,000	,119
		Sig. (bilateral)	.	,213
		N	112	112
	REINSERCIÓN	Coeficiente de correlación	,119	1,000
		Sig. (bilateral)	,213	.
		N	112	112

Correlaciones

			CONDUCTA	REINSERCIÓN
Rho de Spearman	CONDUCTA	Coeficiente de correlación	1,000	,113
		Sig. (bilateral)	.	,236
		N	112	112
	REINSERCIÓN	Coeficiente de correlación	,113	1,000
		Sig. (bilateral)	,236	.
		N	112	112

Correlaciones

			RESULTADOS	REINSERCIÓN
Rho de Spearman	RESULTADOS	Coeficiente de correlación	1,000	,040
		Sig. (bilateral)	.	,674
		N	112	112
	REINSERCIÓN	Coeficiente de correlación	,040	1,000
		Sig. (bilateral)	,674	.
		N	112	112