



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Capacitación y desempeño laboral del personal de una empresa
comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Vasquez Fernandez, Jackeline Elizabeth (orcid.org/0009-0004-7515-5899)

ASESORA:

Mg. Esteves Cardenas, Veronica Liset (orcid.org/0000-0002-3475-5845)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2023

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mis padres que estuvieron en los momentos más difíciles y también a Luis mi novio que con su amor y ejemplo me inspira a seguir adelante; esto sin ustedes no se hubiera llevado a cabo.

AGRADECIMIENTO

Quiero empezar agradeciendo a Dios por la oportunidad de vida y vigor para poder cumplir una meta más, a mis padres por su apoyo incondicional, a mi novio por su motivación constante y a mi querida docente por su dedicación y paciencia que me permitió llegar a esta instancia.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESTEVES CARDENAS VERONICA LISET, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Capacitación y desempeñolaboral del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023", cuyo autor es VASQUEZ FERNANDEZ JACKELINE ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 14 de Febrero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESTEVES CARDENAS VERONICA LISET DNI: 71231923 ORCID: 0000-0002-3475-5845	Firmado electrónicamente por: ESTEVES el 25-02-2024 21:18:38

Código documento Trilce: TRI - 0738159



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VASQUEZ FERNANDEZ JACKELINE ELIZABETH estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Capacitación y desempeño laboral del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023", esde mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro gradoacadémico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
VASQUEZ FERNANDEZ JACKELINE ELIZABETH DNI: 48340559 ORCID: 0009-0004-7515-5899	Firmado electrónicamente por: JACKELINEVA el 22- 02-2024 17:45:27

Código documento Trilce: INV - 1555767

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Sexo de los trabajadores de una empresa comercializadora de electrodomésticos	16
Tabla 2. Niveles de la capacitación	17
Tabla 3. Niveles de las necesidades de capacitación	18
Tabla 4. Niveles del plan de desarrollo de las personas	18
Tabla 5. Niveles de las acciones de capacitación	19
Tabla 6. Niveles del desempeño laboral	19
Tabla 7. Niveles de la capacidad cognitiva	20
Tabla 8. Niveles de la capacidad afectiva	21
Tabla 9. Niveles de la capacidad psicomotora	21
Tabla 10. Niveles de la motivación profesional	22
Tabla 11. Tabla cruzada entre capacitación y desempeño laboral	22
Tabla 12. Prueba de correlación entre capacitación y desempeño laboral	23
Tabla 13. Tabla cruzada entre capacitación y capacidad cognitiva	23
Tabla 14. Prueba de correlación entre capacitación y capacidad cognitiva	24
Tabla 15. Tabla cruzada entre capacitación y capacidad afectiva	24
Tabla 16. Prueba de correlación entre capacitación y capacidad afectiva	25
Tabla 17. Tabla cruzada entre capacitación y capacidad psicomotora	25
Tabla 18. Prueba de correlación entre capacitación y capacidad psicomotora	26
Tabla 19. Tabla cruzada entre capacitación y motivación profesional	26
Tabla 20. Prueba de correlación entre capacitación y motivación profesional	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Sexo de los trabajadores de una empresa comercializadora de electrodomésticos	16
Figura 2. Niveles de la capacitación	17
Figura 3. Niveles del desempeño laboral	20

RESUMEN

Para la investigación se tuvo como objetivo general determinar la relación entre capacitación y desempeño laboral del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023. Metodológicamente, fue de tipo básica y con diseño no experimental transversal descriptivo correlacional. La población de estudio estuvo compuesta por 20 trabajadores de una empresa comercializadora, teniendo como técnica a la encuesta y como instrumento el cuestionario. Respecto a los resultados para la variable Capacitación, el 85% consideró regular, el 10% consideró en un nivel inadecuado y el 5% la consideró adecuada; en cuanto al Desempeño laboral, el 80% consideró en un nivel medio, el 10% consideró un nivel bajo y el 10% la consideró un nivel alto, asimismo se evidenció una correlación entre las variables, siendo de 0,685, y $\text{Sig} < 0.05$, donde se concluye que hay una correlación positiva media significativa entre ambas variables ya mencionadas por la empresa en estudio.

Palabras clave: Capacitación, desempeño laboral, personal.

ABSTRACT

The general objective of the investigation was to determine the relationship between training and work performance of the personnel of a home appliance commercialization company, Huacho 2023. Methodologically, it was of a basic type and with a non-experimental transversal descriptive correlational design. The study population was composed of 20 workers of a commercializing company, using the survey technique and the questionnaire as an instrument. Regarding the results for the variable Training, 85% considered it regular, 10% considered it in an inadequate level and 5% considered it adequate; as for Work performance, 80% considered it in a medium level, 10% considered it a low level and 10% considered it a high level, likewise a correlation between the variables was evidenced, being 0.685, and $Sig < 0.05$, where it is concluded that there is a significant positive correlation between both variables already mentioned by the company under study.

Keywords: Training, job performance, personnel

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente para las corporaciones resulta muy importante dos elementos, siendo tanto la capacitación, la cual abarca el conjunto de procesos de formación que tienen como finalidad agregar o actualizar conocimientos y mejorar habilidades en una determinada especialidad o área a los trabajadores, para lograr la realización de las labores con eficiencia y además el desempeño laboral, siendo el accionar y esfuerzos por parte de los trabajadores, empleando sus conocimientos, habilidades y concentración para realizar sus labores. Se conoce que, las capacitaciones a los trabajadores, puede mejorar su desempeño, generando una mayor productividad y que logren adaptarse a los cambios diarios del entorno empresarial.

Estimando el ámbito global, según un estudio de programas de capacitación corporativa en empresas rusas y extranjeras realizado por la consultora Deloitte, donde los países norteamericanos y europeos mostraron la preocupación de las organizaciones por desarrollar las competencias y conocimientos de sus trabajadores para su progreso, siendo ello comentado por el 80% de los jefes encargados de las capacitaciones de las entidades evaluadas (Tikhonov, 2020).

Respecto a, Ekos (2021) que analizó el estadista Global Consumer Survey donde abarcó a diferentes países, en donde aplicó encuestas a 15661 personas, resultando que el país de China es el país que más cantidad de profesionales destinaron sus ingresos o inversiones en cursos de capacitaciones, generado que mejoren su formación, tengan nuevos cargos y más oportunidades laborales. Y, en una indagación ejecutada en Alemania se probó que la capacitación es un elemento fructífero para que los trabajadores no realicen tareas rutinarias (Tamm, 2018).

A nivel de América Latina, Colprensa (2022) se obtuvo, una investigación efectuada por la firma de Change Américas en Colombia, aproximadamente 3 años, el 40% de las habilidades de los trabajadores no serán eficientes, resultando necesario que las empresas realizaron capacitaciones y puedan desarrollar habilidades nuevas a los trabajadores para el plazo o escenario presente y a futuro. Por otro lado, un reporte ejecutado en México se evidenció que es primordial hoy en día estar en constante aprendizaje, siendo el 92% de los colaboradores consideraron que el transcurso de preparación y desarrollo son primordiales, no obstante, el 15% creyó que las empresas están listas para afrontar los desafíos (Deloitte, 2019).

En cambio, la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2020) estableció la indagación elaborada en América Latina y el Caribe en el transcurso del impacto de la pandemia, el cual originó grandes despidos formales, provocando un desbalance económico y social, alcanzando en mayo su cuota mínima de salariables en 85%, provocando el aumento de trabajos informales. Ante ello, se tuvo que tomar medidas novedosas, incorporando a las empresas planteamientos tecnológicos y digitales, determinando el proceso de capacitación y orientación fundamental.

Conforme al contexto nacional, un informe elaborado por Aptitus en Lima se adquirió que el 48% de los trabajadores peruanos manifestó haber recibido alguna capacitación por parte de sus jefes, se indicó también que el 85% de las capacitaciones se llevó a cabo en la organización para la que trabajaron, el 10% manifestó haber recibido capacitación externa y el 5% haberla llevado de manera virtual (Redacción Gestión, 2018).

Asimismo, de las experiencias nacionales como internacionales, obtuvo que las capacitaciones generan efectos positivos independientemente de la organización y nivel de formación del trabajador (Lavado et al, 2016). Y a nivel Regional, un estudio realizado en Huaral concluyó que en el Hospital San Juan Bautista existe una relación directa entre capacitación y competencias laborales del personal administrativo (Chacón, 2021).

Considerando lo mencionado, este estudio tuvo lugar de una empresa comercializadora de electrodomésticos, del distrito de Huacho, departamento de Lima, la cual pertenece al rubro de Retail especializado en la venta de automotores menores, electrodomésticos y bienes afines, a través de sus cadenas, la modalidad de despacho a domicilio y mediante compras por internet. Esta empresa presentó problemas con respecto a la capacitación que llevan a cabo, siendo específicamente: necesidades de la capacitación, plan de desarrollo de personas y malas acciones de capacitación; repercutiendo en el desempeño laboral de sus trabajadores, presentando problemas en: capacidad cognitiva, capacidad afectiva, capacidad psicomotora y motivación profesional.

A continuación, se plantearon los siguientes problemas, siendo el problema general: ¿En qué medida la capacitación se relaciona con el desempeño laboral del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023?,

y como problemas específicos: (1) ¿En qué medida la capacitación se relaciona con la capacidad cognitiva del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023?, (2) ¿En qué medida la capacitación se relaciona con la capacidad afectiva del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023?, (3) ¿En qué medida la capacitación se relaciona con la capacidad psicomotora del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023? y (4) ¿En qué medida la capacitación se relaciona con la motivación profesional del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023?

El estudio cuenta con justificaciones, teniendo a la justificación teórica, donde se recopilaron conceptos relacionados a las variables consideradas, también justificación metodológica, ya que se desarrolló utilizando el método científico y se cumplió con los lineamientos correspondientes, asimismo cuenta con la justificación práctica, ya que mediante la generación de conocimientos a partir de la realidad problemática se propondrá recomendaciones para tratar de solucionarla, para la empresa comercializadora de electrodomésticos y justificación social, debido a que se podrá mejorar la capacitación en la organización y mediante ello fomentar el desempeño laboral de los implicados.

Se estableció el objetivo general: Determinar la relación entre capacitación y desempeño laboral del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023, y como objetivos específicos: (1) Determinar la relación entre capacitación y capacidad cognitiva del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023, (2) Determinar la relación entre capacitación y capacidad afectiva del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023, (3) Determinar la relación entre capacitación y capacidad psicomotora del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023 y (4) Determinar la relación entre capacitación y motivación profesional del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023.

Se consideró como la hipótesis general: Existe relación significativa entre capacitación y desempeño laboral del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023, además, y las hipótesis específicas: (1) Existe relación significativa entre capacitación y capacidad cognitiva del personal de una

empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023, (2) Existe relación significativa entre capacitación y capacidad afectiva del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023, (3) Existe relación significativa entre capacitación y capacidad psicomotora del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023 y (4) Existe relación significativa entre capacitación y motivación profesional del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se consideraron los siguientes antecedentes nacionales, teniendo a Rengifo (2018) quien en su averiguación determinó la relación entre las capacitaciones y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del organismo que evaluó. Desde el apartado metodológico, se enmarcó como tipo básica, con diseño correlacional no experimental y transversal, asimismo contó con enfoque cuantitativo, respecto a la recopilación de datos recurrió al uso de la encuesta, por medio de su instrumento, el cuestionario, teniendo una muestra de 92 trabajadores administrativos. Se obtuvo que ambas variables presentaron una correlación, teniendo una $\rho=0,707$ y un $p=0,000$, indicando que las variables mencionadas demostraron tener relación positiva y significativa.

También, se tienen a Castagnola et al. (2021) quienes en su indagación consideraron como propósito hallar la correlación entre la capacitación y el desempeño laboral del departamento de enfermería del INSN. Con respecto a la metodología, corresponde al tipo básica, con diseño no experimental correlacional, enfoque cuantitativo, para recopilar los datos utilizaron en la muestra 86 enfermeras. Se obtuvo que las variables presentan correlación de $\rho=0,788$ y un $p=0,000$, indicando que la relación fue alta.

Asimismo, Contreras (2022) en su estudio plasmó como propósito determinar cómo la capacitación y el desempeño laboral se relacionan en los colaboradores de la red de Salud de Puquio, en Ayacucho. Metodológicamente fue considerada como básica, con diseño no experimental de corte transversal, en adición se consideró una muestra de 30 trabajadores administrativos. Obtuvo que ambas variables presentaron correlación, de un $r=0,595$ y $p=0,001$ indicó que la relación fue estrecha.

Entre los antecedentes internacionales, según Amin et al. (2013) quienes en su artículo establecieron la relación de la instrucción con el rendimiento laboral en el sector educativo de Pakistán. El método, fue diseño descriptivo, consideraron a la encuesta y al cuestionario como medio para recopilar la información requerida, la muestra a 200 empleados. Se obtuvo correlación en ambas variables un $r=0,556$, y un $p=0,001$, concluyó que la primera variable está relacionada con la segunda.

Además, en su artículo Algharibeh et al. (2014) abordaron como propósito de investigar el vínculo entre el programa de capacitación y el desempeño de los trabajadores en las universidades públicas de Jordán. Metodológicamente optó por un enfoque cuantitativo, decidieron utilizar para recopilar los datos necesarios a 333 estudiantes. Se encontró que ambas variables presentaron una relación significativa que tuvo un $r=0,527$, junto a $p=0,001$ concluyendo que la primera variable se relaciona con la segunda.

Por otro lado, Navarrete (2018) en su investigación su objetivo determinó cómo la capacitación afecta el desempeño laboral de los colaboradores de Megamaxi Mall de los Andes de Corporación Favorita C.A. Ambato. Acerca de la metodología, contó con enfoque cuantitativo, utilizó la encuesta y al cuestionario para la recopilación de información correspondiente, asimismo, se consideró como muestra a 100 colaboradores. Se obtuvo que ambas variables presentaron una correlación que tuvo un $r=0,729$, junto a un $p=0,001$, concluyendo que, la primera variable influye sobre la segunda.

Por otra parte, Rojas (2018) quien en su investigación determinó como objetivo descubrir cómo la capacitación y el desempeño laboral se relacionan en los subordinados del sector operativo de la curtiembre Tenería San Miguel. La metodología, se enmarcó como descriptiva, contó con enfoque cuantitativo correlacional, utilizó a la encuesta y al cuestionario para recopilar los datos requeridos, asimismo consideró como muestra a 36 colaboradores. Se obtuvo que el 96.2% opinó que la capacitación logra mejorar su desempeño en el trabajo. Se concluyó que las variables se relacionan, enfatizando la mejora de ambas permitirá que la organización logre el éxito esperado.

Finalmente, Gadi y Lauko (2019) en su artículo se propusieron estudiar el efecto de la capacitación laboral en el desempeño de los funcionarios del Politécnico Federal Kaura-Namoda en Nigeria. En cuanto a la metodología, fue descriptiva, quedando la muestra conformada por 203 trabajadores. Se obtuvo que, el 80% del total de la muestra, reportó que su desempeño varió debido a la capacitación brindada por la organización. Se dedujo como predomina una variable en la otra.

Continuando, se presenta el marco conceptual de las variables, comenzando con la primera: Capacitación. Sobre esta variable, Torres et al. (2019) manifestaron que representa la inversión que destinan las organizaciones para desarrollar tanto de manera personal como profesional a sus trabajadores y con ello poder mejorar la efectividad de estos para lograr los objetivos establecidos. Así mismo, permite motivarlos y alinear sus intereses con los de la organización, generando su compromiso y participación para lograr los resultados esperados.

También tenemos a Honores et al. (2020) quienes consideraron que la capacitación abarca formar constantemente a los trabajadores de una organización, que cuenten con los conocimientos necesarios y las aptitudes pertinentes donde puedan cumplir sus labores correctamente y los objetivos establecidos; para satisfacer la demanda y las necesidades (resultados). De otro lado, Obando (2020) manifiesta que la capacitación abarca potenciar los conocimientos y habilidades, donde los colaboradores mejoren sus funciones y se ajusten a las variaciones constantes del ámbito.

Álvarez et al. (2018) mencionaron que actualmente mediante la gestión se logró determinar el crecimiento y la información que se le brinda a un trabajador, representando ser un valor relevante para las organizaciones que prestan servicios; por lo cual es necesario elaborar un cronograma de actividades que abarque periodos de capacitación donde los colaboradores puedan desarrollar sus conocimientos y competencias.

Las dimensiones de la capacitación son: a) Necesidades de capacitación: Guglielmetti y Martínez (1996) mencionaron que abarca la carencia de conocimientos, incremento de habilidades de las personas, las cuales requieren de capacitaciones para poder tener un mejor rendimiento en las labores que desempeñan; b) Plan de desarrollo de personas: Guglielmetti y Martínez (1996) refirieron que es el plan que se ejecuta con los recursos, actividades y medidas pertinentes para establecer objetivos personales y profesionales, centrándose en desenvolver las destrezas y competencias de los individuos para que logren las metas considerando los procedimientos correspondientes y en el periodo de tiempo asignado por la organización y c) Acciones de capacitación: Guglielmetti y Martínez (1996) manifestaron que abarca el establecimiento de acciones a realizar para llevar a cabo capacitaciones para desarrollar capacidades específicas de las personas

sobre determinados puestos de trabajo, teniendo que posteriormente evaluar si se han ejecutado correctamente y si se han logrado los objetivos previstos; así como observar el desarrollo del personal para determinar si se están capacitando de manera correcta o si se requieren de acciones correctivas.

Asimismo, Medina et al. (2021) expresaron que la capacitación se divide en dos tipos, siendo tanto la capacitación general, la cual se puede aplicar en las organizaciones sobre temas generales, y la capacitación específica, la cual se centra solo en conocimientos generados en una organización y en las habilidades de las personas. La primera se llevó a cabo para enfocarse en lograr resultados esperados sobre la formación de los trabajadores, enfatizando que la capacitación puede variar según las condiciones o recursos que se tenga. Esta variación puede ir orientada a temas generales y a temas de conocimientos internos, significando que la información se debe comunicar solo dentro de la misma la empresa.

Otro aspecto, Mohamad et al. (2020) afirmaron que, a lo largo del tiempo y desde distintos enfoques, lo que más se enfatiza es el crecimiento organizacional, destacando que la gestión de los recursos representa ser un elemento fundamental para alcanzar los objetivos establecidos, siendo necesario para ello actividades periódicas, informales, rutinarias y programas de formación y capacitación ad-hoc para solucionar las carencias y sensaciones que se presentan en las tareas rutinarias, representando al desarrollo del desempeño laboral diario.

También se consideró pertinente que la Dirección de la organización brinde oportunidades de desarrollo profesional a sus trabajadores, ya que son estos el recurso más importante de la organización; representando que este acto es una práctica positiva para gestionar los recursos humanos (Lew, 2011).

Según Labrador et al. (2019) consideraron que la capacitación posee una importancia determinante en el desarrollo de los procesos, por ende, impacta en el funcionamiento de las organizaciones. Sobre ello, resultó necesario que estas cuenten con trabajadores que puedan adaptarse con facilidad y rapidez a las variaciones de cada situación; esto les permitirá a estas tener un panorama más amplio sobre su gestión empresarial y contar con recursos humanos que puedan adaptarse a los cambios mediante sus conocimientos y capacidades desarrollados constantemente, representando ser una solución para los problemas que se puedan suscitar.

A su vez, Barrera y Prieto (2017) mencionaron que las empresas se han dado cuenta de la importancia de tener trabajadores competentes para lograr los resultados esperados, además de permitir lograr mejores resultados, enfatizando una mejoría en el aspecto económico, calidad y en la relación con los trabajadores.

En adición, Barba et al. (2014) consideraron que la formación mejora el rendimiento de la empresa. En la misma línea, las diferentes prácticas de capacitación representan maneras para ayudar a los trabajadores a potenciar sus capacidades, a que adquieran nuevos conocimientos y a desarrollar competencias necesarias (Tsai y Tai, 2003). Por su parte, Elnaga y Imran (2013) expresaron que cuando un trabajador recibe capacitación tiende a conservar mejor su puesto de trabajo, en comparación con quienes no la reciben.

En el marco normativo tenemos a la Presidencia del Consejo de Ministros (2008) quien emitió el decreto legislativo N°1025 en su artículo 2 que menciona la finalidad del proceso de capacitación (anexo 6).

Con respecto a las teorías relacionadas, tenemos a Agudelo (2019) quien manifestó que las premisas de la gestión son las siguientes: Las personas son seres humanos, son activadores y son socios inteligentes de los recursos de las organizaciones; dado que desea lograr la sostenibilidad de las organizaciones como respuesta a los continuos cambios que suceden en el entorno, lo que genera que sea necesario que éstas cuenten con el desarrollo del liderazgo y capacidades de sus trabajadores. En otro lado, Barba et al. (2014) consideraron que el aprendizaje organizacional es el que maneja y regula lo que concierne con el vínculo entre la formación y el rendimiento de los resultados eficientemente.

A continuación, se desarrolló el marco conceptual referido a la variable desempeño laboral, sobre el cual Leitão et al. (2019) señalaron que comprenden la incorporación de agentes o estímulos que inciden en el bienestar de los trabajadores, incluyendo múltiples beneficios en lo laboral como en lo personal. También, Rodríguez y Lechuga (2019) refirieron al desempeño laboral como la variable que se origina por el progreso de los resultados obtenidos de los trabajadores con respecto a los resultados esperados por una determinada organización. Es por ello, que en la actualidad los supervisores del área de Recursos Humanos se mantienen preocupados por investigar y desarrollar los principales aspectos de esta variable (Castagnola et al., 2021).

Las dimensiones del desempeño laboral son: a) Capacidad cognitiva: Martínez y Martínez (2009) señalaron que es la aptitud de las personas de percibir, de aprender, también abarca la memoria, el esfuerzo, comprensión, la atención, leer, razonar, etc; b) Capacidad afectiva: Martínez y Martínez (2009) interpretaron que es la capacidad de la persona donde lo forma a reaccionar o controlarse ante estímulos de los demás o del entorno, que generan en esta sentimientos y emociones; c) Capacidad psicomotora: Martínez y Martínez (2009) enfatizaron que es la capacidad para mantener una comunicación con los demás y de poder desarrollar sus capacidades de realizar y controlar los movimientos físicos, las cuales se desarrollan desde el nacimiento e infancia, donde tendrá una mejor relación e iniciativa en su entorno tanto laboral como personal; y d) Motivación profesional: Martínez y Martínez (2009) argumentaron sobre las doctrinas principales que enfatizaron la reacción de las personas ante ciertos estímulos laborales, que ocasionan, que demuestre un mejor rendimiento y que puedan lograr los objetivos establecidos por la organización.

Asimismo, González y Vilchez (2021) determinaron que el desempeño laboral posee una gran relevancia para la integración del personal en una organización, ya que mediante la evaluación del desempeño se puede identificar y medir el rendimiento mostrado por los trabajadores y entablar comunicación entre estos. Por otro lado, Diamantidis y Chatzoglou (2014) indicaron que a pesar de que las empresas invierten en capacitación, los programas a menudo no logran el resultado esperado, siendo el de lograr que los subordinados puedan realizar eficientemente su trabajo, y mediante ello se pueda obtener mejores resultados.

También, Bakker et al. (2012) señalaron que la responsabilidad laboral está vinculada con la función de tareas, el desempeño contextual y el aprendizaje activo.

Por otra parte, Bafaneli y Setibi (2015) consideraron que el desempeño del personal de una organización es muy importante para que puedan lograr los resultados que esperan. Además, Loana (2012) manifestaron que los resultados dependen no solo de las capacidades de gestión, sino también de los empleados contratados. Barbieri et al. (2022) estimaron que el procedimiento de medios o recursos permite desarrollar y aplicar estrategias sostenibles a la empresa para que los trabajadores puedan capacitarse constantemente.

En esa línea, Hernández (2023) refirió que el desempeño laboral es un tema significativo para las organizaciones, ya que es necesario medir el desempeño de cada trabajador para determinar su contribución para con los resultados esperados.

Con relación al marco normativo, tenemos al Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología (SENAMHI, 2005) quien emitió la Ley N°27188 en su norma de control interno N°400-03, que menciona el control y evaluación del rendimiento laboral, y está en el anexo 7.

Asimismo, Barrenechea (2022) mencionó que este enfoque se centra en lograr los objetivos establecidos, requiriendo de normas, políticas y estructura que puedan propiciar su cumplimiento; y Jagero et al. (2012) expresaron que a su vez se sabía que el desempeño requiere en gran magnitud de la capacitación que reciben los empleados.

Con respecto a la teoría relacionada, Koontz et al. (2012) determinaron que hay dos supuestos, siendo tanto la teoría X, la cual comenta que las personas en promedio no sienten gusto por trabajar, y en la medida que puedan evitan realizar las labores asignadas; y la teoría Y, la cual se basa en que las personas en promedio si sienten gusto por trabajar, también aceptan las responsabilidades asignadas y desean seguir ampliando sus conocimientos, necesitando que la organización les brinde las condiciones pertinentes.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación:

Fue de tipo básica, donde el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (CONCYTEC, 2018) mencionó que corresponde a aquella investigación que se centra en generar o ampliar los conocimientos científicos de determinados problemas.

3.1.2. Diseño de la Investigación:

Correspondió al diseño no experimental transversal descriptivo correlacional. Sobre ello, Hernández y Mendoza (2018) señalaron que es aquél en el que no se modifican las variables consideradas, debido que observan y analizan en la manera como se manifiestan. Asimismo, fue transversal, ya que se recopiló información necesaria solo una vez, y fue descriptivo correlacional, pues se procuró determinar la relación entre las variables.

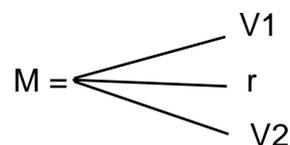
Se consideró para la investigación la siguiente estructura:

M = Muestra

V1 = Capacitación

r = Relación

V2 = Desempeño laboral



3.2 Variables y operacionalización

Variable Cualitativa: Capacitación.

Definición conceptual:

Honores et al. (2020) consideraron, la capacitación abarca formar constantemente a los trabajadores de una organización, para que cuenten con los conocimientos necesarios y las aptitudes pertinentes para que puedan cumplir sus labores correctamente y se pueda lograr los objetivos establecidos; con el fin de satisfacer la demanda y las necesidades (resultados) de la entidad.

Definición operacional:

Se definió así la variable ya que se compone de las siguientes dimensiones: Necesidades de capacitación, Plan de desarrollo de las personas y Acciones de capacitación, las mismas que posteriormente serán medidas utilizando el instrumento elaborado por Rengifo (2018).

Indicadores:

Habilidades y destrezas, personas que acceden a la capacitación, presupuestos, aprendizajes para el logro de metas, cursos y horas de capacitación.

Escala de medición:

En el instrumento se tomó la escala ordinal.

Variable Cualitativa: Desempeño laboral.

Definición conceptual:

González y Vilchez (2021) consideraron que el desempeño laboral posee una gran relevancia para la integración del personal en una organización, ya que mediante la evaluación del desempeño se puede identificar y medir el rendimiento mostrado por los trabajadores y entablar comunicación entre éstos.

Definición operacional:

La variable se definió de esta manera ya que se compone de las siguientes dimensiones: Capacidad cognitiva, capacidad afectiva, capacidad psicomotora y motivación profesional, las mismas que posteriormente serán medidas utilizando el instrumento elaborado por Rengifo (2018).

Indicadores:

Atención al público, resolución de problemas, función asistencial, nivel de comunicación, nivel de empatía, respeto y responsabilidad, habilidades y perspectivas, especialización en la práctica, funcionalidad operativa, motivación intrínseca, motivación extrínseca y trabajo en sí.

Escala de medición:

En el instrumento se tomó la escala ordinal.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población: El estudio fue conformado por 20 trabajadores de una empresa comercializadora. Hernández y Mendoza (2018) Indicaron que es la agrupación de elementos el cual posee ciertas características o rasgos similares y que se desean investigar.

3.3.2 Muestra: Para la indagación se consideró a toda la población, por tanto, no tiene muestra, es decir, muestra censal. Hernández y Mendoza (2018) manifestaron que es el conjunto significativo de cierta población asignada.

3.3.3 Muestreo: Al no tener muestra, por ende, no tiene muestreo, ya que, se compone por una pequeña cantidad de elementos, por lo cual se consideró al 100% del total. Hernández y Mendoza (2018) refirieron que se utiliza cuando en una investigación la muestra se conforma por una pequeña cantidad de individuos.

3.3.4 Unidad de análisis: Se consideró a los trabajadores que integran la totalidad del personal. Hernández y Mendoza (2018) expresaron que se podrá extraer los datos de los individuos.

- Por lo mencionado, no se contempló criterio de inclusión y exclusión, porque se utilizó a todos los involucrados.

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

Con respecto a la técnica fue la encuesta, en cuanto a la investigación contó con enfoque cuantitativo.

Instrumento: Se utilizó los cuestionarios de capacitación y desempeño laboral para medirlas (Anexo 3), elaborados por Rengifo (2018), validados por juicios de 3 expertos y la confiabilidad se halló mediante Alfa de Cronbach (Anexo 5). Hernández y Mendoza (2018) mencionaron que se enfocan en validar, considerando el instrumento a utilizar como el grado a medir la variable como se pretende medir. Asimismo, también la refieren la confiabilidad como el grado en el que el instrumento a utilizar puede producir resultados coherentes.

3.5 Procedimientos

Ante todo, para empezar la recopilación de datos se comunicó mediante la gerencia encargada de la empresa considerada y se coordinó con este solicitando la autorización donde permitió desarrollar el estudio. Luego, se llegó a la empresa y se empleó un cuestionario por cada variable: Capacitación y desempeño laboral, donde cada uno se conformó por 30 ítems basados en las dimensiones e indicadores, fueron localizados y aplicados de manera presencial a los 20 trabajadores que conformaron la población, a fin de adquirir información para el éxito del estudio, desde la parte estadística.

3.6 Método de análisis de datos

Se aplicó tanto la estadística descriptiva, por esa razón, realizó la tabulación de los resultados obtenidos, aplicados en el instrumento, para posteriormente representarlos en tablas y figuras estadísticas con sus respectivas interpretaciones. Asimismo, la estadística inferencial, con la cual se trató con la estadística no paramétrica mediante el coeficiente Tau_b Kendall, efectuando la contrastación de las hipótesis planteadas en la investigación.

Álvarez y Barreda (2020) mencionaron sobre la estadística descriptiva que es aquella con la que se puede analizar los datos obtenidos, tabularlos y presentarlos mediante tablas y figuras en el programa Excel. Hernández y Mendoza (2018) sobre la estadística inferencial mencionaron que es el elemento con el que se puede comprobar las hipótesis planteadas, aceptándolas o rechazándolas según lo encontrado en los datos obtenidos.

3.7 Aspectos éticos

Esta indagación fue elaborada considerando los parámetros éticos de la Universidad, siendo la justicia, no maleficencia, autonomía, beneficencia. Además, se elaboró la autorización pertinente, también se contó con el consentimiento informado (Anexo 4) siendo de carácter confidencial y presentado al gerente de la empresa considerada para recopilar la información necesaria del personal. En adición se presentaron conceptos de autores citados y se empleó las normas APA 7ª Edición con el fin de una correcta presentación de esta investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

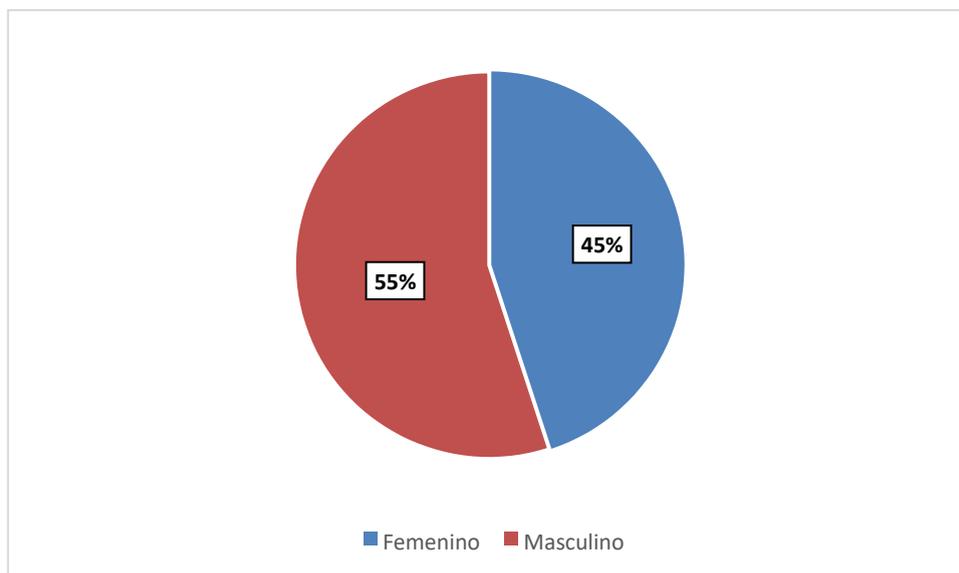
Tabla 1

Sexo de los trabajadores de una empresa comercializadora de electrodomésticos

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	9	45,0
Masculino	11	55,0
Total	20	100,0

Figura 1

Sexo de los trabajadores de una empresa comercializadora de electrodomésticos



Interpretación: Se observó que, de la población de estudio el 45% perteneció al sexo femenino y el 55% al sexo masculino.

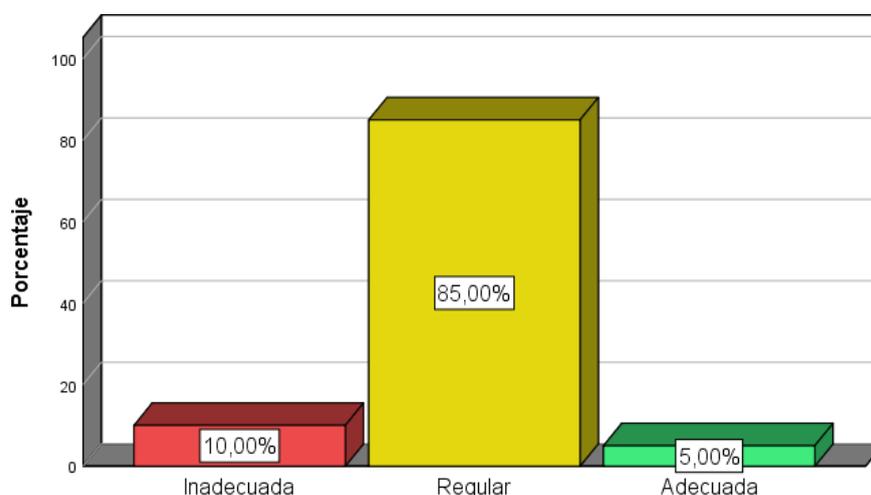
Tabla 2

Niveles de la capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuada	2	10,0	10,0	10,0
Regular	17	85,0	85,0	95,0
Adecuada	1	5,0	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Figura 2

Niveles de la capacitación



Nota: Datos procesados en el SPSS 25

Interpretación: Según los datos recopilados, nos indicaron que la mayor parte de los involucrados (85%) reportaron experimentar una capacitación en su puesto de trabajo en un nivel clasificado como "Regular". Por otro lado, un porcentaje considerable (10%) manifestó sentir capacitación "Inadecuada". Sin embargo, existe un grupo minoritario (5%) que indicaron sentir capacitación "Adecuada".

Tabla 3*Niveles de las necesidades de capacitación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Inadecuada	3	15,0	15,0	15,0
Regular	12	60,0	60,0	75,0
Adecuada	5	25,0	25,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Interpretación: Conforme los datos recopilados, nos indicaron que la mayor parte de los involucrados (60%) reportaron experimentar necesidades de capacitación en su puesto de trabajo en un nivel clasificado como "Regular". Por otro lado, un porcentaje considerable (25%) manifestó sentir necesidades de capacitación "Adecuada". Sin embargo, existe un grupo minoritario (15%) que sintieron que era "Inadecuada".

Tabla 4*Niveles del plan de desarrollo de las personas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Inadecuada	3	15,0	15,0	15,0
Regular	13	65,0	65,0	80,0
Adecuada	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Interpretación: De acuerdo con los datos recopilados, nos indicaron que la mayor parte de los involucrados (65%) reportaron experimentar un plan de desarrollo de las personas en su puesto de trabajo en un nivel clasificado como "Regular". Por otro lado, un porcentaje considerable (20%) manifestó sentir un plan de desarrollo de las personas "Adecuada". Sin embargo, existe un grupo minoritario (15%) que percibieron que era "Inadecuada".

Tabla 5*Niveles de las acciones de capacitación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Inadecuada	3	15,0	15,0	15,0
Regular	15	75,0	75,0	90,0
Adecuada	2	10,0	10,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

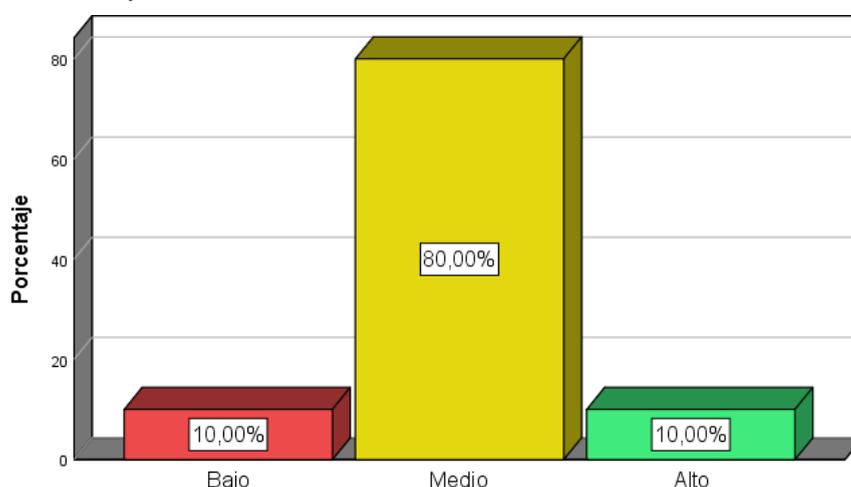
Interpretación: Según los datos recopilados, nos indicaron que la mayor parte de los involucrados (75%) reportaron experimentar acciones de capacitación en su puesto de trabajo en un nivel clasificado como "Regular". Por otro lado, un porcentaje considerable (15%) manifestó sentir acciones de capacitación "Inadecuada". Sin embargo, existe un grupo minoritario (10%) notaron que era "Adecuada".

Tabla 6*Niveles del desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	10,0	10,0	10,0
Medio	16	80,0	80,0	90,0
Alto	2	10,0	10,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Figura 3

Niveles del desempeño laboral



Nota: Datos procesados en el SPSS 25

Interpretación: Conforme los datos recopilados, nos indicaron que la mayor parte de los involucrados (80%) reportaron experimentar el desempeño laboral en su puesto de trabajo en un nivel clasificado como "Medio". Por otro lado, un porcentaje considerable (10%) manifestó sentir su desempeño laboral "Bajo". Sin embargo, existe otro porcentaje (10%) que indicaron sentir su desempeño laboral "Alto".

Tabla 7

Niveles de la capacidad cognitiva

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	10,0	10,0	10,0
Medio	9	45,0	45,0	55,0
Alto	9	45,0	45,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Interpretación: Según los datos recopilados, indicaron que la mayor parte de los involucrados (45%) reportaron capacidad cognitiva en su puesto de trabajo en un nivel clasificado como "Medio". Por otro lado, un porcentaje considerable (45%) manifestó sentir su capacidad cognitiva "Alto". Sin embargo, existe un grupo minoritario (10%) que indicaron sentir su capacidad cognitiva "Bajo".

Tabla 8*Niveles de la capacidad afectiva*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	25,0	25,0	25,0
Medio	8	40,0	40,0	65,0
Alto	7	35,0	35,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Interpretación: Según los datos recopilados, indicaron que la mayor parte de los involucrados (40%) reportaron capacidad afectiva en su puesto de trabajo en un nivel clasificado como "Medio". Por otro lado, un porcentaje considerable (35%) manifestó sentir su capacidad afectiva "Alto". Sin embargo, existe un grupo minoritario (25%) que indicaron sentir su capacidad afectiva "Bajo".

Tabla 9*Niveles de la capacidad psicomotora*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	15,0	15,0	15,0
Medio	8	40,0	40,0	55,0
Alto	9	45,0	45,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Interpretación: Según los datos recopilados, indicaron que la mayor parte de los involucrados (45%) reportaron capacidad psicomotora en su puesto de trabajo en un nivel clasificado como "Alto". Por otro lado, un porcentaje considerable (40%) manifestó sentir su capacidad psicomotora "Medio". Sin embargo, existe un grupo minoritario (15%) que indicaron sentir su capacidad psicomotora "Bajo".

Tabla 10*Niveles de la motivación profesional*

Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	15,0	15,0	15,0
Medio	14	70,0	70,0	85,0
Alto	3	15,0	15,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Interpretación: Mediante los datos recopilados, indicaron que la mayor parte de los involucrados (70%) reportaron motivación profesional en su puesto de trabajo en un nivel clasificado como "Medio". Por otro lado, un porcentaje considerable (15%) manifestó sentir su motivación profesional "Bajo". Sin embargo, existe otro porcentaje (15%) que indicaron sentir su motivación profesional "Alto".

4.2 Estadística inferencial

Tabla 11*Tabla cruzada entre capacitación y desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Capacitación	Inadecuada	2 10,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 10,0%
	Regular	0 0,0%	16 80,0%	1 5,0%	17 85,0%
	Adecuada	0 0,0%	0 0,0%	1 5,0%	1 5,0%
Total		2 10,0%	16 80,0%	2 10,0%	20 100,0%

Interpretación: Se apreció que el 80% de encuestados aseguraron que la capacitación es regular y el desempeño laboral es medio, esto apuntó tener una relación regular medio entre las variables.

Tabla 12*Prueba de correlación entre capacitación y desempeño laboral*

				Capacitación	Desempeño laboral
Tau_b Kendall	de Capacitación	Coeficiente	de	1,000	,685**
		Correlación			
	Sig. (bilateral)			.	,000
	N			20	20
Desempeño Laboral	de Capacitación	Coeficiente	de	,685**	1,000
		Correlación			
	Sig. (bilateral)			,000	.
	N			20	20

Interpretación: Se apreció en la tabla un coeficiente de 0,685 y un valor $p=0,000 < 0,05$. Así pues, señaló una correlación positiva media significativa entre dichas variables.

Tabla 13*Tabla cruzada entre capacitación y capacidad cognitiva*

		Capacidad cognitiva			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Capacitación	Inadecuada	2 10,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 10,0%
	Regular	0 0,0%	9 45,0%	8 40,0%	17 85,0%
	Adecuada	0 0,0%	0 0,0%	1 5,0%	1 5,0%
Total		2 10,0%	9 45,0%	9 45,0%	20 100,0%

Interpretación: Se apreció que el 45% de encuestados aseguraron que la capacitación es regular y la capacidad cognitiva es media, esto indicó que hay una relación regular medio a través de la variable y dimensión.

Tabla 14*Prueba de correlación entre capacitación y capacidad cognitiva*

		Capacitación		Capacidad cognitiva
Tau_b Kendall	de Capacitación	Coeficiente	De	1,000
		Correlación		,513**
		Sig. (bilateral)		.
		N		20
	Capacidad Cognitiva	Coeficiente	De	,513**
		Correlación		1,000
		Sig. (bilateral)		,003
		N		20

Interpretación: Se visualizó un coeficiente de 0,513 y un valor $p=0,003 < 0,05$. En consecuencia, indicó una correlación positiva media significativa entre variable y la dimensión antes mencionada.

Tabla 15*Tabla cruzada entre capacitación y capacidad afectiva*

		Capacidad afectiva			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Capacitación	Inadecuada	2 10,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 10,0%
	Regular	3 15,0%	8 40,0%	6 30,0%	17 85,0%
	Adecuada	0 0,0%	0 0,0%	1 5,0%	1 5,0%
Total		5 25,0%	8 40,0%	7 35,0%	20 100,0%

Interpretación: Se apreció que el 45% de encuestados aseguraron que la capacitación es regular y la capacidad cognitiva es media, por esta razón significa que hay una relación regular media entre variable y dimensión.

Tabla 16*Prueba de correlación entre capacitación y capacidad afectiva*

				Capacitación	Capacidad afectiva
Tau_b Kendall	de Capacitación	Coeficiente correlación	De	1,000	,364*
		Sig. (bilateral)		.	,030
		N		20	20
	Capacidad afectiva	Coeficiente correlación	De	,364*	1,000
Sig. (bilateral)			,030	.	
N			20	20	

Interpretación: Se visualizó en la tabla un coeficiente de 0,364 y un valor $p=0,030 < 0,05$. Por consiguiente, indicó una correlación positiva baja significativa entre variable y dimensión mostrada.

Tabla 17*Tabla cruzada entre capacitación y capacidad psicomotora*

		Capacidad psicomotora			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Capacitación	Inadecuada	2 10,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 10,0%
	Regular	1 5,0%	8 40,0%	8 40,0%	17 85,0%
	Adecuada	0 0,0%	0 0,0%	1 5,0%	1 5,0%
Total		3 15,0%	8 40,0%	9 45,0%	20 100,0%

Interpretación: Se apreció que 40% de encuestados aseguraron que la capacitación es regular y la capacidad psicomotora es medio y alto, así pues, demostró que hay una relación regular medio y alto entre variable y dimensión.

Tabla 18*Prueba de correlación entre capacitación y capacidad psicomotora*

		Capacitación		Capacidad psicomotora	
Tau_b Kendall	de Capacitación	Coeficiente	De	1,000	,381*
		Correlación			
		Sig. (bilateral)		.	,024
		N		20	20
	Capacidad Psicomotora	Coeficiente	De	,381*	1,000
		Correlación			
		Sig. (bilateral)		,024	.
		N		20	20

Interpretación: Se evidenció en la tabla un coeficiente de 0,381 y un valor $p=0,024 < 0,05$. En consecuencia, manifestó una correlación positiva baja significativa entre variable y dimensión mostrada.

Tabla 19*Tabla cruzada entre capacitación y motivación profesional*

		Motivación profesional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Capacitación	Inadecuada	2 10,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 10,0%
	Regular	1 5,0%	14 70,0%	2 10,0%	17 85,0%
	Adecuada	0 0,0%	0 0,0%	1 5,0%	1 5,0%
Total		3 15,0%	14 70,0%	3 15,0%	20 100,0%

Interpretación: Se apreció que el 70% de encuestados aseguraron que la capacitación es regular y la motivación profesional es media, por consiguiente, indicó que hay una relación regular media entre variable y dimensión.

Tabla 20*Prueba de correlación entre capacitación y motivación profesional*

		Capacitación		Motivación profesional
Tau_b Kendall	de Capacitación	Coeficiente	De	1,000
		Correlación		,439**
		Sig. (bilateral)		,008
		N		20
	Motivación Profesional	Coeficiente	De	,439**
		Correlación		1,000
		Sig. (bilateral)		,008
		N		20

Interpretación: Se visualizó en la tabla un coeficiente de 0,439 y un valor $p=0,008 < 0,05$; por ende, mostró una correlación positiva media significativa entre variable y dimensión mostrada.

V. DISCUSIÓN

En lo que concierne en la hipótesis general, se manifestó la existencia de una relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho, 2023. Los resultados encontrados en la Tabla 11 presentaron una correlación de 0,685, evaluada por intermedio de la prueba Tau_b de Kendall, así mismo, p es igual a 0,000, siendo menor a 0,05, con una correlación positiva de nivel medio significativo. Estos datos son coherentes con los hallazgos evidenciados de Rengifo (2018), el cual manifestó una relación positiva de nivel media significativa entre el proceso de capacitación y desempeño laboral, con un valor $\rho=0,707$.

Así también, se estableció una conformidad con la información de Castagnola et al. (2021), en que la correlación es más alta, con un valor de r igual a 0,788. La correlación positiva de ambas variables detectado entre la capacitación y el desempeño sustenta la idea del proceso de capacitación puede intervenir de manera significativa en el desarrollo del rendimiento del desempeño laboral. Este rendimiento engloba aspectos como los conocimientos necesarios, las actitudes, tal como señala Honores et al. (2020).

Estos resultados surgen en dedicarse en programas de capacitación adecuados que pretendan impresionar positivamente en el desarrollo del desempeño laboral, lo cual podría aun mejorar su desempeño de una empresa comercializadora de electrodomésticos en Huacho, 2023.

Aunque, es primordial enfatizar que, si bien se determinó una correlación positiva, esta es media en donde otros factores pueden estar predominando en los colaboradores. También es fundamental resaltar que en una empresa hay varios elementos que pueden intervenir en dichas variables como las necesidades no cubiertas dentro del ámbito laboral, la experiencia laboral, actitudes del entorno, cumplimiento de objetivos, entre otros. Estos resultados deben tomarse en cuenta para alcanzar un desempeño laboral óptimo, las empresas deben tener en cuenta que además de la capacitación se debe plantear una diversidad de factores.

Asimismo, con la investigación de Amin et al. (2013) donde obtuvieron que ambas variables presentaron una correlación que tuvo un $r=0,556$, junto a un $p=0,001$, concluyendo que la primera variable está relacionada con la segunda. Al mismo tiempo con la investigación de Algharibeh et al. (2014) donde ambas variables presentaron una relación significativa que tuvo un $r=0,527$, junto a un $p=0,001$, concluyendo que la primera variable se relaciona con la segunda.

Por otro lado, con la investigación de Navarrete (2018), donde ambas variables presentaron una correlación que tuvo un $r=0,729$, junto a un $p=0,001$, concluyendo que, la primera variable influye sobre la segunda. Así mismo, Rojas (2018) también concluyó relacionando las variables, enfatizando que su progreso permitirá a la organización lograr el éxito esperado, y, por último, con Gadi y Lauko (2019) donde concluyeron que la primera variable influye en la segunda.

Estos resultados están respaldados por la teoría de X y Y donde Koontz et al. (2012) aludieron que hay dos supuestos, siendo tanto la teoría X, la cual comenta que las personas en promedio no sienten gusto por trabajar, y en la medida que puedan evitan realizar las labores asignadas; y la teoría Y, la cual se basa en que las personas en promedio si sienten gusto por trabajar, también aceptan las responsabilidades asignadas y desean seguir ampliando sus conocimientos, necesitando que la organización les brinde las condiciones pertinentes.

También en lo dicho por Honores et al. (2020) donde consideraron que la capacitación abarca formar constantemente a los trabajadores de una organización, para que cuenten con los conocimientos necesarios y las aptitudes pertinentes para que puedan cumplir sus labores correctamente y se pueda lograr los objetivos establecidos; con el fin de satisfacer la demanda y las necesidades (resultados) de la organización y González y Vilchez (2021) consideraron que el desempeño laboral posee una gran relevancia para la integración del personal en una organización, ya que mediante la evaluación del desempeño se puede identificar y medir el rendimiento mostrado por los trabajadores y entablar comunicación entre estos.

De la misma manera Obando (2020) manifestó que la capacitación abarca potenciar los conocimientos y habilidades, donde los colaboradores se desarrollen de mejor forma en sus tareas y adecuarse a los constantes cambios del medio y, asimismo, Rodríguez y Lechuga (2019) refirieron al desempeño laboral como la variable que se origina por el progreso de objetivos conseguidos por el personal acerca de los esperados por una determinada organización.

Considerando lo mencionado, se pudo afirmar que la capacitación es muy trascendental para el rendimiento y ascenso personal, laboral y también haciendo énfasis en mejorar su eficiencia del colaborador. Las capacitaciones permiten mantener actualizados en los diversos campos laborales a los trabajadores, asimismo les permite adaptarse a los cambios que acontece el ámbito profesional para que el desenvolvimiento de éste mejore. Este término, desempeño laboral, abarca el rendimiento o manera de los trabajadores de realizar las tareas asignadas, y este se evalúa según la calidad (logros, actitudes, comportamientos) y la cantidad de trabajo (cumplimiento de las tareas de manera esperada en el periodo de tiempo determinado).

Acerca de la hipótesis específica 1, se precisó la objetividad de la relación significativa entre capacitación y capacidad cognitiva del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023, la respuesta conseguida en la tabla 14 muestra una correlación de 0,513, calculada mediante la prueba Tau_b Kendall, Además, el valor de p es igual a 0,003, siendo menor a 0,05, indicando una correlación positiva de nivel medio significativo. Este resultado es consistente con lo encontrado en el estudio de Rengifo (2018), que también señaló una relación positiva y altamente significativa del proceso de dicha variable y dimensión, con un valor de $\rho=0,823$.

Además, se encontró en concordancia con los hallazgos de Contreras (2022) aunque en este caso, la correlación es más baja con un valor de r igual a 0,171. La correlación positiva observada entre la capacitación y la capacidad cognitiva respalda la idea del proceso de capacitación puede influir de manera significativa del progreso de las destrezas cognitivas del subordinado. Estas abarcaron aspectos como la captación, la instrucción, la memoria, comprensión, atención y el

razonamiento, tal como se señaló en la literatura citada, en particular en el trabajo de Martínez y Martínez (2009).

Estos resultados sugirieron que invertir en programas de capacitación efectivos puede tener un efecto provechoso en el desarrollo de capacitaciones cognitivas, que a su vez podría mejorar su desempeño en la empresa comercializadora de electrodomésticos en Huacho, 2023.

No obstante, es relevante enfatizar que, aunque se ha identificado una correlación positiva esta es media por lo que otros factores pueden estar influyendo en esta asociación. Es primordial reconocer que, además de la capacitación existen varios factores en la empresa que pueden influir en el desenvolvimiento de los trabajadores como la experiencia profesional, ámbito laboral, entre otros. Estos desenlaces deben de tenerse en cuenta ya que; para lograr un desempeño óptimo de los subordinados, las organizaciones deben abordar una variedad de factores además de la capacitación.

En cuanto a la hipótesis específica 2 propuso la presencia de una relación significativa entre capacitación y capacidad afectiva del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023, lo hallado en la tabla 16 indicaron una correlación de 0,364, evaluada mediante la prueba Tau_b Kendall, ahora bien, el valor de p es igual a 0,030, menor a 0,05, señalando una correlación positiva de nivel bajo significativo. Así mismo, este resultado es coherente en el estudio de Rengifo (2018) sin embargo indicó una relación positiva altamente relevante del procedimiento, con un valor $\rho=0,747$, entre variable y dimensión mencionada.

Igualmente, se manifestó de acuerdo con los descubrimientos de Contreras (2022) sin embargo en esta situación la correlación es media con un valor de r igual a 0,476. La correlación positiva examinada entre la capacitación y la capacidad afectiva determina el proceso de capacitar es posible que contribuya de manera significativa la habilidad emocional de una persona dentro de sus labores. Estas habilidades emocionales comprenden la postura del logro de la comprensión, expresión, regulación de sus emociones y de las que manifestaron las personas del entorno laboral o con las que se relacionaron, tal como señaló Martínez y Martínez (2009).

En consecuencia, declaró que la dinámica de capacitación puede tener un resultado positivo en el progreso de las capacitaciones afectivas, al mismo tiempo lograr un adecuado desempeño en la empresa comercializadora de electrodomésticos en Huacho, 2023.

Sin embargo, es fundamental hacer hincapié que, si bien se ha determinado una correlación positiva esta es baja por distintos factores donde podría afectar la capacidad afectiva, por ende, la productividad de los subordinados de una empresa como sus propias emociones frente a problemas laborales, trabajo en equipo, ambiente laboral, entre otros. En efecto, se debe tener en consideración que, para lograr un desempeño excelente por parte de los colaboradores, las organizaciones deben identificar la diversidad de los posibles factores, además de enfatizar más a fondo las necesidades emocionales para llegar a cabo la correcta capacitación, así mismo de tener mayor frecuencia y seguimiento de esta.

Continuando, la hipótesis específica 3 expresó la existencia en la relación significativa entre capacitación y capacidad psicomotora del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023, se observó en los resultados en la tabla 18 señalaron una correlación de 0,381, por medio de la prueba Tau_b Kendall, la cual, p es igual a 0,024, siendo menor a 0,05, indicando una correlación positiva de nivel bajo significativo. Del mismo modo, este resultado está vinculado con lo hallado en el estudio de Rengifo (2018), indicando una relación positiva y bajamente notable a través del desarrollo del procedimiento a través de capacitación y capacidad psicomotora, con un valor de $\rho=0,275$.

Además, con lo obtenido está en conformidad con lo encontrado por Contreras (2022) donde indicó que la capacitación se relaciona con la capacidad psicomotora, lo cual, la correlación es baja según el valor de r igual a 0,319. La correlación positiva percibida entre la capacitación y la capacidad psicomotora establece como el proceso de capacitación donde quizás es influenciado de manera significativa que establece las capacidades de poder comunicarse con los demás y de poder desarrollar sus capacidades de realizar y controlar los movimientos físicos, las cuales se desarrollan desde el nacimiento e infancia, que le permite realizar actividades o tareas que representan un accionar mental o cognitivo, tal cual como mencionaron en su análisis Martínez y Martínez (2009).

En efecto mencionaron en que dedicarse en programas de capacitación operativo, puede otorgar una impresión positiva en el suceso en el desempeño de capacitación psicomotora del trabajador, en la empresa comercializadora de electrodomésticos en Huacho, 2023.

Aunque, es crucial hacer notar, aun cuando se ha reconocido una correlación positiva, siendo esta baja, por lo que debe haber factores influyentes en la entidad. Es fundamental indagar que aparte de la capacidad psicomotora implica también otros múltiples elementos que pueden intervenir en esta dimensión y el desempeño de los subordinados en la empresa como las diferentes actividades que pueden implicar otros conocimientos o habilidades e incluso otras preparaciones adicionales, entre otros. Estos datos se deben tener en consideración para obtener un desempeño perfeccionado, para ello los establecimientos deben plantear las diferentes carencias de instrucción que puedan intervenir en la labor del subordinado.

Por lo que respecta a la hipótesis específica 4 estableció la validez de una relación significativa entre capacitación y motivación profesional en el trabajador de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023, se observaron los datos en la tabla 20 establecen una correlación de 0,439, evaluada por medio de la prueba Tau_b Kendall, con valor p igual a 0,008, es menor a 0,05, mostrando correlación positiva de nivel media significativa. Esta información es congruente con los datos evidenciados en conexión con el estudio de Rengifo (2018) no obstante se hace hincapié que existe relación positiva, aunque bajamente significativa entre el proceso de capacitación y la motivación profesional, con un valor $\rho=0,324$.

Sin embargo, en esta instancia con lo obtenido en los datos de Contreras (2022) manifestó que la capacitación se relaciona con la motivación profesional, en la cual, la correlación es más alta con un valor de r igual a 0,629. La correlación positiva percibida sostuvo la idea donde la actividad de la capacitación puede contribuir de modo significativo en el desenvolvimiento de los estímulos de la motivación profesional de los trabajadores. Estos estímulos abarcaron posturas internas como externas como la reacción de las personas antes ciertos estímulos laborales, que ocasionan, demuestren un mejor rendimiento y que puedan lograr los objetivos establecidos por la empresa, tal como cita Martínez y Martínez (2009).

Estos resultados dieron a conocer la inversión del proceso de las capacitaciones que puede brindar una impresión positiva en el desarrollo de la motivación profesional, lo que ayudaría a tener un mejor desempeño de una empresa comercializadora de electrodoméstico en Huacho, 2023.

Finalmente, es importante mencionar que se ha determinado conocer una correlación positiva, esta es media donde hay factores que pueden estar influyendo en los datos. Es vital distinguir que, fuera de las capacitaciones están los diversos agentes que pueden intervenir en el crecimiento profesional en una empresa, como las bonificaciones, retos, entre otros. Estos datos se deben tener presente, dado que, para alcanzar un desempeño excelente del personal, las organizaciones deben considerar la diversidad de factores además de la capacitación.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe una correlación positiva media significativa entre capacitación y desempeño laboral. Esta correlación indica que las variables obtuvieron como valor de Rho Tau_b de Kendall: 0,685, demostrando que mediante las capacitaciones se podrá enfatizar el desarrollo de habilidades laborales, con lo cual se contribuirá a que el personal pueda alcanzar los objetivos establecidos por la organización.

Segunda: Existe una correlación positiva media significativa entre capacitación y capacidad cognitiva. Asimismo, dicha correlación señala como valor de Rho Tau_b de Kendall: 0,513, indicando que mediante las capacitaciones se puede propiciar el desarrollo de habilidades para aprender, razonar, comprender, solucionar problemas y para tener un adecuado desenvolvimiento del personal involucrado según sus funciones.

Tercera: Existe una correlación positiva baja significativa entre capacitación y capacidad afectiva. Demostrando que la correlación alcanzó como valor de Rho Tau_b de Kendall: 0,364, manifestando que mediante las capacitaciones se podrá expresar, mejorar el control de emociones y sentimientos de los trabajadores, así como respetar las que expresan los demás en la organización.

Cuarta: Existe una correlación positiva baja significativa entre capacitación y capacidad psicomotora. Donde la correlación manifiesta como valor de Rho Tau_b de Kendall: 0,381, determinando que se puede mejorar mediante las capacitaciones constantes, donde se podrá desarrollar las habilidades para comunicarse con los demás, poder realizar y dominar los movimientos físicos propios de los puestos de trabajo.

Quinta: Existe una correlación positiva media significativa entre capacitación y motivación profesional. Además, evidenciando que entre ellas muestra como valor Rho Tau_b de Kendall: 0,439, deduciendo que es importante manifestar que a través de las capacitaciones se pueda desarrollar la motivación en el personal para llevar cursos de carrera, asistir a cursos y talleres para mejorar su formación profesional, lo cual contribuirá a que demuestren un mayor rendimiento.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere al gerente de tienda realizar evaluaciones del rendimiento de los trabajadores, para en base a ello llevar a cabo capacitaciones periódicamente para tratar y solucionar los inconvenientes o dificultades que presenten o para que puedan potenciar sus habilidades y ampliar sus conocimientos; para en base a ello puedan demostrar progreso que puedan contribuir al éxito de las metas organizacionales.

Segunda: Se indica al gerente de tienda poner en práctica capacitaciones que permitan a los trabajadores poder ofrecer una atención más fluida y mejor a los consumidores, también enfocarse en desarrollar en estos, capacidades para la resolución de problemas y para mejorar su función asistencial dentro de la empresa, para que así puedan actuar de manera correcta y segura.

Tercera: Se propone al gerente de tienda efectuar capacitaciones orientadas en mejorar el nivel de comunicación entre los trabajadores, también para mejorar su nivel de empatía y se pueda fomentar el respeto y responsabilidad en su accionar; para así generar un ambiente idóneo.

Cuarta: Se recomienda al gerente de tienda implementar capacitaciones basadas en mejorar las habilidades y perspectivas de los trabajadores, así como para adquirir especialización en la práctica que realicen y para que puedan ejecutar una funcionalidad operativa pertinente.

Quinta: Se aconseja al gerente de tienda diseñar programas de capacitación para enfatizar y promover la motivación intrínseca en los trabajadores, también para fomentar su motivación extrínseca, mediante ello logrando mantenerlos motivados y comprometidos a que puedan mostrar un mejor desempeño en su trabajo en sí.

REFERENCIAS

- Agudelo, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137. <http://dx.doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Algharibeh, F., Almsafir, M., & Bte, R. (2014). The Relationship Between Training and Employee Performance: A Case of Jordanian Public Universities. *Journal of Advanced Social Research*, 4(12), 1-15. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=89b905ab943ec149d3a3aef65986d96a41e4ec31>
- Álvarez, B., Alfonso, D., y Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: Un problema social de la Ciencia. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 9(2), 1-12. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/758/755>
- Álvarez, E., y Barreda, L. (2020). La estadística descriptiva en la formación investigativa del instructor de arte. *Revista Conrado*, 16(73), 100-107. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1277/1271>
- Amin, A., Saeed, R., Lodhi, R., Mizna, S., Iqbal, A., & Tehreem, R. (2013). The impact of employees training on the job performance in education sector of Pakista. *Middle East Journal of Scientific Research*, 17(9), 1273-1278. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2013.17.09.12289>
- Bafaneli, F., & Setibi, G. (2015). The Impact of on-the-Job Training on Employee Performance: The Case of Riley's Hotel. *Journal of Business Theory and Practice*, 3(2), 239-251. <https://doi.org/10.22158/jbtp.v3n2p239>
- Bakker, A., Demerouti, E., & Ten, L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 555-564. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.008>
- Barba, M., Jiménez, D., & Sanz, R. (2014). Training and performance: The mediating role of organizational learning. *BRQ Business Research Quarterly*, 17(3), 161-173. <https://doi.org/10.1016/j.cede.2013.05.003>
- Barbieri, V., Betti, A., & Maria, I. (2022). From green training and involvement to an organizational rationale for sustainability: Does it improve individual green performance?. *FORUM*, 62(5), 1-21. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220508>

- Barrera, C., y Prieto, G. (2017). *Capacitación de los trabajadores y su influencia en su desempeño laboral en el Banco de Crédito del Perú – Bcp, Huacho, 2017* [Tesis de título, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/143>
- Barrenechea, M. (2022). *Relación entre las capacitaciones y el desempeño laboral en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2014* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7105>
- Castagnola, V., Castagnola, G., Castagnola, A., y Castagnola, C. (2021). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. *Journal of Business and entrepreneurial*, 4(3), 81-89. <http://142.93.18.15:8080/jspui/handle/123456789/519>
- Chacón, K. (2021). *Capacitación y competencias laborales de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan Bautista, distrito de Huaral, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6212>
- Colprensa (06 de setiembre de 2022). *El 40% de las habilidades de los empleados en Colombia no serán útiles en 3 años*. <https://trafficamerican.com/40-de-las-habilidades-de-los-empleados-en-colombia-no-seran-utiles-en-3-anos-revela-informe/>
- CONCYTEC (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica – Reglamento RENACYT* [Archivo PDF]. [Reglamento_renacyt_version_final.pdf \(concytec.gob.pe\)](https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.14067/6212)
- Contreras, Z. (2022). *Capacitación y Desempeño Laboral en trabajadores de la Red de Salud Puquio Ayacucho 2021* [Tesis de título, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/38661/1/754%20O.E..pdf>
- Deloitte (2019) *Tendencias en Capital Humano en México 2019. Liderando la empresa Social: reinención con un enfoque humano*. [Archivo PDF]. [Human-Capital-Trends-2019.pdf \(deloitte.com\)](https://www2.deloitte.com/mx/content/dam/Deloitte/mx/Documents/Human-Capital-Trends-2019.pdf)

- Diamantidis, A., & Chatzoglou, P. (2014). Employee post-training behaviour and performance: evaluating the results of the training process. *International Journal of Training and Development*, 18(3), 149-170. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ijtd.12034>
- Ekos (01 de julio de 2021). *Estos son los países que invierten en capacitación profesional*. <https://ekosnegocios.com/articulo/estos-son-los-paises-que-invierten-mas-en-capacitacion-profesional>
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 5(4), 137-147. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/4475/4543>
- Jagero, N., Komba, H., & Ndaskoi, M. (2012). Relationship between on the Job Training and Employee's Performance in Courier Companies in Dar es Salaam, Tanzania. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2 (22), 114-120. <https://www.semanticscholar.org/paper/Relationship-between-on-the-Job-Training-and-in-in-Jagero-Komba/723b78fa9ffeff47d0f376bd6cbb203c6b0d9341>
- Gadi, P., & Lauko, A. (2019). Effects of training of academic staff on employees' performance in federal polytechnics, Nigeria. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 6(9), 1-21. <https://doi.org/10.29121/ijetmr.v6.i9.2019.3>
- González, W., y Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, (51), 56-74. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Guglielmetti, P. y Martínez, E. (1996). *La gestión de la capacitación en las organizaciones. Pautas metodológicas*. [Archivo PDF]. <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1732.pdf>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1ª ed). Mc Graw Hill- educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández, T. (2023). Editorial: Desempeño laboral y bienestar social en las organizaciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 8-9. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.1>

- Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., y Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *593 Digital Publisher*, 5(6), 398-409. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/436
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial* (14^a ed). McGrawHill/Interamericana Editores S.A. de C.V. [Archivo PDF]. https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Adm_inistracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Labrador, O., Bustio, A., Reyes, J., y Cionza, E. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(1), 64-73. <https://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/222/393>
- Lavado, P., Rigolini, J., y Yamada, G. (2016). *Productividad en el Perú: medición* (1^a ed). Universidad del Pacífico <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1495/C%C3%A9spedesNikita2016Cap1.pdf?sequence=1>
- Leitão, J., Pereira, D., & Goncalves, Á. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *Int J Environ Res Public Health*, 5(5), 3803. <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/20/3803>
- Lew, T. (2011). Understanding the antecedents of affective organizational commitment and turnover intention of academics in Malaysia: The organizational support theory perspectives. *African Journal of Business Management*, 5(7), 2551-2562. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=4cced469ab6084d0edbd640e474a541ea5af87e9>
- Loana, R. (2012). The Influence of the Employee's Performance on the Company's Growth - A Managerial Perspective. *Procedia Economics and Finance*, 3, 660-665. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(12\)00211-0](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(12)00211-0)
- Martínez, E. y Martínez, F. (2009). *Capacitación por Competencia*. Derechos Reservados. https://www.sence.cl/601/articles-5675_archivo_01.pdf

- Medina, B., Palacios, W., y Vergel, M. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. *Redipe*, 10(6), 305-17. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i6.1327>
- Mohamad, N., Ismail, A., & Mohamad, A. (2020). The relationship between management support in training programs and motivation to perform task with motivation to learn as mediator. *LogForum*, 16(3), 431-446. <https://doi.org/10.17270/J.LOG.2020.458>
- Navarrete, M. (2018). *La Capacitación del Personal y el Desempeño Laboral* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ámbato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28329>
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- OIT (2020). *Panorama Laboral 2020. América Latina y el Caribe. (1a. ed). Oficina Regional para América Latina y el Caribe* [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_764630/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_764630/lang-es/index.htm)
- Presidencia del Consejo de Ministros (20 de junio del 2008). *Decreto legislativo N° 1025* [Archivo PDF]. https://www3.vivienda.gob.pe/oggrh/Documentos/Personal/Decreto_Legislativo_1025.pdf
- Redacción Gestión (29 de agosto de 2018). *El 48% de los trabajadores peruanos recibió capacitación de su actual empleo.* <https://gestion.pe/economia/management-empleo/48-trabajadores-peruanos-recibio-capacitacion-actual-242979-noticia/>
- Rengifo, R. (2018). *Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16316>
- Rodríguez, K., y Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, (87), 79-101. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2452>

- Rojas, F. (2018). *Capacitación y desempeño laboral* [Tesis de título, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco>
- SENAMHI (13 de mayo del 2005). *Resolución jefatural N° 0099 SENAMHI-JSS-ORA/2005* [Archivo PDF].
<https://www.senamhi.gob.pe/load/file/00701SENA-14.pdf>
- Tamm, M. (2018). Training and changes in job Tasks. *Economics of Education Review*, 67, 137-147. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3249901>
- Tikhonov, A. (2020). Corporate Training Programs in Russian and Foreign Companies: Impact on Staff and Time Challenges. *International Journal of Higher Education*, 9(3), 183-189. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n3p183>
- Torres, D., Espejo, K., y Pérez, A. (2019). Inducción y capacitación como factor de desarrollo de los IPS (Centros Médicos) De Villavicencio, Meta - Colombia. *Dialnet*, 4(1), 1-15. <https://doi.org/10.18583/umr.v4i1.133>
- Tsai, W-C., & Tai, W-T. (2003). Perceived Importance as a Mediator of the Relationship between Training Assignment and Training Motivation. *Personnel Review*, (32), 151-163. <https://ir.nctu.edu.tw/bitstream/11536/14469/1/000181400100011.pdf>.

ANEXOS

ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Capacitación	Honores et al. (2020) consideran que la capacitación abarca formar constantemente a los trabajadores de una organización, para que cuenten con los conocimientos necesarios y las aptitudes pertinentes para que puedan cumplir sus labores correctamente y se puedan lograr los objetivos establecidos; con el fin de satisfacer la demanda y las necesidades (resultados) de la organización.	La variable se define de esta manera ya que se compone de tres dimensiones: Necesidades de capacitación, Plan de desarrollo de las personas y Acciones de capacitación, las mismas que posteriormente serán medidas utilizando el instrumento elaborado por Rengifo (2018).	Necesidades de capacitación	Habilidades y destrezas	1-10	Ordinal
				Personas que acceden a la capacitación		
			Plan de desarrollo de las personas	Presupuestos	11-19	
				Aprendizaje para el logro de metas		
			Acciones de capacitación	Cursos	20-30	
				Horas de capacitación		
Desempeño laboral	González y Vilchez (2021) consideran que el desempeño laboral es un elemento importante para la integración del personal en una organización, ya que mediante la evaluación del desempeño se puede identificar y medir el rendimiento mostrado por los trabajadores y entablar comunicación entre estos.	La variable se define de esta manera ya que se compone de cuatro dimensiones: Capacidades cognitivas, capacidad afectiva, capacidad psicomotora y motivación profesional, las mismas que posteriormente serán medidas utilizando el instrumento elaborado por Rengifo (2018).	Capacidad cognitiva	Atención al público	1-6	Ordinal
				Resolución de problemas		
				Función asistencial		
			Capacidad afectiva	Nivel de comunicación	7-11	
				Nivel de empatía		
				Respeto y responsabilidad		
			Capacidad psicomotora	Habilidades y perspectivas	12-17	
				Especialización en la práctica		
				Funcionalidad operativa		
			Motivación profesional	Motivación intrínseca	18-30	
				Motivación extrínseca		
				Trabajo en sí		

Fuente: Teoría relacionadas al tema

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Capacitación y desempeño laboral del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><u>Problema General</u></p> <p>¿En qué medida la capacitación se relaciona con el desempeño laboral del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023?</p>	<p><u>Objetivo General</u></p> <p>Determinar la relación entre capacitación y desempeño laboral del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023.</p>	<p><u>Hipótesis General</u></p> <p>Existe relación significativa entre capacitación y desempeño laboral del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023.</p>	<p>Capacitación</p>	<p>Necesidades de capacitación</p> <p>Plan de desarrollo de las personas</p> <p>Acciones de capacitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades y destrezas - Personas que acceden a la capacitación - Presupuestos - Aprendizaje para el logro de metas - Cursos - Horas de capacitación 	<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental transversal correlacional descriptivo</p> <p>Población: 20 trabajadores</p>
<p><u>Problemas Específicos</u></p> <p>1. ¿En qué medida la capacitación se relaciona con la capacidad cognitiva del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023?</p>	<p><u>Objetivos Específicos</u></p> <p>1. Determinar la relación entre capacitación y capacidad cognitiva del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023.</p>	<p><u>Hipótesis Específicos</u></p> <p>1. Existe relación significativa entre capacitación y capacidad cognitiva del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023.</p>	<p>Desempeño laboral</p>	<p>Capacidad cognitiva</p> <p>Capacidad afectiva</p> <p>Capacidad psicomotora</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Atención al público - Resolución de problemas - Función asistencial - Nivel de comunicación - Nivel de empatía - Respeto y responsabilidad - Habilidades y perspectivas - Especialización en la práctica - Funcionalidad operativa 	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

<p>2. ¿En qué medida la capacitación se relaciona con la capacidad afectiva del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023?</p> <p>3. ¿En qué medida la capacitación se relaciona con la capacidad psicomotora del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023?</p> <p>4. ¿En qué medida la capacitación se relaciona con la motivación profesional del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023?</p>	<p>2. Determinar la relación entre capacitación y capacidad afectiva del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023.</p> <p>3. Determinar la relación entre capacitación y capacidad psicomotora del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023.</p> <p>4. Determinar la relación entre capacitación y motivación profesional del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023.</p>	<p>2. Existe relación significativa entre capacitación y capacidad afectiva del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023.</p> <p>3. Existe relación significativa entre capacitación y capacidad psicomotora del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023.</p> <p>4. Existe relación significativa entre capacitación y motivación profesional del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023.</p>		<p>Motivación profesional</p>	<p>Motivación intrínseca</p> <p>Motivación extrínseca</p> <p>Trabajo en sí</p>
--	---	--	--	-------------------------------	--

ANEXO 03: INSTRUMENTOS

Cuestionario de la variable capacitación elaborado por (Rengifo, 2018)

Instrucciones:

El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre el desempeño laboral, agradeceré seleccionar la opción y marcar con una “X” dentro del recuadro, según su criterio. Sus respuestas, serán de carácter ANÓNIMO y su procesamiento reservado, por lo que se solicita sinceridad al marcar todas las respuestas.

Género: M/F.

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

N	ÍTEMS	ESCALA				
		S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
	DIMENSIÓN 1: Necesidades de capacitación					
1	Considera Ud. que sus habilidades y destrezas son tomadas en cuenta en las decisiones de la institución.					
2	Considera Ud. que su jefe coordina con usted sus requerimientos de capacitación.					
3	Considera Ud. que los Directivos conocen las habilidades y destrezas de los trabajadores.					
4	Considera Ud. que para lograr sus metas profesionales requiere capacitación especializada.					
5	Considera Ud. que la necesidad de capacitación identificadas por usted mejoraría su desempeño.					
6	Considera Ud. que los trabajadores deben participar en la planificación de las capacitaciones.					
7	Considera Ud. que un trabajador capacitado realizará mejor sus tareas asignadas.					
8	Considera Ud. que los colaboradores requieran de solicitar capacitaciones.					
9	Considera Ud. que la administración no quiera capacitar a sus colaboradores.					
10	Considera Ud. que no todo el personal está siendo capacitado eficientemente.					
	DIMENSIÓN 2: Plan de desarrollo de las personas					
11	Considera Ud. que el Plan de desarrollo de las personas de la institución refleja necesidades de capacitación.					

12	Considera Ud. que la programación del plan de capacitaciones es adecuada en fechas, lugar y costos.					
13	Considera Ud. que recibe información a través de medios formales (memorándum, comunicados, etc.)					
14	Considera Ud. que la comunicación recibida por sus jefes es clara y llega oportunamente a usted.					
15	Considera Ud. que recibe información del plan de desarrollo de las personas.					
16	Considera Ud. que la entidad cuenta con un plan de desarrollo profesional para sus colaboradores.					
17	Considera Ud. que las capacitaciones recibidas mejoran su calidad profesional.					
18	Considera Ud. que hace falta de presupuesto para realizar capacitaciones al colaborador.					
19	Considera Ud. que no se destina parte del presupuesto a capacitaciones constantes.					
	DIMENSIÓN 3: Acción es de capacitación					
20	Considera Ud. que los programas de capacitación contribuirán a perfeccionar su desempeño.					
21	Considera Ud. que el buen cumplimiento de su labor, es consecuencia de su preocupación por actualizarse permanentemente.					
22	Considera Ud. que sus compañeros se benefician con más capacitaciones que usted.					
23	Considera Ud. que la institución se preocupa por realizar actividades de capacitación de calidad.					

24	Considera Ud. que la infraestructura donde se imparten las acciones de capacitación son adecuadas.					
25	Considera Ud. que las instituciones que ofrecen las capacitaciones son de primer nivel.					
26	Considera Ud. que el personal requiere de horas de capacitación en instituciones particulares.					
27	Considera Ud. que hay convenios con instituciones para llevar cursos que ayuden al rendimiento del trabajador.					
28	Considera Ud. que solo se requiere de pocas horas de capacitación para los colaboradores.					
29	Considera Ud. que no hay cursos adecuados para capacitarse.					
30	Considera Ud. que la administración proporciona cursos eficientes para poder capacitarse dentro de la institución.					

Cuestionario de la variable desempeño laboral elaborado por (Rengifo, 2018)

Instrucciones:

El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre el desempeño laboral, agradeceré seleccionar la opción y marcar con una “X” dentro del recuadro, según su criterio. Sus respuestas, serán de carácter ANÓNIMO y su procesamiento reservado, por lo que se solicita sinceridad al marcar todas las respuestas.

Género: M/F.

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

N	ÍTEMS	ESCALA				
		S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
	DIMENSIÓN 1: Capacidad cognitiva					
1	Considera Ud. que los conocimientos de los trabajadores son satisfactorios.					
2	Considera Ud. que los conocimientos técnicos son competencias exigidas para el cargo.					
3	Considera Ud. que existen trabajadores que deben ser capacitados en temas específicos.					
4	Considera Ud. que los trabajadores cuentan con amplia experiencia en los cargos que tienen asignados.					
5	Considera Ud. que se evidencia experiencia en el puesto de trabajo de los funcionarios.					
6	Considera Ud. que la entidad ha programado cursos que permiten mejorar el desempeño de los trabajadores.					
	DIMENSION 2: Capacidad afectiva					
7	Considera Ud. que existen trabajadores que no deberían estar laborando por desempeño deficiente.					
8	Considera Ud. que el desempeño de los trabajadores no refleja productividad.					
9	Considera Ud. que los trabajadores buscan lograr productividad en su desempeño.					
10	Considera Ud. que el desempeño de los trabajadores refleja su grado de identidad institucional.					

11	Considera Ud. que los trabajadores se preocupan por cumplir los valores institucionales.					
	DIMENSIÓN 3: Capacidad psicomotora					
12	Considera Ud. que los niveles jerárquicos requieren capacitación.					
13	Considera Ud. que las buenas relaciones funcionales favorecen a la institución.					
14	Considera Ud. que la ausencia de relaciones laborales óptimas pone en riesgo el desempeño de los trabajadores.					
15	Considera Ud. que la dinámica interna permite fortalecer el desempeño laboral.					
16	Considera Ud. que los trabajadores bien capacitados superan las metas previstas.					
17	Considera Ud. que en el desempeño laboral de los trabajadores se aprecia sus competencias personales y profesionales con la institución.					
	DIMENSIÓN 4: Motivación profesional					
18	Considera Ud. que los trabajadores reciben estímulos para mejorar su desempeño laboral.					
19	Considera Ud. que las capacitaciones recibidas son estimulantes para el desempeño laboral de los trabajadores.					
20	Considera Ud. que los trabajadores son deficientes en su desempeño por falta de una jerarquía de estímulos laborales.					
21	Considera Ud. que la institución debe mejorar la calidad de estímulos que permita fortalecer el desempeño laboral de sus trabajadores.					

22	Considera Ud. que los trabajadores cuentan con adecuada motivación intrínseca que les impulse a realizar eficientemente su trabajo.					
23	Considera Ud. que la motivación intrínseca del personal no se manifiesta por falta de no rendir en sus labores.					
24	Considera Ud. que la administración cumple con motivar de manera eficiente al personal					
25	Considera Ud. que existen recompensas satisfactorias por el buen desempeño de los trabajadores.					
26	Considera Ud. que es calificado de manera oportuna para resolver problemas y ser premiado por este hecho.					
27	Considera Ud. que los logros en su área son parte de su motivación extrínseca.					
28	Considera Ud. que no pudo lograr los objetivos debido a falta de motivación extrínseca.					
29	Considera Ud. que la institución no cuenta con desarrollar la motivación del personal.					
30	Considera Ud. que hay colaboradores que no cuentan con motivación para el desempeño de sus actividades dentro de la institución.					



ANEXO 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO (*)

Título de la investigación: "Capacitación y desempeño laboral del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023"

Investigadora es: Vásquez Fernández, Jackeline Elizabeth.

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Capacitación y desempeño laboral del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre capacitación y desempeño laboral del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pregrado de la César Vallejo del Campus Lima Filial Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución. Las empresas de hoy deben cumplir con sus objetivos de crecimiento con las actividades de la capacitación, de no ser así, los trabajadores no cumplirán con sus funciones, desempeño, crecimiento profesional y perjudicarían también a la empresa, poniéndola en riesgo de ser.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Capacitación y desempeño laboral del personal de una empresa comercializadora de electrodomésticos, Huacho 2023".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de reunión de la institución. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Vásquez Fernández, Jackeline Elizabeth; email: jackelineva@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesora Mg. Esteves Cárdenas, Verónica Liset; email: esteves@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Firma:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



ANEXO 5: FICHAS TÉCNICAS

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la capacitación.
Finalidad	Evaluar la capacitación del personal.
Autor del instrumento	Rengifo Maco, Rina Mercedes (2018)
Fuente	Link de acceso libre: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16316 ó DOI: https://hdl.handle.net/20.500.12692/16316
Aplicación	Individual
Ámbito de aplicación	Directa
Técnica	Encuesta
Duración	30 minutos
Ítems	30 preguntas
Dimensiones o indicadores	Necesidades de capacitación: ítems: Del 1 al 10 Plan de desarrollo de personas: ítems: Del 11 al 19 Acciones de capacitación: ítems: Del 20 al 30
Escala de medición y Valores	1: Nunca; 2: Casi nunca; 3: A veces; 4: Casi siempre; 5: Siempre
Niveles y Rangos	Inadecuada 30 -70 Regular 71 - 110 Adecuada 111 – 150
Validación de expertos	Dr. Noel Alcas Zapata, Metodólogo (Resultado - Aplicable) Dra. Luzmila Garro Aburto, Temático (Resultado - Aplicable) Mg. Santiago Gallarday Morales, Temático (Resultado - Aplicable)
Análisis de fiabilidad	Alfa de Cronbach 0.935

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el desempeño laboral.
Finalidad	Evaluar el desempeño laboral del personal.
Autor del Instrumento	Rengifo Maco, Rina Mercedes (2018)
Fuente	Link de acceso libre: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16316 ó DOI: https://hdl.handle.net/20.500.12692/16316
Aplicación	Individual
Ámbito de Aplicación	Directa
Técnica	Encuesta
Duración	30 minutos
Ítems	30 preguntas
Dimensiones o indicadores	Capacidad cognitiva: Ítems: Del 1 al 6 Capacidad afectiva: Ítems: Del 7 al 11 Capacidad psicomotora: Ítems: Del 12 al 17 Motivación profesional: Ítems: Del 18 al 30
Escala de medición y Valores	1: Nunca; 2: Casi nunca; 3: A veces; 4: Casi siempre; 5: Siempre
Niveles y Rangos	Alto 111 – 150 Medio 71 – 110 Bajo 30 – 70
Validación de expertos	Dr. Noel Alcas Zapata, Metodólogo (Resultado - Aplicable) Dra. Luzmila Garro Aburto, Temático (Resultado - Aplicable) Mg. Santiago Gallarday Morales, Temático (Resultado - Aplicable)
Análisis de confiabilidad	Alfa de Cronbach 0.946

ANEXO 6:

Con relación a la normativa en el Decreto Legislativo N° 1025, se indica en su artículo 2 que la capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados. La capacitación debe ser un estímulo al buen rendimiento y trayectoria del trabajador y un elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera que conjugue las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal.

ANEXO 7:

Con relación a la normativa según la Ley N° 27188, se establece que el control y la evaluación del rendimiento laboral debe ser una práctica permanente al interior de la entidad, a fin de determinar las necesidades de adiestramiento que requiere para su desarrollo, precisando que la evaluación del personal es un proceso técnico que consiste en determinar si el servidor viene rindiendo de acuerdo con las exigencias del cargo que ocupa en la entidad; la misma debe ser efectuada por el jefe que directamente supervisa la labor del servidor para apreciar objetivamente su desempeño a efecto de no distorsionar la información que se consigne en los formatos de evaluación.

También los resultados de la evaluación de personal se utilizan para otras acciones de personal, como son: la capacitación, promoción y ascensos; y que la Dirección de cada entidad aprobará políticas y procedimientos de evaluación de personal que deben ser de conocimiento de los servidores, con el propósito de que estén al tanto de la forma como se evalúa su rendimiento; correspondiendo al Área de Personal que participa en este proceso.

ANEXO 8: RECOLECCIÓN DE DATOS







ANEXO 9: TABULACIÓN

MATRIZ BASE DE DATOS REFERIDOS POR LOS INSTRUMENTOS

BASE DE DATOS VI: CAPACITACION																																		
DIMENSIONES	NECESIDADES DE CAPACITACION											PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS										ACCIONES DE CAPACITACION										TV1		
	N°	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	TOTAL	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	TOTAL	item20	item21	item22	item23	item24	item25	item26	item27	item28		item29	item30
1	2	2	1	2	5	5	1	5	5	4	32	4	1	5	4	4	5	4	5	1	33	1	1	1	1	1	4	5	4	1	1	5	25	90
2	1	2	1	2	5	4	1	4	4	4	28	3	4	2	1	4	4	5	2	2	27	4	4	2	3	1	4	3	4	2	2	4	33	88
3	1	4	4	4	4	5	4	4	5	4	39	3	4	4	1	5	4	5	3	4	33	4	3	1	1	4	1	1	4	3	1	4	27	99
4	1	2	5	5	5	5	5	4	5	5	42	5	5	5	1	5	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	138
5	1	2	3	4	5	4	5	5	2	2	33	4	4	5	4	4	4	5	3	3	36	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	39	108
6	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	15	2	1	2	1	2	1	2	1	2	14	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	13	42
7	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	15	1	2	1	2	1	2	1	2	1	13	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	14	42
8	4	4	3	1	4	4	3	3	4	1	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	3	4	3	4	4	4	3	1	4	38	105
9	2	2	2	1	4	4	5	1	3	4	28	3	3	3	2	2	3	3	4	4	27	1	5	2	2	3	2	3	3	4	2	2	29	84
10	3	4	1	1	5	5	1	1	4	4	29	5	3	1	5	5	5	1	4	4	33	1	5	1	5	1	1	1	5	3	2	4	29	91
11	4	4	4	1	4	4	1	1	3	2	28	4	4	1	4	4	5	1	2	2	27	1	4	2	4	3	3	1	3	1	2	3	27	82
12	3	2	4	5	5	4	1	1	1	3	29	5	4	4	4	3	4	1	3	3	31	1	4	2	3	4	4	5	1	4	2	1	31	91
13	5	5	5	5	5	5	1	1	4	5	41	4	5	1	5	5	1	1	5	5	32	1	4	4	4	4	3	1	1	5	4	1	32	105
14	3	4	5	4	4	4	5	1	1	3	34	4	3	1	4	4	1	1	3	3	24	4	5	2	4	4	3	3	5	3	3	4	40	98
15	1	5	5	5	1	5	5	1	1	2	31	2	4	1	4	1	1	1	2	2	18	5	5	1	5	5	5	2	5	2	1	5	41	90
16	5	5	5	5	5	4	5	4	1	4	43	2	1	1	5	1	1	1	5	5	22	4	4	2	5	5	1	5	5	1	2	39	104	
17	5	3	3	2	1	4	5	5	1	3	32	3	1	1	5	1	1	4	5	3	24	5	5	3	2	1	5	2	3	5	5	1	37	93
18	3	2	3	3	3	5	5	5	5	5	39	4	5	5	5	3	4	5	4	3	38	4	4	2	2	3	2	2	2	3	3	3	30	107
19	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	34	3	2	2	4	3	3	3	2	4	26	4	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	31	91
20	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	16	4	1	1	1	5	5	5	1	5	28	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40	84

MATRIZ BASE DE DATOS REFERIDOS POR LOS INSTRUMENTOS

BASE DE DATOS V2: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES	CAPACIDAD COGNITIVA							CAPACIDAD AFECTIVA					CAPACIDAD PSICOMOTORA							MOTIVACION PROFESIONAL										TV2					
	item1	item2	item3	item4	item5	item6	TOTAL	item7	item8	item9	item10	item11	TOTAL	item12	item13	item14	item15	item16	item17	TOTAL	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25	item26		item27	item28	item29	item30	TOTAL
1	1	1	4	4	4	4	18	3	1	3	1	4	12	2	3	3	1	4	5	18	3	3	3	3	3	3	1	1	3	5	4	5	40	88	
2	3	4	4	5	4	4	24	2	2	3	3	4	14	2	2	3	3	4	4	18	3	3	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	40	96	
3	4	4	3	4	5	4	24	5	5	5	5	5	25	4	3	5	5	5	5	27	3	4	3	3	4	3	4	5	3	2	3	3	3	43	119
4	4	1	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	3	5	4	5	5	27	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	57	133	
5	3	4	3	3	3	3	19	4	3	3	4	5	19	4	4	4	4	5	3	24	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	47	109	
6	2	1	2	1	2	1	9	2	1	2	1	2	8	2	1	2	1	2	1	9	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	20	46	
7	1	2	1	2	1	2	9	1	2	1	2	1	7	1	2	1	2	1	2	9	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	19	44
8	3	4	2	4	4	4	21	4	3	1	4	3	15	4	3	4	4	4	4	23	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	47	106	
9	3	4	4	3	3	2	19	2	2	4	4	2	14	5	4	4	4	4	4	25	2	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	36	94
10	2	1	5	5	4	4	21	5	5	4	4	4	22	5	5	5	1	5	5	26	1	1	5	1	1	1	4	4	4	3	2	1	1	29	98
11	1	5	1	3	4	5	19	2	2	5	5	5	19	5	1	4	5	1	1	17	5	5	5	1	1	3	4	4	4	4	2	1	3	42	97
12	4	1	5	4	3	3	20	3	3	4	4	3	17	4	5	5	5	5	1	25	3	3	3	4	3	2	3	3	4	1	2	4	3	38	100
13	5	5	1	5	5	5	26	5	5	1	1	5	17	5	1	5	1	1	5	18	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	5	2	1	34	95
14	3	4	5	4	3	5	24	3	4	3	5	2	17	4	1	3	1	5	3	17	1	5	3	4	5	3	5	5	4	1	3	3	3	45	103
15	4	4	4	5	5	4	26	2	1	5	1	1	10	5	1	5	5	5	5	26	4	1	3	4	1	4	4	5	4	4	4	1	3	42	104
16	5	5	1	5	5	5	26	1	1	5	1	1	9	5	1	5	1	5	5	22	5	1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	1	49	106
17	5	3	1	5	5	5	24	2	2	3	3	3	13	5	1	5	4	5	5	25	5	1	5	5	1	5	4	5	3	5	3	1	1	44	106
18	3	4	5	3	4	5	24	4	5	4	3	4	20	4	3	3	3	4	4	21	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41	106
19	4	3	3	3	3	3	19	3	4	3	4	3	17	3	4	3	4	3	4	21	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	43	100
20	3	3	1	3	5	3	18	5	3	3	5	3	19	1	1	1	1	1	6	3	5	3	1	3	5	3	5	5	5	5	5	3	51	94	