



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Capacitación y competitividad laboral del personal de la empresa
Fuster S.A.C., Pueblo Libre, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Ore Torres, Pablo Tomas (ORCID: 0000-0003-2198-2229)

ASESOR:

Mgtr. Suasnabar Ugarte, Federico Alfredo (ORCID: 0000-0002-4976-6782)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2018

Dedicatoria

Trabajo dirigido a los miembros de mi familia que siempre confiaron dándome su fortaleza y confianza brindándome apoyo incondicional en el camino largo de mi vida y carrera universitaria.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por darme su bendición y encaminarme en el camino de la rectitud.

Asimismo, agradecer a los docentes que me dieron su apoyo incondicional y fundamental en el desarrollo del estudio.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización	17
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimiento	21
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	45

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Matriz de operacionalización V1: Capacitación</i>	17
Tabla 2. <i>Matriz de operacionalización V 2 competitividad laboral</i>	18
Tabla 3. <i>Fiabilidad para la variable Capacitación</i>	23
Tabla 4. <i>Fiabilidad con Alfa de Cronbach</i>	23
Tabla 5. <i>Fiabilidad para la variable Competitividad laboral</i>	24
Tabla 6. <i>Fiabilidad con Alfa de Cronbach</i>	24
Tabla 7. <i>Tabla cruzada para las variables Capacitación y competitividad laboral</i> .25	
Tabla 8. <i>Correlaciones no paramétricas entre Capacitación y competitividad laboral</i>	25
Tabla 9. <i>Tabla cruzada para la Preparación Profesional y competitividad laboral</i>	26
Tabla 10. <i>Correlaciones no paramétricas entre Preparación profesional y Competitividad laboral</i>	27
Tabla 11. <i>Tabla para el Desarrollo de capacidades y competitividad laboral</i>	28
Tabla 12. <i>Correlaciones no paramétricas entre Desarrollo de capacidades y competitividad laboral</i>	29
Tabla 13. <i>Tabla cruzada para el Aprendizaje específico y competitividad laboral</i> .30	
Tabla 14. <i>Correlaciones no paramétricas entre Aprendizaje específico y competitividad laboral</i>	31
Tabla 15. <i>Tabla cruzada para los Resultado de la capacitación y competitividad laboral</i>	32
Tabla 16. <i>Correlaciones no paramétricas entre Resultado de la capacitación y competitividad laboral</i>	33

Anexos

ANEXO 1: Instrumentos de medición: encuesta	45
ANEXO 2: Validación de instrumentos.....	47
ANEXO 3: Matriz de consistencia.....	51
ANEXO 4: Tabla de Especificaciones	53
ANEXO 5: Detalle de confiabilidad de instrumento.....	55
ANEXO 6: Base de datos: Variable Capacitación	58
ANEXO 7: Autorización de la empresa	60
ANEXO 8: Evidencia.....	61
ANEXO 9: Similitud	64
ANEXO 10: Matriz de evidencias internas y externas	65

Resumen

Estudio realizado y conformado con la finalidad de hallar vinculación Capacitación y Competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018, teóricamente conformadas por Chiavenato (2009) para capacitación y Hay Group (2008) para competitividad laboral. Investigación aplicada, descriptivo – correlacional y no experimental. Objeto poblacional de 200 trabajadores donde se empleó la fórmula de la muestra siendo 108. Validez de los instrumentos fueron realizados por los expertos conocedores de los temas a investigar, así mismo se empleó el Alfa de Cronbach. Cuestionario conformado por 30 interrogantes para cada objeto de estudio. Se empleó el programa estadístico SPSS versión 25, llegando a la síntesis que si hay vinculación alta Capacitación y Competitividad laboral, donde Spearman fue $Rho = 0.992$, (Bilateral) = 0.000.

Palabras clave: preparación profesional, desarrollo de las capacidades, aprendizaje específico, resultados de la capacitación.

Abstract

Study carried out and conformed with the purpose of finding a link Training and Labor Competitiveness of the personnel of the company FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018, theoretically formed by Chiavenato (2009) for training and Hay Group (2008) for labor competitiveness. Applied research, descriptive - correlational and non-experimental. Population object of 200 workers where the sample formula was used being 108. Validity of the instruments were made by experts knowledgeable about the topics to be investigated, likewise the Cronbach Alpha was used. Questionnaire consisting of 30 questions for each object of study. The statistical program SPSS version 25 was used, arriving at the synthesis that if there is a high level of qualification Training and Labor Competitiveness, where Spearman was $Rho = 0.992$, (Bilateral) = 0.000.

Keywords: career preparation, skills development, specific learning, training outcomes.

I. INTRODUCCIÓN

Se demostró que los requerimientos de las empresas originadas por el continuo desarrollo de la economía mundial han expuesto nuevas interrogantes respecto de la capacitación y la competitividad laboral debido al impacto que tienen ambas variables en el desarrollo de los conocimientos, capacidades y actitudes de los colaboradores para realizar de manera exitosa las funciones propias del cargo que le fueran asignadas, es por ello que en la realidad problemática a nivel internacional Wormley (2015) indico que, fue evidente un hecho aterrador para los empleadores: el 40 por ciento de los empleados recibieron una capacitación deficiente (o nula) en el trabajo dentro del primer año de empleo. Y cuando los empleados se van, generó un alto costo en las organizaciones (p.2). Asimismo, Aris y Asmal (2020) mencionaron que es una brecha que fomenta la formación de necesidades y la disponibilidad de tecnología se vuelve cada vez más importante para apoyar la productividad del trabajo (p.4). Esto quiere decir que, la realización de una capacitación deficiente o el simple hecho de no otorgarla a los trabajadores tuvo un impacto negativo en su permanencia en la empresa ya que prefirieron migrar a otra empresa en donde sí los capacite de forma específica. Es por ello que Palacios y Saavedra (2016) indicaron que hubo incremento en la tasa de empleos como consecuencia del aumento en el crecimiento tanto de la empresa como su servicio, de esa misma manera el aumento del porcentaje del personal bajo un contrato laboral lo que significa una orientación a mantener y conservar una estabilidad competitiva, sin embargo, hubo una disminución del personal con estudios superiores (p.10). Por el cual, generó grandes gastos y pérdida de tiempo debido a la falta de fidelidad y a la alta rotación del personal.

Tal es el caso de México, país en el que distintas investigaciones como la de Siliceo (2008), demostraron que en los últimos años la demanda de personal calificado ha ido en aumento de forma exponencial a causa de las exigentes habilidades, conocimientos y experiencia en temas específicos que se manejan en las organizaciones y que los centros de estudios superiores no logran ofrecer al mercado laboral haciendo que los niveles de competitividad laboral no sean los esperados. Asimismo, Greer and Hauptmeier (2016) demostraron que lo mismo ocurre con los problemas de mercados saturados y el exceso de capacidad de producción cómo y por qué la competencia en el mercado se desarrolla de manera

diferente (p.49). Por ello, es posible inferir que tanto los conocimientos como las experiencias laborales que adquiere la fuerza laboral en su etapa de formación ya sea en instituciones de educación superior técnica o universitaria no se encuentran a la altura de lo que las empresas necesitan. De tal manera Vega (2016) indico que las transformaciones del mundo económico actual han influido en la forma en que se gestionan los negocios y por tanto en la gestión del talento humano (p.5). En tal sentido, las organizaciones establecen programas de capacitación preparados en coordinación con los requerimientos de las funciones que se desarrollan en cada área de la empresa a fin de obtener el desarrollo de los trabajadores con un alto nivel de competitividad laboral preparados para cada puesto.

Asimismo, otra investigación que fue desarrollada por el Centro de Competitividad Mundial (2017), permitió demostrar que el nivel de requerimientos de capacitación para incrementar la competitividad laboral en américa latina es bastante alto y que, sin embargo, son pocas las empresas que logran desarrollar y retener a los trabajadores con capacidades altamente especializadas, siendo esta uno de los primordiales problemas que impide el progreso económico de las naciones. De los 63 países que fueron evaluados a nivel internacional, américa latina se ubica a partir del puesto número 44, el cual es ocupado por Chile, revelando una situación de inferioridad de los países latinos en la gestión del talento humano en todas sus escalas (párr. 6). Es por ello que Gafiyatullina et al (2015), mencionó que gestionar el potencial intelectual del personal de acuerdo con los resultados del control sobre la base garantizará la objetividad y transparencia de las decisiones administrativas (p.18).

A nivel nacional Julcahuanga (2013), reveló que las instituciones públicas y privadas ofrecen diversos programas de capacitación con la finalidad de mejorar los procesos de inducción, la competitividad y el rendimiento final de los trabajadores. Precisamente, en su investigación para optar por el grado de maestro en Gerencia de la Pontificia Universidad Católica del Perú, demostró que las capacitaciones otorgadas por el programa de capacitación PROJOVEN tuvo un impacto destacable en el nivel de competitividad laboral de los jóvenes peruanos y en la posibilidad de que estos alcancen un puesto laboral en importantes empresas del mercado peruano (p. 51). Por su parte Vega (2015), indicó que la competitividad laboral es uno de los elementos más importantes en el crecimiento organizacional.

En tal sentido, plantea que debe explorarse la posibilidad de establecer como una política en las empresas del Perú, ya que mediante su aplicación se incrementa la comodidad del trabajador para generar ideas que incrementen el valor de la empresa, se reduzcan los costos, se incremente la participación de mercado, entre otros tantos beneficios (p.2).

A nivel local, la capacitación y la competitividad laboral de los trabajadores en un contexto distinto al de las grandes empresas fueron totalmente distintos de las pequeñas empresas del distrito de Pueblo Libre, el problema resultó de mayor interés; debido a que este tipo de empresas contó con características muy específicas que las diferencian de las demás, una de las empresas fue FUSTER S.A.C., está ubicada en el distrito de Pueblo Libre, cuyo rubro es la seguridad y protección civil y corporativa, se observaron ciertas deficiencias respecto de las capacitaciones brindadas en las instalaciones de la empresa, así como un creciente falta de la gestión de la competitividad de los trabajadores debido a que durante los últimos años se evidencia una reducción del 8% en los niveles de competitividad laboral, se puede evidenciar en el anexo 1. Dicha falta de competitividad laboral se vio plasmado en el movimiento económico; es decir, se experimentó un descenso gradual de 1.05% mensual en comparación con periodos de años anteriores, esto demostró la falta de eficiencia y operatividad en una empresa, ello generó caídas en el flujo del ingreso constante de la organización, el cual se puede visualizar en el anexo 2 Cotización económica. En la presente tesis se planteó hallar las capacitaciones efectuadas por la empresa tienen relación alguna con la competitividad laboral del personal. Con estos resultados se logró identificar las estrategias de solución a los distintos aspectos contra los que se enfrentó los trabajadores y mejorando su desarrollo personal en aras de que cuenten con las habilidades, conocimientos y experiencias que sus puestos exigen.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los trabajos de investigación internacional que guardaron relación con el presente estudio, se tomó en cuenta el estudio de Gil (2013), en la tesis titulada Diseño de un modelo de gestión de la capacitación para la mejora de las competencias laborales, trabajo de investigación para obtener el grado de Maestro en Gestión de RR. HH en el Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría de la Habana. Tuvo como objetivo hallar vinculación de las capacitaciones brindadas en una empresa dedicada a la logística y distribución y las competencias laborales del personal. Se respaldó en teorías como Alles (2000), Werther y Davis (2001), Cuesta (2005), entre otros. Metodológicamente el estudio fue aplicado, no experimental transaccional y descriptiva correlacional, objeto poblacional de 70 individuos aplicándose un censo a través de la técnica de encuesta y el cuestionario como instrumento de medición. En conclusión, la capacitación y competitividad laboral se relacionan en $Rho=0,478$; $Sig.=0,000$, lo que permitió inferir, si los encargados de la empresa proporcionan una mayor cantidad de capacitaciones con un mejor nivel de conocimientos técnicos, entonces logró mejorar las competencias de los trabajadores. El aporte que brindó un modelo con las mismas variables de la presente tesis y contribuye con teorías seleccionadas.

Asimismo, Ramírez (2014), tesis titulada Capacitación y Desempeño Laboral de los colaboradores Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana Chiapas. Trabajo de investigación para obtener el grado de Maestro en Administración en la Universidad de Montemorelos, México. El objetivo fue hallar si la capacitación laboral y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista en el estado de Chiapas se relacionan. Se respaldó con las teorías de Días (2011), Durán (2001) y Gore (2003). Metodológicamente se utilizó el tipo de estudio no experimental transaccional y descriptivo correlacional, población de 137 individuos con muestra de 106. Se aplicó la técnica de encuesta y el cuestionario para recoger datos. Se concluyó que las capacitaciones que brindaron en la empresa con una inclinación positiva en el desempeño laboral con $Rho=0,527$; $Sig.=0,000$, significando a mayor nivel de capacitación, mayor logró ser el nivel desempeño laboral. Como aporte a la Investigación se basó en la correlación positiva de la capacitación y desempeño laboral por lo que permitió inferir que la variable capacitación también se relacionó con la competitividad laboral del personal.

En cuanto al estudio de Torres y Torres (2013), tesis titulado Capacitación para las competencias laborales. Un logro productivo para la empresa Farmacéutica Laboratories de Colombia para obtener el grado de licenciado en Administración de Empresas en la Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, DC. El objetivo fue identificar las capacitaciones brindadas en una empresa del rubro farmacéutico vinculándolo con las competencias laborales. La investigación se respaldó en teorías de McClelland (2000), Valdés (2005) y Balkin (2001). Metodológicamente el tipo de estudio es aplicado, no experimental y descriptiva correlacional, el objeto poblacional estuvo compuesto por 17 individuos sometidos a un censo, a través de la técnica de encuesta y el cuestionario como instrumento de investigación. En síntesis, las capacitaciones que fueron brindadas en la empresa del rubro farmacéutico con un impacto positivo en las competencias laborales de los trabajadores con $Rho=0,390$; $Sig.=0,000$, lo cual indicó que, en la medida en que se mejoraron las capacitaciones, mejores fueron los resultados en las competencias del personal. En esta investigación se reflejó que hay un efecto significativo entre las dos variables, lo que ayudó a nuestro trabajo de tesis a través de una perspectiva diferente en cuanto a relación de las variables.

Respecto a los trabajos previos nacionales se consideró a Aguilar y Marlo (2015), tesis titulado Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque 2015 para obtener el grado de Licenciado en Administración Pública en la Universidad Señor de Sipán de Chiclayo. Con el objetivo de hallar si las capacitaciones se vinculan con el desempeño laboral de los colaboradores. Se utilizaron las teorías de Maldonado (2009) y Deza (2010). Metodológicamente la investigación fue aplicada, no experimental y descriptiva correlacional, donde el objeto poblacional fue de 946 y la muestra final de 141 individuos. En síntesis, se consiguió que el 45,4% de los encuestados indicó que sí se realizó un plan de capacitación en el HRL; mientras que a 54,6% de los encuestados indicó que la realización no fue buena; asimismo, se identificó un alto porcentaje con respecto a falta de un buen plan de capacitación, donde surgió un bajo rendimiento laboral y debilidad interna para la empresa, por no tener bien definidas las funciones. Esta investigación sirvió como guía para ejecutar la presente tesis, asimismo, abarcó conocimiento previo respecto a la

metodología a aplicar, el cual comprende el tipo de estudio, de diseño y del nivel que debió poseer todo análisis de estudio.

Es por ello que Naveda (2014), en su trabajo titulado *La incidencia de la capacitación y la asistencia técnica en la competitividad de las Mypes de confecciones de prendas de vestir de Huamanga para obtener el grado de Licenciada en administración en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga*. El objetivo fue evaluar el impacto de las capacitaciones en la asistencia técnica y en la competitividad de los micros y pequeñas empresas del rubro textil en Huamanga. Así mismo se apoyó en las teorías de Anzola (2002), Pinto (2000) y Hernández (2000). Metodológicamente estuvo compuesto por el tipo de estudio, fue aplicado, no experimental y descriptivo correlacional, muestra final de 44, así mismo mediante un censo, a través de la técnica de encuesta y el cuestionario como instrumento de medición. En síntesis, las Mypes de confecciones de mudas de vestir que realizaron tácticas de capacitación y asistencia técnica consiguieron tener mayores beneficios a través del aumento de sus ventas, ampliación de utilidades y disminución de costos. Esta investigación sirvió como guía para ejecutar la presente tesis, asimismo, abarco el conocimiento previo de los cuales los aportes, el impacto en la competitividad de los micros y pequeñas empresas de confección de mudas de vestir.

Por último; Umiña (2016) tesis titulada *Plan de capacitación y desempeño en la empresa SERPETBOL Perú S.A.C. - San Borja 2016*". Para obtener el grado de Lic. en Administración en la Universidad Autónoma; Perú. El objetivo fue de hallar vinculación del plan de capacitación y desempeño laboral en una empresa dedicada a la construcción. Así mismo se apoyó en las teorías Matel & Sanchez (2013), Fuentes (2012), Anicama & Britto (2015) y Cueva & Hernández (2015). La metodología del estudio fue aplicado, no experimental y descriptiva correlacional, población de 36 colaboradores. En síntesis, las variables capacitación y competitividad laboral se relacionaron con $Rho=0,796$; $Sig.=0,000$, lo que permitió demostrar la necesidad de la empresa mejoró las capacitaciones que se brindaron a fin de que sus trabajadores pudieran acceder a un nivel de desempeño laboral más alto en concordancia con el desarrollo de sus competencias. La investigación anteriormente expuesta permitió tener una visión más amplia sobre el tema, ya que contiene variables similares además de contener una fuerte base teórica común y,

lógicamente, realizó un trabajo descriptivo correlacional para arribar a los resultados.

Respecto a las teorías, fue importante el estudio de las variables que brindó conocimientos vitales, por el cual se utilizaron con bases teóricas, para la variable Capacitación como teóricos principales a Chiavenato (2009), quién mencionó que el proceso de aprendizaje se desarrolla en corto tiempo y es aplicado sistemáticamente con la finalidad de que el personal de las empresas obtenga los conocimientos, habilidades y/o competencias para que alcancen los anhelos que propongan de forma más eficiente (p. 371). Es por ello que determinó un total de cuatro dimensiones a fin de identificar cuál es el nivel de capacitación desarrollado en las empresas considerando las siguientes dimensiones: preparación profesional, desarrollo de las capacidades, aprendizaje específico, resultados de la capacitación, Preparación profesional es el primer factor de la capacitación se logró incrementar el nivel de competencias mediante la preparación del elemento humano en la organización. En la cual consideró los siguientes indicadores: aspectos organizacionales, datos del personal, cargos (p. 378); Desarrollo de capacidades es el segundo factor de las capacitaciones en el cual se identificaron y establecieron los objetivos con la capacitación en el corto tiempo. Es por ello que, Rosales y Llanos (2020) mencionaron que la inversión en el capital humano genera beneficios para la organización, así como para el empleado generando que el avance en el entendimiento del efecto de la inversión en capacitación es fundamental (p.6). Por lo tanto, Botke et al (2018) indicaron que el impacto de la capacitación solo se logrará siempre y cuando los empleados sean capaces de usar sus nuevas habilidades en el trabajo (p.131).

Asimismo, consideró los siguientes indicadores: trabajadores a capacitar, metodología de capacitación, temática, responsables de capacitar, ubicación, cronograma, orientación, ello permitió que el desarrollo sea de manera oportuna (p. 379); Aprendizaje específico es el tercer factor en las capacitaciones que establecieron el tipo y las técnicas con las cuáles los capacitadores brindaron información, conocimientos, habilidades o experiencias y así los trabajadores lograron alcanzar el nivel de competencias para cada una de las tareas que la empresa requirió, por ende consideró los siguientes indicadores: tipo de capacitación, técnicas de capacitación que logró permitir el adecuado desarrollo de

las capacitaciones (p. 381); Según Eggenberger, Rinawi y Backes (2018) indicaron las inversiones en capital humano específico se consideran más riesgosas porque no permite a las personas tener una mejor adaptabilidad, así como también generan mayores rendimientos (p.98).

Resultados de la capacitación es el cuarto factor del proceso de la capacitación cuya finalidad es revelar cuán efectivo y eficiente fue la capacitación; esto es, se logró lo planificado antes del programa de capacitación, en tal sentido considero los siguientes indicadores: satisfacción del personal, nociones adquiridas, rendimiento laboral, beneficios organizacionales, rentabilidad sobre inversión (p. 387). Como beneficios organizacionales según Rivera, Lobos y Bork (2020) los espacios organizacionales permitieron entender cómo los sujetos se promueven y producen explicando el proceso de adaptación, con los espacios que lograron incorporarse junto con la empresa (p.30). Así como Alegre, Mas-Machuca y Berbegal- Mirabent (2016) indicaron que la satisfacción laboral resultó ser un estado emocional placentero o positivo que resulta mediante la valoración del trabajo (p.3). Por ende, Hartmann, Rutherford y Park (2017) indicaron que las facetas de la satisfacción están interrelacionadas cada vez más, siendo así más valiosa, dado el impacto que las facetas de la satisfacción laboral tienen en las intenciones de rotación (p.2).

Asimismo, Grados (2009), indicó sobre la capacitación como un proceso de aprendizaje dirigido al personal de las empresas adquiriendo o reforzando un conocimiento, habilidad o actitud con la finalidad de ejecutar una o varias tareas del puesto al que fue asignado y que con ellas la empresa logró los objetivos que se ha planteado. (p. 66). Se propuso las siguientes dimensiones a fin de revelar el estado de la capacitación en las empresas: descubrimiento de la necesidad del personal, diseño del programa y el cálculo de la inversión, objetivos del programa de capacitación, determinación de resultados y monitoreo a fin de revelar el estado de la capacitación en las empresas. En la cual, Rivera, Sheffi y Knoppen (2016) demostraron que la capacitación tiene un impacto positivo en la colaboración mediante la disponibilidad de oportunidades y beneficios (p.286). Es por ello que Allen, Lehmann-Willenbrock y Sands (2016) indicaron que las reuniones fueron un contexto importante para comprender la organización, el comportamiento y las

actitudes de los empleados permitieron proporcionar una ventana a la dinámica social en el lugar de trabajo (p.2).

Según Jaworski et al (2018) indicaron que la capacitación en organizaciones brindó beneficios en el desempeño laboral, mayor satisfacción laboral y reducción de los costos comerciales. Desafortunadamente, las empresas no tienden a esforzarse mucho en implementar técnicas de capacitación efectivas, particularmente para los empleados a tiempo parcial (p.9). Por otro lado, como objetivos del programa de capacitación según Pereira et al (2018) indicaron que se desea, además del compromiso estimulado, es promover el compromiso de las personas, enfocarse en los objetivos participantes y recompensarlos por ello (p.631). Es por ello que, (Sendlhofer y Lernborg, 2018, como se citó en Lozano, 2015) indicaron que con frecuencia las empresas se enfocan en grandes transformaciones para desarrollar una mejor sostenibilidad. (p.617). Según Siliceo (2008), la capacitación es un proceso racional de acciones planificadas establecidas en función a los requerimientos de la empresa para crear un estado de cambio en el conocimiento, habilidad y actitud de cada trabajador (p. 95). El autor indicó las siguientes dimensiones: caracterización de los receptores, insuficiencias y requisitos de los trabajadores, misión de la capacitación, metas de la capacitación y ejecución del programa a fin de revelar el nivel de las capacitaciones en las empresas.

Como teóricos principales para la variable Competitividad laboral, de acuerdo con investigaciones de la consultora Hay Group (2008), instituida por David C. Mc Clelland, en el que comenzó con el término competencia en su artículo titulado *Testing for competence rather than for "intelligence"*, las competencias son el conjunto de características propias de cada persona las cuales fueron correlacionadas con la posibilidad en la cual se logró el éxito en lo que se proponía. Al respecto, la consultora además mencionó que fue más prudente abandonar la búsqueda de factores de habilidad pura y seleccionar pruebas que son válidas en el sentido de que los puntajes cambian a medida que la persona crece en experiencia, sabiduría y capacidad para desempeñarse efectivamente en diversas tareas que la vida le presenta, es por ello que el autor propuso un total de 6 dimensiones: La administración individual, la competencia conceptual, enfoque de resultado, habilidad de liderazgo, administración de equipos, las habilidades

complementarias. Asimismo, la administración individual fue el primer factor en el que se agruparon las competencias de la cuales dependieron los individuos para hacerse cargo de sí mismos. Estas competencias se determinan en función de los siguientes indicadores: Adaptación, Confianza en sí mismos, Rectitud, Filiación con la empresa. La competencia conceptual es el segundo factor de las competencias en el que se agruparon los elementos de la estructura racional del colaborador. Este grupo de competencias lo conforman los indicadores: Habilidad de análisis, gestión de conceptos e indagación. Enfoque de resultado comprende el tercer grupo de competencias, los cuales orientaron los esfuerzos del personal por alcanzar el éxito en lo que le proponen.

De acuerdo con el autor este conglomerado de competencia se determinó en función de los siguientes indicadores: Fijación por el éxito y disposición. Habilidad de liderazgo es el cuarto factor en el que se agrupan las competencias relacionadas con la capacidad para guiar e influir en los demás hacia el logro de objetivos; en tal sentido, el líder logró resolver las situaciones a través de la sinergia de las capacidades de los demás. Se propusieron las dimensiones que componen al liderazgo: vocación de servicio, empatía, comprensión de la cadena de mando, autoridad, socialización. Administración de equipos es el quinto factor en el que se agruparon las competencias relacionadas con la capacidad para gestionar los equipos de tal manera que se esfuercen por lograr lo que se proponen. Donde se propone los indicadores a fin de hallar la dimensión administración de equipos: Preparación del personal, guía del personal, mando y labor colaborativa. Las habilidades complementarias comprenden el sexto y último factor en el que se agruparon una serie de competencias que se emplean con menor frecuencia y que sólo sirvieron de complemento a las anteriores dimensiones. Según el autor determinaron con base a los siguientes indicadores: sentido de orden y calidad y control emocional (Hay Group, 2008, p. 8). En la cual, Xie et al (2017) mencionaron que las orientaciones a las metas de las personas con una vocación de servicio son intrínsecas, por ende, mediante recompensas intrínseca experimentan una mayor satisfacción laboral (p.82). Respecto a la preparación del personal, Dang-Pham y Pittayachawan y Bruno (2017) indicaron que poner énfasis en la confianza y la colaboración entre la dirección y los empleados, que están facultados por la cultura

de las comunidades de formación y seguridad logra su propia toma de decisiones informadas sobre riesgos (p.2).

Según Batarliené et al (2017) indicaron que, para mantener una ventaja competitiva entre sus contrapartes, las organizaciones deben establecer una dedicada y competente labor (p. 112). Es por ello, Lannelongue, Gonzales y Quiroz (2017) indicaron que las empresas con baja intensidad de capital el impacto de un mejor desempeño ambiental sobre la productividad laboral se vuelve positivo. Por tanto, en el mundo empresarial conviven efectos tanto positivos como negativos (p.167). Una parte muy importante según Sony y Mekoth (2016) es la inteligencia emocional (IE) siendo un predictor significativo de los resultados organizacionales clave, formando parte de las emociones que son una parte intrínseca del lugar de trabajo (p.20). así como indicaron Lee, Ok y Hwang (2016) Los empleados cuyas características se asemejan a aspectos del entorno laboral tienen más probabilidades de ver su trabajo de forma favorablemente (p.141).

Por otra parte, de acuerdo con Byham (citado por Mihail, Díaz, Piña, Vial, (2008), las competencias comprendieron el conjunto de conductas que permitieron a las personas desempeñarse de forma efectiva en el puesto para el que fueron asignados, asimismo dichas conductas fueron una característica genérica debido a que cualquier persona se desarrolló alcanzando los objetivos que se propusieron. En tal sentido, todos los individuos tienen el potencial de desarrollar cualquier competencia, sin embargo, para ello necesitan poner en práctica todo los conocimientos y experiencias que van adquiriendo a lo largo de su vida. Mencionó a las competencias se estructuraron en función a las siguientes dimensiones: capacidad interpersonal, capacidad cognitiva, lidera (p. 8). Así como Giannoccaro (2018) indicó que la capacidad cognitiva logró que las personas sean más capaces de proporcionar diferentes soluciones alternativas, aumentando así la probabilidad de identificar la mejor alternativa (p.4). Asimismo, Pulles y Hartman (2017) mencionaron que los comportamientos y acciones entre sí no solo es base a motivos económicos, sino también a beneficios relacionales, ello implica las relaciones interpersonales y sociales el cual tienen un papel importante en cómo desarrollan interacciones organizacionales (p.2).

Finalmente, según Fine (2016), la gestión del talento humano se llevó a cabo a través de la adecuada administración de las competencias del personal, en la que se buscó que los trabajadores se desempeñen de acuerdo con los estándares mínimos de la empresa a fin de garantizar un óptimo nivel de producción, calidad y confiabilidad en los productos que desarrolla la empresa, es por ello, que la propuesta del autor fue implícitamente relacionada con el desempeño laboral, mientras que las dimensiones de su propuesta son las siguientes: identificar la integración del personal en la empresa, la conducta laboral, la aplicación de recursos para ejecutar las funciones que le asignaron (p. 6). A partir de estas dimensiones el autor también propuso entender al trabajador como un elemento de un conjunto mecánico que ha tenido una función específica en la medida en que un trabajador puede ser reemplazado por otro siempre que cumpla con los estándares mínimos de la empresa. Es por ello que Bartnes, Moe y Heegard (2016) indicaron que la baja prioridad a la capacitación para mejorar la capacidad de respuesta mediante sesiones de formación y evaluaciones, descubrieron que aprender a aprender permitió a la organización una mejora (p.35)

Respecto a la composición de la estructura a continuación el problema general se manifiesto mediante la siguiente pregunta; ¿Determinar correlación entre capacitación y la competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018?

Los problemas específicos fueron:

¿Hay vinculación preparación profesional y la competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018?

¿Hay vinculación el desarrollo de las capacidades y la competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018?

¿Hay vinculación aprendizaje específico y la competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018?

¿Hay vinculación los resultados de la capacitación y la competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018?

Para la justificación teórica, la resolución de la tesis el cual buscó conceptualizar los conceptos, enfoques y teorías que ayudaron a perfeccionar la repercusión de la capacitación, donde se pretendió guiar a la empresa a desarrollar estrategias, donde los trabajadores y la empresa se desenvuelvan generando

competitividad. Por lo que la entidad tuvo una dirección para llegar al objetivo establecido. Porque el desarrollo del estudio se basó en los autores Chiavenato (2009) y Hay Group (2008).

La justificación metodológica, logró hallar la trascendencia de la investigación aportando al investigador sobre Capacitación y competitividad laboral del personal de la Empresa Fuster S.A.C., Pueblo libre, 2018, de tipo aplicada, con diseño no experimental y descriptivo correlacional, el instrumento a utilizar es el cuestionario, que lo integran 30 ítems.

La justificación social, el estudio se justificó porque permitió determinar el grado de correlación existente Capacitación y competitividad laboral del personal de la Empresa Fuster S.A.C., Pueblo Libre, 2018. Igualmente se justificó porque la metodología aplicada y los instrumentos fueron elaborados por medio de los lineamientos de la U.C.V, permitiendo de utilidad como base para futuras investigaciones en el campo de Ciencias Empresariales, una rama del saber que actualmente ocupa un puesto preponderante en el Perú. Por último, la justificación práctica, busco hallar alternativas de solución a las problemáticas relacionadas a Capacitación y competitividad laboral de la Empresa Fuster S.A.C., Pueblo libre, dando soluciones para las variables, para que los colaboradores estén a un nivel óptimo y en el desenvolvimiento de sus funciones.

Conforme a lo sostenido anteriormente, se formuló la siguiente hipótesis, la cual indicó que hay vinculación entre la capacitación y la competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018. Ello permitió obtener las siguientes hipótesis específicas: Hay vinculación entre la preparación profesional y la competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018. Hay vinculación desarrollo de las capacidades y la competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018. Hay vinculación entre aprendizaje específico y la competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018. Hay vinculación entre los resultados de la capacitación y la competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018.

Por otro lado, se formuló un solo objetivo general que permitió Hallar vínculo capacitación y la competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018. Asimismo, se plantearon cuatro objetivos específicos:

Identificar vínculo entre la preparación profesional y la competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018. Identificar vinculo desarrollo de las capacidades y la competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018. Identificar vinculo aprendizaje específico y la competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018. Identificar vinculo resultados de la capacitación y la competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Según Vargas (2009) La investigación se estructuró de acuerdo con el trabajo de estudio aplicado, basado por buscar la aplicación de los conocimientos adquiridos en un estudio.

Hernández (2014) indicaron que las investigaciones descriptivas buscaron especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que requerido para un estudio” (p.92). Asimismo, Indicaron que el estudio correlacional tiene como centro conocer la correlación o aquel grado de asociación que pueda existir entre dos o más conceptos, categorías o variables. (p.96). Estudio de enfoque cuantitativo ya que, en la recolección de datos y la presentación de los productos finales, se utilizaron procedimientos estadísticos e instrumentos de medición. (Hernández, 2014, p. 5).

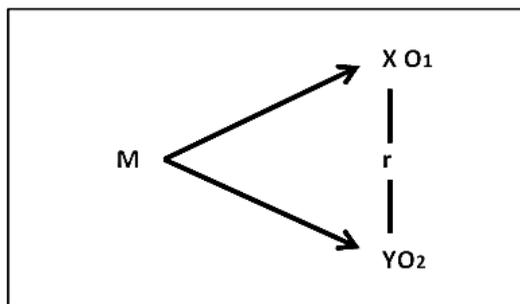
Estudio de enfoque cuantitativo ya que, en la recolección de datos y la presentación de los productos finales, se utilizaron procedimientos estadísticos e instrumentos de medición. (Hernández, 2014, p. 5).

El diseño de estudio es una táctica que usó el tesista para afrontar un problema existente, en donde se identificaron los pasos a seguir para efectuar su estudio. El estudio se desarrolló en base al diseño no experimental, debido a que se realizó sin manipular deliberadamente las variables, observándolas tal como se mostraron dentro de su contexto, para luego ser analizados. (Hernández, 2010, p. 149). Asimismo, Palella y Martins (2010) definieron: Diseño no experimental es el que se realizó sin manipular en forma deliberada las variables, por ello tesista no sustituye intencionalmente las variables independientes (p.87).

La investigación fue de corte transversal, porque se recolectaron los datos en un solo momento y en un tiempo único, su propósito fue describir las variables y analizar su incidencia en correlación. (Hernández, 2010, p. 151). Por ello, Ato, López y Benavente (2013) indicaron “las investigaciones transversales se definen en un momento determinado y siguen una tradición eminentemente asociativa donde el interés en el establecimiento de relaciones causa – efecto (p. 1048).

Müggenburg y Pérez (2007) citaron que investigaciones transversales se desarrollaron al recolectar datos en un sólo momento, en un tiempo único, así mismo también llamados investigaciones de corte transversal (p. 37).

Es por ello, la investigación es descriptiva correlacional porque se limitó a describir las variables en el estudio tal como se observaron en la realidad en el momento en que se recogió la información. “(...)”. (Hernández, 2010, p. 80).



En el que:

M	Muestra
O _{i1}	Capacitación
R	Correlación
O _{i2}	Competitividad laboral

Diseño de investigación

Arismendi (2013) indicó que la estrategia que adoptaron para el tesista fue responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio.” (p.33).

Sabino (1992) fue basada en buscar, indagar y conocer algo nuevo, obteniendo una solución ante un abanico de problemas y respuestas” (p.30).

3.2. Variables y Operacionalización

Tabla 1. *Matriz de operacionalización V1: Capacitación*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escalas de medición
Capacitación	Chiavenato (2009), la capacitación se define como aquel proceso de aprendizaje que se desarrolla en corto tiempo y es aplicado sistemáticamente con la finalidad de que el personal de las empresas obtenga los conocimientos, habilidades y/o competencias para que alcancen los objetivos que propongan de forma efectiva y eficiente.	La capacitación se determinó con base a la aplicación de un cuestionario de 30 preguntas relacionadas a las siguientes dimensiones: preparación profesional, desarrollo de las capacidades, aprendizaje específico y los resultados de la capacitación. Elaborados por medio de la técnica de encuestas.	Preparación profesional	Aspectos organizacionales	1	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
				Datos del personal	2	
				Cargos	3	
				Trabajadores a capacitar	4	
				Metodología de capacitación	5	
				Temática	6	
			Desarrollo de las capacidades	Responsables de capacitar	7	
				Ubicación	8	
				Cronograma	9	
				Orientación	10	
				Tipo de capacitación	11	
				Técnicas de capacitación	12	
			Aprendizaje específico	Satisfacción del personal	13	
				Nociones adquiridas	14	
				Rendimiento laboral	15	
				Beneficios organizacionales	16	
				Rentabilidad sobre inversión	17	
				Resultados de la capacitación	18	

Fuente: adaptado de Chiavenato (2009)

Tabla 2. Matriz de operacionalización V 2 competitividad laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escalas de medición			
Competitividad laboral	de acuerdo con investigaciones de la consultora Hay Group (2008), las competencias se definen como un conjunto de características propias de cada persona las cuales están relacionadas con la posibilidad de que el individuo alcance el éxito en lo que se proponga.	La competitividad laboral se determinó con base a la aplicación de un cuestionario de 30 preguntas relacionadas a las siguientes dimensiones: administración individual, competencias conceptuales, enfoque de resultados, habilidad de liderazgo, administración de equipos y las habilidades complementarias. Elaborados por medio de la técnica de encuestas.	Administración individual	Adaptación	1	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre			
				Confianza en sí mismos	2				
				Rectitud	3				
			Competencias conceptuales	Filiación con la empresa	4				
				Habilidad de análisis	5				
				Gestión de conceptos	6				
			Enfoque resultados	Indagación	7				
				Fijación por el éxito	8				
				Disposición	9				
			Habilidad de liderazgo	Vocación de servicio	10				
				Empatía	11				
				Comprensión de la cadena de mando	12				
			Administración de equipos	Autoridad	13				
				Socialización	14				
				Preparación del personal	15				
			Habilidades complementarias	Guía del personal	16				
				Mando	17				
				Labor colaborativa	18				
								Sentido de orden y calidad	19
								Control emocional	20
									21
									22
									23
									24
									25
									26
									27
									28
									29
									30

Fuente: adaptado de Hay Group (2008)

3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo

Población

Pino (2010) indicó que el conglomerado de personas que participaron de una o varias variables (características) en común lograron ser estudiadas a través de la investigación” (p.20). La población del estudio estuvo constituida por todos los individuos que laboraron en la empresa FUSTER S.A.C., siendo un total de 150 trabajadores.

Muestra

Pino (2010) manifestó que el grupo representativo del objeto poblacional, determinada con fácil proceso de la recolección de datos cuando la cantidad de individuos sobrepasó la capacidad económica y humana del investigador (p.22). Debido a que la población de la empresa FUSTER S.A.C. asciende a un total de 150 trabajadores, se procedió a calcular el número de individuos que conformarán la muestra a través de la fórmula referida en el informe.

Fórmula: cálculo de la muestra

$$n = \frac{Z^2 pq N}{E^2(N - 1) + Z^2 pq} v$$

Donde:

n: Tamaño de muestra

N: Tamaño de la población

p: Posibilidad de que ocurra el evento; p = 0.50

q: Posibilidad de no ocurrencia de un evento q = 0. 10

E: Error, se considera el 5%; E = 0.50

Z: Nivel de confianza; con el 95%;

Z = 1.96

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 150}{(0.05)^2(150 - 1) + (1.96)^2 0.5 * 0.5}$$

$$n = 144.06/1.3329$$

$$n=108.080126. = 108$$

Por lo tanto, el tamaño de la muestra es de 108 colaboradores de la organización FUSTER S.A.C., donde fueron seleccionados de la población mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple.

Población y muestra

Empresa	FUSTER S.A.C.
Población	150 trabajadores
Muestra	108 trabajadores

Muestreo

Hernández, Sampieri et al (2006) el muestreo estudió las relaciones existentes tanto en la variable en base a la población para la distribución de una variable en una población y las distribuciones de esta variable en la muestra a estudio (p.36).

Criterio de inclusión

Como criterio de inclusión fueron las personas o grupo de personas que formaron parte del estudio que son colaboradores de la empresa (colaboradores operarios y vigilancia).

Criterio de exclusión

El criterio de exclusión fueron aquellas personas que no se tomaron en cuenta en el estudio, personas que no son trabajadores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica e instrumento:

Según Pino (2010), indico que el procedimiento que se empleó en la investigación para efectuar el levantamiento de datos de la muestra. Específicamente, mencionó que la encuesta es una técnica a través de la cual el investigador aplica un cuestionario previamente diseñado a un gran número de personas de forma simultánea a fin de recabar información sobre una o más variables sin alterar el entorno donde se desenvuelven los individuos. Asimismo, Arias (2012) indica “técnica de investigación es aquella metodología o forma particular de recoger información de un estudio a realizar” (p. 67).

3.5. Procedimiento

En cuanto al procedimiento para el estudio se realizó mediante la implementación de las variables capacitación y competitividad laboral , que representa a la organización FUSTER S.A.C. Es por ello, que se logró hallar la realidad problemática específicamente como base, por la cual se utilizaron varios antecedentes que compartieron la misma estructura y protocolo, así mismo teniendo en cuenta las variables, que mantuvo la misma línea de investigación. Según Tamayo (2003) señaló validez de una variable dependerá del marco teórico, el cual sustente y fundamente el problema planteado, y de la relación que tenga con la hipótesis que respalde a este estudio a realizar”(p.22). Ello permitió identificar a 3 autores para cada variable, en la cual cada autor principal brindó información de las dimensiones planteadas, luego se planteó el problema general y los problemas específicos, se identificó si existe relación entre las variables, se mencionó tanto el tipo de estudio descriptivo correlacional de corte transversal, estableciendo la población, muestra y los instrumentos de validación, ello permitió obtener información con resultados estadísticos mediante el programa SPSS, Por último determinar una conclusión y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

De acuerdo con Pino (2010), el instrumento de recolección de datos es la herramienta que emplearon los investigadores para obtener información de las personas. Específicamente, refiere que el cuestionario es la herramienta de recojo de datos conformada por un grupo de interrogantes diseñadas en función al tema

en investigación, el cual es validado con la finalidad de asegurar que las preguntas son las adecuadas al contexto de estudio. Asimismo, según Vara (2010) Los instrumentos cuantitativos se utilizaron en investigaciones descriptivas, correlacionales y explicativas, que con facilidad se adaptaron a los análisis estadísticos (p. 32). Es por ello, que se elaboró dos cuestionarios para recolectar la información. Donde 30 preguntas relacionadas a capacitación y el segundo también de 30 interrogantes relacionadas a la variable competitividad laboral. Se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman para verificar si se rechaza la hipótesis nula general.

3.7. Aspectos éticos

Se consideró el respeto a la autoría de los libros citados, así como los artículos mediante la aplicación de las normas APA y la presente resolución como lo exige la escuela de administración, asimismo indicar que no se manipularon los datos obtenidos, el trabajo de investigación brindó datos confiables y transparentes.

IV. RESULTADOS

Análisis e interpretación de resultados

Validación externa

Prueba de fiabilidad interna

Fiabilidad del instrumento

Según Hernández (2014) el alfa de cronbach oscila entre 0 y 1, donde el 0 significa nula confiabilidad y el 1 representa una máxima confiabilidad” (p. 302). Asimismo, de acuerdo con Pino (2010) confiabilidad es aquel nivel en el que los instrumentos permitieron dar con datos sólidos y coherentes (p.22). A fin de saber el nivel de confiabilidad, se calculó el coeficiente de alfa de Cronbach en el trabajo de estudio.

Tabla 3. Fiabilidad para la variable Capacitación

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	108	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	108	100,0

Interpretación:

De los 108 que fueron analizados se validaron la totalidad de ellos, no se excluyó ninguno de ellos dado que no manifiesta valores de extremos.

Tabla 4. Fiabilidad con Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa	elementos
,923	30

Interpretación:

De acuerdo a la prueba de fiabilidad a través del alfa de Cronbach se logró determinar que el instrumento es confiable, su valor de validez es del 0.923% conforme a los criterios de fiabilidad.

Tabla 5. Fiabilidad para la variable Competitividad laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	108	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	108	100,0

Interpretación:

De los 108 valores analizados se validó la totalidad de ellos, no se excluyó ninguno de ellos dados que no manifiesta valores de extremos.

Tabla 6. Fiabilidad con Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa	elementos
,912	30

Interpretación:

Conforme a la prueba de fiabilidad a través del alfa de Cronbach indicó que el instrumento es altamente confiable, el valor de validez es de 0.912 para el instrumento de Competitividad laboral, el cual se realizó a 108 colaboradores.

Estadística descriptiva

Tabla 7. Tabla cruzada para las variables Capacitación y competitividad laboral.

		Competitividad Laboral				Total
		Malo	Regular	Bueno		
Capacitación	Malo	Recuento	18	0	0	18
		% del total	16,7%	0,0%	0,0%	16,7%
	Regular	Recuento	0	64	2	66
		% del total	0,0%	59,3%	1,9%	61,1%
	Bueno	Recuento	0	3	21	24
		% del total	0,0%	2,8%	19,4%	22,2%
Total		Recuento	18	67	23	108
		% del total	16,7%	62,0%	21,3%	100,0%

Interpretación:

Como resultado del 100% de los encuestados se consideró la capacitación regular con 59.3% y la Competitividad Laboral de los colaboradores también fue en ambas con el mismo porcentaje. Por otro lado, cuando la capacitación es buena, la Competitividad Laboral también lo es con 19.4%. Así mismo cuando la Capacitación es Mala con 16.7%, la Competitividad Laboral también lo es.

Tabla 8. Correlaciones no paramétricas entre Capacitación y competitividad laboral.

		Capacitación	Competitividad	
		n	laboral	
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	,992**	
		Sig. (bil)	,000	
		N	108	
	Competitividad laboral	Coeficiente de correlación	,992**	1,000
		Sig. (bil.)	,000	.
		N	108	108

** Correlación es significativa a nivel 0,01 (bil).

Hipótesis general

Prueba de hipótesis.

Ho: La capacitación no tiene correlación con la competitividad laboral.

Ha: La capacitación si tiene relación con la competitividad laboral.

Interpretación:

Se Obtuvieron los resultados finales mediante la aplicación estadístico de Spearman, donde $Rho = 0.992$ y sig. Bil.000, sintetizando una vinculación fuerte o perfecta entre los temas a investigar. Asimismo, el análisis para la prueba de hipótesis general se ha obtenido el *valor p* = 0.000 de significancia. Por lo tanto, se puede inferir que hay vinculación significativa entre capacitación y competitividad laboral de los colaboradores de la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018. Además, se ello afirmó que el valor positivo obtenido en la prueba de significancia permitió inferir que a mayor capacitación se va obtener mayor competitividad laboral.

Tabla 9. Tabla cruzada para la Preparación Profesional y competitividad laboral.

		Competitividad Laboral			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Preparación Profesional	Malo	Recuento	18	12	0	30
		% del total	16,7%	11,1%	0,0%	27,8%
	Regular	Recuento	0	45	10	55
		% del total	0,0%	41,7%	9,3%	50,9%
	Bueno	Recuento	0	10	13	23
		% del total	0,0%	9,3%	12,0%	21,3%
Total	Recuento	18	67	23	108	
	% del total	16,7%	62,0%	21,3%	100,0%	

Interpretación:

Como resultado del 100% de los encuestados cuando la Preparación Profesional se consideró Regular con 41.7% la Competitividad Laboral de los colaboradores

también lo es ambas con el mismo porcentaje. Por otro lado, cuando la Preparación Profesional es Mala, la Competitividad Laboral también lo es para ambos casos con 16.7%. Así mismo cuando la Preparación Profesional es Buena con 12%, la Competitividad Laboral también lo es.

Tabla 10. Correlaciones no paramétricas entre Preparación profesional y Competitividad laboral.

			Preparación n Profesional	Competitividad laboral
Rho de Spearman	Preparación n Profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,839**
		Sig. (bil)	.	,000
		N	108	108
	Competitividad laboral	Coeficiente de correlación	,839**	1,000
		Sig. (bil)	,000	.
		N	108	108

** Correlación es significativa a nivel 0,01 (bil).

Hipótesis específica 1

Ho: La preparación profesional no tiene relación con la competitividad laboral.

Ha: La preparación profesional si tiene relación con la competitividad laboral.

Interpretación:

Mediante Spearman, arrojando Rho = 0.839 y sig. Bil .000, Lo que arroja vinculación fuerte o perfecta. Es por ello, el análisis obtenido para la prueba de hipótesis general se ha obtenido el *valor p* = 0.000 de significancia. Por lo tanto, se puede inferir que hay vinculación significativa Preparación profesional y competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018. Además, se puede afirmar que el valor positivo obtenido en la prueba de significancia permite inferir que a mayor preparación profesional se va obtener mayor competitividad laboral.

Tabla 11. Tabla para el Desarrollo de capacidades y competitividad laboral.

		Competitividad Laboral			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Desarrollo de las Capacidades	Malo	Recuento	15	4	0	19
		% del total	13,9%	3,7%	0,0%	17,6%
	Regular	Recuento	3	58	8	69
		% del total	2,8%	53,7%	7,4%	63,9%
	Bueno	Recuento	0	5	15	20
		% del total	0,0%	4,6%	13,9%	18,5%
Total	Recuento	18	67	23	108	
	% del total	16,7%	62,0%	21,3%	100,0%	

Interpretación:

Como resultado del 100% de los encuestados cuando el Desarrollo de las Capacidades es considerada Regular con 53.7% la Competitividad Laboral de los colaboradores también lo es ambas con el mismo porcentaje. Por otro lado, cuando el Desarrollo de las Capacidades es Buena, la Competitividad Laboral también lo es para ambos casos con 13.9%. Así mismo cuando la Preparación Profesional es Buena con 13.9%, la Competitividad Laboral también lo es.

Tabla 12. Correlaciones no paramétricas entre Desarrollo de capacidades y competitividad laboral.

			Desarrollo de las Capacidades	Competitividad Laboral
Spearman	Desarrollo de las Capacidades	Coefficiente de correlación	1,000	,916**
		Sig. (bil)	.	,000
		N	108	108
	Competitividad Laboral	Coefficiente de correlación	,916**	1,000
		Sig. (bil)	,000	.
		N	108	108

** . Correlación es significativa a nivel 0,01 (bil).

Hipótesis específica 2

Ho: El desarrollo de capacidades no tiene relación con la competitividad laboral.

Ha: El desarrollo de capacidades si tiene relación con la competitividad laboral.

Interpretación:

Mediante Rho de Spearman se identificaron, $Rho = 0.916$ y sig. Bil .000, sintetizando vinculación fuerte o perfecta. En el análisis obtenido para la prueba de hipótesis general se ha obtenido el *valor p* = 0.000 de significancia. Por lo tanto, se puede inferir que, si hay correlación significativa Desarrollo de capacidades y competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018. Además, se puede afirmar que el valor positivo obtenido en la prueba de significancia permite inferir que a mayor desarrollo de capacidades se va obtener mayor competitividad laboral.

Tabla 13. Tabla cruzada para el Aprendizaje específico y competitividad laboral.

		Competitividad Laboral			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Aprendizaje específico	Malo	Recuento	17	18	0	35
		% del total	15,7%	16,7%	0,0%	32,4%
	Regular	Recuento	1	34	10	45
		% del total	0,9%	31,5%	9,3%	41,7%
	Bueno	Recuento	0	15	13	28
		% del total	0,0%	13,9%	12,0%	25,9%
Total	Recuento	18	67	23	108	
	% del total	16,7%	62,0%	21,3%	100,0%	

Interpretación:

Como resultado del 100% de los encuestados cuando el Aprendizaje Específico es considerada Regular con 31.5% la Competitividad Laboral de los colaboradores también lo es ambas con el mismo porcentaje. Por otro lado, cuando el Aprendizaje Específico es considerada Mala, la Competitividad Laboral también lo es para ambos casos con 15.7%. Así mismo cuando el Aprendizaje Específico es Bueno con 12%, la Competitividad Laboral también lo es.

Tabla 14. Correlaciones no paramétricas entre Aprendizaje específico y competitividad laboral.

		Aprendizaje específico	Competitividad Laboral
Rho de Spearman	Aprendizaje específico	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bil)	,694**
		N	.
	Competitividad Laboral	Coeficiente de correlación	,000
		Sig. (bil)	,694**
		N	108

** Correlación es significativa a nivel 0,01 (bil).

Hipótesis específica 3

Ho: El aprendizaje específico no tiene correlación con la competitividad laboral.

Ha: El aprendizaje específico si tiene relación con la competitividad laboral.

Interpretación:

Mediante Rho de Spearman se identificaron, Rho = 0.694 y Sig. Bil .000, sintetizando vinculación alta entre ambas variables. El análisis obtenido para la prueba de hipótesis general se ha obtenido el *valor p* = 0.000 de significancia. Por lo tanto, se puede inferir vinculación Aprendizaje específico y competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018. Además, se puede afirmar que el valor positivo obtenido en la prueba de significancia permite inferir que a mayor el aprendizaje específico se va obtener mayor competitividad laboral.

Tabla 15. Tabla cruzada para los Resultado de la capacitación y competitividad laboral.

		Competitividad Laboral			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Resultados de la Capacitación	Malo	Recuento	15	11	0	26
		% del total	13,9%	10,2%	0,0%	24,1%
	Regular	Recuento	3	45	8	56
		% del total	2,8%	41,7%	7,4%	51,9%
	Bueno	Recuento	0	11	15	26
		% del total	0,0%	10,2%	13,9%	24,1%
Total	Recuento	18	67	23	108	
	% del total	16,7%	62,0%	21,3%	100,0%	

Interpretación:

Como resultado del 100% de los encuestados cuando el resultado de la Capacitación es considerado por los colaboradores Regular con 41.7% la Competitividad Laboral de los colaboradores también lo es ambas con el mismo porcentaje. Por otro lado, cuando el Resultado de la Capacitación es considerada Buena, la Competitividad Laboral también lo es para ambos casos con 13.9%. Así mismo cuando el Resultado de la Capacitación es Mala para los colaboradores con 13.9%, la Competitividad Laboral también lo es.

Tabla 16. Correlaciones no paramétricas entre Resultado de la capacitación y competitividad laboral.

		Resultados de la Capacitación	Competitividad Laboral
Spearman	Resultados de la Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bil)	,860**
		N	.
	Competitividad Laboral	Coeficiente de correlación	108
		Sig. (bil)	,860**
		N	.
		108	108

** Correlación es significativa a nivel 0,01 (bil).

Hipótesis específica 4

Ho: El resultado de la capacitación no tiene relación con la competitividad laboral.

Ha: El resultado de la capacitación si tiene relación con la competitividad laboral.

Interpretación:

Mediante el Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de relación $Rho = 0.860$, sintetizando vinculación muy alta. El análisis obtenido para la prueba de hipótesis general se ha obtenido el *valor p* = 0.000 de significancia. Por lo tanto, se puede inferir que, si hay vinculación Resultado de la capacitación y competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018. Además, se puede afirmar que el valor positivo obtenido en la prueba de significancia permite inferir que a mayor el resultado de la capacitación se va obtener mayor competitividad laboral.

V. DISCUSIÓN

El estudio ha tenido la finalidad de hallar si existe relación capacitación y competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018. Asimismo, la validez del estudio garantizó el nivel de Confiabilidad siendo .923 como Alfa de Cronbach para Capacitación y .912 para Competitividad Laboral. Los cuestionarios fueron creados de acuerdo a la Empresa Fuster, luego validado por dos conocedores de la U.C.V –Lima Este, donde se obtuvo una calificación de APLICABLE para la Capacitación y APLICABLE para Competitividad Laboral.

El trabajo se sustentó en bases teóricas como Chiavenato (2009), la capacitación fue definido como aquel proceso de aprendizaje que se fue desarrollando en corto tiempo y es aplicado sistemáticamente con la finalidad de que el personal de las empresas obtenga los conocimientos, habilidades y/o competencias alcanzando los anhelos de forma efectiva y eficiente; con respecto a la Competitividad laboral de acuerdo con investigaciones de la consultora Hay Group (2008), las competencias se definieron como un conjunto de características propias de cada persona las cuales fueron relacionados al individuo alcanzando el éxito en lo que se proponga. Por otro lado, la mayor limitante del estudio es que se circunscribió a los trabajadores, por lo cual los productos solo podrán ser inferidos a este grupo. Los resultados del estudio mostraron que los colaboradores catalogaron a la Capacitación como Regular 61.1%, así mismo hay un grupo de colaboradores que catalogó como Bueno y Malo; aspectos que fue tomado por la organización.

Analizando los productos de la tabla cruzada, se observó que los trabajadores afirmaron que la Capacitación fue catalogada Regular con 59.3% la Competitividad Laboral de los colaboradores igual lo es en ambas con el mismo porcentaje. Por otro lado, cuando la Capacitación es Buena, la Competitividad Laboral también fue con 19.4%. Así mismo cuando la Capacitación es Mala con 16.7%, la Competitividad Laboral también lo fue. Los resultados que nos permitieron afirmar que hay vinculación entre las dos variables; productos obtenidos por medio prueba estadística de Spearman $Rho=0.922^{**}$, Sig. (Bil) =.000; donde se afirmaron la vinculación entre estas dos variables. Productos que son similares al estudio hecho por Gil (2013) donde aplicó la prueba estadística Spearman que

obtuvo como resultado $Rho=0.478$, Sig. (Bil) $=.000$; que demostró vinculación entre capacitación y competitividad Laboral. Por otro lado, Ramírez (2014), aplicando Rho de Spearman, $Rho=0.527$, Sig. (Bil) $=.000$; se concluyó que las Capacitaciones adecuadas influyeron de manera positiva. Por otro lado, estos mismos resultados se asemejaron a Torres y Torres (2013), de la misma manera se aplicó Rho de Spearman, $Rho=0.390$, Sig. (Bil) $=.000$; Es por ello que finalmente se concluyó que hay vinculación Capacitación fue favorable en Competitividad Laboral.

Por otro lado, se analizó los resultados de Uniña (2016) que utilizó en su trabajo de investigación mediante Rho de Spearman donde se obtuvo los productos finales $Rho=0.796$, Sig. (Bil) $=.000$; sintetizando que hay vinculación fuerte donde capacitación es favorable en Competitividad Laboral. Los Antecedentes utilizados en este trabajo de tesis para obtener el grado de Licenciado en administración Asimismo, los resultados obtenidos por Naveda (2014) estudio titulada La incidencia de la capacitación y la asistencia técnica en la competitividad de las Mypes de confecciones de prendas de vestir de Huamanga que aplico la prueba estadística la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson $=3.724$ con razón de verosimilitud $=0.001$, sintetizando que Capacitación es favorable en Competitividad Laboral. Por último, tenemos el trabajo de Aguilar y Marlo (2015) en su estudio “Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque 2015” que utilizo el estadístico de Chi-cuadrado de Pearson $=4.261$ con razón de verosimilitud $=0.001$, sintetizando que la Capacitación es favorable en Competitividad Laboral

VI. CONCLUSIONES

Los resultados del estudio a los colaboradores FUSTER S.A.C., cuyo trabajo fue realizado en el distrito de Pueblo Libre en el periodo 2018. Se ha obtenido las siguientes conclusiones:

1. Conforme a los resultados de la prueba de hipótesis general para la variable capacitación y su relación con la competitividad laboral, se concluyó que el valor de significancia es de 0,000 que es menor a 0,05, es por ello que se rechazó la nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna mediante el resultado de Rho de Spearman que son de 0.922, ello indica correlación positiva en la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018
2. En cuanto a los resultados de la prueba de hipótesis específica respecto a la dimensión preparación profesional y la variable competitividad laboral se concluyó que el valor de significancia como resultado fue de 0,00 que es menor a 0,05 por ende se rechazó la hipótesis nula, asimismo aceptando la hipótesis alterna. Por otro lado, los resultados de Rho de Spearman fueron 0.839, siendo una correlación positiva en la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018.
3. Respecto a la prueba de hipótesis específica de la dimensión desarrollo de capacidades y la variable competitividad laboral, se concluyó que el valor de significancia fue de 0,00 que es menor a 0,05, lo cual indicó que se rechazó la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna. Asimismo, según Rho de Spearman los resultados son de 0.916, ello indicó que, si existe una correlación positiva en la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018.
4. En cuanto a la prueba de hipótesis específica de la dimensión aprendizaje específico y la variable competitividad laboral se concluyó que el valor de significancia fue de 0,00 que es menor que 0,05 aceptando la hipótesis alterna mientras que se rechaza la hipótesis nula. Adicional a ello, según Rho de Spearman los resultados fueron de 0.694 indicando que existe correlación media en la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018.
5. Por último, respecto a la prueba de hipótesis específica de la dimensión resultados de capacitación y competitividad laboral se concluyó que el valor de significancia fue de 0,00 que es menor que 0,05, por ende, se rechaza la

hipótesis nula para aceptar la hipótesis alterna. Según Rho de Spearman Los resultados fueron de 0.860 indicando que si existe correlación entre ambos siendo de manera positiva para la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018.

VII. RECOMENDACIONES

A continuación, en referencias a los datos recopilados y a los productos finales obtenidos de la encuesta realizada, cuyo trabajo fue realizado en el distrito de Pueblo Libre en el periodo 2018, se brinda las siguientes recomendaciones:

1. En base a los resultados obtenidos se sugirió a la empresa Fuster SAC que enfoque y realice la capacitación a su personal debido que ello brindará una mejora la productividad y la competitividad del personal, lo que genera que los trabajadores brinden soluciones y anticipen accidentes, puesto que crea y amplía las habilidades del trabajador, que a su vez forma en la empresa un crecimiento de la rentabilidad. Por otro lado, la capacitación ayudara a la orientación del personal a saber qué objetivos se ha trazado la organización a fin de cumplirlos.
2. Capacitar a su personal, ya que no es suficiente con los estudios tanto técnico como universitario, debido a que actualmente las teorías se van actualizando cada cierto tiempo, por otro lado, las capacitaciones deben ser referidas a las distintas tareas que los trabajadores realizan dentro de la organización a fin de ser eficientes.
3. Potenciar sus habilidades, mediante talleres que consista en un proceso donde el colaborador estimule y aprenda nuevas habilidades que respalden el objetivo del trabajador que es desarrollar sus habilidades, como el de la empresa que es ser rentable.
4. Aplicar temas acordes a las actividades del personal, reforzar o retroalimentar labores donde se verifique fallas. Buscando tener un desempeño optimo a nivel laboral.
5. Implementar nuevos procedimientos para poder obtener una mejor evaluación sobre las actitudes para encaminar al personal sobre el desarrollo de la capacitación, logrando captar los aprendizajes. Ello permitirá a la empresa Fuster SAC obtener beneficios tanto en el ámbito de rentabilidad y sostenibilidad.

REFERENCIAS

- Alegre, I., Mas-Machuca, M., & Berbegal-Mirabent, J. (2016). Antecedents of employee job satisfaction: Do they matter? *Journal of Business Research*, 69(4), 1390–1395. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.113> ISSN:0148-2963
- Allen, J., Lehmann-Willenbrock, N., & Sands, S. (2016). Meetings as a positive boost? How and when meeting satisfaction impacts employee empowerment. *Journal of Business Research*, 69(10), 4340–4347. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.011> ISSN:0148-2963
- Aguilar, J. y Marlo, O. (2015). Plan de capacitación para el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque, 2015. Universidad Señor de Sipán. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ta ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Arismendi, E. (2013). *Tipos y diseño de la investigación*. Recuperado de <http://planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot.pe/>
- Aris, A., & Asmal, S. (2020). Effect of government regulation on labor competitiveness: Study of nine major Indonesian companies. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 885, 012043. <https://doi.org/10.1088/1757-899x/885/1/012043> ISSN: 1757-899X
- Ato, M., López, J. & Benavente, A. (octubre, 2013). *Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología*. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059.
- Balestrini, M. (2006). *Como se elabora el Proyecto de Investigación*. (7ma ed.). Caracas: BL Consultores Asociados.
- Bartnes, M., Moe, N., & Heegaard, P. (2016). The future of information security incident management training: A case study of electrical power companies. *Computers & Security*, 61, 32–45. <https://doi.org/10.1016/j.cose.2016.05.004> ISSN: 0167-4048

- Batarlienė, N., Čižiūnienė, K., Vaičiūtė, K., Šapalaitė, I., & Jarašūnienė, A. (2017). The Impact of Human Resource Management on the Competitiveness of Transport Companies. *Procedia Engineering*, 187, 110–116. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2017.04.356> ISSN:1877-7058
- Brown (2015). Confirmatory factor analysis for applied research. (2^{ed.}). The Guildford publication. New York – Unites States.
- Botke, J., Jansen, P., Khapova, S., & Tims, M. (2018). Work factors influencing the transfer stages of soft skills training: A literature review. *Educational Research Review*, 24, 130–147. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2018.04.001> ISSN: 1747- 98X
- Centro de Competitividad Mundial (2017). *Desarrollo y retención de talento, un problema mayor para Latinoamérica*. Recuperado de <https://gestion.pe>
- Chiavenato (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3ra ed.). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Dang-Pham, D., Pittayachawan, S., & Bruno, V. (2017). Applying network analysis to investigate interpersonal influence of information security behaviours in the workplace. *Information & Management*, 54(5), 625–637. <https://doi.org/10.1016/j.im.2016.12.003> ISSN:0378-7206
- Eggenberger, C., Rinawi, M., & Backes-Gellner, U. (2018). Occupational specificity: A new measurement based on training curricula and its effect on labor market outcomes. *Labour Economics*, 51, 97–107. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.11.010>
- Gafiyatullina, A., Nikonova, T., Vagin, S., Kharisova, R., Pavlova, E., Khayrutdinov, R., & Ishmuradova, I. (2015). Organization of Controlling the Intellectual Potential of Company Personnel. *Review of European Studies*, 7(4). <https://doi.org/10.5539/res.v7n4p13> ISSN: 1918-7181
- Gil, T. (2013). Diseño de un modelo de gestión de la capacitación para la mejora de las competencias laborales. Recuperado de www.diseñoygestion.com

- Giannoccaro, I. (2018). Centralized vs. decentralized supply chains: The importance of decision maker's cognitive ability and resistance to change. *Industrial Marketing Management*, 73, 59–69. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2018.01.034> ISSN:0019-8501
- Grados (2009). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. (4ta ed.). México: Trillas.
- Greer, I., & Hauptmeier, M. (2015). Management Whipsawing: The Staging of Labor Competition Under Globalization. *ILR Review*, 69(1), 29–52. <https://doi.org/10.1177/0019793915602254> ISSN:0019-7939
- HayGroup (2008). Perfil de Competencias Directivas de la Administración Pública de la Junta de Andalucía (niveles 28 a 30). Recuperado de <http://www.juntadeandalucia.es>
- Hartmann, N., Rutherford, B., & Park, J. (2017). Sequencing of multi-faceted job satisfaction across business-to-business and business-to-consumer salespeople: A multi-group analysis. *Journal of Business Research*, 70, 153–159. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.08.024> ISSN:0378-7206
- Hernández (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. (5ta ed.). México: InteramericanaEditores S.A.
- Hernández (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. (6ta ed.). México: InteramericanaEditores S.A
- Jaworski, C., Ravichandran, S., Karpinski, A., & Singh, S. (2018). The effects of training satisfaction, employee benefits, and incentives on part-time employees' commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.011> ISSN: 0278-4319
- Julcahuanga (2013). *Evaluación De Las Estrategias De Capacitación Del Programa De Capacitación Laboral Juvenil Projoven, Para La Inserción Laboral De Jóvenes Entre 16 A 24 Años En La Ciudad De Piura*. Recuperada de <http://tesis.pucp.edu.pe>

- Lannelongue, G., Gonzalez-Benito, J., & Quiroz, I. (2017). Environmental management and labour productivity: The moderating role of capital intensity. *Journal of Environmental Management*, 190, 158–169. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2016.11.051> ISSN:0301-4797
- Lee, J., Ok, C., & Hwang, J. (2016). An emotional labor perspective on the relationship between customer orientation and job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 54, 139–150. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.01.008> ISSN:0278-4319
- Mihail, V., Díaz, V., Piña, G. Vial, C. (2008). Propuesta de competencias genéricas necesarias para el cargo de administrador de recintos deportivos municipales sin fines de lucro. Recuperado de <http://www.upla.cl/>
- Müggenburg, M. & Pérez, I. (abril, 2007). *Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa*. Enfermería Universitaria ENEO-UNAM, 4(1), 35-38.
- Naveda, A. (2014). La incidencia de la capacitación y la asistencia técnica en la competitividad de las Mypes de confección de prendas de vestir de Huamanga. Recuperado de <http://repositorio.unsch.edu.pe>
- Palacios, P., & Saavedra, M. (2016). El Desempeño Exportador y la Innovación como una Estrategia de Crecimiento para la PYME en México. *Rev. mex. econ. finanz vol.11 no.2*. <http://www.scielo.org.mx>
- Parella, S. & Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. (3ra ed.). Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Pereira, M., Oliveira, M., Vieira, A., Lima, R. M., & Paes, L. (2018). The gamification as a tool to increase employee skills through interactives work instructions training. *Procedia Computer Science*, 138, 630–637. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2018.10.084> ISSN:1877-0509
- Pino, R. (2010). *Metodología de la investigación*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.

- Pulles, N., & Hartman, P. (2017). Likeability and its effect on outcomes of interpersonal interaction. *Industrial Marketing Management*, 66, 56–63. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2017.06.008> ISSN:0019-8501
- Ramírez (2014). Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista De La Unión, Universidad De Monterelos- México. Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx>
- Rivera, L., Sheffi, Y., & Knoppen, D. (2016). Logistics clusters: The impact of further agglomeration, training and firm size on collaboration and value added services. *International Journal of Production Economics*, 179, 285–294. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2016.05.018> ISSN: 0925-5273
- Rivera, G., Lobos, J., & Bork, A. (2020). Espacios organizacionales en la producción de jóvenes trabajadores chilenos. *Innovar*, 30(78), 105–118. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90301>
- Rosales, A., & Llanos, L. (2020). Effect of training investment on sales and salaries in PyMES. *Investigación Administrativa*, 50-1, 1–19. <https://doi.org/10.35426/iav50n127.07>
- Sabino, C. (1992). *El Proceso de Investigación*. Caracas: Panapo.
- Secretaría de Función Pública (2016). Guía metodológica para la identificación, definición, descripción y evaluación de competencias / capacidades profesionales. Recuperado de <http://www.usp.funcionpublica.gob.mx>
- Sendlhofer, T., & Lernborg, C. (2018). Labour rights training 2.0: The digitalisation of knowledge for workers in global supply chains. *Journal of Cleaner Production*, 179, 616–630. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.12.173> ISSN: 0959-6526
- Siliceo, A. (2008). *Capacitación Y Desarrollo De Personal*. (4ta ed.). México: Editorial Limusa. S.A.
- Sony, M., & Mekoth, N. (2016). The relationship between emotional intelligence, frontline employee adaptability, job satisfaction and job performance.

Journal of Retailing and Consumer Services, 30, 20–32.
<https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2015.12.003> ISSN: 0969-6989

- Tamayo, M. (2008). *El proceso de la investigación científica*. (4ta ed.). México: Limusa Noriega Editores.
- Torres, M. y Torres, C. (2013). Capacitación para las competencias laborales. Un logro productivo para la empresa Farmacéutica Laboratories de Colombia. Recuperado de <http://www.javeriana.edu.co>
- Umiña. (2016). Plan de capacitación y el desempeño en la empresa SERPETBOL Perú S.A.C., San Borja, 2016. Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe>
- Vara, A. (2010). Investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Recuperado de <http://www.redalyc.org>
- Vargas (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Recuperado de <http://www.redalyc.org>
- Vega, E. (2015). ¿Cómo promover la competencia laboral en una empresa? Recuperado de <https://elcomercio.pe>
- Vega, N. (2016). Neocompetition, new approach to labor competition in occupational health. *Revista Cubana de Educacion Medica Superior*, 30(3), 5. Recuperado de <https://www.researchgate.net> ISSN: 0864-2141
- Wormley, R. (2015). How To Build An Effective On-The-Job Training Program. Recuperado de <https://wheniwork.com>
- Xie, B., Zhou, W., Huang, J. L., & Xia, M. (2017). Using goal facilitation theory to explain the relationships between calling and organization-directed citizenship behavior and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 78–87. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.001> ISSN:0001-8791

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentos de medición: encuesta

Edad: _____ Sexo: _____ Nivel educativo: _____ Fecha: _____

Estimado participante, encontrará interrogantes sobre la capacitación en su empresa. Lea con mucha atención; así mismo, marque la alternativa que mejor le parezca con una **X**. Recuerde no existen interrogantes malos o buenos.

RESPUESTAS:

S	=	Siempre
CS	=	Casi Siempre
AV	=	Algunas Veces
CN	=	Casi Nunca
N	=	Nunca

N° ítem	INTERROGANTES	N	CN	AV	CS	S
1	En tu trabajo te esfuerzas por lograr los objetivos de la misión y visión de la empresa	N	CN	AV	CS	S
2	Las capacitaciones tienen un efecto positivo en los objetivos de la organización.	N	CN	AV	CS	S
3	Los programas de capacitación tienen en cuenta el perfil del personal.	N	CN	AV	CS	S
4	La empresa realiza capacitaciones periódicas.	N	CN	AV	CS	S
5	Los entrenadores tienen cargos de alto rango.	N	CN	AV	CS	S
6	La asignación de puestos se realiza en función a las capacidades del personal.	N	CN	AV	CS	S
7	El proceso de capacitación se desarrolla de manera adecuada.	N	CN	AV	CS	S
8	El método de las capacitaciones está de acuerdo a las necesidades del personal.	N	CN	AV	CS	S
9	Se ha obtenido resultados positivos con los métodos aplicados de sus capacidades.	N	CN	AV	CS	S
10	El tema de cada capacitación se encuentra organizado.	N	CN	AV	CS	S
11	La capacitación suele variar entre las áreas de la empresa.	N	CN	AV	CS	S
12	El capacitador tiene la experiencia necesaria para enseñar a los trabajadores.	N	CN	AV	CS	S
13	Las capacitaciones externas son más óptimas	N	CN	AV	CS	S
14	Tiene disponibilidad en sus horarios para capacitarse.	N	CN	AV	CS	S
15	Las capacitaciones se llevan a cabo en el horario de trabajo.	N	CN	AV	CS	S
16	Logra identificar los objetivos de las capacitaciones.	N	CN	AV	CS	S
17	Las capacitaciones le han permitido identificar los objetivos que debe alcanzar en la empresa.	N	CN	AV	CS	S
18	Logra captar toda la información dada por la capacitación.	N	CN	AV	CS	S
19	Se desarrollan temas de capacitación acorde a tus labores que realizas.	N	CN	AV	CS	S
20	La capacitación se ajusta a sus necesidades laborales.	N	CN	AV	CS	S
21	Tiene pleno conocimiento del contenido de la capacitación a recibir.	N	CN	AV	CS	S
22	El capacitador motiva a profundizar y ampliar los contenidos trabajados	N	CN	AV	CS	S
23	Se encuentra satisfecho con las capacitaciones de la empresa.	N	CN	AV	CS	S

N° ítem	INTERROGANTES	N	CN	AV	CS	S
24	Se siente motivado gracias a las capacitaciones.	N	CN	AV	CS	S
25	Pone en práctica lo aprendido de forma inmediata.	N	CN	AV	CS	S
26	Suele tener una actitud positiva gracias a que fue capacitado.	N	CN	AV	CS	S
27	La capacitación mejora el rendimiento del personal.	N	CN	AV	CS	S
28	La efectividad y eficiencia del personal mejora con las capacitaciones.	N	CN	AV	CS	S
29	Las capacitaciones mejoran el clima laboral de la empresa.	N	CN	AV	CS	S
30	Un personal capacitado le permite a la empresa tener un mayor índice de rentabilidad.	N	CN	AV	CS	S

N° ítem	INTERROGANTES	N	C	AV	CS	S
1	Logra adaptarse con efectividad ante los cambios.	N	CN	AV	CS	S
2	Confía en sus propias capacidades.	N	CN	AV	CS	S
3	Está seguro de lo que dice y hace en la empresa.	N	CN	AV	CS	S
4	Practica la lealtad con sus compañeros de labores.	N	CN	AV	CS	S
5	Cuando comete un error lo acepta ante los demás.	N	CN	AV	CS	S
6	Está de acuerdo con la línea de mando en la empresa.	N	CN	AV	CS	S
7	Se siente un elemento importante en las actividades de la organización.	N	CN	AV	CS	S
8	Identifica posibles problemas a los que pueda estar expuesto.	N	CN	AV	CS	S
9	Evalúa las alternativas que le plantean para la solución de problemas.	N	CN	AV	CS	S
10	Pone en práctica los conceptos básicos de su trabajo.	N	CN	AV	CS	S
11	Utiliza su criterio básico para solucionar los problemas a los que se enfrenta.	N	CN	AV	CS	S
12	Investiga cuando no conoce algo en la empresa.	N	CN	AV	CS	S
13	Pregunta de forma directa a sus compañeros y jefes para estar informado.	N	CN	AV	CS	S
14	Se esfuerza por lo objetivos que le han planteado alcanzar.	N	CN	AV	CS	S
15	Está dispuesto a aprender nuevos métodos para realizar su trabajo.	N	CN	AV	CS	S
16	Se siente motivado al realizar su trabajo.	N	CN	AV	CS	S
17	Se desenvuelve con decisión en las tareas que realiza.	N	CN	AV	CS	S
18	Atiende con cordialidad los requerimientos de los clientes.	N	CN	AV	CS	S
19	Comprende con facilidad los sentimientos y emociones de los demás.	N	CN	AV	CS	S
20	Está de acuerdo con la jerarquía que se la establecido en la empresa.	N	CN	AV	CS	S
21	Ha desarrollado relaciones positivas con sus jefes y/o superiores.	N	CN	AV	CS	S
22	Se relaciona con la mayoría de los trabajadores de la empresa sin distinción alguna.	N	CN	AV	CS	S
23	Pone en práctica sus conocimientos con sus compañeros de trabajo.	N	CN	AV	CS	S
24	Orienta al compañero que lo solicita.	N	CN	AV	CS	S
25	Tiene iniciativa para guiar al equipo.	N	CN	AV	CS	S
26	Trabaja de forma coordinada con sus compañeros.	N	CN	AV	CS	S
27	Establece un orden en la realización de sus actividades.	N	CN	AV	CS	S
28	Procura desarrollar un trabajo de calidad para la empresa.	N	CN	AV	CS	S
29	Procura mantener un vínculo emocional saludable con sus compañeros.	N	CN	AV	CS	S
30	Controla las emociones negativas.	N	CN	AV	CS	S

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la competitividad laboral
Inventario competitividad laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSIÓN 1: Administración individual											
1	Logra adaptarse con efectividad ante los cambios.			✓			✓			✓	
2	Confía en sus propias capacidades.			✓			✓			✓	
3	Está seguro de lo que dice y hace en la empresa.			✓			✓			✓	
4	Practica la lealtad con sus compañeros de labores.			✓			✓			✓	
5	Cuando comete un error lo acepta ante los demás.			✓			✓			✓	
6	Está de acuerdo con la línea de mando en la empresa.			✓			✓			✓	
7	Se siente un elemento importante en las actividades de la organización.			✓			✓			✓	
DIMENSIÓN 2: Competencias conceptuales											
8	Identifica posibles problemas a los que pueda estar expuesto.			✓			✓			✓	
9	Evalúa las alternativas que le plantean para la solución de problemas.			✓			✓			✓	
10	Pone en práctica los conceptos básicos de su trabajo.			✓			✓			✓	
11	Utiliza su criterio básico para solucionar los problemas a los que se enfrenta.			✓			✓			✓	
12	Investiga cuando no conoce algo en la empresa.			✓			✓			✓	
13	Pregunta de forma directa a sus compañeros y jefes para estar informado.			✓			✓			✓	
DIMENSIONES / ítems											
DIMENSIÓN 3: Enfoque de resultados											
14	Se esfuerza por lo objetivos que le han planteado alcanzar.			✓			✓			✓	
15	Está dispuesto a aprender nuevos métodos para realizar su trabajo.			✓			✓			✓	
16	Se siente motivado al realizar su trabajo.			✓			✓			✓	
17	Se desenvuelve con decisión en las tareas que realiza.			✓			✓			✓	
DIMENSIÓN 4: Habilidad de liderazgo											
18	Atiende con cordialidad los requerimientos de los clientes.			✓			✓			✓	
19	Comprende con facilidad los sentimientos y emociones de los demás.			✓			✓			✓	
20	Está de acuerdo con la jerarquía que se le establecido en la empresa.			✓			✓			✓	
21	Ha desarrollado relaciones positivas con sus jefes y/o superiores.			✓			✓			✓	

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
22	Se relaciona con la mayoría de los trabajadores de la empresa sin distinción alguna.			✓			✓			✓	
DIMENSIÓN 5: Administración de equipos											
23	Pone en práctica sus conocimientos con sus compañeros de trabajo.			✓			✓			✓	
24	Orienta al compañero que lo solicita.			✓			✓			✓	
25	Tiene iniciativa para guiar al equipo.			✓			✓			✓	
26	Trabaja de forma coordinada con sus compañeros.			✓			✓			✓	
DIMENSIÓN 6: Habilidades complementarias											
27	Establece un orden en la realización de sus actividades.			✓			✓			✓	
28	Procura desarrollar un trabajo de calidad para la empresa.			✓			✓			✓	
29	Procura mantener un vínculo emocional saludable con sus compañeros.			✓			✓			✓	
30	Controla las emociones negativas.			✓			✓			✓	

Observaciones: El instrumento es aplicable.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg. Romilio GALAN DANIEZ DNI: 20044257

Especialidad del validador: psicología

...12...de...12...del 201...8

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la capacitación
Inventario capacitación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSIÓN 1: Preparación profesional											
1	En tu trabajo te esfuerzas por lograr los objetivos de la misión y visión de la empresa			✓			✓			✓	
2	Las capacitaciones tienen un efecto positivo en los objetivos de la organización.			✓			✓			✓	
3	Los programas de capacitación tienen en cuenta el perfil del personal.			✓			✓			✓	
4	La empresa realiza capacitaciones periódicas.			✓			✓			✓	
5	Los entrenadores tienen cargos de alto rango.			✓			✓			✓	
6	La asignación de puestos se realiza en función a las capacidades del personal.			✓			✓			✓	
DIMENSIÓN 2: Desarrollo de las capacidades											
7	El proceso de capacitación se desarrolla de manera adecuada.			✓			✓			✓	
8	El método de las capacitaciones está de acuerdo a las necesidades del personal.			✓			✓			✓	
9	Se ha obtenido resultados positivos con los métodos aplicados de sus capacidades.			✓			✓			✓	
10	El tema de cada capacitación se encuentra organizado.			✓			✓			✓	
11	La capacitación suele variar entre las áreas de la empresa.			✓			✓			✓	
12	El capacitador tiene la experiencia necesaria para enseñar a los trabajadores.			✓			✓			✓	
13	Las capacitaciones externas son más óptimas			✓			✓			✓	
14	Tiene disponibilidad en sus horarios para capacitarse.			✓			✓			✓	
15	Las capacitaciones se llevan a cabo en el horario de trabajo.			✓			✓			✓	
16	Logra identificar los objetivos de las capacitaciones.			✓			✓			✓	
17	Las capacitaciones le han permitido identificar los objetivos que debe alcanzar en la empresa.			✓			✓			✓	
DIMENSIONES / ítems											
DIMENSIÓN 3: Aprendizaje específico											
18	Logra captar toda la información dada por la capacitación.			✓			✓			✓	
19	Se desarrollan temas de capacitación acorde a tus labores que realizas.			✓			✓			✓	
20	La capacitación se ajusta a sus necesidades laborales.			✓			✓			✓	
21	Tiene pleno conocimiento del contenido de la capacitación a recibir.			✓			✓			✓	
22	El capacitador motiva a profundizar y ampliar los contenidos trabajados.			✓			✓			✓	



22	Se relaciona con la mayoría de los trabajadores de la empresa sin distinción alguna.			✓			✓			✓	
DIMENSIÓN 5: Administración de equipos											
23	Pone en práctica sus conocimientos con sus compañeros de trabajo.			✓			✓			✓	
24	Orienta al compañero que lo solicita.			✓			✓			✓	
25	Tiene iniciativa para guiar al equipo.			✓			✓			✓	
26	Trabaja de forma coordinada con sus compañeros.			✓			✓			✓	
DIMENSIÓN 6: Habilidades complementarias											
27	Establece un orden en la realización de sus actividades.			✓			✓			✓	
28	Procura desarrollar un trabajo de calidad para la empresa.			✓			✓			✓	
29	Procura mantener un vínculo emocional saludable con sus compañeros.			✓			✓			✓	
30	Controla las emociones negativas.			✓			✓			✓	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: EDGAR LINA GAMARRA DNI: 32650876

Especialidad del validador: ADMINISTRACION - TEMÁTICO

13 de 10 del 2018.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la competitividad laboral
Inventario competitividad laboral

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSIÓN 1: Administración individual											
1	Logra adaptarse con efectividad ante los cambios.			√			√			√	
2	Confía en sus propias capacidades.			√			√			√	
3	Está seguro de lo que dice y hace en la empresa.			√			√		√		
4	Practica la lealtad con sus compañeros de labores.			√			√			√	
5	Cuando comete un error lo acepta ante los demás.			√			√			√	
6	Está de acuerdo con la línea de mando en la empresa.			√			√			√	
7	Se siente un elemento importante en las actividades de la organización.			√			√			√	
DIMENSIÓN 2: Competencias conceptuales											
8	Identifica posibles problemas a los que pueda estar expuesto.			√			√			√	
9	Evalúa las alternativas que le plantean para la solución de problemas.			√			√			√	
10	Pone en práctica los conceptos básicos de su trabajo.			√			√			√	
11	Utiliza su criterio básico para solucionar los problemas a los que se enfrenta.		√				√			√	
12	Investiga cuando no conoce algo en la empresa.			√		√				√	
13	Pregunta de forma directa a sus compañeros y jefes para estar informado.			√			√			√	
DIMENSIONES / Items											
DIMENSIÓN 3: Enfoque de resultados											
14	Se esfuerza por lo objetivos que le han planteado alcanzar.			√			√			√	
15	Está dispuesto a aprender nuevos métodos para realizar su trabajo.			√		√				√	
16	Se siente motivado al realizar su trabajo.			√			√			√	
17	Se desenvuelve con decisión en las tareas que realiza.			√			√			√	
DIMENSIÓN 4: Habilidad de liderazgo											
18	Atiende con cordialidad los requerimientos de los clientes.			√			√			√	
19	Comprende con facilidad los sentimientos y emociones de los demás.			√			√			√	
20	Está de acuerdo con la jerarquía que se le establecido en la empresa.			√			√			√	
21	Ha desarrollado relaciones positivas con sus jefes y/o superiores.			√			√			√	

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO											
DIMENSIÓN 4: Resultados de la capacitación											
23	Se encuentra satisfecho con las capacitaciones de la empresa.			√			√			√	
24	Se siente motivado gracias a las capacitaciones.			√			√			√	
25	Pone en práctica lo aprendido de forma inmediata.			√			√			√	
26	Suele tener una actitud positiva gracias a que fue capacitado.			√			√			√	
27	La capacitación mejora el rendimiento del personal.			√			√			√	
28	La efectividad y eficiencia del personal mejora con las capacitaciones.			√			√			√	
29	Las capacitaciones mejoran el clima laboral de la empresa.			√			√			√	
30	Un personal capacitado le permite a la empresa tener un mayor índice de rentabilidad.			√			√			√	

Observaciones: _____

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

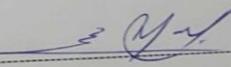
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: EDGAR LINA GAMARRA DNI: 32650876

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR - TEMÁTICO

13 de 10 del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

ANEXO 3: Matriz de consistencia

Título	Problemas		Objetivos		Operacionalización de variable					
	Problema general	Objetivo general	Var	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escalas de medición	
Capacitación y competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018.	¿Hay vinculación entre la capacitación y la competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018?	Determinar la correlación entre la capacitación y la competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018.	Capacitación	Chiavenato (2009), aquel proceso de aprendizaje que se desarrolla en corto tiempo y es aplicado sistemáticamente con la finalidad de que el personal de las empresas obtenga los conocimientos, habilidades y/o competencias para que alcancen los objetivos que propongan de forma efectiva y eficiente.	La capacitación se determinó con base a la aplicación de un cuestionario de 30 preguntas relacionadas a las siguientes dimensiones: preparación profesional, desarrollo de las capacidades, aprendizajes específicos y los resultados de la capacitación. Los cuales fueron determinados a través de la técnica de encuestas.	Preparación profesional	Aspectos organizacionales	1	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	
								Datos del personal		2
								Cargos		3
										4
										5
										6
										7
										8
										9
										10
				11						
				12						
				13						
				14						
				15						
				16						
				17						
				18						
				19						
				20						
				21						
				22						
				23						
				24						
				25						
				26						
				27						
				28						
				29						

Título	Problemas		Operacionalización de variable						
	Problema general	Objetivo general	Var	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escalas de medición
¿Existe vinculación entre los resultados de la capacitación y la competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018?		capacitación y la competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018.	Competitividad laboral	de acuerdo con investigaciones de la consultora Hay Group (2008), las competencias se definen como un conjunto de características propias de cada persona las cuales están relacionadas con la posibilidad de que el individuo alcance el éxito en lo que se proponga.	La competitividad laboral se determinó con base a la aplicación de un cuestionario de 30 preguntas relacionadas a las siguientes dimensiones: administración individual, competencias conceptuales, enfoque de resultados, habilidad de liderazgo, administración de equipos y las habilidades complementarias. Los cuales fueron determinados a través de la técnica de encuestas.	Administración individual	Rentabilidad sobre inversión	30	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
							Adaptación	1	
							Confianza en sí mismos	2	
							Rectitud	3	
							Filiación con la empresa	4	
								5	
								6	
								7	
							Habilidad de análisis	8	
								9	
								10	
							Gestión de conceptos	11	
								12	
							Indagación	13	
								14	
							Fijación por el éxito	15	
								16	
							Disposición	17	
								18	
							Vocación de servicio	19	
								20	
							Empatía	21	
							Comprensión de la cadena de mando	22	
								23	
							Autoridad	24	
								25	
							Socialización	26	
								27	
							Preparación del personal	28	
								29	
Guía del personal	30								
	31								
Mando	32								
	33								
Labor colaborativa	34								
	35								
Sentido de orden y calidad	36								
	37								
Habilidades complementarias	38								
	39								
Control emocional	40								

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 4: Tabla de Especificaciones

			Tabla de Especificaciones		
Título	Variable 1	Dimensiones	Peso	Indicador	Cantidad de Items
Capacitación y competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018.	Capacitación	Preparación profesional	20%	Aspectos organizacionales	6
				Datos del personal	
				Cargos	
		Desarrollo de capacidades	36%	Trabajadores a capacitar	11
				Metodología de capacitación	
				Temática	
				Responsables de capacitar	
				Ubicación	
				Cronograma	
		Aprendizaje específico	17%	Tipos de capacitación	5
				Técnicas de capacitación	
		Resultados de la capacitación	27%	Satisfacción del personal	8
				Nociones adquiridas	
				Rendimiento laboral	
Beneficios organizacionales					
TOTAL			100%	TOTAL ITEMS	30

Elaboración Propia

			Tabla de Especificaciones		
Título	Variable 1	Dimensiones	Peso	Indicador	Cantidad de Items
Capacitación y competitividad laboral del personal de la empresa FUSTER S.A.C., Pueblo Libre, 2018.	Competitividad laboral	Administración individual	23%	Adaptación	7
				Confianza en si mismo	
				Rectitud	
				Filiación con la empresa	
		Competencias conceptuales	20%	Habilidad de análisis	6
				Gestión de conceptos	
				Indagación	
		Enfoque de resultados	14%	Fijación por el éxito	4
				Disposición	
		Habilidad de liderazgo	17%	Vocación de servicio	5
				Empatía	
				Comprensión de la cadena de mando	
				Autoridad	
		Administración de equipos	13%	Preparación del personal	4
Guía del personal					
Mando					
Labor colaborativa					
Habilidades complementarias	13%	Sentido de orden y calidad	4		
		Control emocional			
TOTAL			100%	TOTAL ITEMS	30

Elaboración Propia

ANEXO 5: Detalle de confiabilidad de instrumento

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa	elementos
,923	30

Interpretación:

De acuerdo a la prueba de fiabilidad a través del alfa de Cronbach, con el programa SPSSv25, se obtuvo la confiabilidad de 92.3% para el instrumento de Capacitación, de acuerdo a los criterios de fiabilidad es excelente.

Alfa de Cronbach

Fiabilidad	
Alfa	elementos
,912	30

Interpretación:

De acuerdo a la prueba de fiabilidad a través del alfa de Cronbach, con el programa SPSSv25, se obtuvo la confiabilidad de 91.2 % para el instrumento de Competitividad laboral, de acuerdo a los criterios de fiabilidad es excelente.

Tablas coeficiente de Aiken

Validez centrada - V de Aiken –capacitación

N° Ítems		□	DE	V Aiken
Ítem 1	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 2	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 3	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 4	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 5	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 6	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 7	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 8	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 9	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 10	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 11	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 12	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 13	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 14	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 15	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 16	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 17	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00

Ítem 18	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
Ítem 19	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
Ítem 20	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
Ítem 21	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
Ítem 22	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
Ítem 23	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
Ítem 24	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
Ítem 25	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
Ítem 26	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
Ítem 27	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
Ítem 28	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
Ítem 29	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
Ítem 30	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00

ANEXO 6: Base de datos: Variable Capacitación

VARIABLE I: CAPACITACIÓN																																			
Muestra	Dimensión Preparación profesional						Dimensión Desarrollo de las capacidades											Dimensión Aprendizaje específico					Dimensión Resultados de la capacitación						total						
	item1	item2	item3	item4	item5	item6	pp	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	pp	item18	item19	item20	item21	item22	pp	item23	item24	item25		item26	item27	item28	item29	item30	pp
1	3	3	4	3	3	3	19	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	38	3	3	3	4	3	16	4	3	3	4	3	4	3	3	27	100
2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	120
3	3	3	5	3	3	3	20	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	43	3	3	3	5	3	17	5	3	3	5	3	5	3	3	30	110
4	4	4	5	4	4	4	25	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	49	4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	4	5	4	4	35	130
5	5	5	3	5	5	5	28	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	45	5	5	5	3	5	23	3	5	5	3	5	3	5	5	34	130
6	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	90
7	2	3	3	3	2	3	16	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	31	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	3	3	2	3	22	83
8	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	90
9	5	5	4	5	5	5	29	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	50	5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	5	4	5	5	37	140
10	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	120
11	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	120
12	3	3	4	3	3	3	19	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	38	3	3	3	4	3	16	4	3	3	4	3	4	3	3	27	100
13	5	5	4	3	3	3	23	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	46	3	3	3	4	3	16	4	3	5	4	5	4	5	5	35	120
14	4	4	5	4	4	4	25	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	49	4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	4	5	4	4	35	130
15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	150
16	4	4	5	4	4	4	25	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	49	4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	4	5	4	4	35	130
17	4	4	5	4	4	4	25	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	49	4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	4	5	4	4	35	130
18	5	5	3	5	3	3	24	4	3	4	5	5	3	5	3	5	5	3	45	5	3	3	4	3	18	4	5	5	3	5	3	5	5	35	122
19	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	41	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	3	4	4	30	114
20	4	4	3	4	3	3	21	5	3	5	3	3	4	3	4	4	4	3	41	4	3	3	5	3	18	5	3	3	4	3	4	4	4	30	110
21	5	5	3	5	4	4	26	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	47	5	4	4	5	4	22	5	4	4	4	4	5	5	5	35	130	
22	5	5	3	5	5	5	28	3	5	3	3	3	5	3	5	5	5	3	43	5	5	5	3	5	23	3	3	3	5	3	5	5	5	32	126
23	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	4	4	5	4	5	3	3	4	41	3	3	3	3	3	15	3	4	4	5	4	5	3	3	31	106
24	3	3	4	3	2	3	18	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	4	40	3	2	3	3	3	14	3	5	5	3	5	3	3	3	30	102
25	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	92
26	3	3	4	3	5	5	23	4	5	4	2	3	3	3	3	3	3	4	37	3	5	5	4	5	22	4	2	3	3	3	3	3	3	24	106
27	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	40	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	3	4	4	27	112
28	3	3	5	3	4	4	22	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	5	46	3	4	4	4	4	19	4	5	5	4	5	4	3	3	33	120
29	4	4	4	4	3	3	22	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	114
30	5	5	4	5	5	5	29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	46	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	4	5	5	34	132
31	3	3	5	3	4	4	22	5	4	5	3	3	4	3	4	3	3	5	42	3	4	4	5	4	20	5	3	3	4	3	4	3	3	28	112
32	2	2	5	2	5	5	21	5	5	5	4	3	4	5	4	2	2	5	44	2	5	5	5	5	22	5	4	3	4	5	4	2	2	29	116
33	3	3	4	3	4	4	21	5	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	46	3	4	4	5	4	20	5	4	4	5	4	5	3	3	33	120
34	5	5	5	5	4	4	28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	5	5	5	5	40	144
35	4	4	5	4	5	5	27	3	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	46	4	5	5	3	5	22	3	4	4	5	4	5	4	4	33	128
36	4	4	5	4	4	4	25	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	45	4	4	4	3	4	19	3	4	4	5	4	5	4	4	33	122
37	3	3	4	3	4	4	21	3	4	3	5	5	3	5	3	3	4	4	41	3	4	4	3	4	18	3	5	5	3	5	3	3	3	30	110
38	5	5	4	4	5	5	26	3	5	3	4	4	3	4	3	5	4	4	45	4	5	5	3	5	20	3	4	4	3	4	3	5	5	34	124

Base de datos: Variable Competitividad laboral

VARIABLE 2: COMPETITIVIDAD LABORAL																																					
Mue	Dimensión Administración individual							Dimensión Competencias conceptuales						Dimensión Enfoque de resultado					Dimensión Habilidad de liderazgo					Dimensión Administración de equipo					Dimensión Habilidades complementarias					total			
	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	PP	item8	item9	item10	item11	item12	item13	PP	item14	item15	item16	item17	PP	item18	item19	item20	item21	item22	PP	item23	item24	item25	item26	PP	item27	item28		item29	item30	PP
1	1	3	4	3	2	3	4	20	3	4	3	3	4	3	20	4	3	3	4	14	3	3	3	4	3	16	4	3	3	4	14	3	4	3	3	13	97
2	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	120
3	3	3	5	3	2	3	5	24	3	5	3	3	5	3	22	5	3	3	5	16	3	3	3	5	3	17	5	3	3	5	16	3	5	3	3	14	109
4	1	4	5	4	2	4	5	25	4	5	4	4	5	4	26	5	4	4	5	18	4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	18	4	5	4	4	17	125
5	5	5	3	5	5	5	3	31	5	3	5	5	3	5	26	3	5	5	3	16	5	5	5	3	5	23	3	5	5	3	16	5	3	5	5	18	130
6	3	3	5	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	92
7	2	3	4	3	2	3	3	20	3	3	2	3	3	3	17	3	2	3	3	11	3	2	3	3	3	14	3	2	5	3	13	3	3	2	3	11	86
8	3	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	89
9	5	5	4	5	5	5	4	33	5	4	5	5	4	5	28	4	5	5	4	18	5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	18	5	4	5	5	19	140
10	4	2	4	4	5	4	4	27	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	16	4	2	4	4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	118
11	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	120
12	3	3	4	3	1	3	4	21	3	4	3	3	4	3	20	4	3	3	4	14	3	3	3	4	3	16	4	3	3	4	14	3	4	3	3	13	98
13	5	5	4	3	3	3	4	27	3	4	3	5	4	5	24	4	5	5	4	18	3	3	3	4	3	16	4	3	5	4	16	5	4	5	5	19	120
14	4	4	5	4	4	4	5	30	4	5	4	4	5	4	26	5	4	4	5	18	4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	18	4	5	4	4	17	130
15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	1	5	2	5	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	143
16	4	4	5	4	4	4	5	30	4	5	4	4	5	4	26	5	4	4	5	18	4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	18	4	5	4	4	17	130
17	4	4	5	4	4	4	5	30	4	5	4	4	5	4	26	5	4	4	5	18	4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	18	4	5	4	4	17	130
18	5	5	3	5	3	3	4	28	3	4	5	5	3	5	25	3	5	5	3	16	5	3	3	4	3	18	4	5	5	3	17	5	3	5	5	18	122
19	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	4	3	4	23	3	4	4	3	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	15	4	3	4	4	15	114
20	4	4	3	4	3	3	5	26	3	5	3	3	4	3	21	4	4	4	3	15	4	3	3	5	3	18	5	3	2	4	14	3	4	4	4	15	109
21	5	5	2	5	1	4	5	27	4	5	4	4	4	4	25	4	5	5	3	17	5	4	4	5	4	22	5	4	4	4	17	4	4	5	5	18	126
22	5	5	3	5	5	5	3	31	5	3	3	3	5	3	22	5	5	5	3	18	5	5	5	3	5	23	3	3	3	5	14	3	5	5	5	18	126
23	3	3	4	3	3	3	3	22	3	3	4	4	5	4	23	5	5	3	4	17	3	3	3	3	3	15	3	4	4	5	16	4	5	3	3	15	108
24	3	3	4	3	2	3	3	21	3	3	5	5	3	5	24	3	2	3	4	12	3	2	3	3	3	14	3	5	5	3	16	5	3	5	3	16	103
25	3	5	4	3	3	1	3	22	1	2	3	3	2	3	14	1	3	3	4	11	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	84
26	3	3	4	3	5	5	4	27	5	4	2	3	3	3	20	3	3	3	4	13	3	5	5	4	5	22	4	2	3	3	12	3	3	3	3	12	106
27	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	3	3	3	3	20	3	4	4	5	16	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	13	1	3	4	4	12	110
28	3	3	5	3	4	4	4	26	4	4	5	5	4	5	27	4	3	3	5	15	3	4	4	4	4	19	4	5	5	4	18	5	4	3	3	15	120
29	4	4	4	4	3	3	4	26	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	16	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	114
30	5	5	4	5	5	5	4	33	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	18	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	132
31	3	3	5	3	4	4	5	27	4	5	3	3	4	3	22	4	3	3	5	15	3	4	4	5	4	20	5	3	3	4	15	3	4	3	3	13	112
32	2	2	5	2	5	5	5	26	5	5	4	3	4	5	26	4	2	2	5	13	2	5	5	5	5	22	5	4	3	4	16	5	4	2	1	12	115
33	3	3	4	3	4	4	5	26	4	5	4	4	5	4	26	5	3	3	4	15	3	4	4	5	4	20	5	4	4	5	18	4	5	3	3	15	120
34	5	5	5	5	4	4	5	33	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	144
35	4	4	5	4	5	5	3	30	5	3	4	4	5	4	25	5	4	4	5	18	4	5	5	3	5	22	3	4	4	5	16	4	5	4	4	17	128
36	4	4	5	4	4	4	3	28	4	3	4	4	5	4	24	5	4	4	5	18	4	4	4	3	4	19	3	4	4	5	16	4	5	4	4	17	122
37	3	3	4	3	4	4	3	24	4	3	5	5	3	5	25	3	3	3	4	13	3	4	4	3	4	18	3	5	5	3	16	5	3	3	3	14	110
38	5	5	4	4	5	5	3	31	5	3	4	4	5	4	26	5	5	5	4	17	5	5	5	3	5	23	5	4	4	5	16	4	5	5	5	17	124

ANEXO 7: Autorización de la empresa



POLICE PERU S.A.C.

Lima, 19 de Noviembre del 2018

Universidad Cesar Vallejo – Lima Este.
Presente. -

Asunto: Autorización de la ejecución de tesis

Después de haber observado el proyecto de tesis titulado "Capacitación y competitividad laboral del personal de la empresa Fuster S.A.C., Pueblo Libre, 2018" por el Sr. Pablo Tomas Ore Torres, nuestra empresa autoriza a su ejecución dentro de nuestro establecimiento comprometiéndose a darle todas las facilidades para la recolección de datos y la información que fuera necesaria.


Pablo Celis Neira
GERENTE GENERAL
POLICE PERU S.A.C

Atentamente.

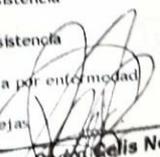
c.c/ Gerencia, RR.HH, interesado -Cel 981 045 985

CAL. SANTA ROSALIA 460 URB. PANDO III ETAPA - LIMA

ANEXO 8: Evidencia

Seguimiento de bajas de los empleados

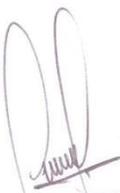
Nombre del empleado	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Tipo de baja	Días
David H.	17/01/2017	17/01/2018	Baja por enfermedad	251
Miguel S.	20/07/2017	18/01/2018	Baja por enfermedad	130
Tomas O.	3/01/2017	21/01/2018	Salida	273
Raul F.	3/01/2017	16/12/2017	Inasistencia	249
Olsen M.	3/05/2017	2/12/2017	Baja por enfermedad	153
Hector B.	3/08/2017	18/11/2017	Despido	77
Betty Z.	31/01/2018	4/05/2018	Inasistencia	68
Francisco R.	3/01/2017	6/12/2017	Otros	242
Alex Z.	3/01/2017	16/12/2017	Inasistencia	249
Pedro G.	3/01/2017	15/01/2018	Inasistencia	269
Scott F.	3/01/2017	20/01/2018	Baja por enfermedad	273
Daniel O.	3/01/2017	15/06/2018	Quejas	378
Victor C.	3/01/2017	3/02/2018	Quejas	283
Gianfranco A.	3/01/2017	18/01/2018	Mal comportamiento	272
Rolando C.	3/01/2017	17/12/2017	Inasistencia	249
Luis F.	3/01/2017	22/12/2017	Otros	254
Abraham F.	3/01/2017	16/12/2017	Quejas	249
Jose A.	3/01/2017	6/12/2017	Inasistencia	242
Angel Q.	3/01/2017	7/12/2017	Despido	243
Damian F.	1/05/2017	2/02/2018	Otros	199
Eduardo A.	3/01/2017	29/11/2017	Baja por enfermedad	237
Issac R.	3/01/2017	9/12/2018	Baja por enfermedad	502
Jorge B.	3/01/2017	19/04/2018	Despido	337
Josue D.	3/01/2017	19/04/2018	Mal comportamiento	337
Sergio M.	3/01/2017	19/04/2018	Quejas	337
Isaac U.	3/01/2017	19/04/2018	Despido	337
Pablo S.	3/01/2017	19/04/2018	Otros	337
David A.	3/01/2017	19/04/2018	Baja por enfermedad	337
Juan V.	3/01/2017	19/04/2018	Mal comportamiento	337
Glenn T.	3/01/2017	19/04/2018	Inasistencia	337
Jairo L.	15/06/2017	19/04/2018	Baja por enfermedad	220
Carlos A.	3/01/2017	19/04/2018	Inasistencia	337
Jhon V.	3/01/2017	19/04/2018	Inasistencia	337
Miguel M.	3/01/2017	19/04/2018	Baja por enfermedad	337
Juan H.	3/01/2017	19/04/2018	Quejas	337
Elias P.	3/01/2017	19/04/2018	Inasistencia	337
Marcos H.	3/01/2017	19/04/2018	Despido	337


GERENTE GENERAL
POLICE PERU S.A.C

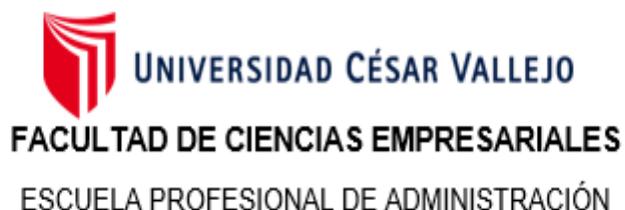
COTIZACIONES POLICE PERU SAC

ITEM	Nº DE COTIZACION	FECHA	NOMBRE DE SEDE	PORCENTAJE TOTAL	DESCRIPCION DE TRABAJO
1	00001-17	15/7/17	CONSTANTE	98.1%	
2	00002-17	15/7/17	SUPE	98.1%	MONITOREO , OBRAS CIVILES , SUPERVISION POLICIAL , MANTENIMIENTO SISTEMAS
3	00003-17	15/7/17	PISCO	98.1%	MONITOREO , SUPERVISION POLICIAL ,MANTENIMIENTO SISTEMAS
4	00004-17	15/8/17	CONSTANTE	98.0%	MONITOREO ,INSTALACION DE PANEL SOLAR, SUPERVISION POLICIAL ,MANTENIMIENTO SISTEMAS
5	00005-17	15/8/17	SUPE	98.0%	MONITOREO , OBRAS CIVILES , SUPERVISION POLICIAL , MANTENIMIENTO SISTEMAS
6	00006-17	15/8/17	PISCO	98.0%	MONITOREO , SUPERVISION POLICIAL ,MANTENIMIENTO SISTEMAS
7	00007-17	15/9/17	CONSTANTE	97.2%	MONITOREO ,INSTALACION DE PANEL SOLAR, SUPERVISION POLICIAL ,MANTENIMIENTO SISTEMAS
8	00008-17	15/9/17	SUPE	97.2%	MONITOREO , OBRAS CIVILES , SUPERVISION POLICIAL , MANTENIMIENTO SISTEMAS
9	00009-17	15/9/17	PISCO	97.2%	MONITOREO , SUPERVISION POLICIAL ,MANTENIMIENTO SISTEMAS
10	00010-17	26/9/17	RESGUARDO POLICIAL	CEPCION	Resguardo por efectivo policial y rondas de patrullero en cuadrante y colegio, por periodo de 1 mes (30 días)
11	00011-17	15/10/17	CONSTANTE	98.6%	MONITOREO ,INSTALACION DE PANEL SOLAR, SUPERVISION POLICIAL ,MANTENIMIENTO SISTEMAS
12	00012-17	15/10/17	SUPE	98.6%	MONITOREO , OBRAS CIVILES , SUPERVISION POLICIAL , MANTENIMIENTO SISTEMAS
13	00013-17	15/10/17	PISCO	98.6%	MONITOREO , SUPERVISION POLICIAL ,MANTENIMIENTO SISTEMAS
14	00014-17	15/11/17	CONSTANTE	98.6%	MONITOREO ,INSTALACION DE PANEL SOLAR, SUPERVISION POLICIAL ,MANTENIMIENTO SISTEMAS
15	00015-17	15/11/17	SUPE	98.6%	MONITOREO , OBRAS CIVILES , SUPERVISION POLICIAL , MANTENIMIENTO SISTEMAS
16	00016-17	15/11/17	PISCO	98.6%	MONITOREO , SUPERVISION POLICIAL ,MANTENIMIENTO SISTEMAS
17	00017-17	30/11/17	CONSTANTE	98.6%	MONITOREO ,INSTALACION DE PANEL SOLAR, SUPERVISION POLICIAL ,MANTENIMIENTO SISTEMAS
18	00018-17	30/11/17	SUPE	98.6%	MONITOREO , OBRAS CIVILES , SUPERVISION POLICIAL , MANTENIMIENTO SISTEMAS
19	00019-17	30/11/17	PISCO	98.6%	MONITOREO , SUPERVISION POLICIAL ,MANTENIMIENTO SISTEMAS
20	00020-18	15/1/18	CONSTANTE	97.5%	MONITOREO ,INSTALACION DE PANEL SOLAR, SUPERVISION POLICIAL ,MANTENIMIENTO SISTEMAS
21	00021-18	15/1/18	SUPE	97.5%	MONITOREO , OBRAS CIVILES , SUPERVISION POLICIAL , MANTENIMIENTO SISTEMAS
22	00022-18	15/1/18	PISCO	97.5%	MONITOREO , SUPERVISION POLICIAL ,MANTENIMIENTO SISTEMAS
23	00023-18	29/1/18	IMA - HUACHIPA	97.5%	SERVICIO DE RESGUARDO ARMADO - TRES TURNOS DE RESGUARDO ARMADO - TRASLADO IDA Y VUELTA DE AGENTE DE LIMA -HUACHIPA

24	00024-18	9/2/18	LIMA - LURIN	97.5%	SERVICIO POR RESGUARDO DE MERCADERIA EN LURIN – LIMA DE CONSERVAS, POR UN TURNO.
25	00025-18	15/2/18	CONSTANTE	97.5%	COSTO DE MONITOREO MENSUAL , SUPERVISION POLICIAL ,OBRAS EN PERÍMETRO DE TERRENO
26	00026-18	15/2/18	SUPE	97.5%	COSTO DE MONITOREO MENSUAL , SUPERVISION POLICIAL ,OBRAS EN PERÍMETRAL .
27	00027-18	15/2/18	PISCO	97.5%	COSTO DE MONITOREO MENSUAL , SUPERVISION POLICIAL , OBRAS DE CONSTRUCCION CIVIL
28	00028-18	15/3/18	EXCEPCION		FILTRO DE ABTECEDENTES POLICIALES Y REQUISITORIAS - RQ
29	00029-18	15/3/18	CONSTANTE	97.1%	COSTO DE MONITOREO MENSUAL , SUPERVISION POLICIAL ,OBRAS EN PERÍMETRAL .
30	00030-18	15/3/18	SUPE	97.1%	COSTO DE MONITOREO MENSUAL , SUPERVISION POLICIAL , OBRAS DE CONSTRUCCION CIVIL
31	00031-18	15/3/18	PISCO	97.1%	COSTO MONITOREO MENSUAL, SUPERVISION POLICIAL, OBRAS DE CONSTRUCCION CIVIL
32	00032-18	15/4/18	CONSTANTE	96.5%	COSTO DE MONITOREO MENSUAL, SUPERVISION POLICIAL, OBRAS EN PERIMETRO
33	00033-18	15/4/18	SUPE	96.5%	COSTO DE MONITOREO MENSUAL , SUPERVISION POLICIAL ,OBRAS EN PERÍMETRAL .
34	00034-18	15/4/18	PISCO	96.5%	COSTO DE MONITOREO MENSUAL , SUPERVISION POLICIAL , OBRAS DE CONSTRUCCION CIVIL
35	00035-18	4/5/18	CONSTANTE	95.0%	COSTO DE MONITOREO MENSUAL, SUPERVISION POLICIAL, OBRAS EN PERIMETRO
36	00036-18	5/5/18	SUPE	95.0%	COSTO DE MONITOREO MENSUAL, SUPERVISION POLICIAL, OBRAS EN PERIMETRO
37	00037-18	6/5/18	PISCO	95.0%	COSTO DE MONITOREO MENSUAL, SUPERVISION POLICIAL, OBRAS EN PERIMETRO


Pedro Celis Neira
GERENTE GENERAL
POLICE PERU S.A.C

ANEXO 9: Similitud



Capacitación y competitividad laboral del personal de la empresa
Fuster S.A.C., Pueblo Libre, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Ore Torres, Pablo Tomas (ORCID: 0000-0003-2198-2229)

ASESOR:

Motr. Suasnabar Ugarte, Federico Alfredo (ORCID: 0000-0002-4976-6782)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2018

19%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

7%

2

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

5%

3

Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote

Trabajo del estudiante

1%

4

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

6

www.redalyc.org

Fuente de Internet

<1%

ANEXO 10: Matriz de evidencias internas y externas

Variable y/o dimensión	Productos	
	Solo variable y/o dimensión	Correlación COMPETITIVIDAD LABORAL
CAPACITACION	Regular 61.1% ; Bueno 22.2% y Malo 16.7%	Cuando Capacitación es Considerada Regular con 59.3% la Competitividad Laboral de los colaboradores también lo es ambas con el mismo porcentaje. Por otro lado, cuando la Capacitación es Buena, la Competitividad Laboral también lo es con 19.4%. Así mismo cuando la Capacitación es Mala con 16.7%, la Competitividad Laboral también lo es.
PREPARACIÓN PROFESIONAL	Regular 50.9%;Malo 27.8% y Bueno 21.3%	Cuando la Preparación Profesional es Considerada Regular con 41.7% la Competitividad Laboral de los colaboradores también lo es ambas con el mismo porcentaje. Por otro lado, cuando la Preparación Profesional es Mala, la Competitividad Laboral también lo es para ambos casos con 16.7%. Así mismo cuando la Preparación Profesional es Buena con 12%, la Competitividad Laboral también lo es.
DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES	Regular 63.9%;Bueno18.5 % y Malo 17.6%	Cuando el Desarrollo de las Capacidades es considerada Regular con 53.7% la Competitividad Laboral de los colaboradores también lo es ambas con el mismo porcentaje. Por otro lado, cuando el Desarrollo de las Capacidades es Buena, la Competitividad Laboral también lo es para ambos casos con 13.9%. Así mismo cuando la Preparación Profesional es Buena con 13.9%, la Competitividad Laboral también lo es.
APRENDIZAJE ESPECÍFICO	Regular 41.7%;Malo 15.7 % y Bueno 25.9%	Cuando el Aprendizaje Específico es considerada Regular con 31.5% la Competitividad Laboral de los colaboradores también lo es ambas con el mismo porcentaje. Por otro lado, cuando el Aprendizaje Específico es considerada Mala, la Competitividad Laboral también lo es para ambos casos con 15.7%. Así mismo cuando el Aprendizaje Específico es Bueno con 12%, la Competitividad Laboral también lo es
RESULTADOS DE LA CAPACITACIÓN	Regular 51.9%;Buena 24.1 % y Malo 13.9%	Cuando el Resultado de la Capacitación es considerada por los colaboradores Regular con 41.7% la Competitividad Laboral de los colaboradores también lo es ambas con el mismo porcentaje. Por otro lado, cuando el Resultado de la Capacitación es considerada Buena, la Competitividad Laboral también lo es para ambos casos con 13.9%. Así mismo cuando el Resultado de la Capacitación es Mala para los colaboradores con 13.9%, la Competitividad Laboral también lo es.

Fuente: Elaboración propia

Capacitación y competitividad laboral

Autor (Año)	Hipótesis	Prueba estadística
Gil (2013)	Hay vinculación entre las capacitaciones brindadas en una empresa dedicada a la logística y distribución y las competencias laborales del personal.	Spearman: Rho=0,478, Sig. (bil) =0,000
Ramírez (2014)	Hallar vinculación capacitación laboral y el desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista en el estado de Chiapas	Spearman: Rho=0,527, Sig. (bil) =0,000
Torres y Torres (2013)	Hallar vinculación capacitaciones brindadas en una empresa del rubro farmacéutico y las competencias laborales de los trabajadores.	Spearman: Rho=0,390, Sig. (bil) =0,000
Uniña (2016)	Hallar vinculación plan de capacitación y el desempeño laboral en una empresa dedicada a la construcción.	Spearman: Rho=0,796, Sig. (bil) =0,000
Naveda (2014)	Hallar vinculación capacitaciones en la asistencia técnica y en la competitividad de las micro y pequeñas empresas del rubro textil en Huamanga.	Chi cuadrado $X^2 = 3.724$ Sig. (bilateral) = 0,01; ($p \leq 0.05$)
Aguilar y Marlo (2015)	Hallar vinculación capacitaciones con el desempeño laboral de los colaboradores de un reconocido hospital de Lambayeque.	Chi cuadrado $X^2 = 4.261$ Sig. (bil) = 0,00

Fuente: Elaboración propia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ORE TORRES PABLO TOMAS estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Capacitación y competitividad laboral del personal de la empresa Fuster S.A.C., Pueblo Libre, 2018", es de 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 cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico 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
ORE TORRES PABLO TOMAS DNI: 72299734 ORCID 0000-0003-2198-2229	Firmado digitalmente por: PORET12 el 12-07-2021 14:36:05

Código documento Trilce: INV - 0253461