

18.6%

Resultados del Análisis de los plagios del 2023-11-19 03:14 UTC

15. Cruzado Lucano.pdf

Fecha: 2023-11-19 02:54 UTC

* Todas las fuentes 48 | Fuentes de internet 48

<input checked="" type="checkbox"/>	[0]	epage.pub/doc/2018-metodologia-de-la-investigacion-hernandez-sampieri-mendoza-3ee77jnjx3	4.5%	42 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[1]	repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/2880/BERLANGA_VASQUEZ_JAIME_NICOLAS_-_MAESTRIA.pdf?sequence=1	2.7%	25 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[2]	universidaden12meses.com/Materiales/Pedagogía/12oExamen/OrganizaciondeCentrosdeCap/Capacitación y desarrollo del personal.pdf	2.9%	18 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[3]	alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNEI_08d651f6c0856e2d482b62725cb407de/Details	2.2%	15 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[4]	renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3129301?mode=full	2.2%	15 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[5]	virtual.urbe.edu/tesispub/0091508/cap02.pdf	2.2%	19 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[6]	virtual.urbe.edu/tesispub/0093827/cap02.pdf	1.4%	16 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[7]	rdu.iaa.edu.ar/bitstream/123456789/644/1/4_-_TESIS_MONICA_MARTÍ.pdf	1.6%	14 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[8]	alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_0dfa8b573da17ea71d446a839a5f9911	1.7%	14 resultados 1 documento con coincidencias exactas
<input checked="" type="checkbox"/>	[10]	repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9083?locale-attribute=es	1.7%	14 resultados 2 documentos con coincidencias exactas
<input checked="" type="checkbox"/>	[13]	renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2988115?locale=es	1.5%	13 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[14]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68656/Medina_RRH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y	1.4%	15 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[15]	es.slideshare.net/ZuzeroZoldy/capacitacin-libro-de-chiavenato-idalberto	1.7%	10 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[16]	virtual.urbe.edu/tesispub/0097593/cap02.pdf	1.4%	13 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[17]	virtual.urbe.edu/tesispub/0107799/cap02.pdf	1.3%	10 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[18]	1library.co/article/metodología-intervención-métodos-afrontamiento-individual.y6jxopnq	1.3%	17 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[19]	virtual.urbe.edu/tesispub/0079616/cap02.pdf	1.0%	10 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[20]	bibliotecaunapec.blob.core.windows.net/tesis/TPG_CI_MGP_04_2007_AV0987.pdf	0.9%	11 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[21]	es.linkedin.com/pulse/beneficios-de-la-capacitación-para-los-empleados-karina-juárez	0.8%	11 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[22]	rstudio-pubs-static.s3.amazonaws.com/976976_bb3de6763ccb4169b7a16b4d836ae703.html#:~:text=0.75=Correlación%20positiva%20considerable.0.90=	0.7%	12 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[23]	repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66832	0.6%	6 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[24]	rstudio-pubs-static.s3.amazonaws.com/907032_14c12c4fcc74445d9f99f9891e0716df.html	0.7%	11 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[25]	virtual.urbe.edu/tesispub/0105726/cap03.pdf	0.5%	6 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[26]	dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5156978.pdf	0.6%	12 resultados

- [27] 1library.co/articulo/desempeño-laboral-bases-teóricas-marco-teórico.zw53xovz
0.4% 2 resultados
-
- [28] coggle.it/diagram/X_-E-LyzjuEYqY2S/t/capacitación,-que-son,-como-se-tipos-de-capacitaciones
0.4% 4 resultados
-
- [29] repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20323
0.4% 4 resultados
-
- [30] virtual.urbe.edu/tesispub/0102350/cap03.pdf
0.3% 4 resultados
-
- [31] virtual.urbe.edu/tesispub/0106682/cap03.pdf
0.3% 3 resultados
-
- [32] www.buenastareas.com/ensayos/Manual-De-Induccion-Al-Puesto/24976328.html
0.3% 1 resultados
-
- [33] virtual.urbe.edu/tesispub/0031062/cap02.pdf
0.3% 2 resultados
-
- [34] repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83641
0.1% 3 resultados
-
- [35] 1library.co/articulo/eficiencia-laboral-bases-teóricas-marco-teórico.zpn87n7v
0.2% 1 resultados
-
- [36] es.scribd.com/document/607649830/Capitulo-14-Capacitacion-y-Desarrollo-del-Personal
0.2% 1 resultados
-
- [37] 1library.co/articulo/engagement-y-desarrollo-profesional-los-modelos-organizacionales.qmk5d97z
0.2% 1 resultados
-
- [38] [context.reverso.net/translation/spanish-english/cuestionario está conformado](https://context.reverso.net/translation/spanish-english/cuestionario%20est%C3%A1%20conformado)
0.2% 2 resultados
-
- [39] virtual.urbe.edu/tesispub/0107853/cap03.pdf
0.2% 2 resultados
-
- [40] [context.reverso.net/traduccion/espanol-ingles/cuestionario estaba conformado](https://context.reverso.net/traduccion/espanol-ingles/cuestionario%20estaba%20conformado)
0.2% 2 resultados
⊕ 1 documento con coincidencias exactas
-
- [42] chillanes.gob.ec/?cat=4
0.1% 2 resultados
-
- [43] support.minitab.com/es-mx/minitab/20/help-and-how-to/statistics/basic-statistics/how-to/correlation/interpret-the-results/all-statistics-and-graphs/
0.2% 2 resultados
-
- [44] [www.coursehero.com/file/24644701/Administración-de-recursos-Humanos-tarea-5docx/](https://www.coursehero.com/file/24644701/Administraci%C3%B3n-de-recursos-Humanos-tarea-5docx/)
0.2% 2 resultados
-
- [45] repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64267
0.0% 1 resultados
-
- [46] www.coursehero.com/file/p2sf4h/Favorece-un-sentido-de-progreso-en-el-trabajo-y-como-persona-Disminuye-temores/
0.2% 3 resultados
-
- [47] abacoenred.com/wp-content/uploads/2015/10/Como-Formular-Objetivos-de-Investigacion-Hurtado-2005-1.pdf
0.1% 3 resultados
-
- [48] support.minitab.com/es-mx/minitab/21/help-and-how-to/statistics/basic-statistics/how-to/correlation/interpret-the-results/key-results/
0.1% 1 resultados
-
- [49] repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99908
0.1% 1 resultados
-
- [50] techlib.net/techedu/correlacion-positiva/
0.1% 1 resultados
-
- [51] [books.google.com/books?id=DNODwAAQBAJ&pg=PT50&lpg=PT50&dq="habilidades técnicas operativas"&source=bl&ots=dMY6K_AjK1&si](https://books.google.com/books?id=DNODwAAQBAJ&pg=PT50&lpg=PT50&dq=%22habilidades%20t%C3%A9cnicas%20operativas%22&source=bl&ots=dMY6K_AjK1&si)
0.1% 1 resultados

63 páginas, 11927 palabras

Nivel del plagio: 18.6% seleccionado / 20.3% en total

162 resultados de 52 fuentes, de ellos 52 fuentes son en línea.

Configuración

Directiva de data: *Comparar con fuentes de internet, Comparar con documentos propios*

Sensibilidad: *Medía*

Bibliografía: *Considerar Texto*

Detección de citas: *Reducir PlagLevel*

Lista blanca: --

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**CAPACITACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO EN LA
EMPRESA SALES LAND PACÍFICO SA - CAJAMARCA 2023**

PRESENTADO POR:

CRUZADO LUCANO, Yerli Mavelita

Asesor:

Dr. VÍCTOR MONTENEGRO DÍAZ

Cajamarca – Perú

2023

“UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO”

Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas
Carrera Profesional de Administración de Empresas



**CAPACITACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO EN LA
EMPRESA SALES LAND PACÍFICO SA - CAJAMARCA 2023**

**Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos
para optar el título profesional de:
Licenciado en Administración de Empresas**

Bachiller:

CRUZADO LUCANO, Yerli Mavelita

Asesor:

Dr. Víctor Montenegro Díaz

Cajamarca – Perú

2023

COPYRIGHT © 2023 by
CRUZADO LUCANO, Yerli Mavelita
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL

**“CAPACITACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO EN LA
EMPRESA SALES LAND PACÍFICO SA - CAJAMARCA 2023**

Presidente : Dr Víctor Montenegro Díaz

Secretario : Luis Felipe Velasco Luza

Vocal : Anthony Rabanal Soriano

Asesor : Dr. Víctor Montenegro Díaz

DEDICATORIA

En esta investigación quiero plasmar y reconocer a Dios por cada una de las bendiciones que me ofrece para salir adelante y así poder alcanzar las metas trazadas en mi vida, también a mi madre e hijo que son la razón de mi vida.

Yerli Mavelita

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento está dedicado a Dios por su presencia en mi vida, a mi familia, a mis profesores que me invitaron permanentemente a realizar y fortalecer mi vocación en el mundo de la administración.

Yerli Mavelita

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTOS	vii
ÍNDICE.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xiii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
1. Planteamiento del Problema.....	12
1.1 Descripción de la Realidad Problemática	12
1.2 Formulación del Problema	13
1.3 Objetivos de la investigación.....	13
1.4 Justificación de la Investigación.....	14
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	16
2.1 Antecedente Teóricos	17
2.2 Bases teóricas	20
2.3. Definición de términos básicos.....	32
2.4 Hipótesis	33
2.5 Matriz de operacionalización de variables.....	34
CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	35
3.1 Unidad de análisis, universo y muestra	36
3.2 Tipo, nivel y diseño investigación.....	37
3.3 Método de investigación	39
3.4 Técnica e instrumento de investigación	40
3.3 Validez y confiabilidad	42
3.3 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	44
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	47
4.1 Resultados	48

4.1.1 Resultados de análisis descriptivos	48
4.1.2 Resultados de análisis correlacional	53
4.2 Discusión.....	56
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	58
5.1 Conclusiones	59
5.2 Recomendaciones.....	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
ANEXOS	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Problemas y programas de capacitación.....	27
Tabla 2 Matriz de operacionalización de las variables.....	34
Tabla 3 Criterios de interpretación el coeficiente del Alfa de Cronbach.....	44
Tabla 4 Estadística de fiabilidad de la encuesta.....	44
Tabla 5 Grado de relación según el coeficiente de correlación.....	46
Tabla 6 Capacitación y desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA.....	48
Tabla 7 Inducción y desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA.....	49
Tabla 8 Entrenamiento y desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA.....	50
Tabla 9 Formación básica y desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA	51
Tabla 10 Desarrollo y desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA.....	52
Tabla 11 Objetivo general.....	53
Tabla 12 Primer objetivo específico.....	54
Tabla 13 Segundo objetivo específico.....	54
Tabla 14 Tercer objetivo específico.....	55
Tabla 15 Cuarto objetivo específico.....	55
Tabla 16 Matriz de Consistencia.....	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Contenido de la capacitación.....	26
Figura 2 Relación entre las variables	
Figura 3 Capacitación y desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA.....	39
Figura 4 Inducción y desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA.....	48
Figura 5 Entrenamiento y desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA.....	49
Figura 6 Formación básica y desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA.....	50
Figura 7 Desarrollo y desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA.....	52

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se plantea como objetivo general determinar la relación de la capacitación y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023 y a través de la hipótesis general se propone existe relación directa y significativa entre la capacitación en la dimensión de inducción y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023

En la realización que corresponde a la medición de las variables se realizaron a través de la aplicación de la técnica de la encuesta y con el instrumento cuestionario a treinta colaboradores en la primera variable con quince ítems y en la segunda variable quince ítems de acuerdo con la de escala de Likert, luego fue validado con el alfa de Cronbach donde se obtiene un valor de 0.919. Así mismo se toma en cuenta el juicio de expertos para cada una de las variables consideradas en el estudio.

Por otra parte, en la investigación llevada a cabo es de tipo descriptiva y de nivel correlacional, considerando el método hipotético deductivo, juntamente con un diseño de investigación no experimental y transversal.

Así mismo, para el respectivo análisis de los datos obtenidos se asume a cada una de las variables como son la capacitación y desempeño, siendo entonces necesario el uso del paquete estadístico IBM SPSS versión 25, obteniéndose un coeficiente del Rho de Spearman de ($Rho=0.834$) permitiendo así evidenciar la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre las variables planteadas para el estudio.

Palabras claves: Capacitación y desempeño.

ABSTRACT

The general objective of this research work is to determine the relationship between training and performance in the company Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023 and through the general hypothesis it is proposed that there is a direct and significant relationship between training in the induction dimension and performance in the company Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023.

The measurement of the variables was carried out through the application of the survey technique and the questionnaire instrument to thirty collaborators in the first variable with fifteen items and in the second variable with fifteen items according to the Likert scale, then it was validated with Cronbach's alpha where a value of 0.919 was obtained. Expert judgment is also taken into account for each of the variables considered in the study.

On the other hand, the research carried out is descriptive and correlational, considering the hypothetical deductive method, together with a non-experimental and cross-sectional research design.

Likewise, for the respective analysis of the data obtained, each of the variables such as training and performance is assumed, being then necessary the use of the IBM SPSS version 25 statistical package, obtaining a Spearman's Rho coefficient of ($Rho=0.834$), thus allowing to evidence the existence of a very strong positive correlation between the variables proposed for the study.

Keywords: Training and performance.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1. Planteamiento del Problema

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

De acuerdo con la situación a nivel mundial existen una necesidad de mucha importancia ya que se asume como una inversión necesaria que retorna en beneficio de la empresa, lo que a nivel del Perú y Cajamarca aún no se asume dicha perspectiva que se lo asume como un gasto, lo que está perjudicando en el desempleo de las empresas.

Por lo tanto, se debe asumir que las empresas deben rodearse del mejor recurso humano ya que hoy es más evidente la necesidad de capacitación en los colaboradores ya que así se podrá alcanzar el máximo potencial porque sí se obtendrá el éxito requerido por toda organización.

Entonces de acuerdo con Werther y Davis (2014), se asume que la capacitación auxilia a los colaboradores para desempeñar su trabajo actual, desarrollándose beneficios en su vida laboral y pueden auxiliar en el desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades. (p.148)

Es así como, se necesita evaluar el desempeño como una tarea permanente de la gerencia, y es una herramienta para poder conocer el potencial de los trabajadores, sus habilidades, motivación, expectativas, necesidades y compromiso hacia el logro de los objetivos de acuerdo con la estrategia del negocio, constituyéndose en una de las tareas más complejas en la administración del factor humano.

Es desde esta necesidad que la empresa fue Salesland Pacífico SA, busca asumir nuevos retos para obtener éxito, por lo que resulta necesario partir desde la realidad, siendo de mucha importancia la presente investigación con el fin de asumir decisiones.

Con respecto al desempeño es necesario también considerar que hoy resulta muy importante en la empresa nivel mundial para detectar el nivel de productividad de cada colaborador.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación de la capacitación y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación de la capacitación en la dimensión de inducción y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA- Cajamarca 2023?

¿Cuál es la relación de la capacitación en la dimensión de entrenamiento y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA- Cajamarca 2023?

¿Cuál es la relación de la capacitación en la dimensión de formación básica y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023?

¿Cuál es la relación de la capacitación en la dimensión de desarrollo y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación de la capacitación y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación de la capacitación en la dimensión de inducción y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023

Determinar la relación de la capacitación en la dimensión de entrenamiento y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023

Determinar la relación de la capacitación en la dimensión de formación básica y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023

Determinar la relación de la capacitación en la dimensión de desarrollo y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023

1.4 Justificación de la Investigación

1.4.1 Justificación Teórica

Para considerar en la presente investigación es de suma importancia tener en consideración la respectiva información, la cual está en relación con cada una de las variables en estudio como es la capacitación y el desempeño, además se tiene en cuenta que cada variable se encuentra formada por sus respectivas dimensiones las cuales a su vez tienen sus indicadores, con el propósito de poder establecer la relación que pudiera existir entre las variables debido a que permitirá ayudar a la empresa, las que a su vez pueda establecer las estrategias pertinentes para la mejora. Es decir que dichos resultados que

se obtengan aportarán al conocimiento y podrán ser una guía para posteriores investigaciones.

1.4.2 Justificación Práctica.

Desde la presente investigación se tiene en cuenta la búsqueda de la relación existente que podrán existir entre las dos variables, por lo tanto es muy valiosa la visión que pudieran tener los colaboradores acerca de las dos variables, con el fin de asumir los nuevos retos y claro está también dar solución a la diferentes problemática que pudiera aparecer desde el planteamiento de las estrategias que buscan mejora en la capacitación y el desempeño de los colaboradores, después de la incertidumbre vivida en la pandemia.

1.4.3. Justificación Metodológica.

Para la puesta en marcha la investigación se tiene en cuenta la aplicación de la encuesta expresada a través del cuestionario que significaría el instrumento, el cual está elaborado en base a los ítems respectivos.

Por lo tanto, la encuesta elaborada para cada variable ayuda a recolectar la información de suma importancia y también relevante, para así realizar el análisis de acuerdo con la estadísticas descriptiva e inferencial para luego establecer la relación entre las variables.

Con la técnica está claro que se busca recolectar, procesar y además analizar los resultados obtenidos de la muestra.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedente Teóricos

Para desarrollar la presente investigación se considera investigaciones a nivel internacional, nacional y local, las que son consideradas como antecedentes.

2.1.1 A Nivel Internacional

Se tiene en cuenta la investigación de Boja (2022) con la investigación titulada “Capacitación y desempeño laboral del personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, Ecuador, 2022”, con el objetivo principal determinar de qué manera la capacitación influye sobre el desempeño laboral del personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes, Provincia de Bolívar, Ecuador 2022. Se utilizó un tipo de estudio aplicada con un nivel descriptivo y correlacional, no experimental y transversal. Se estudiaron las variables capacitación y desempeño laboral, con una población y muestra de estudio de 65 trabajadores. Así mismo se planteó como técnica una encuesta y como instrumento un cuestionario, con quince (15) preguntas para cada una, empleando la Escala de Likert: Totalmente de acuerdo (5), En acuerdo (4), Indiferente (3), En Desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1). Los resultados detallaron que la capacitación tuvo una influencia del 60% situándose en un nivel alto con el desempeño laboral acorde a las respuestas del 60% para el nivel medio, existiendo una relación positiva media, por lo que la capacitación influye directa y positivamente, con Rho de Spearman de 0,496. La dimensión necesidades, la que se ve enfocado en la estructuración y desarrollo de planes y programas, se ve influenciada con un 62% de nivel alto sobre el desempeño laboral, con Rho de Spearman de 0,389. La dimensión competencias, el que no solo se pondrá en coordinación de habilidades y demás factores internos sino también materiales y recursos, tiene influencia de 68% en nivel medio sobre el desempeño laboral, planteándose una relación positiva media,

con un Rho de Spearman de 0,395. La dimensión evaluación, la cual es requisito indispensable para conocer el impacto de la capacitación en los colaboradores, tiene influencia de 54% en nivel alto sobre el desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0,490.

2.1.2 A Nivel Nacional

Arrieta (2021) se asume la tesis titulada la capacitación y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Libertador, Chorrillos, 2019. Es un estudio cuantitativo, de tipo sustantiva, se trabajó con el diseño no experimental transversal correlacional, se contó con la participación de 32 estudiantes siendo la muestra es no probabilística, tomando en cuenta a todos los integrantes de la población. Para medir las variables, se utilizó el cuestionario según las variables (La capacitación y el desempeño docente). Entre sus resultados se encontró que el 53,1% (17) tienen una capacitación de nivel regular, y el 65,6% (21) tienen un desempeño docente de nivel medio. Se concluye que existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño docente en los estudiantes del primer de la especialidad de Administración de Empresas del Instituto Educativo Superior Tecnológico Libertador, Chorrillos, 2019. Con Rho de Spearman = 0,748, siendo correlación positiva alta.

Luego Díaz (2017) con la investigación titulada “Nivel de capacitación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Líderes en Servicios SAC, franquicia (movistar), independencia, 2017”. Tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el nivel de capacitación y el desempeño laboral. El estudio de la investigación es de tipo aplicada con el diseño descriptivo correlacional – no experimental, la población del estudio conformado por 30 trabajadores, así mismo

para la muestra dentro del área Post venta (Atención al Cliente). Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, instrumento cuestionario. Para el análisis de datos se aplicó el método hipotético deductivo, con el apoyo de la estadística y el programa SPSS 20. Se obtuvo los resultados que evidenciaron la relación significativa entre ambas variables, según la correlación de Rho de Spearman $r= 0.464$ con un $p= 0.010$ ($p < 0.05$). Se concluyó que existe relación significativa entre las variables nivel de capacitación y desempeño laboral.

Bermúdez (2021) con la investigación titulada “Capacitación y evaluación de desempeño de los colaboradores del restaurante Alfresco – Miraflores 2017”. Donde el objetivo general del presente estudio ha sido determinar la relación de las dos variables capacitación y evaluación del desempeño. Esta investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, aplicado a la población del restaurante Alfresco formada por 42 colaboradores, tomando una muestra de tipo censal a la que se aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, el cuestionario estaba conformado por 37 preguntas de tipo Likert de 5 niveles que fueron validados a través del juicio de expertos y se determinó la confiabilidad a través del método estadístico Alfa de Cronbach. En cuanto a los resultados alcanzados se demostró la confiabilidad de las variables, donde la capacitación obtuvo una valoración de 0,87 y para la evaluación del desempeño una valoración de 0,81, en la prueba de Rho Spearman el coeficiente de correlación fue de $r=0,575$ lo que indica una correlación positiva media siendo $P=0,00$; $P > 0,05$ en consecuencia la relación es significativa determinando que si existe relación entre las dos variables.

2.1.3 A Nivel Local

Medina y Quiliche (2019) en la investigación titulada “La relación de la capacitación y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019” dicha investigación se realizó en la ciudad de Cajamarca en la empresa CER EIRL, en donde participaron los integrantes del departamento operativo, las variables de estudio son la capacitación y el desempeño laboral, el objetivo de dicha investigación es determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral. La capacitación y el desempeño laboral son elementos que son muy importantes en la dinámica laboral de una empresa, para determinar la importancia de la capacitación en una organización es necesario determinar si el desempeño aumenta al momento que se capacita al personal, se realiza por medio de un estudio de tipo cualitativo – descriptivo en donde participaran 20 personas, las personas serán cuestionadas con una encuesta en donde se medirán las necesidades de capacitación y como estas influyen en el desempeño laboral de la empresa.

Finalmente se determina que existe una correlación positiva entre la variable capacitación y evaluación de desempeño, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,780 indicando que existe una correlación positiva.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable Capacitación

A. Definición

Para Chiavenato (2019) afirma que es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos

específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias. (p. 330).

Además, Kootz (2016) determina que es el uso de programas, en su mayoría de corto plazo, que facilitan el proceso de aprendizaje para ayudar a los administradores a hacer mejor su trabajo. (p. 358).

Luego se tiene en cuenta a Dessler (2015) que lo define como un proceso para enseñar a los empleados nuevos o en activo las habilidades básicas que necesitan para desempeñar su trabajo. (p. 154).

También Werther et. al (2014) considera que es un desarrollo de habilidades técnicas, operativas y administrativas de todos los niveles de personal» (p. 383).

Al mismo tiempo Wayne (2010) expresa que son las actividades diseñadas para brindar a los aprendices los conocimientos y las habilidades necesarios para desempeñar sus trabajos actuales (p.198)

Por otro lado, Ramírez (1998) considera que es un medio de enseñanza, por medio del cual se prepara a la persona para desarrollar una actividad determinada. Se hace especial énfasis en aspectos de retención, análisis, actitudes y valores de los individuos buscando el desarrollo de las áreas de aprendizaje cognoscitiva y afectiva.

Se suma la afirmación de Patiño (2005) que considera a la capacitación como una herramienta perfecta que permite aprovechar al máximo el potencial humano del que dispone la empresa, a la vez que ayuda a mejorar la motivación del personal al demostrar que se está invirtiendo en el mismo para alentar su desarrollo personal.

Finalmente, Hellriegel et. al (2021) se refiere a las actividades que ayudan a los colaboradores a superar las limitaciones y mejorar su desempeño en los puestos que poseen (p. 391).

B. Objetivos de la capacitación

En cuanto a los objetivos se tiene en cuenta a Chiavenato (2011) que asume que existe tres objetivos clave y los que son:

- a. Preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto.
- b. Brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo y no sólo en sus puestos actuales, sino también para otras funciones más complejas y elevadas.
- c. Cambiar la actitud de las personas, sea para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentarles la motivación y volverlas más receptivas a las nuevas tendencias de la administración (p.324)

C. Tipos de capacitación

Según James (2022) expone algunos tipos de capacitación de importancia para una empresa

- a. Inducción laboral: La capacitación de preingreso es desarrollada por Recursos Humanos, desde la simulación para saber cómo respondería la persona ante las actividades, tareas o situaciones que enfrentará en caso de integrarse a la empresa.
- b. Capacitación de orientación: sucede una sola vez y se imparte a las personas que recién se integran a la empresa, durante su primera semana en el trabajo.

- c. Onboarding: se busca revisar a detalle todas las responsabilidades y tareas de la posición a la que está llegando la persona.
- d. Capacitación técnica (hard skills): la capacitación en habilidades duras es esencial para que el colaborador crezca profesionalmente y tenga las herramientas para realizar su trabajo cada vez mejor.
- e. Capacitación en habilidades blandas: permite establecer una sana convivencia entre personas dentro del ambiente laboral.
- f. Capacitación sobre productos y servicios: para que conozcan los productos o servicios de la empresa puede ser parte del proceso de onboarding, es una forma para familiarizarse con las novedades de algún lanzamiento.
- g. Capacitación de calidad: se dan en empresas enfocadas a la producción. La capacitación es aplicada para garantizar que todos los productos cumplan con los estándares de calidad impuestos por la empresa, la industria o el gobierno.
- h. Capacitación en equipo: es para tengan herramientas para construir relaciones más sólidas entre sí y trabajar de manera conjunta.
- i. Capacitación para el liderazgo: Dentro de una empresa, es deseable que las personas puedan acceder a nuevas posiciones con mayor responsabilidad.
- j. Capacitación en cumplimiento (compliance training): las empresas requieren que sus colaboradores cumplan con ciertas obligaciones legales para realizar su trabajo.
- k. Capacitación promocional: la formación se concentra en mejorar las habilidades de las personas, o en que adquieran nuevas, para poder aplicar a un ascenso en la organización.

- l. Capacitación vivencial: en esta formación laboral los colaboradores de una empresa pueden sentir, ver, comprender y aprender de una forma no tradicional.
- m. Capacitación conductual: dirigida a las personas que están en los cargos más altos dentro de la organización y tiene el objetivo de capacitarles para que puedan aplicar los valores necesarios para dirigir a sus equipos.
- n. Capacitación formal: la formación es para fortalecer el crecimiento personal y el desarrollo profesional de todas las personas que trabajan en una empresa.
- o. Capacitación informal: es menos estructurada y organizada, con un formato más bien de orientaciones que van surgiendo de acuerdo con las necesidades de operatividad que tengan los distintos equipos de trabajo en la empresa.

D. Beneficios de la capacitación

Chiavenato (2007), determina tres tipos de niveles relacionados con los beneficios de la capacitación para poder alcanzar los objetivos de la empresa y son los siguientes:

- a. A nivel de la empresa

- Aumenta la rentabilidad de la empresa.

- Eleva la moral del personal.

- Mejora el conocimiento de los diferentes puestos y, por lo tanto, el desempeño

- Crea una mejor imagen de la empresa.

- Facilita que el personal se identifique con la empresa.

- Mejora la relación jefe-subordinados.

- Facilita la comprensión de las políticas de la empresa.

Proporciona información sobre necesidades futuras de personal a todo nivel.

Ayuda a solucionar problemas.

Facilita la promoción de los empleados.

Incrementa la productividad y calidad del trabajo.

Promueve la comunicación en la organización

b. A nivel del trabajador

Ayuda a la persona a solucionar problemas y tomar decisiones.

Favorece la confianza y desarrollo personal.

Ayuda a la formación de líderes.

Mejora las habilidades de comunicación y de manejo de conflictos.

Aumenta el nivel de satisfacción con el puesto.

Ayuda a lograr las metas individuales.

Favorece un sentido de progreso en el trabajo y como persona.

Disminuye temores de incompetencia o ignorancia.

Favorece la promoción hacia puestos de mayor responsabilidad.

Hacer sentir más útil al trabajador mediante la mejora del desempeño.

c. A nivel de las relaciones humanas internas y externas

Mejora la comunicación entre grupos

Proporciona información sobre las disposiciones oficiales.

Alienta la cohesión de los grupos.

Ayuda a la orientación de nuevos empleados.

Hacer viable los planes de la organización.

Proporciona un buen clima para el aprendizaje.

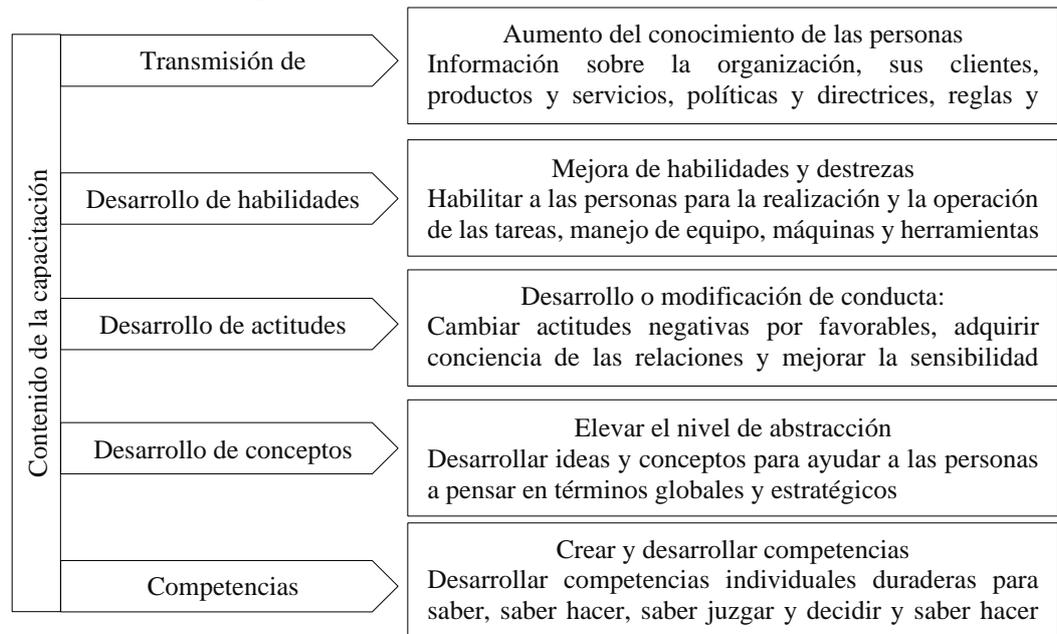
Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar.

E. Contenido de la capacitación

Según Chiavenato (2019) dicho contenido abarca cinco formas de cambio que son expresados en la siguiente figura.

Figura 1

Contenido de la capacitación



Nota. Elaboración en base a Chiavenato (2019)

F. Necesidad de la capacitación

Por lo que se refiere a la necesidad de capacitación Hernández (2023) afirma que la realización de un diagnóstico permite en la empresa ampliar los conocimientos respectivos acerca de lo que demanda el mercado laboral y los diferentes cambios del entorno actual.

Además, se puede sumar las evaluaciones de desempeño y el clima laboral de la empresa.

A manera de sugerir algunas ideas de programa se los detalla en la siguiente tabla:

Tabla 1
Problemas y programas de capacitación

Problemas frecuentes	Programa de capacitación
Quejas de los clientes	Calidad en el servicio
Rotación de personal	Identidad y pertinencia
Proyectos entregados fuera de tiempo	Administración del tiempo
Accidentes constantes	Foro de seguridad
Incrementar la competitividad	Sistemas de Gestión de la Calidad
Retrabajos	Comunicación
Clima laboral negativo	Trabajo en equipo
Ausentismos	Manejo del estrés
Mejora en las ventas	Negociación

Nota. Elaboración en base a Hernández (2023)

G. Dimensiones de la capacitación

Inducción

La inducción al puesto es el proceso en donde se le proporciona al trabajador una introducción a la empresa y a su puesto, buscando desarrollar una imagen positiva de la misma y facilitar la adaptación del trabajador. (Aguilar 2022)

Luego Chiavenato (2019) aporta afirmando la capacitación de inducción o de integración a la empresa, pretende que el nuevo trabajador se adapte y familiarice con la empresa, así como con el ambiente social y físico donde trabajará. Pero es necesario programa sistemático en cual es conducido por el jefe inmediato, un instructor especializado o un compañero. (p.340)

Entrenamiento

Caroline (2020) considera que la parte de la organización es proporcionar a los trabajadores el conocimiento y las habilidades para realizar una tarea o procedimiento específico. El objetivo final es ayudar a que puedan desempeñar mejor el trabajo que desarrolla en la actualidad.

Dicho entrenamiento es muy importante porque da:

Mayor satisfacción laboral y compromiso del empleado.

Mayor motivación del empleado

Ingresos más altos por empleado y márgenes de ganancia más altos

Mayor retención de empleados

Formación básica

Teniendo en cuenta a Frigo (s.f.) Se desarrolla en organizaciones de cierta envergadura; procura personal especialmente preparado, con un conocimiento general de toda la organización. Se toma en general profesionales jóvenes, que reciben instrucción completa sobre la empresa, y luego reciben destino. Son los "oficiales" del futuro.

Desarrollo

Según Méndez (2023) El desarrollo esta referido a la mejora continua de las habilidades, competencias y conocimientos de un trabajador a lo largo de su carrera. Es enfocado en el crecimiento a largo plazo y en la adquisición de habilidades que permitan a los trabajadores asumir nuevas responsabilidades y roles en la empresa.

2.2.2 Variable Desempeño

A. Definición

Para Chiavenato (2019) el desempeño (performance) es el conjunto de características o capacidades de comportamiento o rendimiento de una persona, equipo u organización. Además, es la forma en que las personas, equipos u organizaciones realizan sus tareas y actividades y con ello alcanzan los objetivos organizacionales y promueven excelentes resultados.

Luego Huamán (2018) expresa que el desempeño es el resultado del proceso por el cual el trabajador adopta comportamientos específicos en las diferentes actividades que configuran el núcleo de su responsabilidad a nivel personal en tanto el trabajador, en relación con la oportunidad y adecuación al proceso formativo que la organización proporciona (p.33)

Así mismo Palaci (2005) plantea que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. (p.155)

Finalmente se considera a Varela (2010) que refiere a que es un conjunto de conductas esperadas de un empleado; es la causa por la cual se contrata a alguien. Es decir que es la ejecución voluntaria de conductas relevantes para alcanzar las metas de la organización. Esto es, los aportes conductuales del individuo, al logro de metas superiores.

B. Objetivos del desempeño

Según Chiavenato (2020) determina que existen cinco objetivos claves en el desempeño lo que son:

- a. Calidad: producción totalmente exenta de errores ofreciendo productos y servicios dentro de las especificaciones.
- b. Velocidad: prontitud y tiempo de entrega reducido.
- c. Confiabilidad: producción correcta y entrega segura y confiable.
- d. Flexibilidad: a través de la capacidad de mejora continua y la innovación en productos y servicios.

C. Conductas en el desempeño

De acuerdo con Robbins (2013) expresa que se reconoce tres conductas que forman parte del desempeño laboral y son:

- a. Desempeño de la tarea. Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas. Aquí se incluyen la mayoría de las tareas en una descripción convencional de puestos.
- b. Civismo. Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás aunque esta no se solicite, respaldar los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.
- c. Falta de productividad. Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización. Tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportarse de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

D. Gestión del desempeño

Teniendo en cuenta a Chiavenato (2019) asegura que la gestión del desempeño consiste en la planeación, organización, dirección y control de todo el flujo de actividad de la organización en todas las áreas y en todos los niveles para asegurar el alcance de los objetivos de la organización y la entrega de resultados excelentes.

Es decir que el desempeño de los trabajadores puede y debe ser mejorado de modo gradual e incesante. Siendo necesario que el jefe supervise, evalúe el desempeño, y tenga cuidado para que las personas aprendan cada vez más, se desarrollen, definan metas y objetivos desafiantes, reciban realimentación en tiempo real acerca de sus resultados y puedan alcanzar niveles extraordinarios de desempeño.

E. Dimensiones del desempeño

Eficiencia

Considerando a Gutiérrez (2020) se tiene en cuenta que viene a ser la relación que existe entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados, tratando de optimizar y disminuir al máximo los desperdicios de los recursos.

Es decir que está relacionada con la utilización racional de los recursos para lograr unos resultados específicos, se trata de la capacidad de lograr un objetivo trazado con anterioridad en el tiempo mínimo y con el menor uso de recursos, se debe tener en cuenta que un aumento en el uso de los recursos no necesariamente debe llevar a un incremento en la productividad. (Quintero et.al 2008)

Eficacia

Para Chiavenato (2019) la eficacia viene a ser lo que se hace y que está bien de la manera correcta y en un solo momento, de tal forma que se obtenga el resultado esperado.

Luego Mayo et. al (2009) refiere a que es el estado en la que una organización ha alcanzado los objetivos previamente establecidos, siendo el indicador que revela la capacidad que tiene la organización para alcanzar los resultados esperados.

Productividad

Es el resultado establecido entre la armonía y la articulación entre la tecnología, los recursos humanos, la organización y los sistemas, gerenciados o administrados por las personas o eficacia, siempre que se consiga la combinación óptima o equilibrada de los recursos o eficiencia (Delgadillo 2003)

Rendimiento

Se podría afirmar que medir el rendimiento es cuantificar lo que el trabajador ha hecho y su evaluación consiste en asignar un juicio del valor o la calidad de esa medida cuantificada del rendimiento. (Waldman 1994 p. 89)

Luego se asume que es valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficiencia de su organización”. (Motowidlo 2003 p. 86)

2.3 Definición de términos básicos

Capacitación

Siliceo (2009) asegura que la capacitación es una actividad planteada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.

Además, afirma Stoner, Freeman y Gilbert (2009) afirma que la capacitación busca aumentar las capacidades de los empleados para incrementar la efectividad de la organización, y mejorar las habilidades del trabajo actúa. (p. 413).

Desempeño

Para Pedraza, Amaya, & Conde (2010) asume que el desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados y son importantes en los objetivos de la

organización, así mismo se consideran sus competencias y su nivel de contribución a la empresa.

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre la capacitación y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023

2.4.2 Hipótesis específica

Existe relación directa y significativa entre la capacitación en la dimensión de inducción y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023

Existe relación directa y significativa entre la capacitación en la dimensión de entrenamiento y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023

Existe relación directa y significativa entre la capacitación en la dimensión de formación básica y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023

Existe relación directa y significativa entre la capacitación en la dimensión de desarrollo y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023

2.5 Operacionalización de las variables

Tabla 2

Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM
Variable 1 Capacitación	Es la herramienta que permite desarrollar y aprovechar el potencial humano del que dispone la empresa, desde el desarrollo personal de los colaboradores (Patiño 2005)	La variable está determinada por cuatro dimensiones como son la inducción, entrenamiento, formación básica y el desarrollo, dicha variable es medida a través de 15 ítems plasmados en la encuesta.	Inducción	Información general	1
				Patrones de conducta	2
				Requerimientos del puesto	3
				Normas	4
			Entrenamiento	Puesto de trabajo	5
				Personal operativo	6
				Tareas	7
				Funciones	8
			Formación básica	Personal preparado	9
				Conocimiento general	10
				Profesionales jóvenes	11
			Desarrollo	Condición de vida	12
				Necesidades	13
				Tecnologías	14
				Formación de capacidades	15
Variable 2 Desempeño	Es el conjunto de conductas esperadas en un colaborador que se contrata además es la ejecución voluntaria de conductas relevantes para alcanzar las metas de la organización. (Varela 2010)	La variable está determinada por tres dimensiones como son la eficiencia, eficacia, productividad y el rendimiento, dicha variable es medida a través de 15 ítems plasmados en la encuesta.	Eficiencia	Producción	1
				Calidad humana	2
				Objetivos	3
				Metas	4
			Eficacia	Metas previstas	5
				Consecución de objetivos	6
				Uso racional de recursos	7
			Productividad	Capacidad	8
				Destrezas	9
				Ejecución de manufactura	10
				Prestación de servicios	11
			Rendimiento	Obtención	12
				Resultado	13
				Efectividad	14
				Conocimiento	15

Nota. Elaboración en base a las variables en investigación.

CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Unidad de análisis, universo y muestra

3.1.1 Unidad de análisis

La unidad de análisis viene a ser el objeto de estudio de quien se produce la respectiva información para el análisis del estudio. (Arias 2012 p.118)

Por lo tanto, en la investigación desarrollada se tiene como unidad de análisis a la empresa Salesland Pacífico SA con los colaboradores que desarrollan a diario sus actividades en la empresa seleccionada para desarrolla la investigación.

3.1.2 Universo

Llamada también población y viene a ser un conjunto infinito o finito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. (Arias 2012 p.81).

Por lo tanto, en la investigación se considera una población de veinte colaboradores que laboran en la empresa Salesland Pacífico SA, siendo la población finita ya que se conoce la cantidad exacta de colaboradores que integran dicha empresa.

3.1.3 Muestra

Según Arias (2020) viene a ser el subconjunto representativo de la población. Por lo tanto, se asume que los resultados encontrados en la muestra son válidos para la población. (p.61).

Luego en el desarrollo de la investigación se considera el muestreo no probabilístico, que es la selección de unidades que depende de la decisión del investigador, que resulta en muchas ocasiones son decisiones subjetivas y tienden a estar sesgadas.

Dicha forma de muestreo elige a una población según sus características en común o por un juicio tendencioso por parte del investigador, además, en este caso

no se utiliza algún método de muestreo estadístico, y no todos los miembros de la población tienen la misma oportunidad de ser seleccionados, se utiliza también cuando la población es muy pequeña. (p. 60)

Finalmente, en la investigación al ser no probalística por conveniencia se considera a veinte colaboradores de la empresa Salesland Pacífico SA.

3.2. Tipo, nivel y diseño de investigación

3.2.1 Tipo de investigación

Según Hernández y Mendoza (2018) define como investigación a un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema (p. 4)

Pero de acuerdo con su naturaleza de datos se considera que el enfoque es de tipo cuantitativa, debido a que utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (p. 4)

Además de acuerdo con la naturaleza de datos o enfoque, la investigación es cuantitativa, refiriéndose a que los datos son susceptibles de cuantificar. Por lo general estudia muchos casos y explica características externas (Ríos 2017 p.80)

Finalmente, la investigación es aplicada que según Arias (2020) se abastece por el tipo básico o puro, ya que mediante la teoría se encarga de resolver problemas prácticos, se basa en los hallazgos, descubrimientos y soluciones que se planteó en el objetivo del estudio. (p.43)

3.2.2 Nivel de Investigación

Considerando la presente investigación es descriptiva según el nivel de conocimiento se involucra el grado de conocimiento sobre el objeto de estudio. Es decir que la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, y su característica fundamental es la de presentamos una interpretación correcta. (Tamayo 2003 p.46)

Siendo necesario considerar, que la investigación es correlacional, debido a persigue determinar el grado en el cual las variaciones en uno o varios factores son concomitantes con la variación en otro u otros factores. (Tamayo 2003)

Se puede afirmar que se según Arias (2016) la investigación a desarrollar es correlacional, teniendo como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables. Es decir que examina relaciones entre variables o sus resultados, pero no explica causas o consecuencias. Siendo el principal propósito de estudio de cómo se puede comportar las variables correlacionadas. (p.71)

Por lo tanto. se afirma que la investigación es descriptiva y se asume un nivel de carácter correlacional.

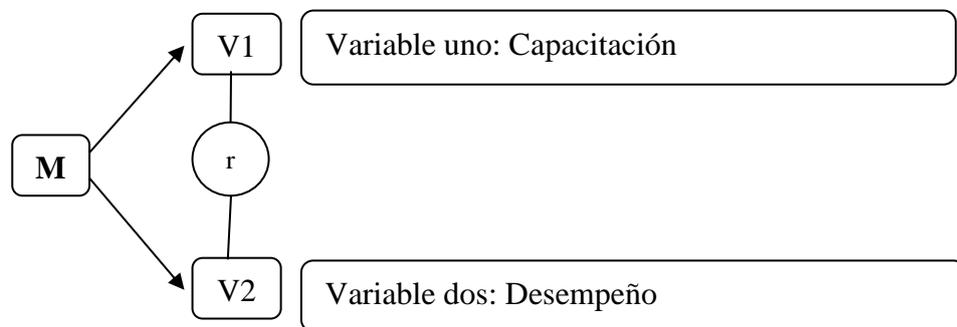
3.2.3 Diseño de la investigación

De acuerdo con la investigación es no experimental, debido a que en este diseño no hay estímulos o condiciones experimentales a las que se sometan las variables de estudio, los sujetos del estudio son estudiados en su contexto natural sin alterar ninguna situación, así mismo, no se manipulan las variables de estudio. (Arias 2020 p.50)

Además, la investigación es transversal, siendo aquella en la cual se obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) una única vez en un momento dado. (Ríos 2017 p. 87)

Por lo tanto, al considerar dos variables como capacitación y desempeño en la investigación se busca determinar la relación existente, por lo que se expone en la figura siguiente.

Figura 2
Relación entre las variables



Nota. Elaboración en base la investigación de correlación

Donde:

M = Muestra

V1 = Variable uno: Capacitación

V2 = Variable dos: Desempeño

r = Correlación entre las variables de estudio

3.3. Métodos de investigación

A. Método hipotético deductivo

Se asume el método hipotético deductivo, que consiste en ir de la hipótesis a la deducción para determinar la verdad o falsedad de los hechos procesos o conocimientos mediante el principio de falsación, propuesto por él (Ñaupas et. al 2013 p.95)

Bernal (2016) dicho método es el procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones generales que deben confrontarse con los hechos antes de constituirse en teorías. (p.71)

3.4. Técnica e instrumento de investigación

3.4.1 Técnica de investigación

Al asumir una técnica se selecciona para la investigación a la encuesta y según Arias (2016) afirma que la encuesta se lo define como una técnica pretende obtener información que suministro un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular, en un momento único. (p.72)

3.4.2 Instrumento de investigación

En la investigación se tiene en cuenta como instrumento al cuestionario que según Hernández y Mendoza (2018) está construido en base a la escala de Likert que es el conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir el grado de acuerdo o reacción del respondiente en tres, cinco o siete categorías jerarquizadas de mayor a menor o viceversa.

Además, los reactivos o ítems tienen las mismas opciones de respuesta tanto verbal como numéricamente

Para obtener la información en la presente investigación es a través de la aplicación del cuestionario que se realiza de forma presencial en la empresa Salesland Pacífico SA.

Luego se muestra la ficha técnica para cada una de las variables y que se destalla de la siguiente manera, por lo tanto, en la primera variable para la capacitación:

Título	: Cuestionario para la Capacitación
Autor	: Yzquierdo Vega, Nilton Elvis (adaptación)
Objetivo	: Recolectar información de la variable capacitación
Aplicación	: Presencial
Empresa	: Se aplicará en Salesland Pacífico SA
Condición	: Colaborador de la sede Cajamarca (Plaza de Armas)
Duración	: Veinte minutos de tiempo
Ítems	: Quince preguntas de acuerdo con las dimensiones de la variable
Significación	: El cuestionario de la capacitación está elaborado para determinar la relación entre las variables que son asumidas en el presente estudio.
Estructura	: Establecida de acuerdo con la escala de Likert con quince ítems según cinco alternativas: Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (5) Nunca (1)
Dimensiones	: Inducción, entrenamiento, formación básica y el desarrollo

En la segunda variable considerada como el desempeño se tiene en cuenta la siguiente ficha técnica:

Título	: Cuestionario para el Desempeño
Autor	: Yzquierdo Vega, Nilton Elvis. (adaptación)

Objetivo	: Recolectar información de la variable desempeño
Aplicación	: Presencial
Empresa	: Se aplicará en Salesland Pacífico SA
Condición	: Colaborador de la sede Cajamarca (Plaza de Armas)
Duración	: Veinte minutos de tiempo
Ítems	: Quince preguntas de acuerdo con las dimensiones de la variable
Significación	: El cuestionario de la capacitación está elaborado para determinar la relación entre las variables que son asumidas en el presente estudio.
Estructura	: Establecida de acuerdo con la escala de Likert con quince ítems según cinco alternativas:
	Siempre (5) Casi siempre (4)
	Algunas veces (3) Casi nunca (2)
	Nunca (1)
Dimensiones	: Eficiencia, eficacia, productividad y rendimiento

3.5. Validez y confiabilidad

3.5.1 Validez de la investigación

Para Hernández y Mendoza (2018) es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. Se logra cuando se demuestra que el instrumento refleja el concepto abstracto a través de sus indicadores empíricos.

Por lo tanto, para la presente investigación se asume que se obtiene la información en base al cuestionario que es validado por el juicio de tres expertos, el cual está plasmado debidamente por la firma en la ficha establecida en el protocolo de la universidad.

3.5.2 Confiabilidad de la investigación

Se asume que también es llamada fiabilidad y que según Kerlinger y Lee (2002) esta referida a la consistencia de una medida. La confiabilidad ayuda a resolver los problemas teóricos y prácticos ya que es aquella que parte de la investigación para obtener qué tanto error de medición existe en un instrumento de medición, teniendo en cuenta la varianza sistemática y la varianza al azar.

Por lo tanto, es necesario asumir de utilidad el uso del coeficiente del alfa de Cronbach que es la prueba estadística que representa una medida de homogeneidad. Según Sánchez et. al (2018) es el indicador estadístico para estimar el nivel de confiabilidad relacionada con la consistencia interna de un instrumento. Además, se expresa en término de correlaciones que van desde -1 a $+1$. Se aplica a reactivos que son de respuestas politómicas, debido a que admiten más de dos alternativas de respuesta.

Así mismo se asume la fórmula del coeficiente del Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

α = Coeficiente de Alfa de Cronbach

K = Es el número de ítems

S_T^2 = Varianza de la suma de los ítems

S_i^2 = Sumatoria de las varianzas de los ítems

Además, es de utilidad tener en cuenta los criterios para obtener el coeficiente del Alfa de Cronbach, expresados en la tabla que ayuda a la interpretación.

Tabla 3

Crterios de interpretación el coeficiente del Alfa de Cronbach

Mayor a 0.9	Excelente
Mayor a 0.8 - 0.9	Bueno
Mayor a 0.7 - 0.8	Aceptable
Mayor a 0.6 - 0.7	Cuestionable
Mayor a 0.5 - 0.6	Pobre
Menor a 0.5	Inaceptable

Nota. Propuesta de George y Mallery (2003)

Para la presente investigación se tiene en cuenta que el alfa de Cronbach es el siguiente

Tabla 4

Estadística de fiabilidad de la encuesta

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	2

Nota. Resultado de fiabilidad de la encuesta en base a las dos variables

Lo que determina que el alfa de Cronbach es bueno para el instrumento

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

3.6.1 Técnicas de procesamiento

Para la presente investigación se aplica la encuesta, pero al asumir el respectivo procesamiento es a través de los siguientes aspectos:

- En la empresa Salesland Pacífico SA se solicita el respectivo permiso para la aplicación de la encuesta a los colaboradores.
- Luego una vez establecida la fecha y hora para la aplicación de la encuesta, se prepara el material respectivo
- En seguida llegada la fecha se prepara el ambiente media hora antes para aplicar la encuesta.
- Se tiene en cuenta que el tiempo de aplicación de la encuesta a través de veinte minutos.

- e. En el ambiente establecido con la gerencia se cuenta con los recursos como los lapiceros y las encuestas impresas que es el material para que se pueda registrar los datos de la información requerida.
- f. Antes de la aplicación se da las pautas en un promedio de cinco minutos a los colaboradores citados, estableciendo la respectiva cordialidad en el cual se explica el objetivo de la encuesta.
- g. Se entrega la encuesta impresa y el lapicero a cada colaborador, para dar respuesta a cada interrogante.
- h. Finalmente se recibe las encuestas y cada colaborador retoma sus actividades propias del día, agradeciendo su disponibilidad.

3.6.2 Análisis de datos

Obtenida la información se necesita llevar a cabo el respectivo análisis de acuerdo con el siguiente proceso:

- a. Con el uso del Excel en una hoja de cálculo se construye la base de datos apropiada y así ingresar los datos obtenidos.
- b. En seguida se ingresa cada dato de las encuestas según las variables en estudios en la hoja de cálculo construida.
- c. Una vez digitalizado los datos de cada encuesta se usa el paquete estadístico SPSS 25 para realizar el respectivo análisis.
- d. Con el uso del paquete estadístico del SPSS 25 se obtiene las tablas y figuras según los datos.
- e. Luego cada tablas y figuras se los transfiere al formato de la investigación que ese encuentra en word.

f. Finalmente, a cada tabla y figura se le da la interpretación de acuerdo a los resultados obtenidos según los objetivos establecidos.

También al construir las tablas de correlación entre las variables de estudio con el uso del Rho de Spearman, que indica la magnitud de una relación entre dos variables cuantificadas en la escala ordinal (Elorza 2008).

Por lo tanto, se realiza a través del coeficiente de Rho de Spearman según la fórmula:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Entonces:

ρ = Rho = Correlación

N = Número de casos

6 = Constante

D = Diferencia entre el rango en X y el rango en Y

Pero resulta también necesario contar con la siguiente tabla que ayuda a establecer el grado de relación existente entre variables:

Tabla 5

Grado de relación según el coeficiente de correlación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Elaboración según Hernández y Fernández (1998)

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

4.1.1 Resultados de análisis descriptivos

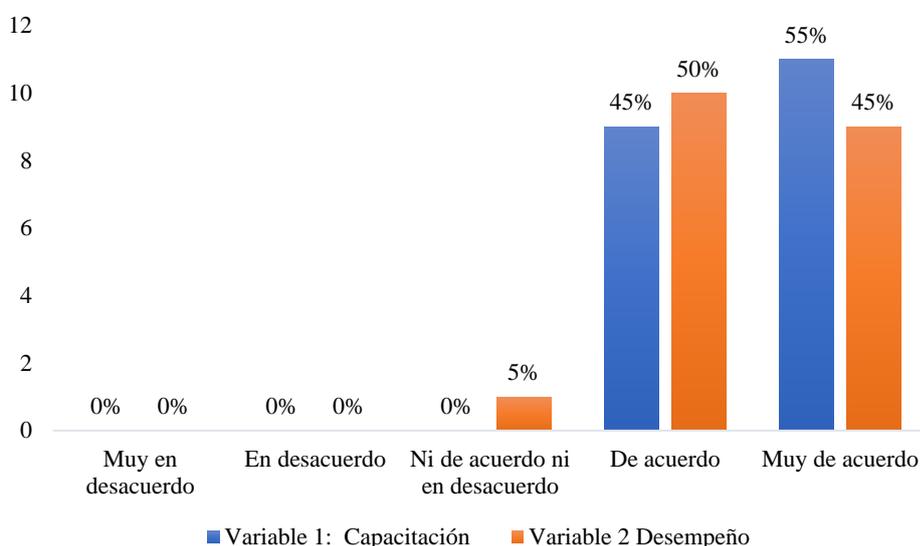
De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación desarrollada se puede plasmar a nivel descriptivo. Dichos resultados son expresados en las siguientes tablas teniendo en cuenta los objetivos planteados.

Tabla 6
Capacitación y desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023

		Variable 1: Capacitación										Total	
		Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo			
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Variable 2 Desempeño	Muy en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	5,0%	0	0,0%	1	5,0%
	De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	8	40,0%	2	10,0%	10	50,0%
	Muy de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	9	45,0%	9	45,0%
Total		0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	9	45,0%	11	55,0%	20	100,0%

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada en la empresa Salesland Pacífico SA

Figura 3
Capacitación y desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023



Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada en la empresa Salesland Pacífico SA

En la tabla y en la figura se observa los resultados obtenidos son propios de la aplicación de las encuestas para cada variable a veinte colaboradores de la empresa

Salesland Pacífico SA, y con respecto a la primera variable de capacitación se logra obtener un 55% con muy de acuerdo, en seguida un 45% que opina de acuerdo.

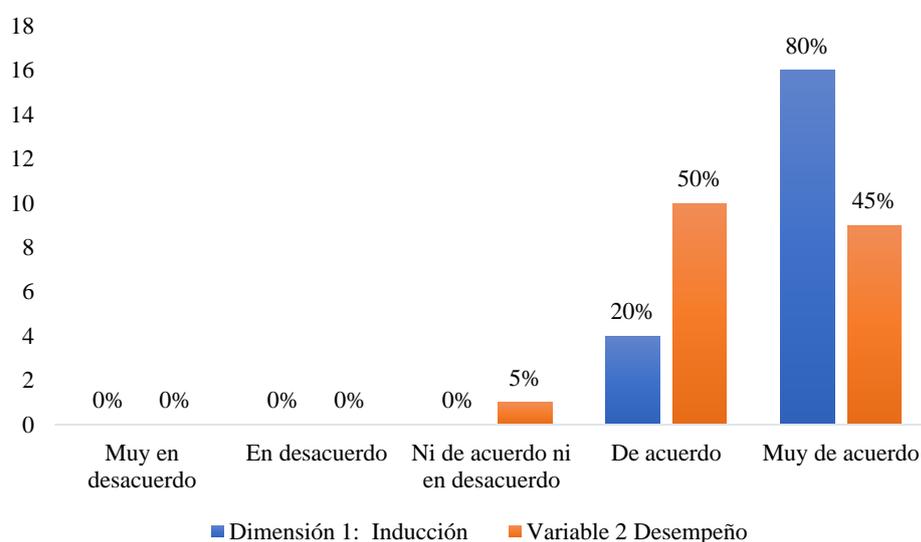
Asimismo, en la segunda variable que corresponde al desempeño se obtiene un 50% que opina de acuerdo, luego un 45% opina muy de acuerdo y luego un 5% hace referencia a ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 7
Inducción y desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023

		Dimensión 1: Inducción											
		Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Variable 2 Desempeño	Muy en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	5,0%	0	0,0%	1	5,0%
	De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	15,0%	7	35,0%	10	50,0%
	Muy de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	9	45,0%	9	45,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	20,0%	16	80,0%	20	100,0%

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada en la empresa Salesland Pacífico SA

Figura 4
Inducción y desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023



Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada en la empresa Salesland Pacífico SA

En la tabla y en la figura se observa los resultados obtenidos son propios de la aplicación de las encuestas para cada variable a veinte colaboradores de la empresa

Salesland Pacífico SA, y con respecto a la primera variable en la dimensión de inducción se logra obtener un 20% de acuerdo, en seguida un 80% que opina muy de acuerdo.

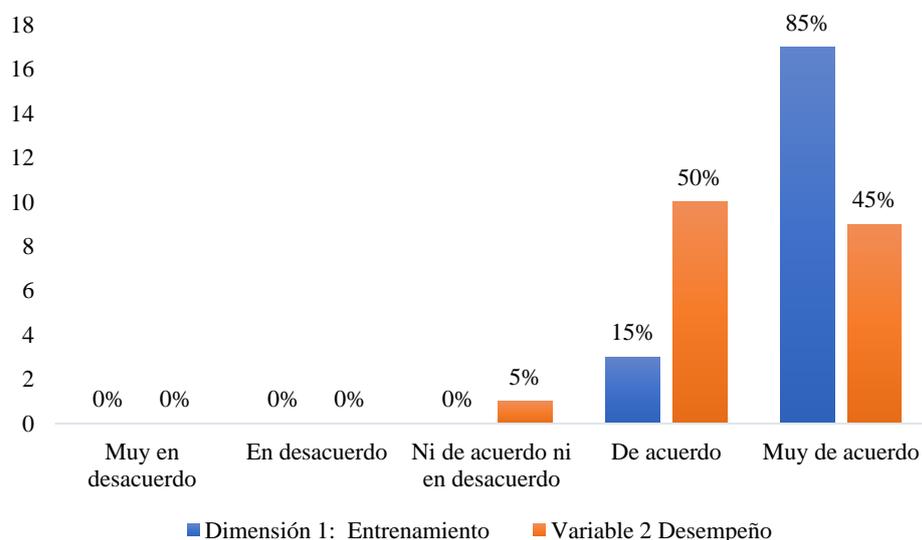
Asimismo, en la segunda variable que corresponde al desempeño se obtiene un 50% que opina de acuerdo, luego un 45% opina muy de acuerdo y luego un 5% hace referencia a ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 8
Entrenamiento y desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023

		Dimensión 2: Entrenamiento											
		Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Variable 2 Desempeño	Muy en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	5,0%	0	0,0%	1	5,0%
	De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	10,0%	8	40,0%	10	50,0%
	Muy de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	9	45,0%	9	45,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	15,0%	17	85,0%	20	100,0%

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada en la empresa Salesland Pacífico SA

Figura 5
Entrenamiento y desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023



Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada en la empresa Salesland Pacífico SA

En la tabla y en la figura se observa los resultados obtenidos son propios de la aplicación de las encuestas para cada variable a veinte colaboradores de la empresa

Salesland Pacífico SA, y con respecto a la primera variable en la dimensión de entrenamiento se logra obtener un 15% de acuerdo, en seguida un 85% que opina muy de acuerdo.

Asimismo, en la segunda variable que corresponde al desempeño se obtiene un 50% que opina de acuerdo, luego un 45% opina muy de acuerdo y luego un 5% hace referencia a ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 9

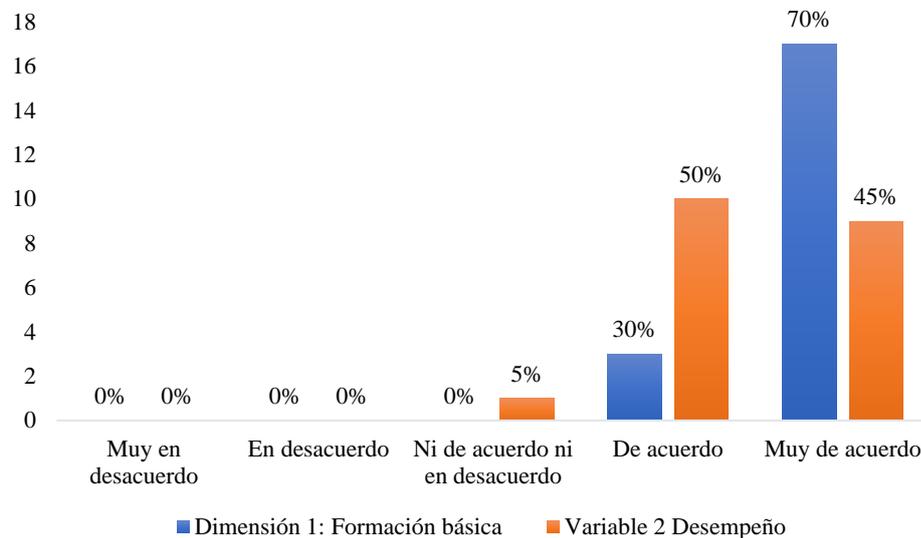
Formación básica y desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023

		Dimensión 3: Formación básica											
		Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Variable 2 Desempeño	Muy en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	5,0%	1	5,0%
	De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	30,0%	4	20,0%	10	50,0%
	Muy de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	9	45,0%	9	45,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	30,0%	14	70,0%	20	100,0%

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada en la empresa Salesland Pacífico SA

Figura 6

Formación básica y desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023



Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada en la empresa Salesland Pacífico SA

En la tabla y en la figura se observa los resultados obtenidos son propios de la aplicación de las encuestas para cada variable a veinte colaboradores de la empresa

Salesland Pacífico SA, y con respecto a la primera variable en la dimensión de formación básica se logra obtener un 30% de acuerdo, en seguida un 70% que opina muy de acuerdo.

Asimismo, en la segunda variable que corresponde al desempeño se obtiene un 50% que opina de acuerdo, luego un 45% opina muy de acuerdo y luego un 5% hace referencia a ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 10

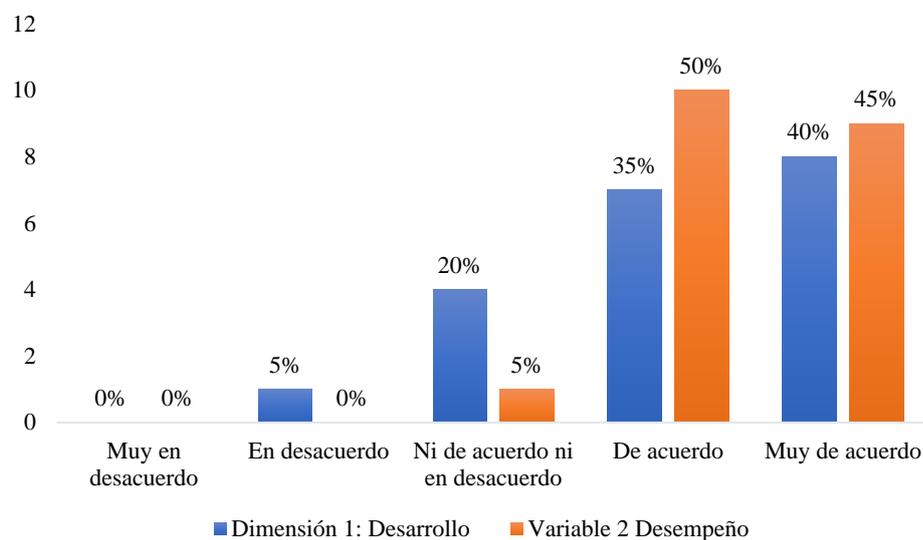
Desarrollo y desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023

		Dimensión 4: Desarrollo										Total	
		Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo			
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Variable 2 Desempeño	Muy en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%	1	5,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	5,0%
	De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	3	15,0%	6	30,0%	1	5,0%	10	50,0%
	Muy de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	1	5,0%	1	5,0%	7	35,0%	9	45,0%
	Total	0	0,0%	1	5,0%	4	20,0%	7	35,0%	8	40,0%	20	100,0%

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada en la empresa Salesland Pacífico SA

Figura 7

Desarrollo y desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023



Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada en la empresa Salesland Pacífico SA

En la tabla y en la figura se observa los resultados obtenidos son propios de la aplicación de las encuestas para cada variable a veinte colaboradores de la empresa

Salesland Pacífico SA, y con respecto a la primera variable en la dimensión de desarrollo se logra obtener un 40% con muy de acuerdo, en seguida un 35% que opina acuerdo, luego con un 20% afirma que ni de acuerdo ni en desacuerdo, para luego obtener un 5% que corresponde a la opinión en desacuerdo.

Asimismo, en la segunda variable que corresponde al desempeño se obtiene un 50% que opina de acuerdo, luego un 45% opina muy de acuerdo y luego un 5% hace referencia a ni de acuerdo ni en desacuerdo.

4.1.2 Resultados de análisis correlacional

Objetivo general: Determinar la relación de la capacitación y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023

Tabla 11

Objetivo general: Determinar la relación de la capacitación y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023

		Correlaciones	Variable 1 Capacitación	Variable 2 Desempeño
Rho de Spearman	Variable 1	Coefficiente de correlación	1,000	,834**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Variable 2	Coefficiente de correlación	,834**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

De acuerdo con los resultados que se obtienen se puede plasmar y observar en la tabla los resultados para comprobar la hipótesis de carácter general y según el objetivo planteado en la investigación se considera la prueba estadística de correlación de Rho Spearman con un valor de (Rho=0.834) lo que permite evidenciar que si existe correlación debido a que su significancia aproximada es (Sig. Aprox= 0.00), siendo menor que el nivel de significancia (=0.05) por lo tanto existe correlación positiva muy fuerte entre las dos variables.

Tabla 12

Primer objetivo específico: Determinar la relación de la capacitación en la dimensión de inducción y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023

Correlaciones		Dimensión 1 Inducción	Variable 2 Desempeño
Rho de Spearman	Dimensión 1	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,737**
		N	20
	Variable 2	Coefficiente de correlación	,737**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20

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

De acuerdo con los resultados que se obtienen se puede plasmar y observar en la tabla los resultados para comprobar la primera hipótesis específica y según el objetivo específico planteado en la investigación se considera la prueba estadística de correlación de Rho Spearman con un valor de (Rho=0.737) lo que permite evidenciar que si existe correlación debido a que su significancia aproximada es (Sig. Aprox=0.00), siendo menor que el nivel de significancia (=0.05) por lo tanto existe correlación positiva muy fuerte entre las dos variables.

Tabla 13

Segundo objetivo específico: Determinar la relación de la capacitación en la dimensión de entrenamiento y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023

Correlaciones		Dimensión 2 Entrenamiento	Variable 2 Desempeño
Rho de Spearman	Dimensión 2	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,693**
		N	20
	Variable 2	Coefficiente de correlación	,693**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	20

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

De acuerdo con los resultados que se obtienen se puede plasmar y observar en la tabla los resultados para comprobar la segunda hipótesis específica y según el objetivo específico planteado en la investigación se considera la prueba estadística de correlación de Rho Spearman con un valor de (Rho=0.693) lo que permite evidenciar que si existe correlación debido a que su significancia aproximada es (Sig.

Aprox=0.00), siendo menor que el nivel de significancia (=0.05) por lo tanto existe correlación positiva considerable entre las dos variables.

Tabla 14

Tercer objetivo específico: Determinar la relación de la capacitación en la dimensión de formación básica y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023

Correlaciones		Dimensión 3 Formación básica	Variable 2 Desempeño
Rho de Spearman	Dimensión 3	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	20
	Variable 2	Coefficiente de correlación	,701**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	20

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

De acuerdo con los resultados que se obtienen se puede plasmar y observar en la tabla los resultados para comprobar la tercera hipótesis específica y según el objetivo específico planteado en la investigación se considera la prueba estadística de correlación de Rho Spearman con un valor de (Rho=0.701) lo que permite evidenciar que si existe correlación debido a que su significancia aproximada es (Sig. Aprox=0.00), siendo menor que el nivel de significancia (=0.05) por lo tanto existe correlación positiva considerable entre las dos variables.

Tabla 15

Cuarto objetivo específico: Determinar la relación de la capacitación en la dimensión desarrollo y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023

Correlaciones		Dimensión 4 Desarrollo	Variable 2 Desempeño
Rho de Spearman	Dimensión 4	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	20
	Variable 2	Coefficiente de correlación	,736**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20

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

De acuerdo con los resultados que se obtienen se puede plasmar y observar en la tabla los resultados para comprobar la cuarta hipótesis específica y según el objetivo específico planteado en la investigación se considera la prueba estadística de correlación de Rho Spearman con un valor de (Rho=0.736) lo que permite evidenciar

que si existe correlación debido a que su significancia aproximada es (Sig. Aprox=0.00), siendo menor que el nivel de significancia (=0.05) por lo tanto existe correlación positiva considerable entre las dos variables.

4.2 Discusión

Ante las diferentes investigaciones consideradas en los antecedentes se tiene que verificar con la investigación desarrollada debido a que es de suma importancia afirmar que los resultados obtenidos confirman la relación existente entre las variables en estudios, por lo que Boja (2022) en la investigación “Capacitación y desempeño laboral del personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, Ecuador, 2022”, que tiene como objetivo determinar de qué manera la capacitación, expone que existe una relación positiva media con Rho de Spearman de 0,496.

Así mismo, Arrieta (2021) con la investigación “La capacitación y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Libertador, Chorrillos, 2019”. Concluye que existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño con un Rho de Spearman = 0,748, siendo correlación positiva alta.

Se suma también Díaz (2017) con la investigación “Nivel de capacitación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Líderes en Servicios SAC, franquicia (movistar), independencia, 2017”. con objetivo general determinar la relación que existe entre el nivel de capacitación y el desempeño laboral, evidencian que existe relación significativa entre ambas variables con una correlación de Rho de Spearman $r= 0.464$.

Luego Bermúdez (2021) con la investigación “Capacitación y evaluación de desempeño de los colaboradores del restaurante Alfresco – Miraflores 2017”. Con el

objetivo general, determinar la relación de las dos variables capacitación y evaluación del desempeño. Resultando un Rho Spearman de $r=0,575$ indicando una correlación positiva media entre las dos variables.

Finalmente, Medina y Quiliche (2019) con la investigación “La relación de la capacitación y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL Cajamarca 2019” con el objetivo general de determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral, afirma que existe una correlación positiva entre las variables, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,780 indicando que existe una correlación positiva.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Una vez terminada la investigación realizada se puede llegar a las conclusiones siguientes:

En consideración y de acuerdo con el objetivo general planteado se obtuvo como resultado entre la capacitación y el desempeño un coeficiente de Rho de Spearman ($Rho=0.834$) mostrando que existe una correlación positiva muy fuerte entre las dos variables en estudio.

Así mismo con respecto al primer objetivo específico planteado se obtuvo como resultado entre la dimensión inducción y desempeño un coeficiente de correlación de Rho Spearman ($Rho=0.737$) permitiendo evidenciar que si existe una correlación positiva muy fuerte entre primera dimensión de la primera variable y la segunda variable en estudio.

Con respecto al segundo objetivo específico planteado se obtuvo como resultado entre la dimensión de entrenamiento y el desempeño un coeficiente de correlación de Rho Spearman ($Rho=693$) evidenciando que si existe una correlación positiva considerable entre la segunda dimensión de la primera variable y la segunda variable en estudio.

Luego, con respecto al tercer objetivo específico se obtuvo como resultado entre la tercera dimensión formación básica y el desempeño un coeficiente de correlación de Rho Spearman ($Rho=701$) evidenciando que si existe una correlación positiva considerable entre la tercera dimensión de la primera variable y la segunda variable en estudio.

Finalmente, con respecto al cuarto objetivo específico se obtuvo como resultado entre la cuarta dimensión como el desarrollo y el desempeño un coeficiente de correlación de Rho Spearman ($Rho=736$) evidenciando que si existe una correlación positiva considerable entre la cuarta dimensión de la primera variable y la segunda variable en estudio.

5.2 Recomendaciones

Además, es importante lograr establecer las respectivas recomendaciones basadas en las conclusiones que serán de suma utilidad para la empresa.

Según los resultados obtenidos en la investigación y de acuerdo a las dos variables de capacitación y desempeño con una correlación positiva fuerte se sugiere implementar actividades que puedan seguir fortaleciendo el compromiso de los colaboradores desde la alta dirección, con el desarrollo de actividades relacionadas con la capacitación y desde luego establecer una política que se puedan mejorar y hacer crecer a la empresa para alcanzar un nivel de alto desempeño, a través de un Plan de Capacitación que incluyan las dos variables de estudio para todo el año, lo que impulsará a un mayor logro de las metas establecidas en favor de la empresa.

Luego, con respecto a la dimensión de inducción, se tiene que seguir fortaleciendo cada una de las actividades basadas en el plan de trabajo anual por lo tanto se debe dar claramente la información general, los patrones de conducta para el puesto de trabajo, juntamente con el personal operativo, con sus tareas y las funciones propias del puesto de trabajo en base en las normas establecidas por el gobierno peruano.

Así mismo, con respecto a la dimensión de entrenamiento, en la hay que poner más énfasis para seguir fortaleciéndose con actividades asumidas en el plan de trabajo anual por lo tanto se debe considerar el entrenamiento en el puesto de trabajo, juntamente con el personal operativo, con las tareas y funciones propias del puesto basadas en las funciones debidamente establecidas.

Además, con respecto a la dimensión de la formación básica, se debe establecer la mejora y el fortalecimiento para contar con un personal preparado basado en un conocimiento desde lo básico a lo general con cada colaborador, asumiendo así un staff de profesionales jóvenes debidamente entrenados.

Finalmente, con respecto a la dimensión del desarrollo se debe tener en cuenta las actividades relacionadas con la condición de vida, las necesidades, las tecnologías y la formación de capacidades, en el personal de la empresa con el fin de impulsar a la empresa hacia un alto nivel de desempeño.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F, (2016) El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. Sexta edición. Editorial Episteme, C.A
- Arias, J (2020) Proyecto de tesis Guía para la elaboración. Primera edición digital. Perú
- Arrieta, J (2021) La capacitación y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Libertador, Chorrillos, 2019. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6000>
- Aguilar, J (2022) El network de psicología organizacional. Inducción al puesto. Obtenido de http://www.direcciondepersonal.com/induccin_al_puesto.html
- Bermúdez, J (2021) Capacitación y evaluación de desempeño de los colaboradores del restaurante Alfresco – Miraflores 2017, Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64635/Bermudez_MJ_C-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Borja, S (2022) Capacitación y desempeño laboral del personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, Ecuador, Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/63885/TESIS%20-%20BORJA%20VALVERDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caroline (2020) Easy LMS, ¿Qué es entrenamiento? Obtenido de <https://www.easy-lms.com/es/centro-de-conocimiento/centro-de-entrenamiento-de-empleados/que-es-el-entrenamiento-de-empleados/item12812#useful-resources>
- Chiavenato I. (2007) Administración de recursos humanos. Octava edición, editorial Mc-Gran-Hill Internacional.
- Chiavenato, I. (2011) Administración de Recursos Humanos. Editorial Mc-Gran-Hill Internacional.

- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. Edición once, Mcgraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
<https://www.multiplicatalent.com/blog/gestion-talento/capacitacion-personal/>
- Díaz, S (2017) *Nivel de capacitación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Líderes en Servicios SAC, franquicia (Movistar), independencia, 2017*, Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9083/Polanco_VNJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y
-
- Dessler, G (2015) *Administración de Recursos Humanos. Enfoque latinoamericano*. Sexta edición. Pearson Hispano Americana.
- Delgadillo, L. (2003). *Modelo para evaluar la productividad en micro, pequeñas y medianas empresas de la cadena productiva de la electrónica, la informática y las telecomunicaciones en el estado de Jalisco, México. 27º Congreso Nacional de Estadística e Investigación Operativa*. Universidad de Guadalajara.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS para Windows paso a paso: Una guía simple y de referencia*. 11.0 Cuarta edición. Boston: Allyn & Bacon
- Hernández, R (2018) *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. México. Mc Graw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Hernández, R., & Fernández, C. (1998). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, L (2023) *Meta Consultec. Qué Es la capacitación y cómo usarla estratégicamente*
<https://metaconsultec.com/blog/que-es-la-capacitacion-y-como-usarla-estrategicamente>

Hellriegel D, Jacson S y Solum J (2021) Administración, Un enfoque basado en competencias.

Gengage Learning Editores SA de CV

Huamán, G. (2018). Desempeño laboral y eficacia organizacional en la Dirección Regional de

la Producción (PRODUCE), Moquegua, 2016.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7356>

Kerlinger, Fred y Lee, Howard. (2002). Investigación del Comportamiento. Métodos de

Investigación en Ciencias Sociales. McGraw Hill. México

Ríos, R (2017) Metodología para la investigación y redacción. Editorial Servicios Académicos

Intercontinentales S.L España

Sánchez, Reyes y Mejía (2018) Manual de términos en investigación científica, tecnológica y

humanística. Primera Edición. Universidad Ricardo Palma

Tamayo, M. (2003) El proceso de la investigación científica incluye evaluación y

administración de proyectos de investigación. Cuarta edición. Editorial Limusa, S.A.

Friego, F (s.f) ¿Qué es capacitación? Foro Latinoamericano de Seguridad. Obtenido de

[https://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm#:~:text=c\)%20Formaci%C3%B](https://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm#:~:text=c)%20Formaci%C3%B)

[3n%20b%C3%A1sica%3A,los%20%22oficiales%22%20del%20futuro.](https://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm#:~:text=c)%20Formaci%C3%B)

Meta Consultec. ¿Qué Es la capacitación y cómo usarla estratégicamente? Obtenido de

<https://metaconsultec.com/blog/que-es-la-capacitacion-y-como-usarla->

[estrategicamente](https://metaconsultec.com/blog/que-es-la-capacitacion-y-como-usarla-)

Hellriegel D, Jacson S y Solum J (2021) Administración, Un enfoque basado en

competencias. Gengage Learning Editores SA de CV

Huamán, G. (2018). Desempeño laboral y eficacia organizacional en la Dirección Regional

de la Producción (PRODUCE), Moquegua, 2016. Obtenido de

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7356>

- Koontz H, Weihrich H y Cannice M (2016) Administración. Una perspectiva global empresarial y de innovación .15 edición. McGraw-Hill Interamericana.
- Medina, C y Quiliche, S (2019) La relación de la capacitación y la evaluación de desempeño en la empresa CER EIRL 2019” Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23765/Medina%20Ortega%20Claudia%20Beatriz%20-%20Quiliche%20Aguirre%20Sandra%20del%20Rocio.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Mayo, J., Loredó, N., & Reyes, S. (2009). Procedimiento para evaluar la eficacia organizacional. *Folletos Gerenciales*. 10(6): 41 - 53.
- Méndez, D. (2023) CEUPE Magazine. ¿Qué es la capacitación y desarrollo profesional? Obtenido de <https://www.ceupe.com/blog/capacitacion-y-desarrollo-profesional.html>
- Mondy, W (2010) Administración de Recursos Humanos. Edición once. Pearson Hispano Americana.
- Motowildo, S. (2003). El Rendimiento en el Trabajo. 12va ed. New York: Jhon Wiley & Sons.
- Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización 1era Edición. Madrid. Person -Prentice Hall//ISBN(13).Editorial/Prentice-Hall
- Quintero, J., Prieto, W., Barrios, F. & Leviller, L. (2008). Determinantes de la eficiencia técnica en las empresas colombianas. *Semestre Económico*. 11 (22): 11 - 34.
- Ramírez, F. (1998) Introducción a la Ingeniería Administrativa. México: Editorial IDH.
- Waldman, D. (1994). Las contribuciones de la gestión de la calidad total a una teoría del desempeño laboral. Academia de gestión.

Werther W. Davis K y Guzmán B (2014) Administración de Recursos Humanos. Gestión del Capital Humano. Séptima edición. McGraw-Hill Interamericana.

ANEXOS

Anexo 1.

ENCUESTA DE LA CAPACITACIÓN

Datos del encuestado

Edad: _____

Sexo: _____

Instrucciones. A continuación, se presenta el cuestionario que se encuentra relacionado con la capacitación, siendo el objetivo el poder recopilar y analizar la información relacionada con la primera variable en la empresa Salesland Pacífico SA.

Por lo tanto, lea cada una de las preguntas con mucho cuidado, luego Ud. puede marcar con una equis (X) la alternativa que considere más apropiada. Conteste todas las preguntas y evite dejar alguna en blanco, de acuerdo con las siguientes alternativas

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Número	Ítems	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en	De acuerdo	Muy de acuerdo
		1	2	3	4	5
Inducción						
1	Se brinda información general de la empresa al momento de asimilarnos a ella					
2	Se brinda información acerca de los patrones de conducta que deben regir en la empresa					
3	Se hace saber los requerimientos acerca del puesto a ocupar					
4	Se hace conocer las normas que rigen las conductas en la empresa					
Entrenamiento						
5	Se brinda entrenamiento acerca del puesto de trabajo a ocupar					
6	Se brinda entrenamiento para mejorar su desempeño					
7	Se entrena acerca de las tareas y actividades que se debe realizar en el desarrollo normal de trabajo					
8	Se brinda entrenamiento acerca de las funciones a desempeñar en el interior de la Institución					
Formación básica						
9	Se brinda formación especial en temas operativos					
10	Se brinda información y formación necesaria en conocimientos generales acerca de empresa					
11	Se brinda instrucción completa a los profesionales jóvenes pensando en que serán los que van a asumir los destinos de la empresa					
Desarrollo						
12	Se capacita a los trabajadores pensando que mejoraran sus condiciones de vida					
13	Se capacita a los trabajadores pensando en las necesidades que tienen que satisfacer					
14	Se capacita a los trabajadores en temas tecnológicos constantemente					
15	Se fomenta en el trabajador el desarrollo y formación de sus capacidades humanas					

Anexo 2

ENCUESTA DE DESEMPEÑO

Datos del encuestado

Edad: _____

Sexo: _____

Instrucciones. A continuación, se presenta el cuestionario que se encuentra relacionado con el desempeño, siendo el objetivo el poder recopilar y analizar la información relacionada con la primera variable en la empresa Salesland Pacífico SA.

Por lo tanto, lea cada una de las preguntas con mucho cuidado, luego Ud. puede marcar con una equis (X) la alternativa que considere más apropiada. Conteste todas las preguntas y evite dejar alguna en blanco, de acuerdo con las siguientes alternativas

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Número	Ítems	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en	De acuerdo	Muy de acuerdo
		1	2	3	4	5
Eficiencia						
1	Considera que trabaja en función al cumplimiento de metas y contribuye en la producción de la empresa					
2	Considera que en la empresa existe calidad humana y contribuye personalmente en ese aspecto					
3	Considera que trabaja en base a los objetivos y los cumple de manera eficiente					
4	Considera que trabaja en función a las metas y lo cumple de manera eficiente					
Eficacia						
5	Considera que esta calificado y cumple las metas previstas de manera eficaz					
6	Considera que cumple con los objetivos trazados por la empresa de manera eficaz					
7	Considera hacer uso racional de los recursos que le son asignados en el cumplimiento de sus funciones					
Productividad						
8	Cuenta con capacidad suficiente para considerar que es productivo					
9	Considera contar con destrezas suficientes para ser productivo en la empresa					
10	Considera conocer sus funciones y su buen desempeño en el puesto que ocupa					
11	Considera que la prestación de sus servicios es de calidad y contribuye a la productividad de la empresa					
Rendimiento						
12	Considera rendir lo que la empresa espera de usted, obteniendo un rendimiento apropiado					
13	Considera que se puede conseguir buenos resultados, debido al buen rendimiento en su trabajo					
14	Considera ser efectivo a la hora de cumplir con los objetivos y metas que la empresa ha trazado					
15	Se considera tener la suficiente capacidad para cumplir con los objetivos y metas					

Anexo 3. Formato de validación

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

INFORME: Juicio de expertos para medir la variable: Capacitación

TÍTULO: CAPACITACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO EN LA EMPRESA SALESLAND PACÍFICO SA - CAJAMARCA 2023

AUTORA DEL INSTRUMENTO: CRUZADO LUCANO, Yerli Mavelita

ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado															X					
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables															X					
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración															X					
4. Organización	Contiene una estructura lógica															X					
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad															X					
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados															X					
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																X				
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores															X					
9. Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos																X				
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia															X					

OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: Muy buena
PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 80%
Lugar y Fecha: Cajamarca, octubre de 2023


Firma del experto
Apellidos y Nombres: Isaias Montenegro Cabrera
DNI: 26675663

Anexo 4. Formato de validación

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

INFORME: Juicio de expertos para medir la variable: Desempeño

TÍTULO: CAPACITACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO EN LA EMPRESA SALESLAND PACÍFICO SA - CAJAMARCA 2023

AUTORA DEL INSTRUMENTO: CRUZADO LUCANO, Yerli Mavelita

ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado															X					
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables															X					
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración															X					
4. Organización	Contiene una estructura lógica															X					
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad															X					
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados															X					
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																X				
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores															X					
9. Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos																X				
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia															X					

OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: Muy buena
PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 80%
Lugar y Fecha: Cajamarca, octubre de 2023


Firma del experto
Apellidos y Nombres: Isaías Montenegro Cabrera
DNI: 26675663

Anexo 5. Matriz de Consistencia

Tabla 16

Matriz de Consistencia.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores							
			Variable 1 Capacitación							
<p>Problema general ¿Cuál es la relación de la capacitación y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación de la capacitación en la dimensión de inducción y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA- Cajamarca 2023? ¿Cuál es la relación de la capacitación en la dimensión de entrenamiento y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA- Cajamarca 2023? ¿Cuál es la relación de la capacitación en la dimensión de formación básica y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023? ¿Cuál es la relación de la capacitación en la dimensión de desarrollo y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación de la capacitación y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación de la capacitación en la dimensión de inducción y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023 Determinar la relación de la capacitación en la dimensión de entrenamiento y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023 Determinar la relación de la capacitación en la dimensión de formación básica y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023 Determinar la relación de la capacitación en la dimensión de desarrollo y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023</p>	<p>Hipótesis general Existe relación directa y significativa entre la capacitación y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023</p> <p>Hipótesis específica Existe relación directa y significativa entre la capacitación en la dimensión de inducción y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023 Existe relación directa y significativa entre la capacitación en la dimensión de entrenamiento y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023 Existe relación directa y significativa entre la capacitación en la dimensión de formación básica y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023 Existe relación directa y significativa entre la capacitación en la dimensión de desarrollo y el desempeño en la empresa Salesland Pacífico SA - Cajamarca 2023</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Instrumento			
						Inducción	Información general	1	1=Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Muy de acuerdo	Cuestionario
							Patrones de conducta	2		
							Requerimientos del puesto	3		
							Normas	4		
						Entrenamiento	Puesto de trabajo	5		
							Personal operativo	6		
							Tareas	7		
						Formación básica	Funciones	8		
							Personal preparado	9		
							Conocimiento general	10		
						Desarrollo	Profesionales jóvenes	11		
							Condición de vida	12		
							Necesidades	13		
							Tecnologías	14		
Formación de capacidades	15									
Variable 2 Desempeño										
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Instrumento			
			Eficiencia	Producción	1	1=Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Muy de acuerdo	Cuestionario			
				Calidad humana	2					
				Objetivos	3					
				Metas	4					
			Eficacia	Metas previstas	5					
				Consecución de objetivos	6					
				Uso racional de recursos	7					
			Productividad	Capacidad	8					
				Destrezas	9					
				Ejecución de manufactura	10					
				Prestación de servicios	11					
			Rendimiento	Obtención	12					
				Resultado	13					
				Efectividad	14					
Conocimiento	15									
Tipo, diseño y método		Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística para utilizar					
<p>Tipo: Básico Diseño: No experimental Transversal /Descriptivo Correlativo Métodos: Hipotético – Deductivo.</p>		<p>Población: 20 colaboradores de la empresa Salesland Pacífico SA Muestreo: No probabilística por conveniencia. Tamaño de muestra: 20 colaboradores de empresa Salesland Pacífico SA</p>	<p>Variable 1: Capacitación Variable 2: Desempeño Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario. Monitoreo: 15 minutos Ámbito de Aplicación: Salesland Pacífico SA Forma de Administración: individual Año: 2023</p>		<p>DESCRIPTIVA: Excel Variable 1: Capacitación Variable 2: Desempeño INFERENCIAL: paquete estadístico SPSS 25 Correlación de las variables 1 y 2 a través del Rho de Spearman</p>					

Nota. Elaboración en base a la investigación realizada en la empresa Salesland Pacífico SA