

19.4%

Resultados del Análisis de los plagios del 2023-12-03 18:24 UTC

5. tesis final Rosmel Marin Luis murrugarra.pdf

Fecha: 2023-12-03 17:57 UTC

\* Todas las fuentes 52 | Fuentes de internet 50 | Documentos propios 2

- [0] ["6. TESIS FINAL - DENYS \\_CRISTIAN.pdf" fechado del 2023-12-03](#)  
8.0% 93 resultados
- [1] [repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5548/García Seminario, Rosa Alejandrina.pdf?sequence=1](#)  
4.4% 62 resultados
- [2] [repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28922/Reyes\\_ACJ.pdf?sequence=1](#)  
5.0% 67 resultados
- [3] [repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22282/Piélago\\_FER.pdf](#)  
5.0% 52 resultados
- [4] [recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf](#)  
3.9% 54 resultados
- [5] [dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7887983.pdf](#)  
4.3% 56 resultados
- [6] [repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/33476/T005\\_43647796\\_M\\_TOTAL\\_PDF.pdf?sequence=1](#)  
2.4% 27 resultados
- [7] [www.gestiopolis.com/estrategias-compensacion-laboral-para-mejorar-desempeno-personal/](#)  
2.3% 26 resultados
- [8] [repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110609/Ramos\\_FCP-Yaranga\\_DJC-SD.pdf?sequence=1](#)  
2.0% 22 resultados
- [9] [1library.co/document/q5mxxp6jy-motivacion-influencia-desempeno-colaboradores-subespecialidad-comercial-superior-justicia.html](#)  
1.5% 29 resultados
- [10] [repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5548](#)  
0.0% 9 resultados
- [11] [www.monografias.com/trabajos16/capacitacion-personal/capacitacion-personal](#)  
1.4% 10 resultados
- [12] [www.gestiopolis.com/capacitacion-y-desarrollo-profesional-del-personal/](#)  
1.0% 9 resultados
- [13] [repositorio.ulamas.com.pe/bitstream/handle/upa/2408/1.Capacitación y desempeño laboral en una entidad pública, Lima, 2022 - Victor Raul Calderon Carranza.pdf?sequence=1](#)  
0.8% 9 resultados
- [14] [dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7930098.pdf](#)  
0.6% 6 resultados
- [15] [core.ac.uk/download/pdf/230866693.pdf](#)  
0.1% 6 resultados
- [16] [metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2106/415\\_11.pdf](#)  
0.6% 8 resultados
- [17] [repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1932](#)  
0.7% 8 resultados
- [18] [datatab.es/tutorial/correlation](#)  
0.7% 6 resultados
- [19] [alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUND\\_102202b5814ec9ef6109bf92cfba6c8c](#)  
0.4% 7 resultados
- [20] [repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72481/Sabalu\\_EGY-SD.pdf?sequence=1](#)  
0.2% 8 resultados
- [21] [repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66639/Bautista\\_HL-Romero\\_BK-SD.pdf?sequence=1](#)  
0.4% 7 resultados
- [22] [renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2974729?locale=es](#)  
0.3% 7 resultados  
1 documento con coincidencias exactas
- [24] [www.gestiopolis.com/capacitacion-del-personal-y-desempeno-de-los-trabajadores/](#)  
0.2% 3 resultados
- [25] [1library.co/article/desarrollo-satisfacción-laboral-escuela-posgrado-programa-académico-maestría.zgw43d66](#)  
0.2% 6 resultados
- [26] [remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/583](#)  
0.2% 7 resultados
- [27] [repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/127257/Ramirez\\_LF-SD.pdf?sequence=1](#)  
0.2% 6 resultados
- [28] ["1. TESIS TITULO RIESGO POR CARGA POSTURAL RICHARD Y EBER.pdf" fechado del 2023-12-02](#)  
0.1% 5 resultados
- [29] [1library.co/article/etapa-de-ejecución-el-proceso-de-capacitación.dzxee9nq](#)  
0.4% 3 resultados
- [30] [repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14764](#)  
0.2% 5 resultados
- [31] [1library.co/article/relaciones-interpersonales-marco-teórico.qo5vjijy](#)  
0.3% 1 resultados
- [32] [virtual.urbe.edu/tesispub/0064174/cap03.pdf](#)  
0.1% 3 resultados
- [33] [cursalab.io/blog/desempeno-laboral-evaluacion/](#)  
0.2% 3 resultados
- [34] [1library.co/article/relaciones-interpersonales-marco-teórico-de-la-investigación.q7621vuy](#)  
0.3% 1 resultados

- ✓ [34] [www.gestiopolis.com/modelos-de-entrenamiento-y-capacitacion-en-la-empresa/](#) 0.2% 3 resultados

---

- ✓ [35] [www.gestiopolis.com/modelos-de-entrenamiento-y-capacitacion-en-la-empresa/](#) 0.2% 2 resultados

---

- ✓ [36] [www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-7678201000200083](#) 0.1% 3 resultados

---

- ✓ [37] [dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6920474.pdf](#) 0.2% 3 resultados

---

- ✓ [38] [blog.hubspot.es/sales/que-es-evaluacion-desempeno](#) 0.2% 4 resultados

---

- ✓ [39] [www.revistaespacios.com/a19v40n01/19400101.html](#) 0.2% 2 resultados

---

- ✓ [40] [1library.co/article/población-muestra-estudio-marco-metodológico.z3d9m8we](#) 0.2% 2 resultados

---

- ✓ [41] [es.linkedin.com/pulse/sistemas-administrativos-y-funcionales-en-las-garcia-cossio](#) 0.2% 1 resultados

---

- ✓ [42] [www.linguee.com/spanish-english/translation/correlación+positiva+considerable.html](#) 0.2% 2 resultados  
1 documento con coincidencias exactas

---

- ✓ [44] [cuadros-comparativos.com/tipos-de-coeficiente-de-correlacion/](#) 0.2% 2 resultados

---

- ✓ [45] [renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2914414?locale=es](#) 0.2% 1 resultados

---

- ✓ [46] [renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2792589](#) 0.0% 3 resultados

---

- ✓ [47] [empredepyme.net/los-pasos-del-proceso-de-capacitacion.html](#) 0.1% 2 resultados

---

- ✓ [48] [www.gestiopolis.com/la-importancia-de-la-capacitacion-en-la-productividad/](#) 0.1% 3 resultados

---

- ✓ [49] [1library.co/article/conceptos-básicos-investigación-lara-fundamentos-investigacio-enfoque-compe.qmvg2p9q](#) 0.1% 1 resultados

---

- ✓ [50] [www.bing.com/ck/a?!&p=649fff30c2f05fa2JmldHM9MTcwMTU2MTYwMCPz3VpZD0zZTE3OTQxNC00M2ZjLTZhMDMzMzQ2ZS04N2M4NDI2ZTZiYWmaW5zaWQ9NTE5MQ&ptn=3&ver=](#) 0.0% 1 resultados

---

- ✓ [51] [statologos.com/lo-que-es-una-fuerte-correlacion/](#) 0.1% 1 resultados

---

- ✓ [52] [platzi.com/blog/emp-que-es-capacitacion-laboral/](#) 0.1% 1 resultados

---

- ✓ [53] [www.bing.com/ck/a?!&p=c7d0fc5b29025b96JmldHM9MTcwMTU2MTYwMCPz3VpZD0zZTE3OTQxNC00M2ZjLTZhMDMzMzQ2ZS04N2M4NDI2ZTZiYWmaW5zaWQ9NTIxMQ&ptn=3&ve](#) 0.0% 1 resultados

56 páginas, 12618 palabras

Nivel del plagio: 19.4% seleccionado / 27.0% en total

219 resultados de 54 fuentes, de ellos 52 fuentes son en línea.

#### Configuración

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

Sensibilidad: *Media*

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**

**RELACIÓN DE LA CAPACITACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE  
LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA TRANSPORTES MARÍN HNOS.  
S.A.C CAJAMARCA-2023.**

**BACH. Murrugarra Carrasco Luis Nolberto**

**BACH. Marín Huamán Rosmel Varony**

**ASESOR: Dr. Víctor Hugo Montenegro Díaz**

**Cajamarca – Perú**

**Noviembre - 2023**

**“UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO”**



**Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas**

**Carrera Profesional de Administración de Empresas**

**RELACIÓN DE LA CAPACITACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
COLABORADORES EN LA EMPRESA TRANSPORTES MARÍN HNOS. S.A.C  
CAJAMARCA-2023.**

**Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el Título  
de Licenciado en Administración de Empresas**

**BACH. Murrugarra Carrasco Luis Nolberto**

**BACH. Marín Huamán Rosmel Varony**

**ASESOR: Dr. Víctor Hugo Montenegro Díaz**

**Cajamarca – Perú**

**Noviembre - 2023**

**COPYRIGHT © 2020 by**

**Luis Nolberto Murrugarra carrasco**

**Rosmel Varony Marín Huamán**

**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**

**“Relación de la capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores en la  
empresa transportes Marín hnos. s.a.c cajamarca-2023.”**

Presidente: Dr. Víctor Hugo Montenegro Díaz

Secretario: Mg. Luis Felipe Velasco Luza

Vocal: Mg. Anthony Rabanal Soriano

Asesor: Dr. Víctor Hugo Montenegro Díaz

## DEDICATORIA

A:

Dios, por haberme dado la vida y permitirme haber logrado llegar hasta este momento tan significativo de mi formación profesional. A mis padres por ser el pilar más importante y por demostrarme su cariño y brindarme su apoyo incondicional tan económico y moran, quienes han puesto toda su confianza para lograr un objetivo más en mi vida.

**Luis**

A:

Mis padres y hermanos por haberme forjado como la persona que soy; muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que incluye este.

Me formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

Lo dedico también a aquellas personas que dudaron y no creyeron en mí, aquellos que pensaban que iba a fracasar en la culminación de estudios, que me subestimaron por no creerme capaz y que pensaron que me rendiría en esta lucha.

**Rosmel**

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y saber, para culminar con éxito mi meta propuesta.

A mis padres por ser el pilar fundamental y por el esfuerzo, dedicación y confianza, por todo lo que me proporcionaron a lo largo de mi carrera.

Agradezco a todos los docentes que con su sabiduría, conocimiento y apoyo me motivaron a desarrollarme como persona y profesional en la universidad UPAGU

**Luis**

Quiero expresar mi agradecimiento a dios, que con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por apoyarme durante todo el trayecto de mi formación profesional. De igual manera mi agradecimiento a la Universidad Antonio Guillermo Urrelo y a toda la facultad de Administración de Empresas, profesores por la enseñanza y sus valiosos conocimientos que me permitieron crecer día a día no solo como persona sino también como profesional.

De manera especial a mi tutor de tesis por haberme guiado no solo a la elaboración de este proyecto sino a lo largo de toda mi carrera universitaria y así poder seguir cultivando mis valores.

**Rosmel**

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado, Relación de la capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa transportes Marín Hnos. S.A.C cajamarca-2020. Tiene como objetivo general, Determinar la relación que existe entre la capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S.A.C Cajamarca-2020. La investigación realizada según el carácter básico y en cuanto a la metodología de la investigación según su manipulación de variables es no experimental con diseño transversal correlacional en el cual muestra un método hipotético-deductivo, además sustenta que es deducido a partir de teorías generales con la intención de incrementar el cuerpo de teorías que les dan lugar para generar conocimientos recolectan datos en un tiempo determinado, con una finalidad de describir variables y analizar su incidencia e interrelaciones de variables.

La Relación de la capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa transportes Marín Hnos. S.A.C cajamarca-2020. Es un tema indispensable y fundamental para el departamento de recursos humanos y en el área de producción el cual es importante para la realización y desempeño eficiente del colaborador en sus respectivas áreas laborales en la organización. De tal manera poder lograr sus objetivos y metas planteadas. Dado que hoy en la actualidad la capacitación en las organizaciones es una herramienta fundamental para potenciar los conocimientos de cada uno de los colaboradores. La muestra para la presente investigación es de 30 colaboradores no probabilística por conveniencia, además para la recolección de datos se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario el cual consta de 26 ítems para la variable capacitación y 26 ítems para la variable desempeño laboral además ambos instrumentos fueron validados por tres expertos.

Palabras clave: capacitación, desempeño laboral

## ABSTRACT

This research work entitled, Relationship of training with the work performance of employees in the company transportes Marín Hnos. S.A.C cajamarca-2020. Its overall objective is to determine the Relationship between training with the Job performance of employees in the transport company Marín Hnos. S.A.C Cajamarca-2020. The research carried out according to the basic nature and in terms of the methodology of the research according to Its manipulation of variables is non-experimental with correlal cross-sectional design in which it shows a hypothetical-deductive method, also underpins that it is inferred from general theories with the intention of increasing the body of theories that give them the place to generate knowledge collect data in a certain time , with a purpose of describing variables and analyzing Theo incidence and interrelationships of variables.

The Relationship of training with the work performance of employees in the company transportes Marín Hnos. S.A.C cajamarca-2020. It is an indispensable and fundamental issue for the human resources department and in the production area which is important for the efficient realization and performance of the collaborator in their respective areas of work in the organization. In such a way that it can achieve its objectives and goals set. Since today training in organizations is a fundamental tool to enhance the knowledge of each of the collaborators. The sample for this research is 30 non-probabilistic collaborators for convenience, in addition for the collection of data the survey is used as a technique and as an instrument the questionnaire consisting of 26 items for the variable training and 26 items for the variable work performance in addition both instruments were validated by three experts.

Keywords: training, job performance

# Indice

DEDICATORIA.....	5
AGRADECIMIENTO.....	6
RESUMEN.....	7
ABSTRACT.....	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	122
1.1 Planteamiento del Problema.....	122
1.1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	122
1.2. Definición del Problema.....	133
1.2.2. Problemas específicos.....	133
1.3. Objetivos.....	144
1.3.2. Objetivos específicos.....	144
1.4. Justificación e Importancia.....	144
1.4.2. Justificación metodológica.....	155
1.4.3. Justificación práctica.....	155
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	155
2.1. Fundamentos teóricos de la investigación.....	155
2.2. Antecedentes teóricos.....	155
2.2.2. A nivel nacional.....	166
2.2.3. A nivel local.....	177
2.3. Marco Histórico.....	188
2.4. Marco teórico.....	188
2.4.2. características de la capacitación.....	199
2.4.3. Tipos de capacitación.....	20
2.4.4. Importancia de la capacitación.....	211
2.4.5. Teorías.....	244
2.4.6. Dimensiones de estudio.....	255
Aumento de la productividad.....	288
2.4.2. Definición de la variable de estudio Desempeño Laboral.....	289
2.4.3. Beneficios del desempeño laboral.....	299
2.4.4. Importancia del desempeño laboral.....	30
Tipos.....	301
2.4.5. Dimensiones.....	311
2.4.5.2. Eficacia.....	312
2.4.5.3. Responsabilidad.....	322

2.4.5.4.	Motivación.....	322
2.4.5.5.	Asensos.....	322
	Indicadores.....	323
2.5.	Hipótesis.....	366
2.5.2.	Hipótesis específicas.....	366
CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN .....		377
3.1.	Tipo de investigación.....	377
3.2.	Nivel de investigación.....	377
3.3.	Diseño de investigación.....	377
3.4.	Área de investigación.....	388
3.5.	Población.....	388
3.6.	Muestra.....	399
3.7.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	399
3.7.2.	Instrumentos de investigación.....	39
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....		411
4.1.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	411
4.2.	Discusión.....	51
RELACION DE V1 CON V2.....		411
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....		544
5.1	Conclusiones.....	544
5.2	Recomendaciones.....	555
Referencias.....		566
ANEXOS .....		577

## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b>		
<b>Operativización de variables</b>		<b>35</b>
<b>Tabla 2.</b>		
<b>Población</b>		<b>26</b>
<b>Tabla 3.</b>		
<b>Grado de relación según el coeficiente de correlación de Rho Spearman</b>		<b>27</b>
<b>Tabla 4.</b>		
<b>Correlación de variables</b>		<b>29</b>
<b>Tabla 5.</b>		
<b>Relación de D, V1</b>		<b>42</b>
<b>Tabla 6.</b>		
<b>Correlación de D2, V2</b>		<b>31</b>
<b>Tabla 7.</b>		
<b>Correlación D3 V2</b>		<b>32</b>
<b>Tabla 8.</b>		
<b>Correlación V1 D2</b>		<b>45</b>
<b>Tabla 9.</b>		
<b>Relación de la capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores</b>		<b>46</b>
<b>Tabla 10.</b>		
<b>Relación del diagnóstico la capacitación con el desempeño laboral</b>		<b>47</b>
<b>Tabla 11.</b>		
<b>Relación del Fortalecimiento de Habilidades Gerenciales con el desempeño laboral</b>		<b>48</b>
<b>Tabla 12.</b>		
<b>Relación de las Relaciones Laborales con el desempeño laboral</b>		<b>49</b>
<b>Tabla 13.</b>		
<b>Relación de la capacitación con la Productividad de los colaboradores</b>		<b>50</b>

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1 Planteamiento del Problema

#### 1.1.1 Descripción de la Realidad Problemática.

A nivel mundial, se conoce que las empresas consideran a los colaboradores o recurso humano como el activo más importante de la organización para obtener el logro de metas y objetivos trazados. En la actualidad por el cambio y la evolución en el mundo las empresas sufren cambios y le es difícil adaptarse a dichos cambios como son la innovación en tecnología es por eso que se vuelve interesante la planificación apropiada del componente humano reforzado con la capacitación permanente del colaborador de manera física y virtual y en este sentido se toma fundamentalmente que sean los jefes los primeros interesados en capacitarse y luego capacitar a sus subordinados de este modo se estimula y motiva a los colaboradores para que estén a la altura de los cambios constantes por su propia autoestima y la empresa para un mejor desempeño laboral más eficiente en el desarrollo de actividades.

Además tiende a que el colaborador realice su trabajo con la habilidad y entusiasmo logrando disminuir el gasto de materiales o horas que tardaría en realizar de forma eficiente su trabajo y de lo contrario si se realizara la capacitación al colaborador realizaría sus actividades con mayor facilidad, creando una mayor productividad y desempeño laboral, identificándose con la organización disminuyendo la necesidad de supervisar tareas, mejorando la imagen de la empresa ya que les permite aumentar la autoconfianza, las empresas en el mundo optan por enfocarse en la capacitación desarrollo laboral, buscando a través de este estudio, disminuir la rotación del personal, reduciendo costos en las organizaciones.

A nivel nacional, en el Perú se establece que las capacitaciones en las empresas se deben ser impartidos por profesionales competentes y con experiencia en la materia, pero las empresas optan por buscar una vía más barata de cumplir con las normas de capacitación laboral, lo cual se ve reflejado en la baja calidad de desempeño del colaborador en el área de trabajo, por a falta de motivación de los altos mandos lo cual forma parte de la realidad que se vive en algunas empresas del país lo cual obliga en implementar programas de capacitación que facilite la gestión estratégica del talento humano con el fin de obtener trabajadores efectivos, calificados, motivados y satisfechos.

En este sentido, la inadecuada capacitación laboral que realizan algunas empresas actualmente crea dificultades en la realización de tareas laborales de modo que hace que los colaboradores estén insatisfechos por la falta de conocimientos y adaptación a las nuevas tecnologías que van evolucionando lo cual es de mucha importancia poder conocer o manejarlos sistemas de la actualidad ya que les permite mejorar su capacidad.

La empresa de Transportes Marín Hnos. S.A.C, desde su creación hasta hoy en la actualidad se

caracteriza por ser una empresa seria, consciente y honesta, de tal modo vela por sus colaboradores por su permanencia y mejorar su talento humano en la organización. El problema que enfrenta la empresa de transportes Marín Hnos. S.A.C. es mantener a sus colaboradores satisfechos, motivados por lo que debe cumplir con realizar capacitaciones a sus colaboradores sobre temas relacionados al manejo de actividades que se desarrollan en las diferentes áreas de la empresa de tal manera promoviendo el mejoramiento del desempeño de sus colaboradores generando un trabajo productivo seguro y eficiente. Además, mejorar su capacidad ya que le permite proporcionar a la empresa alta competitividad y mejora en el desarrollo de actividades.

## **1.2. Definición del Problema.**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre la capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hns S.A.C. Cajamarca-2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre la capacitación en la dimensión diagnóstico de capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S.A.C. Cajamarca-2023?

¿Qué relación existe entre la capacitación en la dimensión fortalecimiento de las habilidades gerenciales con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S.A.C. Cajamarca-2023?

¿Qué relación existe entre la capacitación en la dimensión relaciones laborales con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S A.C. Cajamarca-2023?

¿Qué relación existe entre la capacitación en la dimensión productividad con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S A.C. Cajamarca-2023?

¿Qué relación existe entre la capacitación en la dimensión motivación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S A.C. Cajamarca-2023?

### **1.3. Objetivos.**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S.A.C Cajamarca-2023.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación entre la capacitación en la dimensión diagnóstico de capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S A.C Cajamarca-2023

Determinar la relación entre la capacitación en la dimensión fortalecimiento de las habilidades gerenciales con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S A.C Cajamarca-2023

Determinar la relación entre la capacitación en la dimensión relaciones laborales con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S A.C Cajamarca-2023

Determinar la relación entre la capacitación en la dimensión productividad con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S A.C Cajamarca-2023

Determinar la relación entre la capacitación laboral en la dimensión motivación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos., S A.C Cajamarca-2023

### **1.4. Justificación e Importancia.**

#### **1.4.1. Justificación teórica.**

En la presente investigación nos ayuda a conocer la relación que existe entre la capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transporte Marín Hns. S.A.C. para que esta empresa sea competitiva en todos los aspectos, tiene que promover el conocimiento e indudablemente uno de los medios más eficaces para transformar, actualizar y hacer perdurar la cultura, de trabajo y productividad dentro de la organización, con la descripción de planificación de capacitación, diagnóstico de necesidades, ejecución de la capacitación, evaluación de aprendizaje y el control el cual constituye una de las responsabilidades de las empresas y los directivos.

#### **1.4.2. Justificación metodológica**

La investigación será justificada mediante el método deductivo y de la técnica de encuesta con el instrumento de cuestionario lo cual estos dos instrumentos nos servirán para medir las igualdades que tienen los colaboradores dentro de la empresa dichos resultados obtenidos serán sometidos a pruebas de hipótesis como medio de comprobación para determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores e la empresa de transportes Marín Hns S.A.C. Cajamarca 2020 y así poder mejorar el desempeño dentro y fuera de la empresa.

#### **1.4.3. Justificación práctica**

De acuerdo con los objetivos de estudio a través de resultados nos permite encontrar soluciones específicas a los problemas en la capacitación desempeño laboral de tal manera con estos indicadores se podrá tomar decisiones en la organización a través de la capacitación a los colaboradores con el fin de obtener mejores resultados, a nivel interno y externo. Además, mejorando problemas de productividad, económicos y administrativo que tiene la empresa de transportes Marín Hns S.A.C. por otro lado, también se podrá conocer el índice de producción y el nivel de capacidad de los colaboradores para realizar sus actividades en la empresa. d tal manera se podrá identificar todos los problemas relacionados a la capacitación y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hns S.A.C.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.**

### **2.1. Fundamentos teóricos de la investigación.**

### **2.2. Antecedentes teóricos.**

#### **2.2.1. A nivel internacional**

En la ciudad de México, Nuevo León, en una tesis presentada para el cumplimiento parcial de los requisitos para el grado de maestría en Administración. “capacitación y desempeño laboral de los empleados de la comisión federal de electricidad de la zona Montemorelos-linares nuevo león México”, cuyo objetivo de la tesis fue: Identificar en qué medida d la autoevaluación del nivel de capacitación influyen en la autoevaluación

del nivel de desempeño laboral de los empleados de la CFE zona Montemorelos- Linares, nuevo León. El estudio fue de tipo descriptivo, correlacional, explicativo, cuantitativo, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 141 trabajadores de la comisión federal de electricidad zona Montemorelos-Linares, obteniendo una muestra de 113 trabajadores. Las conclusiones de esta investigación indican que existe relación significativa entre la autoevaluación de nivel de capacitación de los empleados de la CFE zona Montemorelos-linares y su edad. Las variables utilizadas en este análisis fueron la capacitación y el desempeño laboral. Se utilizó para esta prueba de hipótesis la técnica de análisis de correlación Rho Pearson con la cual se obtuvo un valor de  $r$  de  $-0.039$  y un nivel de significación  $p$  de  $0.678$ .

### **2.2.2. A nivel nacional**

(García, 2017), en la ciudad de Trujillo, en una tesis para la obtención de título profesional par licenciada en administración pública sustentó: “la capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la calidad del servicio al usuario en el hospital Belén de Trujillo año 2017”, el objetivo de la tesis fue: analizar sobre tres aspectos importantes como es la capacitación, desempeño laboral y la calidad de servicio al usuario en el hospital belén de Trujillo. Tal es así se utilizó la metodología de tipo descriptiva correlacional cuantitativa realizándose un proceso de estudio en la prueba de hipótesis de la técnica de recolección de datos, encuesta con una población de 84 trabajadores obteniendo una muestra de 60 trabajadores administrativos.

Los índices de confiabilidad por el método alpha cron Bach arrojaron valores de  $0,876$  para el instrumento aplicado, considerándose como confiable. El primer aspecto se procedió analizarla capacitación recibida por el personal administrativo del Hospital Belén, obteniendo un resultado negativo donde el  $47,37\%$  respondió que no se ejecutan actividades de capacitación, así como el desempeño laboral respondieron un  $45,34\%$  que es eficaz respecto a la calidad de servicio los pacientes en un  $53,82\%$  respondieron que es

seguro el servicio que reciben. Al correlacionar los datos se aplicó el Rho de Spearman y respecto a la capacitación y calidad de servicio se obtuvo un coeficiente de correlación de -0.33 y respecto al desempeño laboral y calidad de servicio se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.406 concluyendo que no existe relación entre las variables de capacitación, desempeño laboral y calidad de servicio.

(Linares, 2017), en la ciudad de Lima, en una tesis para obtener el grado de doctor en administración sustentó: “el proceso de capacitación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de servicio de agua potable y alcantarillado de Lima”. Cuyo objetivo de la tesis fue: determinar la influencia del proceso de capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de servicio de agua potable y alcantarillado de Lima. Desarrollando una investigación no experimental de tipo explicativa con una población de 2481 trabajadores de la empresa obteniendo una muestra de 182 trabajadores de la empresa de servicio de agua potable de Lima mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple al 95% de confianza. Las conclusiones de esta investigación nos indican que: los resultados de tipo explicativo precisando frecuencias y porcentajes también se utilizó la estadística inferencial para la comprobación de hipótesis haciendo uso de la prueba estadística no paramétrica esta, Rho Spearman, por tratarse de variables cualitativas arroja un nivel de error de 0,01.

### **2.2.3. A nivel local**

En la ciudad de Cajamarca, en una tesis para obtener el título profesional de: licenciado en administración, sustentó: actividades de capacitación y la relación en el desempeño de los colaboradores de la clínica San Francisco de Asís S.A. en la ciudad de Cajamarca, año 2019” cuyo objetivo de la tesis fue: determinar la relación que existe entre las actividades de capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la clínica San Francisco de Asís. S.A. desarrollando una investigación metodológica de tipo descriptiva cuantitativa, diseño no experimental corte transversal y alcance correlacional; con una muestra de 33 colaboradores tomados por conveniencia finita empleando la técnica de la

encuesta formulada por 20 preguntas 11 por la variable de capacitación y 9 preguntas por la variable del desempeño laboral. Para el análisis de los resultados se utilizó la escala de Likert y el programa del SPSS versión 25. Asimismo, se estableció como hipótesis de la investigación que las actividades de capacitación se relacionan directamente con el desempeño de los colaboradores de la clínica san Francisco de Asis S.A. y se comprobó a través del análisis de correlación de Rho Spearman, obteniendo como resultado que existe una correlación positiva alta donde a mayor aplicación de actividades de capacitación mayor será la mejora del desempeño laboral, debiéndose realizar una mejora continua de los programas de capacitación.

### **2.3. Marco Histórico.**

### **2.4. Marco teórico**

#### **2.4.1. Definición de la variable de estudio Capacitación.**

Según, Chiavenato (2007), la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, y desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos

Blake (1997), definen la capacitación como toda actividad que se realiza en una organización respondiendo a sus propias necesidades, tendiendo a provocar un cambio positivo en la actitud, los conocimientos y/o las habilidades de su personal. Es hacer que el perfil del trabajador se adecue al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requeridos por el puesto. La formación es la transmisión de conocimientos y habilidades organizada (es decir, uniforme y planificada, teniendo en cuenta las necesidades de formación de la empresa y de la persona) y evaluable (ya que toda formación deberá basarse en una evaluación del proyecto de inversión: relación costo beneficio).

De acuerdo con Gelaf (1999), es la acción por medio de la cual, La organización les ofrece a los empleados la posibilidad de ampliar su competencia, contribuyendo así a los

intereses de ambos. La capacitación es la oportunidad para los empleados de adquirir actitudes, conocimientos y habilidades, que aumentan su competencia y comprensión de la misión y funciones de la organización. Es importante la capacitación para lograr el avance y el incremento del potencial de los empleados, para una buena adaptación a los cambios, también resulta trascendente para mejorar la calidad del trabajo.

#### **2.4.2. características de la capacitación**

Las características de la capacitación según la web Los Recurso Humanos (2008), para ser reconocida como tal y cumplir con su finalidad en la organización se debe al buen diseño y programación de la capacitación constando de:

Medición: debe ser medible en calidad y cantidad. En cantidad de horas ofrecidas y compartidas en la hora de medir la calidad en algunas empresas se debe realizar encuestas a los participantes al final de cada curso.

Resultados: los resultados deben ser visibles a mediano plazo.

Participación activa de los capacitados: la capacitación se debe realizar dando importancia a los empleados es decir permitiendo su intervención con respecto a sus dudas además aportes significativos.

Teoría y práctica: en toda capacitación para logra con éxito se debe llevar teórica y práctica con el fin de poner en práctica todo conocimiento adquirido a través de ejemplos en forma verbal.

Variedad: la capacitación debe ser variada en cuanto a capacitadores, tipos de dictado, lugares ya que ayuda mantener la atención de las personas.

Expertas: es el responsable de quien va dictar la capacitación y de diseñar el plan para poder logra llegar hacer entender al capacitado todo el contenido del que les está informando.

### 2.4.3. Tipos de capacitación

Según, Ayala (2004), menciona los principales tipos de capacitación hacia el colaborador además lo clasifica:

#### **Por su finalidad**

**Capacitación informal:** La capacitación informal está relacionada al conjunto de instrucciones que se da en la empresa, a lo largo de la realización de las actividades decir una retroalimentación constructiva mejora el desempeño del colaborador de una manera más efectiva que la capacitación formal.

**Capacitación formal:** Son las capacitaciones que se programan de acuerdo a las necesidades de capacitación lo cual estas pueden durar desde un día hasta varios meses, según el tipo de seminario, taller o curso que se haya desarrollado.

#### **Por su naturaleza:**

**Capacitación d orientación:** Se realiza para dar la bienvenida y familiarizar a los nuevos colaboradores que se incorporan a la organización.

**Capacitación vestibular:** Se logra dar una inducción en el lugar de trabajo en equipo con la finalidad de esta técnica en la que el colaborador se adapta y aprenden simulando que utilizaran su puesto, pero en realidad son instruidos fuera del mismo.

**Capacitación en el trabajo:** Es la capacitación o preparación del colaborador con el fin de que se incorpore a las actividades productivas diarias en las empresas.

**Entrenamiento de aprendices:** Esta capacitación formal es la que recibe el colaborador en relación a las tareas que se lo inculca o encomienda.

**Entrenamiento técnico:** Es un tipo de capacitación especialmente dirigida a colaboradores con el fin de realizar actividades más adaptación a manejo de tareas, áreas

con mayores responsabilidades.

**Capacitación de supervisores:** se lleva a cabo la preparación del personal encargado a la supervisión con el fin de desempeñar de funciones gerenciales.

#### **2.4.4. Importancia de la capacitación**

De acuerdo lo expuesto por, Rodriguez (2005), la importancia de la capacitación radica en que ayuda a la organización, conduce a una mejor rentabilidad y hacia el logro de los objetivos de la organización. Además, ayuda al individuo, las relaciones en el grupo de trabajo mediante la mejora de las comunicaciones entre grupos e individuos que se relacionan en las actividades laborales de la organización

La capacitación mejora la productividad de la organización lo cual se da a través de los conocimientos, destrezas y aptitudes adquiridas por los colaboradores lo cual lo adquieren con el fin de perfeccionarse en sus labores y también para su vida diaria lo cual esto le permite protección al trabajador en primer lugar porque se produce una vacante en una organización, puede ser cubierta internamente por promoción y si un trabajador se desvincula mientras más entrenado este más fácil volverá a conseguir un empleo. Por lo tanto, las promociones, traslados y actividades de capacitación son un importante factor de motivación y retención personal.

#### **Ventajas y desventajas**

Las ventajas y desventajas de la capacitación, según La Web de Subsistemas de Desarrollo (2006), la ventaja de la capacitación consiste en medios que permiten aumentar la eficacia tanto para la empresa como para sus trabajadores destaca las siguientes.

Aumento de la eficacia organizacional, mejoramiento de la imagen de la empresa, mejoramiento del clima organizacional, mejores relaciones entre empresa y empleados, aumentando la eficiencia reduciendo la rotación del personal, del ausentismo y

aumentando las habilidades personales, además la elevación del conocimiento de las personas, mejoramiento de la calidad de servicios y productos, aumento de la productividad y cambio de actitudes de las personas

### **Dentro de las desventajas:**

Se pudieran encontrar en la capacitación, realmente no se considera alguna con importancia, a pesar de que los costos que conlleva a establecer y poner en marcha un programa de capacitación no se hacen comprables con las ganancias o valor agregado que obtienen tanto la empresa, así como también los colaboradores lo cual les permite alcanzar la calidad de producción comodidad seguridad y bienestar mutuo en la empresa.

### **Beneficios**

Según, Chavenato (2007), en su libro hace mención que según el Nacional Industrial Conference Board de Estados Unidos los beneficios de la capacitación son:

Para la empresa:

Aumento de la rentabilidad de la empresa asimismo eleva la moral del personal mejorando el conocimiento del subordinado para poder adaptarse a los diferentes puestos y, por lo tanto, el desempeño crea una mejor imagen en la empresa además, facilita al personal que se identifique con la empresa, ayuda a solucionar problemas, entre otros beneficios de la capacitación para el subordinado favoreciendo la confianza y desarrollo personal ayudándolo a la formación de líderes, llegando a lograr metas individuales, por otro lado, disminuye temores de incompetencia o ignorancia y aumenta el nivel de satisfacción en el puesto.

### **Marco normativo**

Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE  
**“Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”**  
que es de obligatorio cumplimiento para todas las entidades públicas del Estado

peruano, así como

El proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación. Dicho proceso se interrelaciona con la Gestión del Rendimiento, recibiendo información sobre la evaluación de desempeño de los servidores, que permita planificar y ejecutar Acciones de Capacitación de manera prioritaria para el personal con rendimiento sujeto observación.

La etapa de planificación tiene por finalidad que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación, a partir de un proceso denominado Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, que permite vincular las necesidades con los objetivos estratégicos y los perfiles de puestos de los servidores.

La etapa de ejecución comprende la selección de proveedores de capacitación que brinden servicios de calidad; así como la implementación, seguimiento y monitoreo de la capacitación y las acciones que aseguren la participación de los servidores. Solo se podrán ejecutar aquellas Acciones de Capacitación previamente aprobadas en el PDP.

### **Marco legal**

Según el diario oficial “El Peruano”, agosto del 2016, el informe N° 014 y 015-2016-SERVIR/GDCRSC de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1023 se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, que comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos;

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

#### **2.4.5. Teorías**

Para, Drucker (2011), En el trabajo que realizo nos dice: el trabajo de estudio teórico e investigación que realicé me permite describir observaciones obtenidas mediante el análisis de las teorías y técnicas correspondientes a la disciplina administrativa y las observaciones de la práctica empresarial. Seguidamente enunciaré las mismas un elemento que se puede observar es la participación del cliente como parte integral de la evaluación. El nivel de exigencia de medición de resultados para los servicios internos, como lo es la capacitación, es sustancialmente menor de lo que lo es para los procesos productivos o centrales de la organización.

Chacaltana (2005), nos presenta las teorías sobre capacitación laboral. La capacitación proporcionada por el empleador es uno de los tópicos donde ha habido más desarrollo teórico en la economía laboral durante las últimas décadas. La teoría predominante es la teoría del capital humano, la cual tiene diversas variantes, pero también existen algunos desarrollos interesantes del análisis institucionalista

## **2.4.6. Dimensiones de estudio**

### **2.4.6.1. Diagnóstico de la capacitación**

Según, Siliseo (2013), es el proceso que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en las participantes áreas de una organización, a fin de contribuir en el logro de los objetivos y mejorar las capacidades y actitudes de los colaboradores. La evaluación de necesidades permite establecer un diagnóstico de problemas actuales y los desafíos ambientales que es necesario enfrentar mediante el desarrollo a largo plazo. Para enfrentarlos de manera efectiva, es posible que los empleados necesitan capacitación.

### **2.4.6.2. Fortalecimiento de las habilidades gerenciales.**

Para, Arias (2013), está considerado que a través de la tecnología ha hecho posible desde la comunicación global hasta los viajes aprovechados para mejorar el aprendizaje y revolucionar al mundo empresarial y tener claro lo que se va adquirir por medio de la tecnología. Se refieren a mejorar las capacidades, habilidades y conocimientos que una persona posee para realizar las actividades de liderazgo y coordinación en el rol de gerente o líder de un grupo de trabajo u organización

### **2.4.6.3. Relaciones laborales**

Lopez (2011), se puede definir como el proceso administrativo de coordinar eficazmente la gestión de: conocimientos, habilidades, destrezas, capacidades y experiencias del grupo de personas que conforman o integran a una organización, con la finalidad de lograr los objetivos. Las relaciones laborales son aquellas que

se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo

#### **2.4.6.4. Satisfacción de los usuarios**

Para, Sanches (2013), Se logra a través del servicio al usuario, el establecimiento y la gestión de una relación de mutua satisfacción de expectativas entre el cliente y la organización. Para ello se vale de la interacción y retroalimentación entre personas, en todas las etapas del proceso se debe a la buena atención al cliente y brindar la calidad del servicio o producto ofrecido por la organización. La satisfacción del cliente es la evaluación que hace de un bien o servicio en términos de si ha cumplido sus necesidades y expectativas

#### **2.4.6.5. Resultados**

Se logra la realización efectiva de lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones. un proceso que va desde la detección de necesidades de capacitación hasta la evaluación de los resultados. Estos objetivos deben ser formulados de manera clara, precisa y medible, de tal manera que luego de la aplicación del programa sea posible evaluar los resultados del mismo

#### **Indicadores**

##### **Análisis organizacional**

Es una disciplina teórica, metodológica y científica. Teórica por su modelo de abordaje de casos, metodológica por ser analítica y de intervención de una determinada situación organizacional, y científica por la aplicación de ciencias sociales al campo de la organización.

##### **Manejo de dirección**

Se da en la realización efectiva de lo planeado el cual lo realiza una autoridad o el administrador de una organización, a base de decisiones tomadas directamente con frecuencia y delegando autoridad además vigilando que se cumplan las

actividades planeadas.

### **Manejo de personal**

Es lo más importante en una organización, ya que define el éxito que puede llegar a lograr una empresa, ya que si el personal tiene la motivación necesaria por parte del líder o gerente esto conllevará a tener un trabajo más eficaz, de modo que la empresa siempre y cuando cuente con un manual y normas de trabajo donde informe claramente las funciones que cada uno tiene.

### **Relaciones interpersonales**

Se da en una interacción recíproca entre dos o más personas, estas pueden ser relaciones sociales donde interviene la comunicación que es la capacidad de las personas para obtener información respecto a su entorno que se encuentran reguladas por las leyes e instituciones.

### **Menos ausentismo laboral**

El ausentismo laboral se puede evitar gracias a uso de sistemas que pueden gestionar personal, sabremos las cifras históricas de la asistencia de los trabajadores

competencias profesionales, dando seguimiento a las ausencias e implementar programas de bienestar, comunicación licencias médicas, etc.

### **Reducción del estrés laboral**

La reducción del estrés laboral se da mediante, evaluando los intereses, habilidades y pasiones del colaborador además a través de la búsqueda de apoyo de amigos, gestionando el tiempo, delegando pensando de manera recíprocas entre superiores y subordinados

### **Servicio de calidad**

El servicio de calidad se da por profesionales preparados y que cumplen con los procedimientos técnicos correctos que satisfacen las necesidades de los clientes cumple con los objetivos, además sirve para lo que se diseñó y proporcionan resultados planeados.

#### **Resolver quejas y reclamos**

Para resolver los problemas o quejas se debe en primer lugar afrontar rápidamente el problema, escuchar atentamente al cliente o colaborador ofreciendo disculpas e informando la manera de solucionar el problema, además ofreciendo algo más sobre el daño u problema ocasionado.

#### **Aumento de la productividad**

Mide la eficiencia de producción en la organización, por factor utilizado, ya que se mide por unidad de trabajo y el capital empleado. El empresario invierte en una unidad de capital para hacer el trabajo más eficiente manteniendo el mismo nivel de empleo incluso reduciendo el empleo.

### **2.4.2. Definición de la variable de estudio Desempeño Laboral**

Según, Hordos (2019), indica que el desempeño laboral no es que los trabajadores realicen sus actividades, funciones, si no incluye varios factores, como, por ejemplo, añadir sustancialmente valor a la organización realizando sus tareas al más alto nivel y la relación con sus compañeros de trabajo, clientes, la efectividad con que resuelve los problemas que se encuentren dentro de la organización. Es importante añadir que el valor agregado por parte de los colaboradores en función al desempeño dentro de la organización, se determina por la eficacia y la relación con sus compañeros de trabajo y su capacidad para responder de manera eficaz ante cualquier adversidad en la organización para poder lograr los objetivos establecidos.

Según, Chavenato (2012), define que el desempeño laboral se da mediante las acciones o comportamientos observados dentro de la organización a los empleados son más relevantes, capaces para el logro de los objetivos de la organización. Dado que debido a un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que puede contar una organización por parte de sus colaboradores para el logro de sus objetivos.

Para, Perez (2015), el desempeño laboral también interviene factores o condiciones relacionadas con el desempeño, y son en primer lugar las cuales construyen una fuente para así poder medir el desempeño laboral de cada uno de los colaboradores, que actúan sobre factores llamados intervinientes que están conformados por 3 categorías: las características de las condiciones sociales (status, roles) culturales (valores, creencias y actitudes) y demográficas (edad, ocupación, nivel socio económico, estado civil, salud y educación); las categorías de los factores de responsabilidad: este influye un conjunto de tendencias, patrones de comportamiento y reacciones de las personas; y las categorías de los puestos de trabajo constituyen circunstancias o hechos externos de las personas, sus especificaciones y características inducen a ciertos patrones de acción en las personas que desarrollen su desempeño laboral.

#### **2.4.3. Beneficios del desempeño laboral.**

Según, Mora (2017) la evaluación de desempeño muestra varias ventajas a la organización entre las que podemos mencionar son las siguientes.

Permite mejorar el desempeño, mediante la retro alimentación y la realización e estrategias para mejorar el desempeño individual como grupal de todos los colaboradores.

Si la organización tiene bien definida sus políticas de incentivos, salarios, las

evaluaciones de desempeño ayudaran a determinar que colaborador puede recibir un aumento de salario o bonificaciones.

También nos proporciona una base y criterios para poder tomar decisiones viendo el desempeño laboral de los colaboradores para ver las promociones, separaciones del trabajo.

Así mismo nos brinda retroalimentación a todos los procesos de selección de personal, capacitación y desarrollo de personal, también nos permite revisar la educación de cada postulante o colaborador de la organización y así poder diseñar un puesto de trabajo.

#### **2.4.4. Importancia del desempeño laboral**

Según, Amia (2016), manifiesta que la importancia de evaluar el desempeño radica en que nos permite implementar nuevas políticas de compensación, para mejorar el desempeño laboral, también nos ayuda a tomar decisiones sobre los asensos o de ubicación de un puesto de trabajo, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar a los colaboradores, detectar errores en el desempeño y ayuda a observar si existe problemas personales que puedan afectar a las personas en el desempeño del cargo establecido. La mayor parte den los empleados procura obtener 45 retroalimentaciones sobre la manera de cómo viene ejecutando su trabajo y los ejes que tiene a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que se deben tomar, esto significa que día a día habrá mayor inversión en la capacitación, retención y sustitución del personal que conforma una organización. Los cambios se deben producir cada vez en menor espacio de tiempo, la adaptación de la empresa a los mismos exige un compromiso especial de su recurso humano. La identificación del ser humano con la empresa es única ya que nos hace posible el cambio permanente para así poder evitar el avance de la competencia. La orientación y la capacitación pueden aumentar la aptitud de un empelado para cualquier puesto de trabajo.

#### **Tipos**

Según, Iturrall (2011), la evaluación del desempeño es un proceso estructural y sistemático que nos sirve para medir, evaluar e influir sobre los atributos comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el trabajador y si puede mejorar su rendimiento a futuro. La evaluación del desempeño es la forma más utilizada para estimar o apreciar el desempeño individual de los colaboradores en el cargo y su potencial de desarrollo. Dentro de la evaluación de desempeño laboral existen 3 tipos de evaluación:

Evaluación de Desempeño laboral de 90°. En esta evaluación se combina objetivos y competencia. El cumplimiento de objetivos se relaciona con los aspectos remunerativos y las competencias se evalúan para tener un mejor desarrollo de actitudes.

Evaluación de desempeño laboral de 270°. Esta fue desarrollada con la intención de poder eliminar la subjetividad que pueda producirse como resultados de evaluación de desempeño.

Evaluación de desempeño laboral de 90° o 180°, esta evaluación le mide al trabajador su superior, existe una auto evaluación e interviene un factor más de medición que puede ser la evaluación a los subordinados si existe en su cargo de trabajo.

## **2.4.5. Dimensiones**

### **2.4.5.1. Productividad**

En su tema de investigación, Mercader & Uguina (2008), explican que la productividad puede definirse simplemente como la relación entre la cantidad de recursos portados y la cantidad producida de recursos y la cantidad producida de bienes y servicios. Además, es posible dirigir cada uno de los factores empleados durante la producción eficaz del factor trabajo y capital humano.

### **2.4.5.2. Eficacia**

**Fuente especificada no válida.** grado en que se logran los objetivos y metas de

un plan, es decir, es decir, cuánto de los resultados esperados se alcanzó. La eficacia consiste en concentrar los esfuerzos de una entidad de las actividades y procesos que deben llevarse a cabo para el cumplimiento de los objetivos.

#### **2.4.5.3. Responsabilidad**

Chavenato I. (2007), cumplimiento estricto con los horarios establecidos en el trabajo tanto en la hora de ingreso y salida de la organización, tener buena aptitud para completar tareas y deberes asignados de acuerdo a las metas y plazos acordados.

#### **2.4.5.4. Motivación**

Según, Snell & Bohlander (2013), indica que la motivación son los procesos que incide en la energía, dirección y persistencia de los esfuerzos que realiza una persona para alcanzar un objetivo. Esta definición tiene tres elementos claves. Energía, dirección y persistencia.

#### **2.4.5.5. Asensos**

En la mayoría de las empresas cuando se dan los ascensos existen problemas, también conflictos en los colaboradores no ascendidos, esto se debe a que la mayoría de colaboradores no tienen bien en claro el por qué se dan ascensos o promociones en algunos colaboradores. Uno de los objetivos para evaluar el desempeño laboral es evitar conflictos y malos entendidos cuando se dan los ascensos o porque no se dan. Por ello deben proporcionar información precisa y detallada del rendimiento, eficiencia de cada colaborador, de tal manera que al momento de incentivarlos por su buen desempeño este sepa el porqué de su ascenso.

### **Indicadores**

#### **Trasmisión de conocimiento por alianzas.**

Esto nos lleva a transmitir los conocimientos adquiridos por los colaboradores

ellos se encargarán transmitir dichos conocimientos a sus compañeros de trabajo sin esperar nada a cambio.

### **Cumplimiento del plan operativo.**

Es una herramienta que nos ayuda a obtener un plan bien elaborado de todas sus actividades que puede desarrollar una organización y poder aplicar nuevas estrategias.

### **Cumplimiento de metas individuales.**

Esto nos da a conocer los resultados que se esperaban de los colaboradores en un tiempo específico, esto nos ayudara a medir el desempeño laboral individual de cada empleado.

### **Capacidad de respuesta.**

Esto nos ayuda para poder evaluar y mejorar el desempeño laboral de todos los colaboradores y poder obtener mejores resultados económicos.

### **Liderazgo.**

Nos ayuda a identificar a los colaboradores que estén realizando sus labores, pero ala ves motivando a su grupo para que puedan desarrollar sus actividades diarias y así poder lograr el objetivo común.

**Aprendizaje.** Adquirir y tomar decisiones para desarrollar sus capacidades individuales mediante estudios o mediante la misma experiencia laboral también nos puede ayudar a desarrollar nuestras actividades sin miedo al fracaso como persona.

**Capacitación.** Es poder brindarles información a los colaboradores dentro de una organización y así poder ayudarles a mejorar como persona también a mejorar en la toma de decisiones dentro y fuera de la organización, para el logro de los objetivos a corto o mediano plazo.

### **Reconocimiento laboral.**

Esto se da cada cierto tiempo con los colaboradores que logren cumplir con las expectativas de sus jefes o poder dado más de lo esperado ya que esos resultados son los que los llevan a los famosos asensos laborales, siempre y cuando esto sirvió para el logro de los objetivos.

**Remuneración.**

Esto es un pago a los colaboradores por su tiempo de servicio, se puede realizar mediante dinero también cosas materiales siempre que el colaborador este de acuerdo con su salario.

**Rendimiento laboral.**

Es donde el colaborador da a conocer las metas alcanzadas ya sea a largo o corto plazo esto será tomado en cuenta para ser considerado por sus superiores y así poder premiarlo como ejemplo de ser un buen empleado.

**Resultado.**

Nos ayuda a identificar los resultados logrados por cada uno de los colaboradores y así poder identificar el desempeño laboral individualmente y cuáles fueron las fallas para poder aplicar nuevas estrategias de desarrollo.

## 2.4.6. Operacionalización de las variables

Tabla 1 - Operativización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>CAPACITACIÓN</b>	Chiavenato I. (2011), la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicada de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.	La capacitación es el medio por el cual el recurso humano o los colaboradores de una organización se actualizan de acuerdo a las exigencias de los adelantos tecnológicos que implementan las organización para el mejor desarrollo de sus colaboradores.	<b>Diagnóstico de la capacitación</b>	Realiza diagnóstico de necesidades de capacitación
				Utiliza tecnología para optimizar el aprendizaje
			<b>Fortalecimiento de las habilidades gerenciales</b>	Manejo de dirección
				Manejo interpersonal
			<b>Relaciones laborales</b>	Menos ausentismo laboral
				Mejora competencias laborales
				Reducción del estrés laboral
			<b>Satisfacción de los usuarios</b>	Centros competitivos
				Servicio de calidad
				Cumplimiento con lo ofrecido
			<b>Resultados</b>	Resolver quejas y reclamos
				Beneficios de los resultados proyectados
Aumento de la productividad				
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Perez (2015), define que el desempeño laboral se da mediante las acciones o comportamientos observados dentro de la organización a los empleados son más relevantes, capaces para el logro de los objetivos de la organización.	Se entiende como el resultado total y final que la organización espera por las actividades que realiza el colaborador que lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado	<b>Productividad</b>	Cumplimiento de metas individuales
				Conoce las metas de la organización
				Cumplimiento del plan operativo
			<b>Eficacia</b>	Cubre las tareas asignadas
				Conoce las metas
			<b>Responsabilidad</b>	Realiza tareas a tiempo
				Conocimiento en el área de trabajo
				Aprendizaje
			<b>Motivación</b>	Reconocimiento laboral
				Pagos puntuales
				Remuneraciones
			<b>Ascensos</b>	Rendimiento laboral
Capacidad laboral del individuo				

## **2.5. Hipótesis.**

### **2.5.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S.A.C Cajamarca-2023

### **2.5.2. Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre la capacitación en la dimensión diagnóstico de capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S A.C Cajamarca-2023

Existe relación significativa entre la capacitación en la dimensión fortalecimiento de habilidades gerenciales con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S A.C Cajamarca-2023

Existe relación significativa entre la capacitación en la dimensión relaciones laborales con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hns.

S.A.C Cajamarca-2023

Existe relación significativa entre la capacitación en la dimensión productividad con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hns. S.A.C Cajamarca-2023

Existe relación significativa entre la capacitación en la dimensión Motivación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hns. S.A.C Cajamarca-2023

## **CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

### **3.1. Tipo de investigación**

Según su propósito la investigación que se pretende realizar es aplicada y de acuerdo a, Muntane Ralat (2015) se le denomina una investigación pura o teórica debido a que se origina en un marco teórico y permanece en él. Su objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contractarlo con ningún aspecto práctico.

Luego según su manipulación de variables dicha investigación es de carácter no Experimental. Según, Kerlinger (2009) afirma que es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular cualquier variable o asignar aleatoriamente a cualquier sujeto ya sea en las condiciones que se encuentre. Dado que podemos dar a conocer una realidad de cualquier investigación.

### **3.2. Nivel de investigación**

La investigación a desarrollar es de nivel correlacional y de acuerdo a Arias, (2012). Explica que es el grado de profundidad con el que se aborda un fenómeno u objeto de estudio y que los puntos más importantes en relación a la investigación correlacional es examinarlas relaciones que existen entre las variables de estudio. Por otro lado, la correlación examina asociaciones, pero no relaciones causales donde un cambio es un factor influyen directamente en un cambio a otro.

### **3.3. Diseño de investigación**

La presente investigación es de carácter no experimental-trasversal. Según, Hernandez Sampieri, (2003). Afirma que analiza todos los datos recopilados de las variables investigadas con la finalidad de alcanzar los objetivos de estudio, contestar las interrogantes que se ha planteado y analizar la certeza de las hipótesis en un periodo de

tiempo sobre una población y muestra bien definida. Este tipo de estudio se conoce como estudio trasversal y de prevalencia. Ya que los datos recopilados durante el estudio provienen personas que son similares a las variables que permanecen constantes durante el estudio trasversal.

### 3.4. Área de investigación

El estudio de investigación se realizó en la empresa de transportes Marín Hnos S.A.C en la ciudad de Cajamarca.

### 3.5. Población

Según, Chávez (2007), la población es el universo del estudio de toda investigación, sobre la cual se pretende generalizar los resultados, constituida por características que les permite distinguir un fenómeno de otro.

En nuestra investigación. La población está formada por 80 colaboradores de la empresa. Transportes Marín Hnos. S.A.C.

*Tabla 2 - Población*

<b>AREA.</b>	<b>CANTIDAD.</b>
Administración.	12
Contabilidad.	3
RR.HH.	2
Choferes.	32
Estibadores.	28
Seguridad.	3
<b>Total:</b>	<b>80</b>

Fuente: *En base al requerimiento de la investigación*

### **3.6. Muestra**

Para, Hernández (2008) es un conjunto de operaciones que se utilizan para determinar un conjunto de caracteres ya sea una población, universo, cabe destacar que en una investigación la muestra puede tener ciertos tipos definidos de unidades iniciales. También el tamaño de la muestra es importante desde una perspectiva no probabilística ya que el interés es generalizar los resultados a una población más cercana.

La muestra para la presente investigación es no probabilística por conveniencia debido que esto va facilitar con mayor precisión los datos que vamos a obtener y los resultados. Por lo tanto, la muestra será de 80 colaboradores de la empresa de transportes Marín Hnos. S.A.C.

### **3.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnicas de investigación**

De acuerdo a Briones (1987), define a la encuesta como un conjunto de técnicas destinadas a recoger, procesar y analizar información que se da en unidades o en personas de un colectivo determinado; la información que puede recogerse mediante esta técnica se puede dar de cuatro tipos principales: características demográficas, características socioeconómicas conductas y actividades y opiniones y actitudes

#### **3.7.2. Instrumentos de investigación**

Según, Fidias. G (2012), los instrumentos son los materiales que se emplean para recoger y almacenar toda la información relevante, toda investigación utiliza como instrumento de recolección de datos, el cual se elaboró con la finalidad de recopilar toda la información relacionada a la

investigación.

En la presente investigación se aplicará el instrumento del cuestionario lo cual será elaborado para cada variable.

Con respecto a la variable capacitación en la cual se mostrarán sus 5 dimensiones: diagnóstico de la capacitación, fortalecimiento de las habilidades gerenciales, relaciones laborales, satisfacción de los usuarios y resultados. El cual consta de 28 ítems según la escala de Likert (Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo) En relación a la variable, desempeño laboral en la cual se mostrarán sus 5 dimensiones: productividad, eficacia, responsabilidad, motivación y asensos el cual consta de 30 ítems según la escala de Likert (Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo)

### **3.8. Técnica de procesamiento y análisis de datos**

Se ha utilizado SPSS versión 26 para el procesamiento de datos y se obtuvieron los resultados y la comprobación de la relación entre variables. Se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman.

#### **Interpretación de datos**

De acuerdo en la interpretación en las tablas se considera utilizar las tablas de Rho de Spearman para el procesamiento y análisis de datos de la primera variable y segunda variable con cada una de sus dimensiones

**Tabla 3**

<b>RANGO</b>	<b>RELACIÓN</b>
-0.91 a -1.00	Correlación positiva 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 positiva débil.
<b>0.00</b>	<b>No existe correlación.</b>
+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.

*Grado de relación según el coeficiente de correlación de Rho Spearman  
Fuente Recuperado de Estadística Aplicada Negocios y Economía*

## **CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **RELACION DE V1 CON V2**

**Tabla 4: Correlación de variables.**

<b>Correlaciones</b>	<b>Capacitación Laboral</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
	Coefficiente de correlación	1.000
Capacitación Laboral		,636**
	Sig. (bilateral)	0.000
<b>Rho de Spearman</b>	N	30
	Coefficiente de correlación	,636**
Desempeño Laboral		1.000
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	28

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

INTERPRETACION. De acuerdo a la encuesta se puede comprobar la hipótesis del objetivo general se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman ( $Rho = 0,636$ ), donde presentó una correlación positiva fuerte y su significación aproximada (Sig.0.000) menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ). por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la empresa de transportes Marín hnos. SAC. Cajamarca 2023

**Objetivo Específico:** Determinar la relación que existe entre la capacitación en la dimensión diagnóstico de capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S A.C Cajamarca-2023

**Tabla 5: relación de D, VI**

Correlaciones		Diagnóstico de la Capacitación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Diagnóstico de la Capacitación	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.140
	N		30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0.286
Sig. (bilateral)		0.140	
N		28	

**La correlación es significativa 0,01 (bilateral)**

De acuerdo a la encuesta se puede comprobar la hipótesis del objetivo específico donde se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman ( $Rho = 0.286$ ) donde presentó una correlación positiva fuerte y su significación aproximada (Sig. Aprox. 0.140) es mayor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ) por lo tanto, no existe suficiente evidencia para poder afirmar que existe una relación entre la variable, capacitación y el desempeño laboral en la empresa de transportes Marín hnos. SAC. Cajamarca 2023.

**Objetivo Específico:** Determinar la relación que existe entre la capacitación en la dimensión fortalecimiento de las habilidades gerenciales con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S A.C Cajamarca-2023

**Tabla 6: correlación de D2, V2**

Correlaciones		Fortalecimiento de Habilidades Gerenciales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Fortalecimiento de Habilidades Gerenciales	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.238
		N	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0.238
		Sig. (bilateral)	0.223
		N	28

**La correlación es significativa 0,01 (bilateral)**

De acuerdo a la encuesta se puede comprobar la hipótesis del objetivo específico donde se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman ( $Rho = 0.238$ ) donde se presentó una correlación positiva fuerte y su significancia aproximada (Sig.0.223) es mayor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ). por lo tanto, no existe suficiente evidencia para poder afirmar que existe una relación entre la variable, capacitación y el desempeño laboral en la empresa de transportes Marín hnos. SAC. Cajamarca 2023.

**Objetivo Específico:** Determinar la relación que existe entre la capacitación en la dimensión relaciones laborales con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S A.C Cajamarca-20203

**Tabla 7 Correlación D3 V2**

<b>Correlaciones</b>		Relaciones Laborales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Relaciones Laborales	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.509
		N	14
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0.509
		Sig. (bilateral)	0.063
		N	28

**La correlación es significativa 0,01 (bilateral)**

De acuerdo a la encuesta se puede comprobar la hipótesis del objetivo específico donde se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman ( $Rho = 0.509$ ) donde se presentó una correlación positiva fuerte y su significancia aproximada (Sig.0.063) es mayor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ). por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que existe una relación entre la variable, capacitación y el desempeño laboral en la empresa de transportes Marín hnos. SAC. Cajamarca 2023.

**Objetivo Específico:** Determinar la relación que existe entre la capacitación en la dimensión productividad con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S A.C Cajamarca-2023

**Tabla 8 Correlación VI D2**

Correlaciones		Capacitación Laboral	Productividad
Rho de Spearman	Capacitación Laboral	1.000	,446*
	Productividad	,446*	1.000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0.014
	N	30	30
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	0.014	
	N	30	30

*La correlación es significativa 0,01 (bilateral)*

De acuerdo a la encuesta se puede comprobar la hipótesis del objetivo específico donde se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman ( $Rho = 0.446$ ) donde se presentó una correlación positiva fuerte y su significancia aproximada (Sig.0.014) es menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ). por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que existe una relación entre la variable, capacitación y el desempeño laboral en la empresa de transportes Marín hnos. SAC. Cajamarca 2023.

## ESTADÍSTICA INFERENCIAL

Tabla 9. Relación de la capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de Transportes Marín Hnos. SAC Cajamarca 2023.

Desempeño Laboral	Capacitación Laboral											
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Totalmente 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%	1	3.6%	0	0.0%	0	0.0%	3	3.6%
De acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	8	28.6%	1	3.6%	9	32.1%
Totalmente de acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	17.9%	13	46.4%	18	64.3%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>0.0%</b>	<b>1</b>	<b>3.6%</b>	<b>13</b>	<b>46.4%</b>	<b>14</b>	<b>50.0%</b>	<b>30</b>	<b>100.0%</b>

Nota: encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Transportes Marín Hnos. SAC

*INTERPRETACION.* Se observó que, de 30 colaboradores de la empresa de Transportes Marín Hnos. SAC Cajamarca 2023. El 50.0% opino que se encuentra totalmente de acuerdo con la capacitación laboral, el 46,4% opino que se encuentra totalmente de acuerdo con el desempeño laboral. El 3.6% opino que se encuentra Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo, así mismo el 3.6% de los colaboradores no a estado de acuerdo ni se ha opuesto a la capacitación y el 17,9% de los colaboradores son coherentes con el desempeño laboral.

*Tabla 10: Relación del diagnóstico la capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de Transportes Marín Hnos. SAC Cajamarca 2023*

Desempeño Laboral	Diagnóstico de la Capacitación											
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Totalmente 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%	1	3.6%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.6%
De acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	3	10.7%	6	21.4%	0	0.0%	9	32.1%
Totalmente de acuerdo	0	0.0%	1	3.6%	2	7.1%	14	50.0%	1	3.6%	18	64.3%
Total	0	0.0%	1	3.6%	6	21.4%	20	71.4%	1	3.6%	28	100.0%

*Nota: encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Transportes Marín Hnos. SAC*

INTERPRETACION. Se observó que, de 28 colaboradores de la empresa de Transportes Marín Hnos. SAC Cajamarca 2023. El 3,6% opino que se encuentra totalmente de acuerdo con el Diagnóstico de la Capacitación, 71,4% opino que se encuentra totalmente de acuerdo con el desempeño laboral. El 10,7% opino que se encuentra Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo, así mismo el 21,4% de los colaboradores no a estado de acuerdo ni se ha opuesto a la capacitación y el 50.0% de los colaboradores son coherentes con el desempeño laboral.

*Tabla 11: Relación del Fortalecimiento de Habilidades Gerenciales con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de Traspotes Marín Hnos. SAC Cajamarca 2023*

Desempeño Laboral	Fortalecimiento de Habilidades Gerenciales											
	Totalmente en desacuerdo		En <u>desacuerdo</u>		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Totalmente 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%	1	3.6%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.6%
De acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	2	7.1%	6	21.4%	1	3.6%	9	32.1%
Totalmente de acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	1	3.6%	17	60.7%	0	0.0%	18	64.3%
Total	0	0.0%	0	0.0%	4	14.3%	23	82.1%	1	3.6%	28	100.0%

*Nota: encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Traspotes Marín Hnos. SAC*

INTERPRETACION. Se observó que, de 28 colaboradores de la empresa de Traspotes Marín Hnos. SAC Cajamarca 2023. El 82,1% opino que se encuentra totalmente de acuerdo con el Fortalecimiento de Habilidades Gerenciales, 71,4% opino que se encuentra totalmente de acuerdo con el desempeño laboral. El 7,1% opino que se encuentra Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo, así mismo el 14,3% de los colaboradores no a estado de acuerdo ni se ha opuesto a la capacitación y el 60,7% de los colaboradores son coherentes con el desempeño laboral.

*Tabla 12 Relación de las Relaciones Laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de Transportes Marín Hnos. SAC Cajamarca 2023*

Desempeño Laboral	Relaciones Laborales											
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Totalmente 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%	1	7.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	7.1%
De acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	8	57.1%	8	57.1%
Totalmente de acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	35.7%	5	35.7%
Total	0	0.0%	0	0.0%	1	7.1%	0	0.0%	13	92.9%	14	100.0%

*Nota: encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Transportes Marín Hnos. SAC*

INTERPRETACION: Se observó que, de 14 colaboradores de la empresa de Transportes Marín Hnos. SAC Cajamarca 2023. El 92,9% opino que se encuentra totalmente de acuerdo con las Relaciones Laborales, 35,7% opino que se encuentra totalmente de acuerdo con el desempeño laboral. El 0,0% opino que se encuentra Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo, así mismo el 7,1% de los colaboradores no a estado de acuerdo ni se ha opuesto a la capacitación y el 0,0% de los colaboradores son coherentes con el desempeño laboral.

*Tabla 13 Relación de la capacitación con la Productividad de los colaboradores de la empresa de Traspotes Marín Hnos. SAC Cajamarca 2023*

Productividad	Capacitación Laboral											
	Totalmente en desacuerdo		En <u>desacuerdo</u>		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Totalmente 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%	1	3.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%
De acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	11	36.7%	8	26.7%	19	63.3%
Totalmente de acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	6.7%	8	26.7%	10	33.3%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>0.0%</b>	<b>1</b>	<b>3.3%</b>	<b>13</b>	<b>43.3%</b>	<b>16</b>	<b>53.3%</b>	<b>30</b>	<b>100.0%</b>

*Nota: encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Traspotes Marín Hnos. SAC*

INTERPRETACION: Se observó que, de 30 colaboradores de la empresa de Traspotes Marín Hnos. SAC Cajamarca 2023. El 53.3% opino que se encuentra totalmente de acuerdo con la capacitación laboral, 26,7% opino que se encuentra totalmente de acuerdo con el desempeño laboral. El 3,3% opino que se encuentra Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo, así mismo el 3,3% de los colaboradores no a estado de acuerdo ni se ha opuesto a la capacitación y el 6,7% de los colaboradores son coherentes con la Productividad.

## 4.2. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación entre la capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S.A.C Cajamarca-2023. Se aplicó la prueba de estadística de correlación Rho teniendo como resultado el valor de 0,636, que indica que existe una **correlación positiva considerable** entre las variables de capacitación y desempeño laboral; y su significación aproximada (sig. 0.000) menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ). dichos resultados coinciden con RUPAY, (2019) Capacitación del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa tiendas del mejoramiento del hogar S.A. chorrillos – 2019 al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman, 0.889 y una significancia bilateral de 0.000 menor a 0.05 determino que existe una correlación positiva considerable entre las variables por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Por otro lado de acuerdo a (Ramos, 2020) .afirma que en la relación de las variables **capacitación y desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa**, se evidencia una correlación de 0,834 que corresponde a una correlación positiva alta, aceptándose la hipótesis planteada. De igual manera existe relación entre las dimensiones de la variable capacitación y desempeño laboral docente. Por lo tanto, a mayor capacitación se produce un mayor desempeño laboral en los docentes en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa.

Respecto a los objetivos específicos a) Determinar la relación entre la capacitación en la dimensión diagnóstico de capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S A.C Cajamarca-2023. se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman (Rho =0.286) donde presentó una **correlación positiva**

**considerable** y su significación aproximada (Sig. 0.140) es menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ) b) Determinar la relación entre la capacitación en la dimensión fortalecimiento de las habilidades gerenciales con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S A.C Cajamarca-2023. se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman (Rho =0.238) donde presentó una **correlación positiva considerable** y su significación aproximada (Sig. 0.223) es menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ). c) Determinar la relación entre la capacitación en la dimensión relaciones laborales con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S A.C Cajamarca-2023. se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman (Rho =0.509) donde presentó una **correlación positiva considerable** y su significación aproximada (Sig. 0.063) es menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ) d) Determinar la relación entre la capacitación en la dimensión productividad con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos.S A.C Cajamarca-2023. se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman (Rho =0.446) donde presentó una **correlación positiva considerable** y su significación aproximada (Sig. 0.014) es menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ )

Castro, (2019). Señala que la **relacion entre la variable capacitacion en la dimensión necesidades de la capacitación y el desempeño laboral**, en una Rho de Spearman que asciende a 0,899, con un nivel de significancia  $p=0,000$  que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva considerable entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además señala que existe una **relación entre la dimensión programa de capacitación y la variable desempeño laboral**, con una Rho de Spearman que asciende a 0,876, con un nivel de significancia  $p=0,00$  que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre las variables, por lo que se rechaza

la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva considerable entre el programa de capacitación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa tiendas del mejoramiento del hogar S.A. Chorrillos-2019

Por lo tanto, refleja similitud entre las dos variables estudiados, capacitación y desempeño laboral ya que esto nos permitirá aplicarlos según los resultados obtenidos en el presente estudio poder mejorar o implementar la capacitación para la mejora de los colaboradores en la organización.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones.**

En el presente trabajo de investigación se puede llegar a las siguientes conclusiones.

Al aplicar la prueba estadística de correlación de Spearman en el objetivo general Determinar la relación que existe entre la capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de trasportes Marín Hnos. S.A.C Cajamarca-2020. las variables presentan una correlación positiva fuerte con un valor de ( $Rho= 0,636$ ) y un nivel de significancia ( $\alpha= 0,05$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis general y se concluye que existe relación significativa de la capacitación de del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de trasportes Marín Hnos. S.A.C Cajamarca-2020.

Se concluye que al aplicar la prueba estadística de correlación de Spearman en el objetivo específico Qué relación existe entre la capacitación en la dimensión diagnóstico de capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de trasportes Marín Hnos. S.A.C. Cajamarca-2020. Las variables presentan una correlación positiva moderada con un valor de ( $Rho= 0,286$ ) y un nivel de significancia ( $\alpha= 0,05$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis general y se concluye

que existe relación significativa del diagnóstico de capacitación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de trasportes Marín Hnos. S.A.C Cajamarca-2020.

Se concluye que al aplicar la prueba estadística de correlación de Spearman en el objetivo específico Qué relación existe entre la capacitación en la dimensión Fortalecimiento de Habilidades Gerenciales con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de trasportes Marín Hnos. S.A.C. Cajamarca-2020. Las variables presentan una correlación positiva moderada con un valor de ( $Rho= 0,238$ ) y un nivel de significancia ( $\alpha= 0,05$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis general y se concluye que existe relación significativa del Fortalecimiento de Habilidades Gerenciales con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de trasportes Marín Hnos. S.A.C. Cajamarca-2020.

Se concluye que al aplicar la prueba estadística de correlación de Spearman en el objetivo específico Qué relación existe entre la capacitación en la dimensión Relaciones laborales con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S.A.C. Cajamarca-2020. Las variables presentan una correlación positiva moderada con un valor de ( $Rho= 0,509$ ) y un nivel de significancia ( $\alpha= 0,05$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis general y se concluye que existe relación significativa de las relaciones laborales con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S.A.C. Cajamarca-2020.

Se concluye que al aplicar la prueba estadística de correlación de Spearman en el objetivo específico Qué relación existe entre la capacitación con la variable Capacitación Laboral con la dimisión productividad en los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S.A.C. Cajamarca-2020. Las variables presentan una correlación positiva moderada con un valor de ( $Rho= 0,446$ ) y un nivel de significancia ( $\alpha= 0,05$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis general y se concluye que existe relación significativa entre la variable Capacitación Laboral con la dimisión productividad en los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S.A.C. Cajamarca-2020.

## **5.2 Recomendaciones**

Luego de realizar las conclusiones de la investigación se pasa a formular las siguientes recomendaciones que se dará a conocer a la empresa de transportes Marín Hnos. S.A.C.

Debido a que las variables capacitación y desempeño laboral presentan una correlación positiva fuerte, se recomienda al gerente de la empresa de transportes Marín Hnos. S.A.C que brinde capacitación a los colaboradores de su organización, teniendo en cuenta el grado de desempeño y capacidad. Brindándolos conocimientos para un mejor desempeño en el área donde laboran.

Se recomienda a la empresa transportes Marín Hnos. S.A.C. que la Capacitación y Desempeño laboral debe ser más constante ya que serviría a los colaboradores saber sobre el trabajo que van a realizar, y poder ayudar a los nuevos colaboradores que se integren a la empresa. Por ello es muy importante realizar capacitaciones. Para poder mejorar el desempeño.

## Referencias

- Arias, E. (2013). *tecnología en el mundo empresarial*. 7.
- Ayala, s. (2004). *Administración de recursos humanos*. Argentina, Buenos Aires. Blake, J. (1997). *capacitación, un recurso dinamizador de la organización*. EE.UU.
- Chacaltana, J. (2005). *Capacitación laboral proporcionada por las empresas: El caso peruano*. Peru. Chavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Mc-Gran-Hill Internacional.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos (Octava edición ed.)*. editorial Mc- Gran-Hill Internacional.
- Drucker, P. (2011). *Obtenido de Pensamientoadministrativoudec.bbgxpot.com/2011/02/la- calidad-segúndrucker.htm*.
- Garcia, r. a. (2017). *la capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la calidad del servicio al usuario, en el hospital Belén de Trujillo*. Universidad Señor de Sipán, Trujillo.
- Gelaf, G. (1999). *capacitación. argentina: uba*.
- Linares, H. R. (2017). *El proceso de Capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de servicio de agua potable y alcantarillado de lima*. universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima.
- Lopez, H. (2011). *manejo de personal y dirección de personas*. 17.
- Rodriguez. (2005). *Clima organizacional y productividad: El papel inspirador de la supervisión*. Colombia.
- Sanchez, M. (2013). *la capacitación y atención de calidad*.
- Siliseo, l. (2013). *Diagnóstico de necesidades de capacitación al personal*.
- Arias. (2012). *El proyecto de investigacion, introduccion a la investigacion*. Episteme, C.A.
- Castro, C. (2019). *capacitacion del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa tiendas del mejoramiento del hogar s.a chorrillos*. lima.
- Hernandez Sampieri. (2003). *Metodologia de la Investigacion*.
- Ramos, M. (2020). *relacion entre la capacitacion y el desempeño laboral docente en una institucion educativa del nivel secundaria de la ciudad de arequipa,2020*. Arequipa.

## **ANEXOS**

## RELACIÓN DE LA CAPACITACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA TRANSPORTES MARÍN HNOS, S.A.C CAJAMARCA-2023

### Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre la capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S.A.C. Cajamarca-2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe entre la capacitación en la dimensión diagnóstico de capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S.A.C. Cajamarca-2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre la capacitación en la dimensión fortalecimiento de las habilidades gerenciales con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S.A.C. Cajamarca-2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre la capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S.A.C Cajamarca-2023</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación que existe entre la capacitación en la dimensión diagnóstico de capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos., S A.C Cajamarca-2023</p> <p>Determinar la relación que existe entre la capacitación en la dimensión fortalecimiento de las habilidades gerenciales con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos., S A.C Cajamarca-2023</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre la capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S.A.C Cajamarca-2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación significativa entre la capacitación en la dimensión diagnóstico de capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos., S A.C Cajamarca-2023</p> <p>Existe relación significativa entre la capacitación en la dimensión relaciones laborales con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Marín Hnos. S.A.C Cajamarca-2023</p>	<p><b>Variable independiente</b> CAPACITACIÓN</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico de la capacitación</li> <li>• Fortalecimiento de las habilidades gerenciales</li> <li>• Relaciones laborales</li> <li>• Satisfacción de los usuarios</li> <li>• Resultados</li> </ul> <p><b>Variable dependiente</b> DESEMPEÑO LABORAL</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Productividad</li> <li>• Eficacia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realiza diagnóstico de necesidades de capacitación</li> <li>- Utiliza tecnología para optimizar el aprendizaje</li> <li>- Manejo de dirección</li> <li>- Manejos interpersonales</li> <li>- Menos ausentismo laboral</li> <li>- Mejora competencias laborales</li> <li>- Reducción del estrés laboral</li> <li>- Centros competitivos</li> <li>- Servicio de calidad</li> <li>- Cumplimiento con lo ofrecido</li> <li>- Resolver quejas y reclamos</li> <li>- Beneficios de los resultados proyectados</li> <li>- Aumento de la productividad</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de metas individuales</li> <li>- Conoce las metas de la organización</li> <li>- Cumplimiento del plan operativo</li> <li>- Cubre las tareas asignadas</li> <li>- Conoce las metas</li> </ul>	<p><b>Población</b> . Colaboradores de la empresa de transportes MARIN Hns S.A.C N= 80 Colaboradores</p> <p><b>Muestra</b> . La muestra desde una perspectiva no probabilística es n= 80 Colaboradores</p> <p><b>Nivel de investigación</b> . Investigación de nivel correlacional</p> <p><b>Tipo de investigación</b> . Investigación aplicada</p> <p><b>Método de investigación</b> . Hipotético-Deductivo</p> <p><b>Diseño</b> . No experimental- Trasversal</p> <p><b>Técnica</b> . La Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> . El Cuestionario</p>

<p>¿Qué relación existe entre la capacitación en la dimensión relaciones laborales con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de trasportes Marín Hnos. S A.C. Cajamarca-2020?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la capacitación en la dimensión relaciones laborales con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de trasportes Marín Hnos., S A.C Cajamarca-20</p>	<p>Existe relación significativa entre la capacitación en la dimensión fortalecimiento de las habilidades gerenciales con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de trasportes Marín Hnos., S A.C Cajamarca-2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Motivación</li> <li>• Ascensos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realiza tareas a tiempo</li> <li>- Conocimiento en el área de trabajo</li> <li>- Aprendizaje</li> <li>- Reconocimiento laboral</li> <li>- Pagos puntuales</li> <li>- Remuneraciones</li> <li>- Rendimiento laboral</li> <li>- Capacidad laboral del individuo</li> </ul>	
---	---	---	---	---	--

## ENCUESTA PARA MEDIR LA CAPACITACIÓN

**Objetivo.** La presente encuesta tiene una finalidad de conocer la importancia de la capacitación y desempeño laboral en la empresa “Trasportes Marín Hnos. S.A.C” dedicada al servicio del transporte de mercadería de Lima, Cajamarca, Cajabamba, San Marcos.

### Datos generales

- Edad: .....
- Género:  Femenino  Masculino

**Indicaciones:** Marque con una (X) solo en una de las alternativas de cada ítem, presentado a continuación según la siguiente escala de calificación.

<b>1:</b> Totalmente en desacuerdo
<b>2:</b> En desacuerdo
<b>3:</b> Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo
<b>4:</b> De acuerdo
<b>5:</b> Totalmente de acuerdo

<b>A. VARIABLE: CAPACITACIÓN</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Diagnóstico de la capacitación</b>					
<b>Realiza diagnóstico de necesidades de capacitación</b>					
1. ¿Considera usted que es necesario realizar un diagnóstico para saber las necesidades de capacitación en los colaboradores?					
2. ¿Se encuentra usted de acuerdo con los cambios que se aplican dentro de la organización?					
<b>Utiliza tecnología para optimizar el aprendizaje</b>					
3. ¿Considera usted que es necesario utilizar tecnología para optimizar el aprendizaje laboral?					
4. ¿Prefiere usted aplicar técnicas de entrenamiento orientados al contenido y al proceso?					
<b>Fortalecimiento de las habilidades gerenciales</b>					
<b>Manejo de dirección</b>					
5. ¿Considera usted que es importante promover la vivencia de los valores y un clima de confianza para el logro de las metas propuestas?					
6. ¿Se encuentra usted de acuerdo que es importante ser dirigido en la organización para el logro de sus objetivos?					

<b>Manejo interpersonal</b>					
7. ¿Muestra usted una actitud emprendedora y asimila los cambios necesarios con constancia para lograr lo propuesto?					
8. ¿Considera usted importante ser empático dentro y fuera de la organización?					
<b>Relaciones laborales</b>					
<b>Menos ausentismo laboral</b>					
9. ¿Está convencido que la capacitación disminuye el ausentismo laboral en la realización de las labores diarias de la organización?					
10. ¿Considera usted que el ausentismo laboral es provocado por la falta de capacitación hacia el colaborador?					
<b>Mejora de competencias laborales</b>					
11. ¿Considera usted que la capacitación mejora las competencias laborales y profesionales?					
12. ¿Cree usted que la competencia le impulsa mejorar su aprendizaje y desarrollo laboral?					
<b>Reducción del estrés laboral</b>					
13. ¿Considera usted que la capacitación permanente reduce el estrés laboral?					
14. ¿Cree usted que el estrés reduce la productividad laboral en la organización?					
<b>Satisfacción de los usuarios</b>					
<b>Centros competitivos</b>					
15. ¿Considera usted que gracias a la capacitación aumenta la competitividad interna y externa?					
16. ¿Le motiva a usted ser más competitivo luego de recibir capacitación en relación al desempeño de su labor?					
<b>Servicio de calidad</b>					
17. ¿Cree usted que la organización ofrece servicio de calidad?					
18. ¿Considera usted que la organización le brinda un trabajo de calidad?					
<b>Cumplimiento con lo ofrecido</b>					
19. ¿Considera usted que el cliente se siente satisfecho por el cumplimiento de lo ofrecido?					
20. ¿Considera usted que la organización le ofrece oportunidades de crecimiento profesional?					
<b>Resultados</b>					
<b>Resolver quejas y reclamos</b>					
21. ¿Se considera capaz de resolver las quejas y reclamos de los clientes en forma oportuna?					
22. ¿Le agrada influir en otras personas, organización para resolver problemas y conflictos que se presentan?					
<b>Beneficios de los resultados proyectados</b>					
23. ¿Cree usted que es beneficioso los resultados de la capacitación en la organización?					
24. ¿Considera usted que la capacitación le ayudara en el área en la que labora?					
<b>Aumento de la productividad</b>					
25. ¿Considera usted que aumenta su productividad luego de la capacitación?					

## ENCUESTA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

**Objetivo.** La presente encuesta tiene una finalidad de conocer la importancia de la capacitación y desempeño laboral en la empresa “Trasportes Marín Hnos. S.A.C” dedicada al servicio del transporte de mercadería de Lima, Cajamarca, Cajabamba, San Marcos.

### Datos generales

- Edad: .....
- Género:  Femenino  Masculino

**Indicaciones:** Marque con una (X) solo en una de las alternativas de cada ítem, presentado a continuación según la siguiente escala de calificación.

<b>1:</b> Totalmente en desacuerdo
<b>2:</b> En desacuerdo
<b>3:</b> Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo
<b>4:</b> De acuerdo
<b>5:</b> Totalmente de acuerdo

<b>B. VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Productividad.</b>					
<b>Cumplimiento de metas individuales</b>					
1. ¿Considera usted las metas individuales son importantes para usted o para la organización que labora?					
2. ¿Considera usted que es valorado por sus metas individuales en su trabajo?					
<b>Conoce las metas de la organización.</b>					
3. ¿Considera y asume usted, las metas de la empresa en que labora?					
4. ¿Cree usted que es importante conocer las metas de la organización que labora?					
<b>Cumplimiento del plan operativo.</b>					
5. ¿Cree usted que es importante cumplir un plan operativo de una organización?					
6. ¿Considera usted que la organización que labora tiene un buen plan operativo?					
<b>Eficacia.</b>					
<b>Cubre las tareas asignadas.</b>					

7. ¿Considera usted que es importante cubrir todas las tareas asignadas en la organización que labora?					
8. ¿Considera usted importante cubrir las tareas que se asignen?					
<b>Conoce las metas....</b>					
9. ¿Se siente a gusto que los peligros y riesgos estén identificados con sus respectivas hojas de seguridad?					
10. ¿Cree usted que la institución debería contar con un plan de seguridad, higiene y salud ocupacional, para mejorar las condiciones de trabajo?					
<b>Responsabilidad.</b>					
<b>Realiza tareas a tiempo.</b>					
11. ¿Considera importante realizar las tareas asignadas a tiempo?					
12. ¿Cree usted que la empresa donde labora realiza sus tareas a tiempo?					
<b>Conocimiento en el área de trabajo.</b>					
13. ¿Considera importante conocer sobre el nivel de conocimiento del área donde va realizar sus actividades laborales?					
14. ¿Considera usted importante tener conocimiento del área donde va laborar?					
<b>Aprendizaje.</b>					
15. ¿Le motiva a usted que la empresa brinde charlas, capacitaciones para tener un aprendizaje adecuado?					
16. ¿Le resulta favorable que la empresa tome interés en su aprendizaje en el puesto que va laborar?					
<b>Motivación.</b>					
<b>Reconocimiento laboral.</b>					
17. ¿Considera importante que la organización reconozca a nivel laboral?					
18. ¿se siente a gusto que la empresa le haga un reconocimiento por su buen trabajo?					
<b>Pagos puntuales.</b>					
19. ¿Usted ha recibido puntual el pago por sus servicios?					
20. ¿Cree importante que se realicen los pagos puntuales a todos los colaboradores?					
<b>Remuneraciones.</b>					
21. ¿Cree usted que le motiva recibir remuneraciones?					
22. ¿Considera una ayuda económica cuando recibe una remuneración?					
<b>Asensos.</b>					
<b>Rendimiento laboral.</b>					
23. ¿Considera usted que la empresa desarrolla capacitación para medir el rendimiento laboral?					
24. ¿Considera usted importante medir el rendimiento laboral?					
<b>Capacidad laboral del individuo.</b>					
25. ¿Cree usted que es importante saber cuál es la capacidad laboral de cada individuo dentro de una organización?					

**FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS**

**Informe:** Juicio de experto para medir la Primera Variable: CAPACITACIÓN

**TITULO:** “RELACIÓN DE LA CAPACITACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA TRANSPORTES MARÍN HNS, S.A.C. CAJAMARCA-2020”

**AUTORES DEL INSTRUMENTO:** Murrugarra Carrasco, Luis

**Marín Huamán, Rosmel**

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													63							
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables														67						
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración													62							
4. Organización	Contiene una estructura lógica													64							
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad													63							
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados														69						
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos													65							
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores														68						
9. Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos														66						
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia													64							

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: ES APLICABLE

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 65.1

Lugar y Fecha: Cajamarca, 25 de octubre de 2020

Firma del experto

Apellidos y Nombres: Romero Correa, Aldo Jesús

DNI: 26689491

**FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS****Informe:** Juicio de experto para medir la Segunda Variable: DESEMPEÑO LABORAL**TITULO:** “RELACIÓN DE LA CAPACITACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA TRANSPORTES MARÍN HNS, S.A.C. CAJAMARCA-2020”**AUTORES DEL INSTRUMENTO:** Murrugarra Carrasco, Luis**Marín Huamán, Rosmel**

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													63							
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables														67						
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración													62							
4. Organización	Contiene una estructura lógica													64							
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad													63							
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados														69						
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos													65							
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores														68						
9. Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos														66						
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia													64							



Firma del experto

Apellidos y Nombres: Romero Correa, Aldo Jesús

DNI: 26689491

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: ES APLICABLE

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 65.1

Lugar y Fecha: Cajamarca, 25 de octubre de 2020

