



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS
GESTIÓN DE PLAN DE CAPACITACIONES Y EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL
PROGRAMA SOCIAL FONCODES DE LA PROVINCIA
CUTERVO, CAJAMARCA – 2020.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

AUTOR:
Bach. CARRANZA GOICOCHEA, MARIA DELIA

LIMA – PERÚ
2020

ASESOR DE TESIS

Mg. MICHEL JAIME MENDEZ ESCOBAR

JURADO EXAMINADOR

Dr. FERNANDO LUIS TAM WONG
Presidente

Mg. ERNESTO ARCE GUEVARA
Secretario

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARTE
Vocal

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación lo dedico a Dios por guiarme en el buen camino y fortaleciéndome cada día de mi vida, a mis padres por haberme encaminado como persona que soy en la actualidad; ya que mis logros se los debo a ustedes, quienes me educaron con, reglas y libertades, por ende, me motivaron constantemente para alcanzar mis metas, impulsándome a seguir con visión al futuro.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, doy gracias a Dios por permitirme tener una buena experiencia dentro de la universidad, gracias por lograr que sea una gran profesional, también a cada maestro que fue parte de este proceso de formación. Además, a mi asesor Mg. Michel Jaime Méndez Escobar, quien me apoyó con sus conocimientos y experiencias para lograr mis objetivos.

Asimismo, agradezco mucho a mi madre María que ha sido mi apoyo en este largo camino, por último, a mis familiares cercanos y amigos.

RESUMEN

La investigación titulada “Gestión de plan de capacitaciones y el desempeño laboral de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca – 2020.”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre gestión del plan de capacitaciones y el desempeño laboral de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020. La población estuvo constituida por 40 trabajadores, donde la muestra es toda la población, de tipo censal y en los cuales se aplicó las variables de estudio.

El método que se ha empleado fue el hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo, además la investigación tuvo un diseño no experimental, corte transversal; de nivel descriptiva, correlacional y de tipo básica, que recopiló los datos en un momento determinado, el cual fue desarrollado al aplicar los cuestionarios: cuestionario sobre Capacitación, formado por 18 Ítems en la escala de Likert y el cuestionario sobre Desempeño laboral, formado por 18 Ítems en la escala de Likert, estos lograron brindar información importante sobre las variables de estudio, mediante la evaluación de cada una de sus dimensiones.

De igual forma, luego de haber realizado el procesamiento de la información después de haber aplicado los cuestionarios, se prosiguió al análisis estadístico de los datos obteniéndose resultados con un coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = 0,827$), con un nivel de significancia de ($p = 0,000 < 0,05$). Y se arribó a la siguiente conclusión: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, Existe relación entre gestión de plan de Capacitaciones y el Desempeño laboral de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca – 2020. Lo cual significa que hay una correlación fuerte entre las variables y significativamente, comprobándose de esta manera la hipótesis alterna de la investigación.

Palabras clave: capacitación y desempeño laboral.

ABSTRACT

The research entitled "Management of the training plan and the work performance of the workers of the Social program FONCODES of the Cutervo province, Cajamarca - 2020.", had the general objective of determining the relationship between the management of the Training plan and the work performance of the workers of the Social program FONCODES of the Cutervo province, Cajamarca - 2020. The population consisted of 40 workers, where the sample is the entire population, census type and in which the study variables were applied.

The method used was the hypothetical deductive one with a quantitative approach. Furthermore, the research had a non-experimental design, cross-sectional; descriptive, correlational and basic type, which collected the data at a certain time, which was developed by applying the questionnaires: Training Questionnaire, made up of 18 Items on the Likert scale and the Job Performance questionnaire, made up of 18 Items on the Likert scale, these managed to provide important information on the study variables, by evaluating each of its dimensions.

Similarly, after having carried out the information processing after applying the questionnaires, the statistical analysis of the data was continued, obtaining results with a Spearman correlation coefficient ($Rho = 0.827$), with a level of significance of ($p = 0.000 < 0.05$). And the following conclusion was reached: The null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. Therefore, there is a relationship between the management of the Training plan and the labor performance of the workers of the Social program FONCODES of the Cutervo province, Cajamarca - 2020. Which means that there is a strong correlation between the variables and significantly, thus proving the alternative hypothesis of the investigation.

Keywords: Training, Labor Performance.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Formulación del Problema.....	18
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Justificación del estudio.....	18
1.3.1. Justificación teórica.....	18
1.3.2. Justificación metodológica	19
1.3.3. Justificación práctica.....	19
1.3.4. Justificación social	20
1.4. Objetivos de la investigación	20
1.4.1. Objetivo general.....	20
1.4.2. Objetivos específicos	20
II. MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la investigación	21
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	21
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	23
2.2. Bases teóricas de las variables	25
2.2.1. Variable 01: Capacitación	25

2.2.2. Variable 02: Desempeño laboral	36
2.3. Definición de términos básicos	45
III. MARCO METODOLÓGICO.....	49
3.1. Hipótesis de la investigación	49
3.1.1. Hipótesis general	49
3.1.2. Hipótesis específicas	49
3.2. Variables de estudio	49
3.2.1. Definición conceptual.....	50
3.1.2. Definición operacional.....	50
3.3. Tipo y nivel de la investigación	51
3.3.1. Tipo de investigación	51
3.3.2. Nivel de investigación	51
3.3.3. Método de Investigación	52
3.4. Diseño de la investigación	53
3.4.1. No Experimental:	53
3.4.2. Corte Transversal	53
3.4.3. Enfoque de la investigación	54
3.5. Población y muestra de estudio.....	54
3.5.1. Población	54
3.5.2. Muestra.....	54
3.5.3. Muestreo.....	55
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	55
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	56
3.6.3. Validez del instrumento.....	56
3.6.4. La confiabilidad de instrumento.	57
3.7. Métodos de análisis de datos	59
3.8. Aspectos éticos	59
IV. RESULTADOS	60
4.1.- Resultados	60
4.1.1. Análisis descriptivo	60
4.1.2. Contrastación de hipótesis:.....	65

V. DISCUSIÓN	69
5.1. Análisis de discusión de resultados.....	69
VI. CONCLUSIONES	72
VII. RECOMENDACIONES	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXOS	77
Anexo 1: Matriz de consistencia	78
Anexo 2: Matriz de operacionalización	79
Anexo 3: Instrumentos	81
Anexo 4: Validación de instrumentos.....	85
Anexo 5: Matriz de datos	93
Anexo 6: Propuesta de valor.....	96

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Valores de la prueba de correlación de Rho Spearman	52
Tabla 2.	Validación de juicio de expertos	57
Tabla 3.	Escala de interpretación de la confiabilidad	57
Tabla 4.	Procesamiento de casos de la variable capacitación	58
Tabla 5.	Estadísticas de fiabilidad de capacitación	58
Tabla 6.	Procesamiento de casos de la variable desempeño laboral.....	58
Tabla 7.	Estadísticas de fiabilidad de la variable desempeño laboral	59
Tabla 8.	Análisis de la variable Capacitación	60
Tabla 9.	Análisis de la variable Desempeño laboral.....	61
Tabla 10.	Análisis de la dimensión Responsabilidad de la evaluación del desempeño.....	62
Tabla 11.	Análisis de la dimensión Beneficios de la evaluación del desempeño	63
Tabla 12.	Análisis de la dimensión Métodos de evaluación del Desempeño	64
Tabla 13.	Pruebas de hipótesis de correlación de capacitación y desempeño laboral.....	65
Tabla 14.	Pruebas de hipótesis de correlación la capacitación en la responsabilidad de la evaluación del desempeño.	66
Tabla 15.	Pruebas de hipótesis de correlación la Capacitación en los beneficios de la evaluación del desempeño	67
Tabla 16.	Pruebas de hipótesis de correlación la Capacitación en los Métodos de evaluación del desempeño.....	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Análisis de la variable Capacitación	60
Figura 2. Análisis de la variable Desempeño laboral.....	61
Figura 3. Análisis de la dimensión Responsabilidad de la evaluación del desempeño.....	62
Figura 4. Análisis de la dimensión Beneficios de la evaluación del desempeño	63
Figura 5. Análisis de la dimensión Métodos de evaluación del desempeño	64

INTRODUCCIÓN

La investigación de la presente tesis se titula “Gestión de Plan de Capacitaciones y el desempeño laboral de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia de Cutervo, Cajamarca-2020”. La situación problemática del estudio es el bajo desempeño que presenta los trabajadores de la entidad de FONCODES en la provincia de Cutervo, Cajamarca; por la falta de Capacitación.

El problema general es ¿Cuál es la relación entre gestión de plan de capacitaciones y el desempeño laboral de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020?

El objetivo general es, determinar la relación entre gestión de plan de capacitaciones y el desempeño laboral de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020.

La hipótesis general es, existe relación entre gestión de plan de capacitaciones y el desempeño laboral de los trabajadores del programa social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020. El desarrollo integral de la investigación consta en siete capítulos, los cuales se escriben a continuación:

Capítulo I. Presenta el planteamiento del problema que comprende: situación problemática, formulación general y específicos, justificación, y objetivo general y específicos.

Capítulo II. Marco Teórico, se citan los antecedentes de los autores de tesis nacionales e internacionales, mostrando las conclusiones de cada uno de ellos resultado de sus investigaciones. También, se cuenta con la base teórica de las variables en la cual, las 2 son independientes, en el que se explica las definiciones de las variables “capacitación” y “desempeño Laboral”, y posteriormente, se cuenta con la definición de términos básicos.

Capítulo III. Marco Metodológico, se muestra la hipótesis general y los específicos donde se buscan probar la relación que existe entre las variables de estudio. Para recopilar los datos de la presente investigación se utilizó la técnica de

la encuesta a través del instrumento: cuestionario. Dicha encuesta fue aplicada a 40 trabajadores de la entidad FONCODES, El instrumento consta de 36 preguntas, estructuradas en 18 para la variable Capacitación y 18 para la variable Desempeño Laboral. El método que empleo fue la escala de Likert con 5 alternativas de respuesta resultado de sus investigaciones. También, se cuenta con la base teórica de las variables en la cual las 2 son independientes, en el que se explica las definiciones.

Capítulo IV. Resultados, se ejecuta los resultados y el análisis estadístico, en el que se determina que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre la gestión de plan de Capacitaciones y el Desempeño laboral de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020. Lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables.

En el capítulo V, se dará a conocer las discusiones de los principales resultados de investigación; luego, se analizan los resultados obtenidos de la teoría y de la experiencia directa, determinando los alcances de su validez.

Capítulo VI. Conclusiones, se detallan las conclusiones donde se demuestra que existe relación entre la gestión de plan de capacitaciones y el desempeño laboral de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020, por lo cual hay una correlación significativamente alta entre las variables.

Capítulo VII. Se describen las recomendaciones de cómo mejorar basándose en los resultados obtenidos de esta investigación.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional en la última década en América latina, desde un punto de vista la falta de Capacitación a los trabajadores a incrementado, causando una deficiencia en el desempeño laboral, a pesar que todas las organizaciones tienen un plan de capacitación para lograr mejores beneficios que pueden proporcionar a su personal herramientas y logren ser competitivos. En la cual, como consecuencia, las organizaciones al no capacitar a sus trabajadores, es común que estos tengan dificultades para adaptarse y entender sus labores. Si bien pueden ser capaces de completar sus tareas diarias, su rendimiento por lo general es pobre en comparación con los empleados que se han capacitado.

Por otro lado, hay problemas en la capacitación al escoger los mismos temas, año tras año los mismos capacitadores imparten los mismos cursos, por lo cual, no innovan nuevos conocimientos. Así mismo al no capacitar al personal, el empleado podría avanzar con dificultad y necesitar muchos meses para desenvolverse y trabajar en forma efectiva. Pero también, las organizaciones a la capacitación lo tienen como un gasto o inversión, en lo que tienen a cuidar sus recursos económicos y no siempre tienen en cuenta la importancia de invertir en la capacitación.

Según Bohlander, Snell y Morris (2017), manifiesta que:

Cada vez más la capacitación para la diversidad se combina con otros programas de capacitación, lo cual para algunos representa la “corriente” de diversidad con otras cuestiones estratégicas que enfrentan las organizaciones. Las organizaciones que han tenido éxito con la capacitación en la diversidad se dan cuenta de que es un proceso a largo plazo que requiere el más alto nivel de habilidad. La capacitación ineficaz en esta área puede ser perjudicial y crear más problemas que los que soluciona. (p. 290)

A nivel nacional en los últimos años en el Perú, las organizaciones del sector público y privado tienen deficiencias en el desempeño laboral de sus colaboradores,

por desconocimiento de los empleados, también por no tener objetivos claros, por aplazar tareas, ser impuntual, desaprovechar el tiempo, tener desorden en su agenda y falta de planeación, incumplir compromisos o por no asumir retos.

Por otro lado, en el sector público y privado la responsabilidad del desempeño se está pasando por una situación crítica, por tal motivo debemos señalar que su principal problema es que no están realizando una correcta capacitación a sus trabajadores trayendo como consecuencia en sus puestos de trabajo a no cumplir con los objetivos y metas trazadas de las organizaciones. Cabe resaltar, las organizaciones al no capacitar a sus trabajadores no mejoran sus conocimientos, habilidades, actitudes y conductas en su puesto de trabajo, por lo tanto, tendrán una deficiencia los empleados en su desempeño.

Según Chiavenato (2017), indico que:

En resumen, la evaluación del desempeño es un concepto dinámico, porque Las organizaciones siempre evalúan a los trabajadores, formal o informalmente, con cierta continuidad. Además, la evaluación del desempeño representa una técnica de administración imprescindible en la actividad administrativa. Es un medio que permite detectar problemas en la supervisión del personal y en la integración del trabajador a la organización o al puesto que ocupa, así como discordancias, desaprovechamiento de trabajadores que tienen más potencial que el exigido por el puesto, problemas de motivación, etcétera. (p. 203)

A nivel local actualmente en FONCODES, Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en la provincia de Cutervo, se ha tenido una deficiencia en el desempeño laboral por la falta de Capacitación, en las cuales generan en los puestos de trabajo a cargo en cada área, estén en el abandono, trayendo como consecuencia un retraso de las actividades programadas, dichas problemáticas se presentan por falta de comunicación de los jefes , coordinadores y supervisores con los trabajadores, afectando a grandes riesgos el cumplimiento de las metas y funciones trazadas por la entidad .

Otro problema que aqueja en la capacitación es de no tener un buen instructor para dar capacitaciones a los trabajadores, lo que afecta al desempeño

laboral, respecto a la carencia de preparación de los trabajadores, por lo tanto, el personal tiene un bajo nivel de compromiso con los resultados.

De acuerdo a Bohlander, Snell y Morris (2017), manifiestan que:

El esfuerzo de capacitación dependerá en gran medida de las habilidades de enseñanza y de las características personales de los responsables de dirigirla. Sin embargo, en la capacitación también influye el modo personal del capacitador y sus características.

Para que la mayoría de los programas de capacitación tenga éxito, las organizaciones deben recompensar a los gerentes que demuestren ser excelentes capacitadores, ya que muy a menudo no se le reconocen sus contribuciones a este importante aspecto de la administración de recursos humanos. (p. 272)

Según Chiavenato (2017) manifiesta que:

En casi todas las organizaciones, el jefe de línea asume la responsabilidad del desempeño y evaluación de sus empleados. En ellas, el propio jefe o el supervisor evalúan el desempeño del personal con asesoría del área encargada de administrar a las personas, la cual establece los medios y criterios para tal evaluación. En tiempos modernos, esta forma de trabajar proporciona mayor libertad y flexibilidad para que cada jefe sea, en realidad, el administrador de su personal. (p. 203)

Por lo expuesto en la actualidad, las organizaciones al no capacitar a sus colaboradores, estos tendrán dificultades para adaptarse y entender sus labores. También, el empleado podría avanzar con dificultad y necesitar muchos meses para desenvolverse y trabajar en forma efectiva. Por ende, las organizaciones a la capacitación lo tienen como un gasto, y no siempre tienen en cuenta la importancia de invertir en la capacitación. Por otro lado, a nivel nacional en el sector público y privado la responsabilidad del desempeño está pasando por una situación crítica, teniendo una deficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores, por desconocimiento de los empleados, también por no tener objetivos claros. Actualmente en el Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en la provincia de Cutervo, existe deficiencia en el desempeño laboral por la falta de Capacitación,

trayendo como consecuencia, un retraso de las actividades programadas afectando a grandes riesgos el cumplimiento de las metas por la entidad. Así mismo, también al no tener un buen instructor para dar capacitaciones a los trabajadores el personal tiene un bajo nivel de compromiso con los resultados.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Cuál es la relación entre gestión de plan de Capacitaciones y el desempeño laboral de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1. ¿Cuál es la relación entre gestión de plan de Capacitaciones y la Responsabilidad de la evaluación del desempeño de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cuervo, Cajamarca - 2020?

PE 2. ¿Cuál es la relación entre gestión de plan de Capacitaciones y los beneficios de la evaluación del desempeño de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020?

PE 3. ¿Cuál es la relación entre gestión del plan de Capacitaciones y los métodos de evaluación de Desempeño de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020?

1.3. Justificación del estudio

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la justificación del estudio indica el porqué de la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante.

1.3.1. Justificación teórica

En la investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente (Méndez, 2012).

La presente investigación tiene como finalidad contribuir en las teorías sobre el tema de la capacitación del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad FONCODES, con el objetivo de proponer estrategias de mejora, para poder crear un programa adecuado de capacitación y de esta forma incrementar su desempeño, permitiendo comparar lo teórico con los resultados del estudio, a fin de proponer recomendaciones que apoyen a mejorar el contexto real de la investigación.

1.3.2. Justificación metodológica

En una investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto por realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable (Méndez, 2012).

Metodológicamente está sustentada en la recopilación de datos por medio de las encuestas determinando la relación entre capacitación y desempeño laboral. Además, concluido todo el proceso de investigación, se determinará los resultados para responder las diversas preguntas, como es el desempeño actual de los empleados, cuáles son los métodos de capacitación que establece la entidad, para que así, los empleados nuevos o antiguos estén con el mismo nivel de conocimientos y den el máximo para el logro de resultados.

1.3.3. Justificación práctica

Se considera que una investigación tiene una justificación práctica, cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo (Méndez, 2012).

Esta investigación se justifica en el ámbito práctico porque a partir de los resultados nos permitirá mejorar la capacitación del personal y asimismo, generar un mejor servicio en el desempeño laboral por parte de los trabajadores. Esta preocupación de parte de la entidad por sus trabajadores, establecerá vínculos fuertes de identificación e integración con la entidad.

1.3.4. Justificación social

Según Carrasco (2006), manifiesta que “la justificación social es dar a conocer en que afectará dicha investigación o que impacto tendría sobre la sociedad quienes se beneficiarían con la investigación” (p. 120)

En el ámbito social la presente investigación se orienta a determinar la importancia, beneficios y objetivos más relevantes de la capacitación laboral, que contribuirán a un mejor desarrollo personal y profesional, que repercutirá en mayores beneficios laborales. Pretende fortalecer el aprendizaje entre los trabajadores de la entidad, fomentar la capacitación como herramienta de aprendizaje continuo, de esa forma mejorar el desempeño laboral para poder cumplir con los estándares de calidad y satisfacción laboral dentro de la entidad, ya que con el tiempo se vuelven más valiosos gracias a la instrucción recibida.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar la relación entre gestión de plan de Capacitaciones y el Desempeño laboral de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1. Determinar la relación entre gestión de plan de Capacitaciones y la Responsabilidad de la evaluación del desempeño de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca – 2020.

OE 2. Determinar la relación entre gestión de plan de Capacitaciones y los Beneficios de la evaluación del desempeño de los trabajadores del programa Social de FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca – 2020.

OE 3. Determinar la relación entre gestión de plan de Capacitaciones y los Métodos de evaluación del Desempeño de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca – 2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Espinoza, M. (2017) con la tesis: “Capacitación y evaluación del desempeño en la gerencia de administración tributaria de la municipalidad distrital de la Molina, 2017”. Universidad Cesar Vallejo. Pregrado, Lima. Perú. El Objetivo de la investigación es determinar la concordancia entre dos variables capacitación y evaluación del desempeño, en la gerencia de administración tributaria de la Municipalidad distrital de La Molina 2017. Metodología del presente estudio fue de tipo descriptivo correlacional, con un diseño transaccional no experimental. Con una población y muestra de 30 trabajadores de la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Distrital de La Molina. Obteniendo resultados: un coeficiente de correlación de Pearson ($R=0.887$), a un nivel de Significancia de 0,000 (bilateral). Conclusión: se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, Lo que indica una correlación positiva alta entre capacitación y evaluación del desempeño.

Solórzano, L. (2018) con la tesis “*Capacitación Y Desempeño Laboral En El Área De Distribución De La Empresa Grupo Vega S.A.C., Comas, 2018*”. Universidad Cesar Vallejo. Pregrado, Lima. Perú. Objetivo de la investigación es determinar la relación que existente entre capacitación y desempeño laboral en el área de distribución de la empresa grupo Vega S.A.C., Comas, 2018. Metodología, Tipo básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal y de enfoque cuantitativo. Con la Población y la muestra del estudio estuvo conformada por 45 trabajadores de la empresa del área de distribución. Obteniendo resultados un coeficiente de correlación de Spearman ($Rho=0.726$), a un nivel de Significancia de 0,000 (bilateral). Conclusión: se acepta como verdadera la hipótesis alternativa y rechazo la hipótesis nula. Lo que se indica que la capacitación y el desempeño laboral presentan una relación determinada.

García, R. (2017) con la tesis “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”. Universidad Señor De Sipán. Pregrado, Pimentel. Lima. Objetivo de la investigación es analizar sobre tres aspectos importantes como es la capacitación, desempeño laboral y la calidad de servicio al usuario en el Hospital Belén de Trujillo. Metodología tipo descriptiva correlacional, cuantitativa, diseño no experimental. Población de 84 trabajadores, de la población obtenida se ha utilizado la técnica del Muestreo aleatorio simple, determinando el tamaño de la muestra como una población finita, utilizando la fórmula estadística, donde la muestra es de 60 trabajadores. Resultado: al correlacionar los datos se aplicó el Rho de Sopearan y respecto a capacitación y calidad se obtuvo un coeficiente de correlación de -0.33, y respecto al desempeño laboral y calidad se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.406. Conclusión: no existe relación entre las variables capacitación, desempeño laboral y calidad de servicio.

Cárdenas, M. (2017) con la tesis “*Capacitación y su relación con el Desempeño Laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan De Miraflores, 2017*”. Universidad Cesar Vallejo. Pregrado, Lima. Perú. Objetivo de la investigación determinar la relación de la capacitación y el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017. Metodología, Diseño de investigación no experimental y corte transversal, tipo de investigación es Aplicada, nivel de investigación Descriptivo – Correlacional. Población de 50 trabajadores, de la población obtenida se ha utilizado la técnica del Muestreo aleatorio simple, determinando el tamaño de la muestra como una población finita, utilizando la fórmula estadística, donde la muestra es de 44 trabajadores. Obteniendo resultados: un coeficiente de correlación de Spearman ($Rho=0.764$), a un nivel de Significancia de 0,000 (bilateral). Conclusión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, la capacitación se relaciona proporcionalmente con el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017.

Pezo, R. (2017) con la tesis “*Capacitación y desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la Empresa Chalicen S.A.C. San Juan de Lurigancho*”. Universidad Cesar Vallejo. Pre-Grado, Lima. Perú. Objetivo de la investigación determinar si existe una relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Chalicen S.A.C

2017. Metodología es de tipo aplicada de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal y de enfoque cuantitativo. Población y muestra de estudio: estuvo conformada por 40 trabajadores de la empresa del área de producción, para lo cual se empleó la técnica del censo. Obteniendo resultados: un coeficiente de correlación de Rho Spearman ($Rho= 0.731$), a un nivel de significancia Bilateral=0.000. Conclusión: se acepta hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, si existe relación entre la capacitación y desempeño laboral de los trabajadores de producción de la empresa CHALICEN S.A.C. San Juan de Lurigancho 2017.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Alvares, A. y Defas S. (2019) con la tesis “Relación entre la capacitación del personal y productividad de la industria manufacturera de productos alimenticios del Cantón Manta-Ecuador”. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Pre-Grado, Guayaquil. Ecuador. Objetivo de la investigación: establecer la relación entre capacitación del personal y productividad de la industria manufacturera de productos alimenticios del cantón Manta –Ecuador. Metodología fue de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, con un diseño no experimental. La Población para este estudio tuvo conformado por 61 empresas manufactureras de productos alimenticios en el Cantón Manta, la muestra para la recolección de datos se realizó a 53 empresas. Obteniendo resultados: un Coeficiente de correlación de Pearson (0.949), a un nivel de significancia de 0,00 (bilateral). Conclusión: se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna confirmando que existe correlación fuerte entre la capacitación del personal y la productividad en la industria manufacturera de productos alimenticios del Cantón Manta.

Lucas, R. (2019) con la tesis “*Capacitación Y Desempeño Laboral En Industrias Ales C.A. De La Ciudad De Manta En El Año 2019*”. Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí. Pre-Grado, Manta. Ecuador. Objetivo de la investigación: identificar la percepción de los trabajadores sobre la capacitación y desempeño laboral de industrias Ales C.A. De la ciudad de Manta. Metodología: enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, diseño es no experimental, transversal. Población de 134 trabajadores y una muestra de 185 trabajadores. Obteniendo resultados: el 46% de los trabajadores de industrias Ales C.A. siempre tienen una percepción

positiva en cuanto a la capacitación; así mismo, un 39% de los trabajadores siempre tienen una percepción positiva con lo respecta el desempeño laboral, por lo cual, es falsa la hipótesis planteada. Conclusión: se identificó que la percepción de los trabajadores de la Industrias Ales C.A. de Manta, con respecto a la capacitación y el desempeño laboral tiene tendencia negativa porque no satisfacen todas sus exigencias laborales.

Gallardo, M. (2017) con la tesis "*Carga Mental Y El Desempeño Laboral En Los Trabajadores De Una Empresa Industrial Ubicada En Quito*". Universidad Central del Ecuador, Posgrado, Quito, Ecuador. Objetivo de la investigación: analizar la relación que existe entre la carga mental y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa KU-BIEC S.A. Metodología, tipo de investigación: cuantitativa, relacional, descriptiva, transversal y diseño no experimental. Población de 145, y una muestra de 145 trabajadores en toda el área de producción de la empresa KU-BIEC S.A. Los resultados según el valor del $\chi^2 = 8,129$ el cual, se encuentra dentro de los límites de (-13.9) y (+13.9), con un valor $p = .004$. Conclusión: se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alternativa (H_1), que es "la carga mental si se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa KU-BIEC S.A."

Carranco, D. (2018) con la tesis "Evaluación del nivel de inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral de profesionales odontólogos del distrito de Salud 10D01 Ibarra-Pimampirourcuquí". Universidad Central Del Ecuador. Pre-Grado, Quito. Ecuador. Objetivo de la investigación es determinar el nivel de (IE) y su influencia en el desempeño laboral de los odontólogos del distrito de Salud 10D01. Metodología se realizó un estudio de tipo observacional – transversal, tipo no experimental. Población de 40 y una muestra de 40 odontólogos que integran las Unidades Operativas del distrito en mención; a los mismos que se les aplicó un cuestionario para evaluar dichas variables. Obteniendo resultados: una correlación de Spearman para variables no paramétricas, en la cual se observan que los resultados de rho, ofrecen datos de correlación que van de (+0.11 a +0.50) que se interpreta con una Correlación positiva media; así también, de (-0.11 a -0.50) significa una Correlación negativa media. Conclusión: existe una

relación e influencia significativa media entre la Inteligencia emocional y el desempeño laboral en los odontólogos del distrito de Salud 10D01.

Mishell, J. (2016) con la tesis *“El trabajo en equipo influye en el desempeño laboral del personal de la agencia de promoción económica Conquito”*. Universidad Central del Ecuador. Pre-Grado, Quito. Ecuador. Objetivo de la investigación es demostrar que el trabajo en equipo influye en el desempeño laboral del personal de la Agencia de Promoción Económica Conquito. Metodología fue de tipo descriptiva y correlacional, diseño no experimental, con método estadístico, deductivo, inductivo. Se Trabajó con toda la población y muestra de Conquito de 65 personas, en la cual se realizó las Técnicas Observación, Encuesta, Instrumentos Cuestionario. Resultados: según el chip cuadrado Como el valor calculado es 4.48 que se encuentra entre 12.6 y -12.6 con nivel de significancia $\alpha=0,05$. Conclusión: se rechaza la hipótesis nula y queda comprobado la hipótesis de investigación que dice: el trabajo en equipo influye en el desempeño del personal de la Agencia de Promoción Conquito.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Variable 01: Capacitación

2.2.1.1. Definiciones

Según Bohlander, Snell y Morris (2017), nos indican que “El término capacitación a menudo se utiliza para describir casi cualquier esfuerzo que inicia una organización con el fin de fomentar el aprendizaje entre sus miembros” (p. 262).

De igual manera, Dessler y Varela (2017), nos indican que “La capacitación se refiere a los métodos que se utilizan para dar a los trabajadores nuevos o actuales las habilidades que necesitan para realizar sus labores” (p. 185).

Siguiendo la misma línea, los autores Armas y Llanos, Traverso (2017), nos manifiestan que “Todo programa de capacitación implica trabajar en conocimientos, que permitan desarrollar la labor diaria de los colaboradores de la organización y que éstos sean capaces de resolver los problemas que se les presentan durante su desempeño” (p. 106).

A su vez Vallejo (2016), nos indica que “Capacitación es el proceso de desarrollar cualidades en las personas, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan al logro de los objetivos de la organización” (p. 91).

También Silíceo, (2013), nos manifiesta que “La capacitación consiste en una actividad planeada y basadas en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador” (p. 25)

2.2.1.2. Alcance de la capacitación

Según Bohlander, Snell y Morris (2017), nos manifiestan que:

Numerosos empleados nuevos llegan dotados con la mayoría del conocimiento, habilidades, capacidades necesarias para comenzar a trabajar. Otros pueden requerir mucha capacitación antes de estar listos para contribuir lo más posible a la organización. Sin embargo, muchos expertos distinguen entre capacitación, la cual tiende a tener un enfoque más estrecho orientado hacia, cuestiones de desempeño a corto plazo, y desarrollo, el cual tiende a estar más orientado hacia la ampliación de las habilidades de una persona para responsabilidades futuras. La razón fundamental por la que las organizaciones capacitan a los nuevos empleados es la de aumentar sus conocimientos, habilidades y capacidades hasta el nivel requerido para su desempeño satisfactorio. (p. 262)

2.2.1.3. Implementación del programa de capacitación y métodos para impartirla

De acuerdo Bohlander, Snell y Morris (2017), nos indican:

La evaluación de las necesidades, los objetivos obstrucciónales, los principios del aprendizaje y otras cosas por el estilo son importantes, pero es al elegir las opciones respecto a los métodos de la instrucción cuando en realidad se avanza hacia la implementación de un programa de capacitación. Al elegir entre varios métodos de capacitación lo principal es establecer cuáles son adecuados para los conocimientos, habilidades y capacidades que se deben aprender. (p. 272)

El éxito en la implementación de un programa de capacitación es el resultado de un trabajo en conjunto, por ende, los líderes de la organización deben apoyar y estar convencidos de los beneficios de la estrategia.

2.2.1.4. Programas adicionales de capacitación y desarrollo

Según Bohlander, Snell y Morris (2017), nos manifiestan que:

Además de la capacitación que aborda los conocimientos, habilidades y capacidades reflejando las demandas de un puesto concreto, muchos empleadores desarrollan programas de capacitación para cubrir las necesidades de una base de empleados más amplia. En esta sección final se resumen algunos de estos programas que incluyen inducción, capacitación para habilidades básicas, capacitación en equipo y capacitación de la diversidad. (p. 284)

El programa de capacitación en equipo es una herramienta que tiene la función de educar al profesional para realizar las actividades específicas, por lo cual se puede proporcionar capacitación a equipos como directores, supervisores, producción, etc.

2.2.1.5. Inducción e integración

Según Bohlander, Snell y Morris (2017), nos mencionan que:

La inducción es el proceso formal para familiarizar a los nuevos empleados con la organización, sus puestos y sus unidades de trabajo. Éstos y otros beneficios reportados incluyen lo siguiente: menor rotación de personal, aumento de la productividad, mejora de la moral de los empleados, menores costos de capacitación y reclutamiento, facilitación del aprendizaje y reducción de la ansiedad de los recién empleados. (p.285)

La inducción a nuevos empleados es que adquieran los conocimientos y habilidades necesarias para convertirse en miembros efectivos de la organización.

2.2.1.6. Técnicas de capacitación

Citando a Dessler y Varela (2017), nos manifiestan que:

Después de determinar las necesidades de capacitación de los trabajadores, crear una necesidad percibida y establecer objetivos de la capacitación, es posible diseñar, validar e implementar un programa de capacitación. La mayoría de las empresas puede elegir materiales de capacitación de programas diseñados en línea o tradicionales, que ya están disponibles por parte de proveedores como la Asociación Administrativa Estadounidense. (p. 190)

Un método de capacitación en un puesto es muy importante, en el cual las personas aprenden una tarea o destreza mediante su desempeño, lo cual ayuda a alinear a los empleados en los objetivos y lograr buenos resultados conllevando al éxito de la organización.

2.2.1.7. Desarrollo gerencial y capacitación

Según Dessler y Varela (2017), nos indican que:

El desarrollo gerencial es cualquier intento por mejorar el desempeño administrativo mediante la impartición de conocimiento, cambio de actitudes o aumento de habilidades. Desde luego, la meta final de tales programas de desarrollo es mejorar el desempeño futuro de la organización entre sí. Por tal razón, el proceso de desarrollo gerencial global consiste en valorar las necesidades de la compañía (por ejemplo, llenar las futuras vacantes ejecutivas, o hacer que la firma sea más receptiva), evaluar el desempeño de los gerentes y luego, desarrollar a los gerentes mismos. (pp. 199 -200)

2.2.1.8. Capacitación formación y desarrollo

Según Armas, Llanos y Traverso (2017), nos manifiestan que:

Capacitación, formación y desarrollo, forman parte de la educación profesional. La Educación profesional, por su lado, puede ser institucionalizada o no; es decir, los seres humanos aprenden tanto de instituciones educativas como de su contexto y eso es innegable. Lo anterior

nos conduce a una realidad, cuando los seres humanos llegan a las organizaciones, llevan consigo un cúmulo de conocimientos generados tanto de su vida diaria como de lo asimilado en los procesos educativos a través de una educación institucionalizada.

Las diferencias entre un término y otro se detallan a continuación.

- Capacitación: “Es dotar al colaborador de los saberes necesarios para desempeñar cabalmente las funciones para las que fue contratado”.
- Formación: prepara, a quien la recibe, para una profesión en particular.
- Desarrollo profesional: busca orientar los esfuerzos de generar aprendizaje hacia la especialización. (p. 99)

2.2.1.9 El ciclo de la capacitación

Según Armas, Llanos y Traverso (2017), nos indican que:

La capacitación empresarial, entendida de forma general, como todos los esfuerzos que hace la organización en materia de mejorar el aprendizaje de las personas (dentro del alcance definido en sus políticas); para que tenga éxito, debe ser un proceso dinámico, flexible, profundo, continuo y generalizado a toda la organización.

Varios autores concuerdan en que el ciclo del proceso de capacitación incluye en un orden lógico los siguientes pasos: detección de necesidades de capacitación o fortalecimiento; planeación de capacitaciones; implementación o ejecución de las capacitaciones planificadas y finalmente, evaluación o valoración del proceso. (p. 101-102).

Detección de necesidades de fortalecimiento: Las necesidades de fortalecimiento son las carencias o brechas de competencias del colaborador en relación al perfil del cargo presente o proyectado; las cuales, producen un desajuste en los resultados esperados (p.103).

Planeación de capacitaciones: Luego de identificar las necesidades de fortalecimiento de los colaboradores de la organización, la inacción es el por error que se podría cometer. Por tanto, será necesario diseñar un plan de

acción al respecto para que luego de las aprobaciones pertinentes éste sea aplicado (p. 105).

Ejecución en la capacitación: tal como cuando se acude al médico para tratar una dolencia y este le brinda una receta, para supurar el mal que lo aqueja. El próximo paso, en términos de capacitación empresarial es seguir el plan de capacitación detallado, con el fin de eliminar las novedades encontradas (p.107).

Valoración de procesos de capacitación: la etapa de valoración o también conocida como evaluación de los procesos de capacitación, es una etapa crítica, en la que a través del seguimiento y control sistemático evalúan los resultados del proceso, estableciendo una comparación entre la situación actual y la anterior. Sin embargo, “Esta etapa final, no debe limitarse a medir los conocimientos adquiridos, sino además, verificar los cambios que se han producido en el comportamiento de los trabajadores y si los resultados obtenidos complementan los objetivos y metas de la organización”. (p. 108)

2.2.1.10. Ejecución del programa de capacitación

Citando a Vallejo (2016), nos manifiesta que:

La conducción, implantación y ejecución del programa en la tercera etapa del proceso. Consiste en la aplicabilidad del plan de capacitación en el tiempo y las fechas programadas, es decir sobre la base de un cronograma planificado (p. 94). La ejecución del programa de capacitación es una etapa en marca del plan de capacitación y desarrollo por lo que se coordina y se prepara el programa para el desarrollo del evento: el programa de capacitación va orientar las actividades de la Capacitación a señalar los objetivos de manera organizada.

2.2.1.11. Evaluación del programa de capacitación

Según Vallejo (2016), nos indica que:

Después de la ejecución del programa de capacitación, la etapa final es la evaluación. Se aplica para conocer su eficacia, si el programa de capacitación

realmente satisfizo las necesidades de la organización, las personas y los clientes.

Las medidas de capacitar son:

- Costos: cuál ha sido el monto invertido en el programa.
- Calidad: qué tan eficazmente se cumplieron las expectativas.
- Servicio: satisfizo las necesidades de los participantes.
- Rapidez: qué tan bien se ajustó a los nuevos desafíos que se presentaron.
- Resultado: qué resultados se han obtenido. (pp. 94-95)

2.2.1.12. Responsabilidad de la capacitación

Citando a Silíceo (2013), nos manifiesta que:

Reto de cambio y la innovación exige de la empresa una conciencia cada vez más seria y comprometida de su perfil como generadora de nuevas formas de visualizar el mundo y de hacer las cosas.

La capacitación como elemento cultural de la empresa y proceso continuo y sistemático debe concebirse por todos los miembros de la organización como un apoyo indispensable para lograr un mejoramiento constante de los resultados, así como facilitador del cambio y del crecimiento individual y por ende del desarrollo sólido de la empresa. (p. 26)

2.2.1.13. Propósito de la capacitación

Según Silíceo (2013), nos manifiesta que:

Son bases en la experiencia práctica profesional, se concluye que son ocho los propósitos fundamentales que debe perseguir la capacitación.

- Crear, difundir, reforzar, mantener y actualizar la cultura y valores de la organización
- Clasificar, apoyar y consolidar los cambios organizacionales
- Elevar la calidad del desempeño
- Resolver Problemas
- Habilitar para una promoción
- Inducción y orientación del nuevo personal en la empresa

- Actualizar conocimientos y habilidades
- Preparación integral para la jubilación. (p. 29)

2.2.1.14. Dimensiones

2.2.1.14.1. Dimensión 01: Evaluación de las necesidades

Según Bohlander, Snell y Morris (2017), argumentan que:

Los gerentes y el personal de recursos humanos deben estar alerta a los tipos de capacitación requeridos, dónde y quiénes los necesitan, y qué métodos ofrecerán mejor los conocimientos, Habilidades y capacidades necesarios a los empleados. El que los trabajadores no logren los objetivos de productividad de manera repetida, podría ser una señal de que se necesita capacitación. (p. 264)

Indicadores:

1) Análisis de la organización

Citando a Bohlander, Snell y Morris (2017), argumentan que:

El primer paso en la evaluación de las necesidades es identificar las grandes fuerzas que pueden influir en las necesidades de capacitación. El análisis de la organización es un examen del ambiente, de las estrategias y de los recursos de la organización para determinar en dónde se debe dar énfasis a la capacitación. (p. 264)

El análisis de la organización es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos y las actividades de trabajo con propósito de lograr los objetivos o metas de la organización de manera eficiente y eficaz.

2) Análisis de las tareas

Según Bohlander, Snell y Morris (2017), argumentan que:

El segundo paso en la evaluación de las necesidades de capacitación es el análisis de las tareas, el cual implica revisar la descripción y las especificaciones de los puestos para identificar las actividades desempeñadas en un puesto y los conocimientos, habilidades y detallado

que el análisis de puestos, pero el propósito general es determinar el contenido exacto del programa de capacitación. (p. 266).

3) Análisis de las personas

citando a Bohlander, Snell y Morris (2017), argumentan que:

El análisis de las personas implica determinar qué empleados requieren capacitación y cuáles no, y es importante por varias razones. Primero, un análisis minucioso ayuda a las organizaciones a evitar el error de enviar a todos los empleados a una capacitación cuando algunos no la necesitan. Además, ayuda a los gerentes a determinar qué pueden hacer los participantes prospecto cuando se incorporan a una capacitación, de tal forma, que los programas se puedan diseñar para enfatizar las áreas en las que son deficiente. (p. 267)

2.2.1.14.2. Dimensión 02: Diseño del programa de capacitación

Citando Bohlander, Snell y Morris (2017), argumentan que:

Una vez que se han determinado las necesidades de capacitación, el siguiente paso es diseñar el tipo de ambiente de aprendizaje necesario para su fortalecimiento. El éxito depende de tomar la información obtenida de los análisis de las necesidades y utilizarla para diseñar programas de capacitación de primera categoría. (p. 268)

Indicadores:

1) Objetivos Instruccionales

De acuerdo Bohlander, Snell y Morris (2017), indican que:

Por lo general los objetivos instruccionales describen las habilidades o conocimientos que se van a adquirir y las actitudes que se van a cambiar. Un tipo de objetivo instruccional, el objetivo centrado en el desempeño, es muy utilizado porque se presta a una evaluación imparcial de los resultados. Los objetivos centrados en el desempeño por lo general incluyen términos precisos, como “calcular”, “reparar”, “ajustar”, “construir”, “reunir” y “clasificar”. (p. 268)

2) Motivación de los capacitandos

Según Bohlander, Snell y Morris (2017), argumentan que:

Dos condiciones previas para el aprendizaje afectan al éxito de aquellos que van a recibir capacitación: disposición y motivación. La disposición de los capacitandos se refiere a sus factores de madurez y a su experiencia. Los capacitandos prospecto deben ser analizados a fondo para determinar que tengan los antecedentes del conocimiento y las habilidades necesarias para absorber lo que les presentarán. [...] A menudo es deseable agrupar a las personas con base en su capacidad para aprender, conforme a lo determinado por las puntuaciones de las pruebas, y proporcionar un tipo de instrucción alternativo para quienes lo necesiten. (p. 268)

2) Principios del aprendizaje

Citando a Bohlander, Snell y Morris (2017), argumentan que:

Cuando pasamos de la evaluación de necesidades y objetivos instruccionales a la disposición y motivación del empleado, el enfoque cambia de la organización a los empleados. Un paso importante en esta transición es considerar por completo los principios psicológicos del aprendizaje, es decir, las características de los programas de capacitación que ayudan a los empleados a entender el nuevo material, vincularlo con su vida personal y aplicarlo de nuevo en el puesto. (p. 269)

2.2.1.14.3. Dimensión 3: Evaluación del programa de capacitación

Según Bohlander, Snell y Morris (2017), argumentan que:

La capacitación, como cualquier otra función del área de los recursos humanos área de recursos humanos ARH, debe ser evaluada para establecer su efectividad. Existe una amplia variedad de métodos para determinar hasta qué grado los programas de capacitación mejoran el aprendizaje, influyen en el comportamiento en el trabajo y repercuten en el desempeño final de la organización.

Dada la fuerte apuesta monetaria que las organizaciones hacen en la capacitación, lo prudente sería que los gerentes desearan maximizar el rendimiento de dicha inversión. (p. 281)

Indicadores:

1) Reacciones

Citando a Bohlander, Snell y Morris (2017), argumentan que:

Uno de los enfoques más sencillos y comunes para evaluar la capacitación es evaluar las reacciones del participante. Los participantes satisfechos tienen más probabilidades de enfocarse en los principios de la capacitación y utilizar la información en el puesto. Por el contrario, la insatisfacción con la capacitación contribuye a una baja satisfacción laboral. Sin embargo, los participantes pueden hacer algo más que decir, si les gustó o no el programa de capacitación. (p. 281)

2) Aprendizaje

Según Bohlander, Snell y Morris (2017), argumentan que:

Más allá de que los participantes piensen de la capacitación, podrá ser buena idea comprobar si en realidad aprenden algo. Hacer una prueba de sus conocimientos y habilidades antes de comenzar el programa de capacitación proporciona una base estándar de los participantes, que puede medirse otra vez, después de la capacitación para determinar la mejora. (p. 281)

3) Comportamiento

De acuerdo a Bohlander, Snell y Morris (2017), argumentan que:

Con seguridad usted se sorprendería si supiera que mucho de lo que se aprende en un programa de capacitación nunca se vuelve a utilizar en el puesto, lo que no significa necesariamente que la capacitación fue ineficaz. De hecho, en las medidas de las reacciones y del aprendizaje de los empleados, el programa podría calificar muy alto. Pero por varias razones

los capacitandos pueden o demostrar cambios de comportamiento una vez que regresan a sus puestos. (p. 282)

2.2.2. Variable 02: Desempeño laboral

2.2.2.1. Definiciones:

Según Chiavenato (2017), nos indica que “La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo” (p. 210).

De igual manera Robbins y Judge (2017), nos indican que:

La evaluación del desempeño es un sistema que provee a la organización retroalimentación y que influye en el incremento de las capacidades y habilidades del trabajador, también tiene como fin ayudar en las decisiones de quienes merecen un ascenso aumento de sueldo o despido. (p. 555)

Siguiendo la misma línea, los autores Salas y Salas (2014), nos indican que “Desempeño laboral como el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud/enfermedad de la población” (p. 23).

A su vez Robbins y Coulte (2014), nos indican “La participación laboral es el grado en el que un empleado se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera que su desempeño laboral es un ingrediente importante de su valía personal” (p. 452).

También Sotomayor (2015), nos indica que:

Desempeño Laboral es un proceso que aglutina fases a seguir, de ahí su connotación y se encamina al desempeño, es decir, a la efectividad y eficiencia de la actividad o servicio que se presta en donde personal interno o externo opinará al ahondar en el desempeño que se precisará en el resultado, producto de la actividad. (p. 233)

2.2.2.2. Individuo

De acuerdo a Chiavenato (2017), nos manifiesta que:

Hoy en día, las organizaciones adoptan un esquema, avanzado y dinámico, de la administración del desempeño. Ahora, la antigua administración por objetivos es en esencia democrática, participativa, incluyente y muy motivadora. Los objetivos no deben imponerse, sino establecerse mediante consenso. Cuando alcanzan, la empresa debe obtener un beneficio, y el evaluado, sin duda, una parte directa del mismo, como premio o algún tipo de remuneración variable. (p. 211)

2.2.2.3. Objetivos de la evaluación del desempeño

Según Chiavenato (2017), nos manifiesta que:

La evaluación del desempeño ha dado lugar a innumerables demostraciones en favor y a otras sin duda en contra. Con el supuesto de que la selección de recursos humanos es una especie de control de calidad en la recepción de la materia prima, habrá quien diga que la evaluación del desempeño es una especie de inspección de calidad en la línea de montaje. (p. 213)

El objetivo principal de la evaluación del desempeño es medir el rendimiento y el comportamiento del trabajador en su puesto de trabajo, para lograr el éxito de la organización.

2.2.2.4. Nuevas tendencias en la evaluación del desempeño

De acuerdo a Chiavenato (2017), nos manifiesta que:

Este acercamiento, debido a que se comprimió la jerarquía, trajo consigo, inevitablemente, nuevas tendencias en la evaluación del desempeño humano en el ámbito tanto individual como colectivo que se desprende del trabajo en equipo. Con esto, los complicados procesos estructurados y formalizados de la evaluación del desempeño están en desuso; hoy en día prevalece el esfuerzo por una evaluación cualitativa de las personas, de forma directa y sin depender de informes sucesivos, hasta llegar al responsable del manejo de la información y la toma de decisiones. Por otra

parte, las organizaciones buscan la excelencia por medio de inversiones en educación, capacitación y desarrollo. (p. 224)

2.2.2.5. La entrevista de evaluación del desempeño

Citando a Chiavenato (2017), nos indica que:

Comunicar el resultado de la evaluación al evaluado es un Punto fundamental de todos los sistemas de evaluación del desempeño. De nada sirve la evaluación si el principal interesado, la propia persona, no tiene conocimiento de ella. Es necesario darle a conocer la información relevante y significativa de su desempeño, para que pueda alcanzar los objetivos plenamente. La entrevista de evaluación del desempeño sirve para esta comunicación. (p. 230)

2.2.2.6. Desempeño

Según Robbins y Judge (2017), nos manifiestan que:

En el pasado, mayoría de las organizaciones solo evalúan la forma en que los empleados realizan las tareas incluidas en una descripción de puestos de trabajo: sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información. Los investigadores ahora conocen tres tipos de principales de conductas que constituyen el desempeño laboral:

- Desempeño de la tarea. La combinación de la eficacia y eficiencia al realizar las tareas fundamentales del puesto.
- Civismo. Acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a otro, aunque esta no se solicite.
- Falta De Productividad. Acciones que dañan de manera activa a la organización, como el robo, las conductas agresivas hacia los compañeros y llegar tarde o ausentarse. (p.555)

2.2.2.7. Objetivos de la evaluación del desempeño

Citando a Robbins y Judge (2017), nos manifiestan que:

La evaluación del desempeño tiene varios objetivos. Uno de ellos consiste en ayudar a la dirección a que tome decisiones de recursos humanos sobre ascensos, transferencias y despidos. Las evaluaciones también detectan las necesidades de capacitación y desarrollo, ya que identifican con precisión las habilidades y competencias de los trabajadores para las cuales se pueden desarrollar programas correctivos. Por último, brindan retroalimentación a los empleados sobre la forma en que la organización percibe su desempeño, y con la frecuencia son la base para asignar recompensas, como aumentos de salario por mérito. (p.555)

2.2.2.8. Desempeño Laboral

Citando Salas y Díaz, Pérez (2012), nos manifiestan que:

El desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud / enfermedad de la población; en el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental. Por tanto, existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determinan la calidad total de los servicios de salud. (p.36)

2.2.2.9. Evaluación del desempeño laboral

De acuerdo Salas, Díaz y Pérez (2012), nos manifiestan que:

La evaluación del desempeño incluye en sí misma la evaluación de las competencias, de conjunto con las condiciones laborales y personales requeridas para su actuación en un determinado puesto de trabajo. Para que un profesional tenga un buen desempeño laboral requiere ser competente; pero el hecho de ser competente, por sí mismo, no garantiza siempre un buen desempeño profesional, ya que va a depender de las restantes condiciones existentes. (p.30)

2.2.2.10. Satisfacción laboral

Según Robbins y Coulte (2014), nos indican que:

De acuerdo con la definición que planteamos previamente, la satisfacción laboral se refiere a la actitud general que tiene una persona respecto de su trabajo. Si un individuo tiene un alto nivel de satisfacción laboral, sin duda tendrá una actitud positiva hacia su trabajo. En contraste, quien se sienta insatisfecho exhibirá una actitud negativa. Cuando la gente habla de las actitudes de los empleados, por lo general están haciendo referencia a su satisfacción laboral. (p. 450)

2.2.2.11. Compromiso Organizacional

De acuerdo a Robbins y Coulte (2014), nos manifiestan que:

El compromiso organizacional es el grado en el que un empleado se identifica con una organización en particular y con sus objetivos, y desea mantener su filiación a la misma. Mientras que la participación laboral tiene que ver con la identificación que tiene el empleado con su trabajo, el compromiso organizacional se refiere a la afinidad que hay entre aquel y la organización que le da empleo. (p. 452).

El compromiso organizacional es la fuerza laboral, la distribución de liderazgo, el desempeño, seguridad laboral, etc., también es el grado de identificación y pertenencia que un individuo tiene con la organización.

2.2.2.12. Métodos de evaluación del desempeño

Según Sotomayor (2015), nos manifiesta que:

Una de las interrogantes iniciales que surgen en este punto es de quién calificará a una persona y se piensa que lo más natural es la del jefe inmediato a su colaborador o viceversa y por otra parte los compañeros del mismo nivel entre ellos o en su caso por personas externas, esta situación obviamente responde a la posición que se guarda en la organización manifestándose por lo que se señala en forma vertical en ambos sentidos y horizontal, existen métodos de evaluación que son clasificados por lo que

desean medir referente a particularidades de una persona, aptitud e idoneidad y solución o conclusión de un hecho, clasificándose en orientados a las características, conductas o resultados: en otra corriente de pensamiento se les denomina rasgos, comportamiento y resultados. (pp. 238-239)

2.2.2.13. Competencias laborales y la necesidad de aplicación

Según Sotomayor (2015), nos argumenta que:

En el campo laboral ha existido la inquietud social para que en todas sus dimensiones se tome en cuenta y reconozca el aprendizaje que es obtenido fuera de las aulas del medio académico. En este contexto, se alude directamente al obtenido en el centro de trabajo, pues ésta situación impostergable impulsó a nuestro país a que se iniciará formalmente en un esfuerzo para apoyar la capacitación. (p. 243)

Las competencias laborales es el conjunto de conocimientos habilidades, actitudes y valores que una persona debe desarrollar para desempeñarse en cualquier entorno, cumpliendo los objetivos de la organización.

2.2.2.14. Dimensiones

2.2.2.14.1. Dimensión 01: Responsabilidad de la evaluación del desempeño

Chiavenato (2017), argumenta que:

De acuerdo con la política de recursos humanos que adopte la organización, la responsabilidad de evaluación de desempeño se atribuya al gerente, al propio individuo, al individuo y a su gerente, al equipo de trabajo, al área encargada de la administración de recursos humanos o una comisión de evaluación del desempeño. Cada una de estas seis opciones implica una filosofía de acción. (p. 211)

Indicadores:

1) Propia Persona

Citando a Chiavenato (2017), argumenta que:

En las organizaciones más democráticas, el propio individuo es responsable de su desempeño y de su propia evaluación. Esas organizaciones emplean la autoevaluación del desempeño, de modo que cada persona evalúa el propio cumplimiento de su puesto, eficiencia y eficacia, conforme a determinados indicadores que le proporcionan el gerente o la organización. (p. 211)

2) Equipo de trabajo

Según Chiavenato (2017), argumenta que:

Otra opción es pedir al propio equipo de trabajo que evalúe el desempeño de sus miembros y que, con cada uno de ellos, tome las medidas necesarias para mejorarlo más y más. En este caso, el equipo asume la responsabilidad de evaluar el desempeño de sus participantes y definir sus metas y objetivos. (p. 212)

3) Área de Recursos humanos

De acuerdo a Chiavenato (2017), argumenta que:

En este caso, el área encargada de la administración de recursos humanos es la responsable de evaluar el desempeño de todas las personas de la organización. Cada gerente proporciona información sobre el desempeño pasado de las personas, la cual se procesa e interpreta para generar informes o programas de acción coordinados por el área encargada de la administración de recursos humanos. Como todo proceso centralizador, exige reglas y normas burocráticas que restringen la libertad y flexibilidad del sistema. Tiene la desventaja de funcionar con porcentajes y promedios, no con el desempeño individual y único de cada persona. (p. 212)

4) Comisión de evaluación

Según Chiavenato (2017), argumenta que:

En esta opción, la evaluación del desempeño es responsabilidad de una comisión designada para tal efecto. Se trata de una evaluación colectiva hecha por un grupo de personas. La comisión suele incluir a personas que pertenecen a diversas áreas o departamentos, y tener miembros permanentes y transitorios.

En la actualidad, existe la tendencia a depositar la responsabilidad de la evaluación del desempeño en manos del propio individuo, con la participación de la gerencia, para establecer los objetivos en forma de consenso. (p. 212)

2.2.2.14.2. Dimensión 02: Beneficios de la evaluación del desempeño

Según Chiavenato (2017), argumenta que: “Cuando un programa de evaluación del desempeño se planea, coordina y desarrolla bien genera beneficios de corto, mediano y largo plazos. Los principales beneficiarios son el individuo, el gerente, la organización y la comunidad” (p. 214).

El propósito principal de la evaluación del desempeño en una organización es determinar el valor del trabajo realizado por el empleado, ya que es de mucha utilidad para medir el nivel de competitividad.

Indicadores:

1) Beneficios para el jefe

Según Chiavenato (2017), argumenta que:

- Evaluar el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en factores de evaluación y, sobre todo, contar con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.
- Proporcionar medidas para mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados.
- Comunicarse con sus subordinados para hacerles comprender que la evaluación del desempeño es un sistema objetivo, el cual les permite saber cómo está su desempeño. (pp. 214-215)

2) Beneficios para la persona

Citando a Chiavenato (2017), manifiesta que:

- Conocer las reglas del juego, es decir, los aspectos del comportamiento y desempeño de los trabajadores que la empresa valora.
- Conocer las expectativas de su líder en cuanto a su desempeño y, según su evaluación, sus puntos fuertes y débiles.
- Conocer las medidas que el líder toma para mejorar su desempeño (programas de capacitación, de desarrollo, etc.) y las que el propio subordinado debe realizar por cuenta propia (aprendizaje, corrección de errores, calidad, atención en el trabajo, cursos, etcétera).
- Hacer una autoevaluación y una crítica personal en cuanto a su desarrollo y control personales. (p. 215)

3) Beneficios de la organización

De acuerdo a Chiavenato (2017), indica que:

- Evaluar su potencial humano de corto, mediano y largo plazos, y definir la contribución de cada empleado.
- Identificar a los empleados que necesitan rotarse y/o perfeccionarse en determinadas áreas de actividad, y seleccionar a quienes están listos para un ascenso o transferencia.
- Dinamizar su política de recursos humanos mediante oportunidades a los empleados (ascensos, crecimiento y desarrollo personal), con el estímulo a la productividad y la mejora de las relaciones humanas en el trabajo. (p. 215)

2.2.2.14.3. Dimensión 03: Métodos de evaluación del desempeño

Según Chiavenato (2017), argumenta que:

El problema de evaluar el desempeño de grandes grupos de personas en las organizaciones generó soluciones que se transformaron en métodos de evaluación muy populares. Se trata de los llamados métodos tradicionales de evaluación del desempeño. Estos métodos varían de una organización a

otra, porque cada una tiende a construir su propio sistema para evaluar el desempeño de las personas, conforme el nivel jerárquico y las áreas de adscripción del personal, por ejemplo: sistema de evaluación de gerentes, de empleados por mes o por hora, de vendedores, etcétera. (p. 215)

Indicadores:

1) Investigación de campo

Citando a Chiavenato (2017), argumenta que:

Es un método de evaluación del desempeño que se basa en entrevistas de un especialista en evaluación con el superior inmediato de los subordinados, con las cuales se evalúa el desempeño de éstos, y se registran las causas, orígenes y motivos de tal desempeño con base en el análisis de hechos y situaciones. Es un método de evaluación más amplio que, además de un diagnóstico del desempeño del empleado, ofrece la posibilidad de planear con el superior inmediato su desarrollo en el puesto y en la organización. (p. 220)

2) Comparación por pares

Según Chiavenato (2017), argumenta que:

Es un método de evaluación del desempeño que compara a los empleados de dos en dos: en la columna de la derecha se anota a quien se considera mejor en relación con el desempeño. Con este método también sirven los factores de evaluación. En tal caso, cada hoja del cuestionario se ocupa por un factor de evaluación del desempeño. (p. 222)

2.3. Definición de términos básicos

Actitudes. Se trata de saber hacer que ocurran las cosas. Actitud positiva y emprendedora, permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, dar valor agregado, llegar a la excelencia y enfocarse a los resultados, es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización (Vallejo, 2016).

Análisis de la organización. Examen del ambiente, estrategias y recursos de la organización para determinar en dónde debe darse más énfasis a la capacitación (Bohlander, Snell y Morris, 2017).

Análisis de las personas. El análisis de personas se utiliza para identificar a quiénes es necesario capacitar (Bohlander, Snell y Morris, 2017).

Análisis de las Tareas. Proceso con el cual se determina el contenido de un programa de capacitación basándose en un estudio de las tareas y deberes implicados en el puesto (Bohlander, Snell y Morris, 2017).

Aprendizaje. Evalúa la capacitación al grado de aprendizaje si se adquirieron nuevas habilidades y conocimientos. Si sus actitudes y comportamientos cambiaron como resultado de su aplicación (Vallejo, 2016).

Beneficios de la organización. Evaluar su potencial humano de corto, mediano y largo plazos, y definir la contribución de cada empleado (Chiavenato, 2017).

Beneficios de la persona. Conocer las reglas del juego, es decir, los aspectos del comportamiento y desempeño de los trabajadores que la empresa valora (Chiavenato, 2017).

Beneficios del jefe. Evaluar el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en factores de evaluación y, sobre todo, contar con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad (Chiavenato, 2017).

Capacitación. Es el proceso de desarrollar cualidades en las personas, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan al logro de los objetivos de la organización (Vallejo, 2016).

Comportamiento. Pero por varias razones los capacitandos pueden no demostrar cambios de comportamiento una vez que regresan a sus puestos (Bohlander, Snell y Morris, 2017).

Cualidades. Es el proceso de desarrollar cualidades en las personas, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan al logro de los objetivos de la organización (Vallejo, 2016).

Desempeño. Evalúa el efecto en su trabajo derivado de las nuevas habilidades aprendidas, se modifica el comportamiento si hay cambios conductuales (Vallejo, 2016).

Equipo de trabajo. La integración de nuevo integrante en un equipo de trabajo, en un ambiente de armonía y colaboración (Vallejo, 2016).

Estrategia. Arte que se ocupa de elegir los objetivos, en sentido general se refiere a establecer el qué y cómo realizar las actividades o un curso de acción (Sotomayor, 2015).

Evaluación. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona (Chiavenato, 2017).

FONCODES. Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, Es un programa nacional del Ministerio de Desarrollo Inclusión Social que trabaja en la generación de mayores oportunidades económicas sostenibles de los hogares rurales en situación de pobreza y pobreza extrema (Decreto Legislativo N° 657, 1991).

Gestión. Efectuar acciones para el logro de objetivos (Vallejo, 2016).

Habilidades. Se trata de saber hacer. Es la aplicación del conocimiento para resolver problemas y situaciones, es crear, es innovar. Es transformar el conocimiento en resultado (Vallejo, 2016).

Método de Investigación de campo. Es un método de evaluación más amplio que, además de un diagnóstico del desempeño del empleado, ofrece la posibilidad de planear con el superior inmediato su desarrollo en el puesto y en la organización (Chiavenato, 2017).

Motivación. Representa el estímulo que incentiva a la persona a actuar hacia la realización de una actividad y el consecuente logro del objetivo (Sotomayor, 2015).

Necesidades. Es una necesidad vital, cuya importancia radica en el punto de vista de cada persona (Chiavenato, 2017).

Objetivos instruccionales. Resultados deseados de un programa de capacitación (Bohlander, Snell y Morris, 2017).

Plan. Representa la visión del futuro comprendiendo conceptos relativos a metas, objetivos, estrategias, políticas, programas y en la actualidad se le denomina como estratégica (Sotomayor, 2015).

Principios. Los programas están estructurados por etapas para permitir la adquisición de conocimientos en forma gradual (Sotomayor, 2015).

Programa de capacitación. Planea cómo atender las necesidades diagnosticadas: qué capacitar, a quién, cuándo, dónde y cómo, a fin de utilizar la tecnología más adecuada para la instrucción (Chiavenato, 2017).

Reacciones. Uno de los enfoques más sencillos y comunes para evaluar la capacitación es evaluar las reacciones del participante (Bohlander, Snell y Morris, 2017).

Recursos humanos. Enseña habilidades y distribuye el trabajo, evalúa el desempeño y asegura la realimentación (Vallejo, 2016).

Responsabilidad. Tomar la iniciativa; aceptar la responsabilidad por el trabajo propio y las tareas adicionales por el bien del grupo (Bohlander, Snell y Morris, 2017).

Satisfacción laboral. Actitud general de un empleado hacia el trabajo que desempeña (Robbins y Coulte, 2014).

Trabajadores. Grupo de empleados que tiene habilidades muy valiosas para la empresa (Bohlander, Snell y Morris, 2017).

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG. Existe relación entre gestión de plan de Capacitaciones y el Desempeño laboral de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1. Existe relación entre gestión de plan de Capacitaciones y la Responsabilidad de la evaluación del desempeño de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020.

HE 2. Existe relación entre gestión de plan de Capacitaciones y los Beneficios de la evaluación del desempeño de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020.

HE 3. Existe relación entre gestión de plan de Capacitaciones y los Métodos de evaluación del Desempeño de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020.

3.2. Variables de estudio

De acuerdo Hernández, Fernández y batista (2014), indican:

Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. El concepto de variable se aplica a personas u otros seres vivos, objetos, hechos y fenómenos, los cuales adquieren diversos valores con respecto a la variable referida. Las variables adquieren valor para la investigación científica cuando llegan a relacionarse con otras variables, es decir, si forman parte de una hipótesis o una teoría.
(p. 105)

3.2.1. Definición conceptual

Variable 1: Capacitación

Según Bohlander, Snell y Morris (2017) manifiestan que:

La capacitación se ha vuelto cada vez más vital para el éxito de las organizaciones modernas. Se observó que las organizaciones a menudo compiten con base en sus competencias, es decir, el conjunto esencial de conocimientos y experiencias que le proporciona una ventaja sobre sus competidores. (p. 262)

La capacitación nos ayuda a las personas a resolver problemas y a tomar decisiones, mejora las aptitudes de la persona lo que permite el logro de metas en la organización.

Variable 2: Desempeño laboral

Citando a Chiavenato. (2017) indica que:

También, la evaluación del desempeño representa una técnica de administración imprescindible en la actividad administrativa. Es un medio que permite detectar problemas en la supervisión del personal y en la integración del empleado a la organización o al puesto que ocupa, así como discordancias, desaprovechamiento de trabajadores que tienen más potencial que el exigido por el puesto, problemas de motivación, etcétera. (p. 210)

3.1.2. Definición operacional

De acuerdo a Hernández, et al (2014), manifiestan que “La definición de operacionalización constituye un conjunto de procedimiento que describe aquellas actividades que se deben optar para medir una variable e interpretar los datos obtenidos” (p. 120).

Variable 1: Capacitación

La variable Capacitación está conformada por las dimensiones: 01 Evaluación de las necesidades, 02 Diseño del programa de capacitación y

03 Evaluación del programa de capacitación, las cuales son atributos del instrumento llamado cuestionario.

Variable 2: Desempeño Laboral

La variable desempeño laboral está conformada por las dimensiones: 01 Responsabilidad de la evaluación del desempeño, 02 Beneficios de la evaluación del desempeño y 03 métodos de evaluación de desempeño, las cuales son atributos del instrumento llamado cuestionario

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación

Citando a Behar, D. (2008) menciona que:

La Investigación básica o también conocida como pura caracterizada porque parte de las teorías y permanece con la finalidad de formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrararla con ningún aspecto práctico. (p. 19)

El tipo de investigación es básica según la cita del autor se trata de aportes teóricos que respaldados por otras teorías, las cuales no llevan a la práctica ni obtienen algo tangible en beneficio a la sociedad.

3.3.2. Nivel de investigación

Nivel Descriptiva:

Hernández, Fernández, y Baptista, (2014), mencionan que “busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p .92).

El nivel de estudio es descriptivo porque describe tendencias de un grupo o población y mide o recoge información de manera independiente o conjunta sobre las variables de estudio y por medio de sus resultados describirá.

Nivel Correlacional

De acuerdo a Behar, D. (2018) menciona que:

El investigador pretende visualizar cómo se relacionan o vinculan diversos fenómenos entre sí, o si por el contrario no existe relación entre ellos. Lo principal de estos estudios es saber cómo se puede comportar una variable conociendo el comportamiento de otra variable relacionada (evalúan el grado de relación entre dos variables) (p. 19)

La investigación, es correlacional porque está interesada en incrementar los conocimientos de las variables sujetas de estudio, asimismo porque se busca determinar el grado de relación o asociación que existente entre la Gestión del plan de capacitaciones y del desempeño laboral.

Tabla 1.

Valores de la prueba de correlación de Rho Spearman

Valores	Lectura
De -0,90 a -1	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40	Correlación baja
De 0 a -0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De +0.21 a 0.40	Correlación baja
De +0.41 a 0.70	Correlación moderada
De +0.71 a 0.90	Correlación alta
De +0.91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Tomado de Bisquerra, R. (2004). Metodología de la investigación Educativa. Madrid: Muralla

3.3.3. Método de Investigación

Citando a Bernal (2016), indico que “Es el método hipotético deductivo que consiste en un procedimiento que se da iniciativa con algunas afirmaciones consideradas hipótesis, las cuales se buscan comprobar o refutar conclusiones que se deben contrastar con los hechos” (p. 60).

Hernández, Fernández y Baptista (2014), Manifiestan que “Esta aproximación se vale de la lógica o razonamiento deductivo, que comienza con la teoría, y de ésta se derivan expresiones lógicas denominadas “hipótesis” que el investigador somete a prueba” (p. 6).

Para el presente trabajo de investigación fue el método hipotético deductivo, en la cual, si la teoría no se ajusta a los datos, se ha de cambiar la hipótesis, o modificara, a partir de inducciones. Se activa entonces en ciclos deductivos-inductivos para explicar el fenómeno que queremos conocer.

3.4. Diseño de la investigación

3.4.1. No Experimental:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionan que:

Es un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocada intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se pueden influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos. (p.152)

Según Ramírez, A. (2015) manifiesta que: “En ella no hay manipulación de las variables”. (p. 47)

El diseño que se utilizó fue el no experimental ya que no se manipuló deliberadamente las variables no intervenimos, por lo que solo se observan y se describen datos.

3.4.2. Corte Transversal

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionan que:

Es de corte transversal, porque se realiza en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su Incidencia e interrelación en un momento dado. (p. 154)

La investigación, en cuanto a su temporalidad es corte transversal ya que los datos se recolectaron en un tiempo único con la finalidad de obtener resultados.

3.4.3. Enfoque de la investigación

Enfoque Cuantitativo

De acuerdo Hernández, Fernández y Baptista (2014), manifiestan que:

Enfoque cuantitativo: utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de la o las hipótesis. (pp. 4-5)

De acuerdo al autor, el enfoque cuantitativo es comprobar la hipótesis si se rechaza o se acepta de una investigación, a partir de un análisis estadístico.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Citando a Hernández, Fernández y Baptista (2014), indican que “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 774).

La población es todo un conjunto que se busca estudiar, la Investigación estuvo conformada por una población de 40 trabajadores de FONCODES de la provincia de Cutervo- Cajamarca.

3.5.2. Muestra

Citando a Sampieri y Mendoza (2018), nos indican que:

Una muestra se define como un conjunto de datos más pequeño que se elige o selecciona de una población más grande utilizando un método de selección

predefinido. Estos elementos se conocen como puntos de muestra, unidades de muestreo u observaciones. (p.196)

La muestra es un parte de la población lo se va investigar, en este caso, la muestra es censal, debido a la población reducida la muestra es toda la población, vale decir 40 trabajadores de la entidad FONCODES.

3.5.3. Muestreo.

Como afirman Hernández, Fernández y Baptista (2014), manifiestan que:

El muestreo es categorizado en dos ramas, muestras no probabilísticas y probabilísticas. En las muestras probabilísticas, los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y obtienen definiendo las características de la población y tamaño de la muestra. En la muestra no pirobalísticas la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con características y propósitos obteniendo los criterios del investigador. (p. 176)

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Argumentan Tamayo y Tamayo, M. (2013), que:

Las técnicas de recolectar los datos significan la parte operativa en el diseño investigativo. Es importante considerar los métodos de recolección de datos y calidad de información obtenida, de ellos depende que los datos sean precisos y obtener así resultados útiles y aplicables. (p.74)

Según Méndez (2008), manifestó que: “La encuesta permite conocimiento de las motivaciones, las actitudes y las opiniones de los individuos en relación con su objetivo de investigación” (p. 252).

Para este trabajo de investigación es la técnica de la “encuesta”, ya que ha demostrado ser rápido y eficaz en diversos campos de investigación y es una técnica directa donde los individuos explican su comportamiento para indicar si cumplen sus expectativas en el lugar donde se encuentran

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionaron que:

El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una variable a medir. Comentaremos primero sobre las preguntas y luego, sobre las características deseables de este tipo de instrumento, así como los contextos en los cuales se pueden administrar los cuestionarios. (p.217)

En relación a las variables el instrumento que se ha empleado es el cuestionario para la recopilación de datos de manera confiable válida, el formato es escrito en forma de interrogatorio e individual.

Escala de Likert

Citando Hernández, et al (2014), indica que “La escala de Likert es un conjunto de ítems que se expone en forma de afirmación para medir la reacción del sujeto en dos, tres o más categorías” (p. 238).

En el cuestionario se empleó la escala de tipo Likert con 5 niveles de respuesta tiene que ser claro y coherente, la misma que contó con un total 36 preguntas.

Según escala de Likert obteniendo el siguiente valor:

1= Nunca

2 = Casi Nunca

3 = A Veces

4 = Siempre

5= Casi Siempre

3.6.3. Validez del instrumento.

Citando a Hernández, Fernández y Baptista (2014), Manifestó que: “Es el grado en que aparentemente un instrumento mide la variable en cuestión, de acuerdo con “voces calificadas”. Se encuentra vinculada a la validez de contenido de hecho, se consideró por muchos años como parte de esta” (p.204).

Tabla 2.
Validación de juicio de expertos

Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación	Validador
Magister	Mendez Escobar, Michel Jaime	Aplicable	Metodólogo
Magister	Máximo Rimarachin Castro	Aplicable	Temático

Fuente: Elaboración propia.

Según el análisis es de la tabla anterior, en lo que respecta a la validez el estudio se realizó por medio de las opiniones proporcionadas por dos profesionales expertos en el tema, obteniéndose un resultado confiable

3.6.4. La confiabilidad de instrumento.

Hernández, C. (2014), manifestó que: “La confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 197).

Fue necesario el uso del Alfa de Cron Bach en la Investigación pues sirvió para determinar si el instrumento de medición que se utilizó era confiable y válido, de lo contrario los resultados podían ser juzgados como no fiables, Por ende, mide la relación de variables a estudiar.

Tabla 3.
Escala de interpretación de la confiabilidad

Interpretación	Escala
Alta confiabilidad	0.9 a 1
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Moderada confiabilidad	0.5 a 0.75
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
No es confiable	-1 a 0

Fuente: Pino (1982). Estadística. Lima: INID

Tabla 4.*Procesamiento de casos de la variable capacitación*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 5.*Estadísticas de fiabilidad de capacitación*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach
,921	,921

Fuente: Alfa de Cronbach

Una prueba realizada a 40 trabajadores, obteniendo 0,921 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de alta confiabilidad.

Tabla 6.*Procesamiento de casos de la variable desempeño laboral*

Resumen de procesamientos de casos			
		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 7.
Estadísticas de fiabilidad de la variable desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	18

Fuente: Alfa de Cronbach

Una prueba realizada a 40 trabajadores, obteniendo 0,948 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de alta confiabilidad.

3.7. Métodos de análisis de datos

El procesamiento de los datos será mediante un análisis estadístico correlacional – descriptivo, por ende, se determinará la relación de la gestión de plan de capacitaciones y el desempeño laboral, por lo cual se optó por el análisis de correlación, coeficiente de Rho de Spearman cumpliéndose el supuesto de normalidad de los datos, la elaboración de tablas y gráficos de frecuencias absolutas y porcentuales que se realiza con el programa alfa de Cronbach por medio del software IBM SPSS Statistics versión 24.

3.8. Aspectos éticos

La presente investigación se desarrolló cumpliendo con valores, ética profesional, también está basada en respetar la veracidad de los resultados, la confiabilidad de los datos obtenidos por la entidad y la identidad de los individuos que participan en el estudio. El presente estudio se realizó de forma anónima, confidencial, voluntaria y resguardando la identidad de los colaboradores.

IV. RESULTADOS

4.1.- Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo

Tabla 8.

Análisis de la variable Capacitación

La capacitación				
		Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Bajo	25	62,5	
	Medio	8	20,0	
	Alto	7	17,5	
	Total	40	100,0	

Fuente: De cuestionario propio

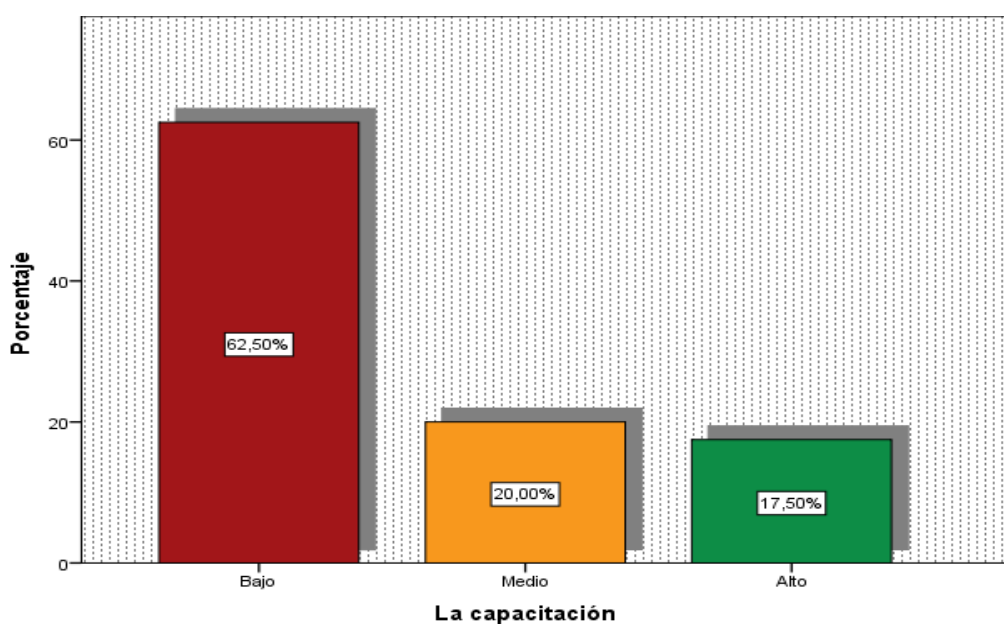


Figura 1. Análisis de la variable Capacitación

En la tabla 8 y figura 1 se observa que, de los 40 trabajadores, 7 de ellos que representan 17,50% manifiestan percibir niveles regulares referente a la frecuencia de capacitaciones, en contraste con 25 trabajadores que representan 62,29% que indican percibir bajos niveles en cuanto a la frecuencia de capacitaciones en la entidad FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca del año 2020.

Tabla 9.
Análisis de la variable Desempeño laboral

		Desempeño laboral	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	23	57,5
	Medio	4	10,0
	Alto	13	32,5
	Total	40	100,0

Fuente: de cuestionario propio

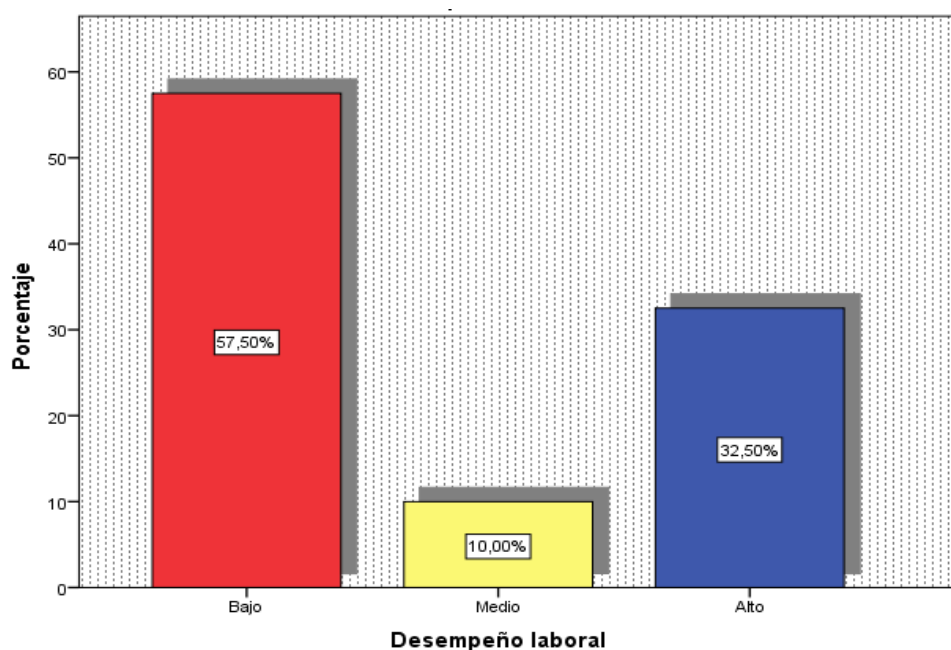


Figura 2. Análisis de la variable Desempeño laboral

En la tabla 9 y figura 2 se observa que, de los 40 trabajadores, 4 de ellos que representan 10,00% manifiestan percibir niveles regulares en cuanto al Desempeño laboral, en contraste con 23 trabajadores que representan 57,50% que indican percibir bajos niveles referente al Desempeño laboral en la entidad FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca del año 2020.

Tabla 10.

Análisis de la dimensión Responsabilidad de la evaluación del desempeño

Responsabilidad de la evaluación del desempeño

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	22	55,0
	Medio	6	15,0
	Alto	12	30,0
	Total	40	100,0

Fuente: de cuestionario propio

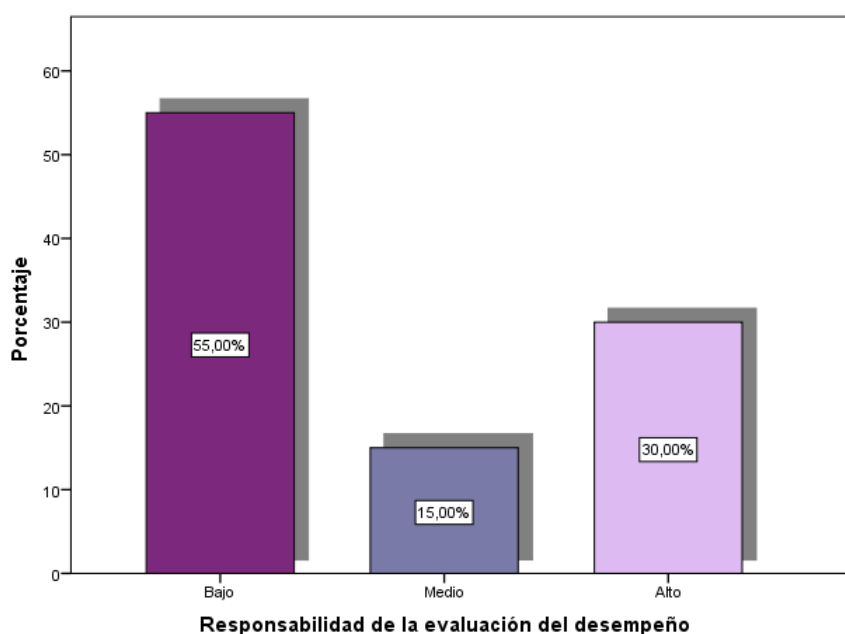


Figura 3. Análisis de la dimensión Responsabilidad de la evaluación del desempeño

En la tabla 10 y figura 3 se observa que, de los 40 trabajadores, 6 de ellos que representan 15,00% manifiestan percibir niveles regulares referente a la Responsabilidad de la evaluación del desempeño, en contraste con 22 trabajadores que representan 55,00% que indican percibir bajos niveles en cuanto a la Responsabilidad de la evaluación del desempeño en la entidad FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca del año 2020.

Tabla 11.

Análisis de la dimensión Beneficios de la evaluación del desempeño

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	22	55,0
	Medio	6	15,0
	Alto	12	30,0
	Total	40	100,0

Fuente: de cuestionario propio

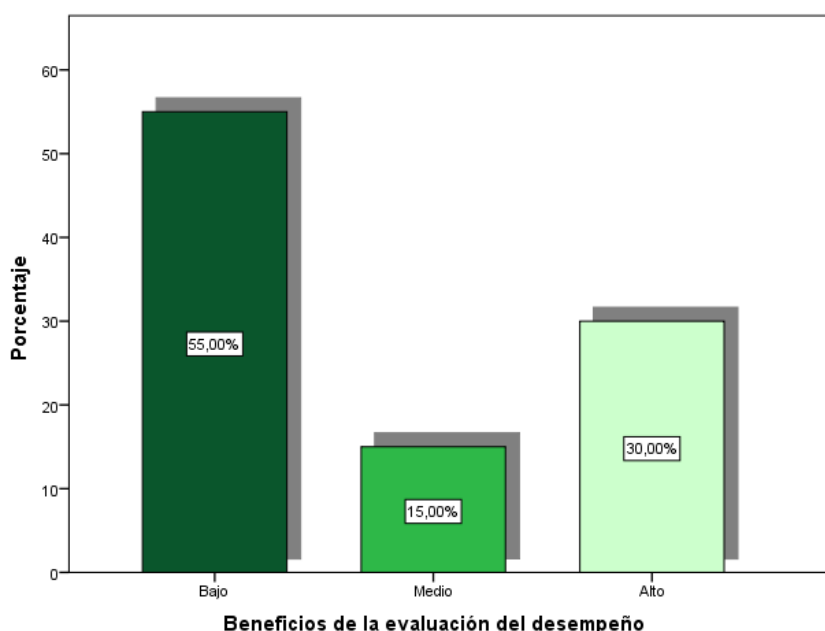


Figura 4. Análisis de la dimensión Beneficios de la evaluación del desempeño

En la tabla 11 y figura 4 se observa que, de los 40 trabajadores, 6 de ellos que representan 15,00% manifiestan percibir niveles regulares referente a los Beneficios de la evaluación del desempeño, en contraste con 22 trabajadores que representan 55,00% que indican percibir bajos niveles en cuanto a los Beneficios de la evaluación del desempeño en la entidad FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca del año 2020.

Tabla 12.

Análisis de la dimensión Métodos de evaluación del Desempeño

Métodos de evaluación del Desempeño

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	25	62,5
	Medio	6	15,0
	Alto	9	22,5
	Total	40	100,0

Fuente: De cuestionario propio

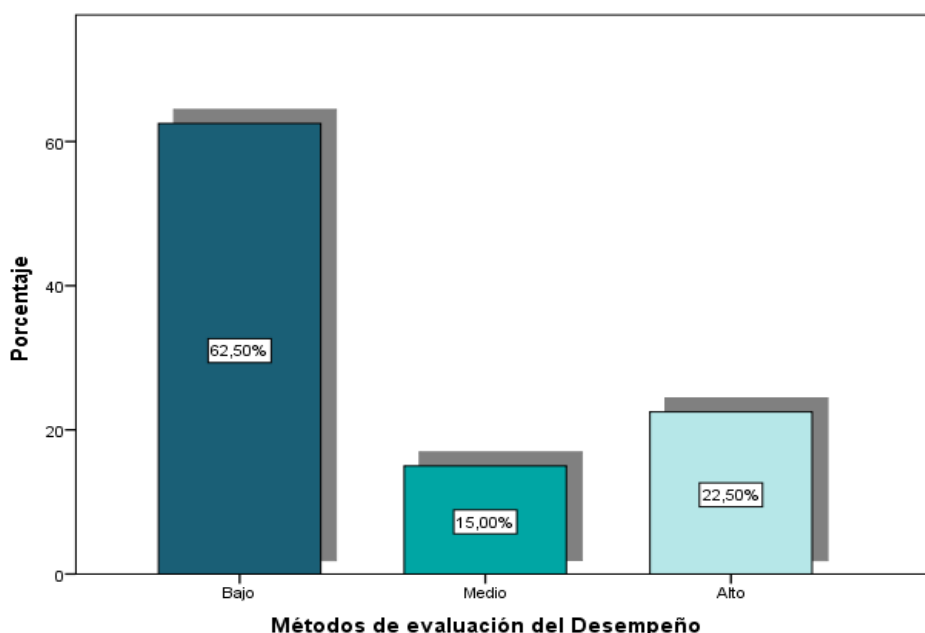


Figura 5. Análisis de la dimensión Métodos de evaluación del desempeño

En la tabla 12 y figura 5 se observa que, de los 40 trabajadores, 6 de ellos que representan 15,00% manifiestan percibir niveles regulares referente a los Métodos de evaluación del desempeño, en contraste con 25 trabajadores que representan 62,50% que indican percibir bajos niveles en cuanto a los Métodos de evaluación del desempeño en la entidad FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca del año 2020.

4.1.2. Contrastación de hipótesis:

4.1.2.1. Hipótesis general

Ho: No existe relación entre gestión de plan de Capacitaciones y el Desempeño laboral de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020.

Ha: Existe relación entre gestión de plan de Capacitaciones y el Desempeño laboral de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020.

Tabla 13.

Pruebas de hipótesis de correlación de capacitación y desempeño laboral.

Correlaciones				
			La capacitación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	La capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,827**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,827**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 13, se observa que existe relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.827$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, siendo el sig. Bilateral $p = 0.000$ la cual es menor a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que : Existe relación entre gestión de plan de Capacitaciones y el Desempeño laboral de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020

4.1.2.2. Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 01

Ho: No Existe relación entre gestión de plan de Capacitaciones y la Responsabilidad de la evaluación del desempeño de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020.

Ha: Existe relación entre gestión de plan de Capacitaciones y la Responsabilidad de la evaluación del desempeño de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020.

Tabla 14.

Pruebas de hipótesis de correlación la capacitación en la responsabilidad de la evaluación del desempeño.

		Correlaciones		
			La capacitación	Responsabilidad de la evaluación del desempeño
Rho de Spearman	La capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Responsabilidad de la evaluación del desempeño	Coeficiente de correlación	,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 14, se observa que existe relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.791$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, siendo el sig. Bilateral $p = 0.000$ la cual es menor a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que : Existe relación entre gestión del plan de Capacitaciones y la Responsabilidad de la evaluación del desempeño de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020.

Hipótesis específica 02:

Ho: No Existe relación entre gestión de plan de Capacitaciones y los Beneficios de la evaluación del desempeño de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020.

Ha: Existe relación entre gestión de plan de Capacitaciones y los Beneficios de la evaluación del desempeño de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020.

Tabla 15.

Pruebas de hipótesis de correlación la Capacitación en los beneficios de la evaluación del desempeño

Correlaciones				
Rho de	La	Coeficiente de	La	Beneficios de la
Spearman	capacitación	correlación	capacitación	evaluación del
			1,000	desempeño
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Beneficios	Coeficiente de	,836**	1,000
	de la	correlación		
	evaluación	Sig. (bilateral)	,000	.
	del	N	40	40
	desempeño			

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 15, se observa que existe relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.836$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, siendo el sig. Bilateral $p = 0.000$ la cual es menor a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que : Existe relación entre gestión de plan de Capacitaciones y los Beneficios de la evaluación del desempeño de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca – 2020.

Hipótesis específica 03:

Ho: No Existe relación entre gestión de plan de Capacitaciones y los Métodos de evaluación del Desempeño de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020.

Ha: Existe relación entre gestión de plan de Capacitaciones y los Métodos de evaluación del Desempeño de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020.

Tabla 16.

Pruebas de hipótesis de correlación la Capacitación en los Métodos de evaluación del desempeño.

Correlaciones				
			La capacitación	Métodos de evaluación del desempeño
Rho de Spearman	La capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,748**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Métodos de evaluación del desempeño	Coeficiente de correlación	,748**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 16, se observa que existe relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.748$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, siendo el sig. Bilateral $p = 0.000$ por ende es menor a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que Existe relación entre gestión de plan de Capacitaciones y los Métodos de evaluación del Desempeño de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca – 2020.

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de discusión de resultados

De acuerdo a los resultados hallados en la prueba estadística con la prueba alfa de Cronbach, para medir el nivel de confiabilidad del cuestionario de 36 preguntas que se realizó con una muestra de 40 trabajadores de una población de 40 en la entidad FONCODES, Provincia Cutervo, Cajamarca - 2020, el cual como resultado obtenido una correlación alta entre las variables Capacitación y Desempeño laboral con un nivel de confiabilidad respectivamente de 0.921 y 0.948 del resultado de los cuestionarios, la cual sirve como una base de datos confiable para hacer los análisis respectivos a las respuestas halladas para los objetivos en la tesis.

Con la base de datos se realizó un resumen general a nivel de frecuencias y porcentajes de las respuestas halladas que rechazan las hipótesis nulas y se aceptan las hipótesis alternas de la presente investigación.

Lo que permite hacer un aporte al estudio de la variable Capacitación y sus tres dimensiones 1, Evaluación de las necesidades; su dimensión 2, Diseño del programa de capacitación, su dimensión 3, Evaluación del programa de capacitación. La segunda variable Desempeño laboral con su dimensión 1, Responsabilidad de la evaluación del desempeño; su dimensión 2, Beneficios de la evaluación del desempeño; y su dimensión 3, Métodos de evaluación del Desempeño. Las cuales fueron objeto de estudio 40 trabajadores de la entidad FONCODES, la cual nos ha permitido hallar resultados altos de correlación entre la variable Capacitación y desempeño laboral con una significativa relación positiva de 0.827 siendo su correlación fuerte y con un sig. que le permite aceptar las hipótesis alternas planteada en el trabajo de investigación realizado. Así mismo, todas las relaciones entre la variable Capacitación con las dimensiones de la variable Desempeño laboral, también tienen una relación significativa positiva que acepta las hipótesis alternas de dichas relaciones.

En cuanto a los antecedentes de la investigación nacionales, estando de acuerdo con Cárdenas, M. (2017) en su tesis titulada "Capacitación y su relación

con el Desempeño Laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan De Miraflores, 2017". Obteniendo resultados un coeficiente de correlación de Spearman ($Rho=0.764$), a un nivel de Significancia de 0,000 (bilateral). Conclusión: lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre Capacitación y desempeño laboral. La cual marca como indicador con la tesis realizada de que existe relación entre Capacitación y el desempeño laboral en la entidad de FONCODES y sus dimensiones estudiadas.

Con el trabajo de investigación realizada se comprueba que la Gestión de plan de capacitaciones tiene una relación significativa con el desempeño laboral. Lo cual es un indicativo en cuanto a los bajos niveles de capacitación mostrada en el trabajo de investigación es porque las entidades públicas y privadas consideran como un gasto y no como inversiones, todo lo referente a capacitaciones.

De acuerdo a Bohlander, Snell y Morris (2017), manifiestan que:

Aunque muchos de los métodos utilizados para capacitar a los empleados de primer nivel también se utilizan para capacitar a los gerentes y a los supervisores, otros métodos tienden a reservarse para el desarrollo gerencial. El desarrollo gerencial es útil para suministrar a los gerentes las habilidades y perspectivas que necesitan para tener éxito. (p .3018)

Considerando que la capacitación es fundamental para que todos los trabajadores conozcan lo que van hacer dentro de su puesto laboral, y así lograr los objetivos y metas trazados en la entidad.

En cuanto a los antecedentes internacionales de la investigación, estando de acuerdo con Gallardo, M. (2017) con la tesis "carga mental y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa industrial ubicada en quito". universidad central del ecuador, posgrado, quito, ecuador. Obteniendo los resultados según e el valor del $\chi^2 = 8,129$ el cual se encuentra dentro de los límites de (-13.9) y (+13.9), con un valor $p = .004$. Conclusión se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alternativa (H_1), que es "La Carga Mental Si Se Relaciona Con El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Empresa KU-BIEC S.A.". La cual marca como indicador con la tesis realizada de que existe relación entre

Capacitación y el desempeño laboral en la entidad de FONCODES y sus dimensiones estudiadas.

Según Chiavenato (2017) manifiesta que:

Nuestro interés particular no está en el desempeño en general, sino, específicamente, en el desempeño en un puesto, es decir, en el comportamiento de la persona que lo ocupa. A su vez, el esfuerzo individual depende de las habilidades y las capacidades personales y de su percepción del papel que desempeñará. Así, el desempeño en el puesto está en función de todas las variables que más lo condicionan. (p. 222)

La razón básica por la cual el buen desempeño laboral logra mejores resultados en los objetivos trazados por la entidad. Se puede decir que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una Organización.

VI. CONCLUSIONES

- Primera: Respecto al objetivo general y en respuesta a la hipótesis general, se concluye que existe un nivel de correlación significativa fuerte ($r = 0.827^*$) siendo una correlación positiva entre Gestión de plan de Capacitaciones y el desempeño laboral de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$.
- Segundo: Respecto al objetivo específico 1 y en respuesta a la hipótesis específica 1, se concluye que existe un nivel de correlación significativa fuerte ($r = 0.791^*$) siendo una correlación positiva entre Gestión de plan de Capacitaciones y la Responsabilidad de la evaluación del desempeño de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$.
- Tercero: Respecto al objetivo específica 1 y en respuesta a la hipótesis específica 2, se concluye que existe un nivel de correlación significativa fuerte ($r = 0.836^*$) siendo una correlación positiva entre Gestión de plan de Capacitaciones y los Beneficios de la evaluación del desempeño de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$.
- Cuarto: Respecto al objetivo específico 3 y en respuesta a la hipótesis específica 3, se concluye que existe un nivel de correlación significativa moderada ($r = 0.748^*$) siendo una correlación positiva entre Gestión del plan de Capacitaciones y los Métodos de evaluación del Desempeño de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera: Para los responsables de la entidad; según el análisis, se hace la recomendación para mejorar los bajos niveles de capacitación, darle importancia del caso, aumentando las inversiones en capacitar a los trabajadores, ya que permitirán aumentar el desempeño laboral, también mejorar los planes de capacitaciones, así como el número de capacitaciones.
- Segundo: A los altos mandos como jefes, supervisores, coordinadores de la entidad se recomienda capacitar y se especialice al personal bajo su cargo para mejorar el desempeño laboral. Así como perseguir un mismo objetivo para lograr cumplir con las metas de la entidad.
- Tercero: Se recomienda que siempre la entidad debe hacer que por norma interna se den capacitaciones mensuales en cada área, así como su difusión y su reglamento que permita elevar los rendimientos laborales en conjunto de la entidad.
- Cuarto: Así mismo, se recomienda crear nuevos programas de capacitación con sus respectivas dinámicas orientados a aumentar la motivación laboral en los trabajadores, ya que a veces los empleados nuevos, no tienen bien identificado el trabajo exacto que tienen que realizar por falta de capacitación, por lo cual es necesario una capacitación, que permitan impactar y aumentar los rendimientos laborales de los trabajadores en la entidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvares, A., Defas, S. (2019). con la tesis “Relación entre la capacitación del personal y productividad de la industria manufacturera de productos alimenticios del Cantón Manta-Ecuador”. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Pregrado, Guayaquil. Ecuador.
- Armas, Y., Llanos M. y Traverso, P. (2017). Gestión del Talento Humano. Nuevos Escenarios Laborales. Samborondón – Ecuador.
- Behar, D. (2008). Metodología de la investigación. Shalom
- Behar, D. (2018). Metodología de la investigación. Shalom
- Bernal, C. (2010). Método de la investigación. Colombia: Pearson.
- Bisquerra, R. (2004). Metodología de la investigación Educativa. Madrid: Muralla.
- Bohlander, G., Snell, S. y Morris, S. (2017) Administración De Recursos Humanos (17ª Edición). México
- Cárdenas, M. (2017). con la tesis “Capacitación y su relación con el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017”. Universidad Cesar Vallejo. Pregrado, Lima. Perú.
- Carranco, D. (2018). con la tesis “Evaluación del nivel de inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral de profesionales Odontólogos del distrito de salud 10D01 Ibarra-Pimampirourcuquí”. Universidad Central Del Ecuador. Pregrado, Quito. Ecuador.
- Chiavenato, I. (2017). Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones (Décima Edición) México D.F. Interamericana Editores S.A.
- Dessler, G. y Valera, R. (2017). Administración de recursos humanos (Séptima Edición). Enfoque latinoamericano Pearson Educación, México.
- dialnet.unirioja.es › descarga › articulo pdf (artículo 2014 salas Perea)

- Espinoza, M. (2017). con la tesis: "Capacitación y evaluación del desempeño en la gerencia de administración tributaria de la municipalidad distrital de la Molina, 2017" Universidad Cesar Vallejo. Pregrado, Lima. Perú.
- Gallardo, M. (2017). con la tesis "Carga mental y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa Industrial ubicada en Quito". Universidad Central del Ecuador. Posgrado, Quito. Ecuador.
- García, R. (2017). con la tesis "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". Universidad Señor de Sipán. Pregrado, Pimentel. Lima.
- Hernández, C. (2014). Metodología de la Investigación (6ta. Ed) México D.F. McGraw- Hill/ Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P., (2014). Metodología de la investigación, México D.F., México: McGraw-Hill/Interamericana Editores. S. A.
- Lucas, R. (2019). con la tesis "Capacitación y desempeño laboral en Industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta en el año 2019". Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Pregrado, Manta. Ecuador.
- Méndez, C., (2008). Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales, México D.F., México: Limusa S. A.
- Méndez, C., (2012). Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales, México D.F., México: Limusa S. A.
- Mishell, J. (2016). con la tesis "El trabajo en equipo influye en el desempeño laboral del personal de la agencia de Promoción Económica Conquito". Universidad Central del Ecuador Pregrado, Quito. Ecuador.
- Pezo, R. (2017). con la tesis "Capacitación y desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la Empresa Chalicen S.A.C. San Juan de Lurigancho". Universidad Cesar Vallejo. Pregrado, Lima. Perú.

- Pino, G. (1982). Metodología de la investigación. 1ra. ed. Perú: Editorial San Marcos.
- Ramírez, A. (2015). Metodología de la investigación científica, 5ta ed. España. Editorial pontificia universidad javeriana.
- Robbins S. y Coulter M. (2014). Administración (Decimosegunda Edición). Pearson, México.
- Robbins, S. Y Judge T. (2017). Comportamiento organizacional (17 edición). Pearson, México.
- Salas Perea RS, Díaz Hernández L, Pérez Hoz G. Las competencias y el desempeño laboral en el sistema nacional de salud. Educ Med Super [Internet]. 2012 [citado 6 Nov 2013]; 26(4): [aprox. 14 p.]. Disponible en:
- Sampieri, R. Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación (1ra ed.) México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Sílíceo, A. (2013). Capacitacion y desarrollo de personal. México: Limusa.
- Solórzano, L. (2018). con la tesis "Capacitación y desempeño laboral en el área de distribución de la empresa Grupo Vega S.A.C., Comas, 2018". Universidad Cesar Vallejo. Pregrado, lima. Perú.
- Sotomayor, A. (2015). Administración de recursos humanos. Su proceso organizacional. Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- Tamayo y Tamayo, M. (2013). El proceso de la investigación científica. 4ta ed. México: Edición Llemusa.
- Vallejo, L. (2016). Gestión Del Talento Humano. Riobamba: Escuela Superior Politécnica De Chimborazo; Instituto De Investigaciones; Riobamba, Ecuador.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Metodología.
¿Cuál es la relación entre gestión de plan de Capacitaciones y el desempeño laboral de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020?	Determinar la relación entre gestión de plan de Capacitaciones y el desempeño laboral de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020.	Existe relación entre gestión de plan de Capacitaciones y el desempeño laboral de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020.	Capacitación	Evaluación de las necesidades.	Análisis de la Organización	P1-P2	<u>Tipo de Investigación</u> Básica <u>Nivel</u> Descriptivo – correlacional <u>Diseño</u> No experimental, de corte transversal y Enfoque cuantitativo. <u>Población</u> ,40
					Análisis de las Tareas	P3 - P4	
					Análisis de las Personas	P5-P6	
				Diseño del programa de capacitación.	Objetivos Instruccionales	P7-P8	
					Motivación de los Capacitandos.	P9-P10	
					Principios del Aprendizaje	P11-12	
				Evaluación del programa de capacitación.	Reacciones	P13-14	
					Aprendizaje	P15-16	
					Comportamiento	P17-18	
				Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	
¿Cuál es la relación entre gestión de plan de Capacitaciones y la Responsabilidad de la evaluación del desempeño de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020?	Determinar la relación entre gestión de plan de Capacitaciones y la Responsabilidad de la evaluación del desempeño de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca – 2020.	Existe relación entre gestión de plan de Capacitaciones y la Responsabilidad de la evaluación del desempeño de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020.	Equipo de Trabajo	P21-22			
			Área de Recursos Humanos	P23-24			
			Comisión de Evaluación	P25-26			
			Beneficios de la Evaluación del Desempeño.	Beneficios para el jefe	P27-28		
Beneficios para la Persona	P29-30						
Beneficios para la Organización	P31-32						
¿Cuál es la relación entre gestión de plan de Capacitaciones y los Beneficios de la evaluación del desempeño de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020?	Determinar la relación entre gestión de plan de Capacitaciones y los Beneficios de la evaluación del desempeño de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca – 2020.	Existe relación entre gestión de plan de Capacitaciones y los Beneficios de la evaluación del desempeño de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020.	Métodos de Evaluación del Desempeño.	Investigación De Campo	P33-34	<u>Análisis de datos</u> Programa SPSS v.24	
				Comparación Por Pares	P35-36		
¿Cuál es la relación entre gestión de plan de Capacitaciones y los Métodos de evaluación del desempeño de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020?	Determinar la relación entre gestión de plan de Capacitaciones y los Métodos de evaluación del desempeño de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca – 2020.	Existe relación entre gestión de plan de Capacitaciones y los Métodos de evaluación del desempeño de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca - 2020.					

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Operacionalización de variable Capacitación

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal
Capacitación	Citando a Bohlander, Snell y Morris (2017). La capacitación se ha vuelto cada vez más vital para el éxito de las organizaciones. Se observó que las organizaciones a menudo compiten con base en sus competencias, es decir, el conjunto esencial de conocimientos y experiencias que lo proporciona una ventaja sobre sus competidores. (p. 262) La Capacitación nos ayuda a las personas a resolver problemas y tomar decisiones, y mejorar las aptitudes de las personas lo que permite el logro de metas.	La variable Gestión del Plan de Capacitación está conformada por las dimensiones: 01 Evaluación de las necesidades, 02 Diseño del programa de capacitación y 03 Evaluación del programa de Capacitación, los cuales es un instrumento llamado cuestionario.	1. Evaluación de las necesidades 2. Diseño del programa de capacitación 3. Evaluación del programa de capacitación	- Análisis de la Organización - Análisis de las Tareas - Análisis de las Personas - Objetivos Instruccionales - Motivación de los Capacitandos - Principios del Aprendizaje - Reacciones - Aprendizaje - Comportamiento	1=Nunca 2= Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre

Operacionalización de variable Desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal
Desempeño laboral	Chiavenato, I (2017). Además, la evaluación del desempeño representa una técnica de administración imprescindible en la actividad administrativa .es un medio que permite detectar problemas en la supervisión del personal y en la integración del empleado a la organización o al puesto que ocupa, así como discordancias, desaprovechamiento de empleados que tienen más potencial que el exigido por el puesto, problemas de motivación, etcétera. (p.210)	La variable Desempeño laboral está conformado por las dimensiones: 01 Responsabilidad de la Evaluación del Desempeño, 02 Beneficios de la Evaluación del Desempeño y 03 Métodos de Evaluación del Desempeño, las cuales es un instrumento llamado cuestionario.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Responsabilidad de la Evaluación del Desempeño. 2. Beneficios de la Evaluación del Desempeño. 3. Métodos de Evaluación del Desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> - Propia Persona - Equipo de Trabajo - Área de Recursos Humanos - Comisión de Evaluación - Beneficios para el jefe - Beneficios para la Persona - Beneficios para la Organización - Investigación De Campo - Comparación Por Pares 	<p>1=nunca</p> <p>2=Casi nunca</p> <p>3=A veces</p> <p>4= Casi siempre</p> <p>5=siempre</p>

Anexo 3: Instrumentos

El propósito de la encuesta es saber la relación que existe entre Gestión de plan de Capacitaciones y el Desempeño Laboral de los trabajadores del programa Social FONCODES de la provincia Cutervo, Cajamarca -2020.

Opciones De Respuesta:

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

Variables 01. Capacitación

Dimensión 01. Evaluación de las necesidades						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Análisis de la organización						
1.	¿Cree usted que Foncodes la capacitación que brindan es de acuerdo del análisis de la organización?					
2.	¿Considera usted que Foncodes hace un análisis de organización para capacitar a los trabajadores?					
Indicador 02. Análisis de las tareas						
3.	¿Piensa usted que la capacitación en Foncodes está de acuerdo con el análisis de tareas de cada puesto?					
4.	¿Cree usted que todos los trabajadores necesitan una capacitación para que su desempeño de tareas pueda ser óptimo?					
Indicador 03. Análisis de las personas						
5.	¿Piensa usted que Foncodes hace un análisis a las personas para capacitar según sus necesidades?					
6.	¿Cree usted que Foncodes capacita de acuerdo al análisis de personas que desempeña en su trabajo?					
Dimensión 02. Diseño del programa de capacitación						
Indicador 01: Objetivos Instruccionales						
7.	¿Considera usted que los programas de capacitación cumplen con los objetivos de su entidad?					

8.	¿Cree usted que Foncodes tiene establecido programas de capacitación que permita lograr los objetivos de la entidad?					
Indicador 02: Motivación de los capacitandos						
9.	¿Considera usted que su jefe ejecuta una capacitación con estrategias de motivación que satisfacen a los trabajadores?					
10.	¿Cree usted que las capacitaciones recibidas por Foncodes han sido con mucha motivación?					
Indicador 03: Principios del aprendizaje						
11.	¿Cree usted que la calidad de capacitación que da Foncodes cumple con los estándares requeridos?					
12.	¿Considera usted que el aprendizaje de los trabajadores depende de los instructores que capacitan?					
Dimensión 03. Evaluación del programa de capacitación						
Indicador 01: Reacciones						
13.	¿Considera usted que para avaluar la capacitación se evalúa las reacciones del participante?					
14.	¿Cree usted que cuando asisten a una capacitación todos los trabajadores de Foncodes se sienten satisfechos?					
Indicador 02: Aprendizaje						
15.	¿Cree usted que con la capacitación se puede medir el aprendizaje de los participantes?					
16.	¿Cree usted que con la capacitación brindada por Foncodes todos los trabajadores han tenido aprendizajes nuevos?					
Indicador 03: Comportamiento						
17.	¿Considera usted que con una evaluación de capacitación pueden demostrar cambios en el comportamiento de los trabajadores?					
18.	¿Considera usted que la capacitación influye en el comportamiento de su desempeño de los trabajadores?					

Variables 02. Desempeño Laboral

Dimensión 01. Responsabilidad de la evaluación del desempeño						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Propia persona						
19.	¿Cree usted que la responsabilidad del desempeño laboral depende de la propia persona en su puesto de trabajo?					
20.	¿Considera usted que todos los trabajadores de Foncodes son eficientes en su desempeño laboral?					
Indicador 02: Equipo de trabajo						
21.	¿Considera usted que sus compañeros trabajan en equipo en su desempeño laboral?					
22.	¿Piensa usted que una comunicación oportuna entre su equipo de trabajo puede agilizar los procesos laborales y disminuir el margen de error?					
Indicador 03: Área de Recursos humanos						
23.	¿Cree usted que el área de los recursos humanos es el responsable de evaluar el desempeño laboral de todas las personas en la entidad?					
24.	¿Considera usted que la evaluación general hacia los trabajadores se ejerce en función a indicadores confiables elaborados por los recursos humanos?					
Indicador 04: Comisión de Evaluación						
25.	¿Piensa usted que la evaluación del desempeño de los trabajadores debe ser una comisión de evaluación de diferentes áreas?					
26.	¿Considera usted que es importante una comisión de evaluación para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores?					
Dimensión 02. Beneficios de la evaluación del desempeño						
Indicador 01. Beneficios para el jefe						
27.	¿Cree usted que su jefe debe estar en constante comunicación con los trabajadores para tener un buen desempeño laboral?					
28.	¿Considera usted que su jefe ejerce liderazgo en su desempeño laboral?					
Indicador 02: Beneficios para la persona						
29.	¿Considera usted que Foncodes valora su desempeño laboral de todas las personas que trabajan en la entidad?					

30.	¿Cree usted que Foncodes brinda beneficios a todos los trabajadores que obtienen buen desempeño laboral?					
Indicador 03: Beneficios para la organización						
31	¿Cree usted que Foncodes al evaluar el desempeño laboral de los trabajadores obtendrá beneficios la entidad?					
32	¿Piensa usted que al rotar al personal según su desempeño de los trabajadores beneficiara a la entidad?					
Dimensión 03. Métodos de evaluación del Desempeño						
Indicador 01. Investigación de campo						
33.	¿Cree usted que es necesario tener una entrevista con el superior inmediato con sus subordinados para evaluar el desempeño laboral?					
34.	¿Foncodes realiza una evaluación de desempeño a todos los trabajadores para ascender de puesto?					
Indicador 02. Comparación por Pares						
35.	¿Considera usted que es importante el método de evaluación del desempeño de dos 2 personas en su entidad?					
36.	¿Piensa usted que la evaluación de desempeño de dos personas sea eficiente para su entidad?					

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4: Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1 CAPACITACION

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: Capacitación							
	DIMENSIÓN 1: Evaluación de las necesidades	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cree usted que Foncodes la capacitación que brindan es de acuerdo del análisis de la organización?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que Foncodes hace un análisis de organización para capacitar a los trabajadores?	✓		✓		✓		
3	¿Piensa usted que la capacitación en Foncodes está de acuerdo con el análisis de tareas de cada puesto?	✓		✓		✓		
4	¿Cree usted que todos los trabajadores necesitan una capacitación para que su desempeño de tareas pueda ser óptimo?	✓		✓		✓		
5	¿Piensa usted que Foncodes hace un análisis a las personas para capacitar según sus necesidades?	✓		✓		✓		
6	¿Cree usted que Foncodes capacita de acuerdo al análisis de personas que desempeña en su trabajo?	✓		✓				
	DIMENSIÓN 2: Diseño del programa de capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera usted que los programas de capacitación cumplen con los objetivos de su entidad?	✓		✓		✓		
8	¿Cree usted que Foncodes tiene establecido programas de capacitación que permita lograr los objetivos de la entidad?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que su jefe ejecuta una capacitación con estrategias de motivación que satisfacen a los trabajadores?	✓		✓		✓		
10	¿Cree usted que las capacitaciones recibidas por Foncodes han sido con mucha motivación?	✓		✓		✓		
11	¿Cree usted que la calidad de capacitación que da Foncodes cumple con los estándares requeridos?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que el aprendizaje de los trabajadores depende de los instructores que capacitan?	✓		✓				
	DIMENSION 3: Evaluación del programa de capacitación	Si	No	Si	No	si		
13	¿Considera usted que para avaluar la capacitación se evalúa las reacciones del participante?	✓		✓		✓		
14	¿Cree usted que cuando asisten a una capacitación todos los trabajadores de Foncodes se sienten satisfechos?	✓		✓		✓		

15	¿Cree usted que con la capacitación se puede medir el aprendizaje de los participantes?	✓		✓		✓	
16	¿Cree usted que con la capacitación brindada por Foncodes todos los trabajadores han tenido aprendizajes nuevos?	✓		✓		✓	
17	¿Considera usted que con una evaluación de capacitación pueden demostrar cambios en el comportamiento de los trabajadores?	✓		✓		✓	
18	¿Considera usted que la capacitación influye en el comportamiento de su desempeño de los trabajadores?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Mg. Michel Jaime Méndez Escobar
MBA - Administración

DNI: 10.79.77.02

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado... Metodológico

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 Firma del Experto Informante.

19 de Setiembre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 2: Desempeño laboral							
	DIMENSIÓN 1: Responsabilidad de la evaluación del desempeño							
1	¿Cree usted que la responsabilidad del desempeño laboral depende de la propia persona en su puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que todos los trabajadores de Foncodes son eficientes en su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted que sus compañeros trabajan en quipo en su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
4	¿Piensa usted que una comunicación oportuna entre su equipo de trabajo puede agilizar los procesos laborales y disminuir el margen de error?	✓		✓		✓		
5	¿Cree usted que el área de los recursos humanos es el responsable de evaluar el desempeño laboral de todas las personas en la entidad?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que la evaluación general hacia los trabajadores se ejerce en función a indicadores confiables elaborados por los recursos humanos?	✓		✓		✓		
7	¿Piensa usted que la evaluación del desempeño de los trabajadores debe ser una comisión de evaluación de diferentes áreas?	✓		✓		✓		
8	¿Considera usted que es importante una comisión de evaluación para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Beneficios de la evaluación del desempeño							
9	¿Cree usted que su jefe debe estar en constante comunicación con los trabajadores para tener un buen desempeño laboral?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que su jefe ejerce liderazgo en su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
11	¿Considera usted que Foncodes valora su desempeño laboral de todas las personas que trabajan en la entidad?	✓		✓		✓		
12	¿Cree usted que Foncodes brinda beneficios a todos los trabajadores que obtienen buen desempeño laboral?	✓		✓		✓		
13	¿Cree usted que Foncodes al evaluar el desempeño laboral de los trabajadores obtendrá beneficios la entidad?	✓		✓		✓		
14	¿Piensa usted que al rotar al personal según su desempeño de los trabajadores beneficiara a la entidad?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: Métodos de evaluación del desempeño		Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Cree usted que es necesario tener una entrevista con el superior inmediato con sus subordinados para evaluar el desempeño laboral?	✓		✓		✓	
16	¿Foncodes realiza una evaluación de desempeño a todos los trabajadores para ascender de puesto?	✓		✓		✓	
17	¿Considera usted que es importante el método de evaluación del desempeño de dos 2 personas en su entidad?	✓		✓		✓	
18	¿Piensa usted que la evaluación de desempeño de dos personas sea eficiente para su entidad?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/(Mg): Mg. Michel Jaime Mendez Escobar
MBA - Administración

DNI: 10797162

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico

formulado.....Método de la S. D......

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 Firma del Experto Informante.

19 de Setiembre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1 CAPACITACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE 1: Capacitación								
DIMENSIÓN 1: Evaluación de las necesidades								
1	¿Cree usted que Foncodes la capacitación que brindan es de acuerdo del análisis de la organización?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que Foncodes hace un análisis de organización para capacitar a los trabajadores?	✓		✓		✓		
3	¿Piensa usted que la capacitación en Foncodes está de acuerdo con el análisis de tareas de cada puesto?	✓		✓		✓		
4	¿Cree usted que todos los trabajadores necesitan una capacitación para que su desempeño de tareas pueda ser óptimo?	✓		✓		✓		
5	¿Piensa usted que Foncodes hace un análisis a las personas para capacitar según sus necesidades?	✓		✓		✓		
6	¿Cree usted que Foncodes capacita de acuerdo al análisis de personas que desempeña en su trabajo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Diseño del programa de capacitación								
7	¿Considera usted que los programas de capacitación cumplen con los objetivos de su entidad?	✓		✓		✓		
8	¿Cree usted que Foncodes tiene establecido programas de capacitación que permita lograr los objetivos de la entidad?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que su jefe ejecuta una capacitación con estrategias de motivación que satisfacen a los trabajadores?	✓		✓		✓		
10	¿Cree usted que las capacitaciones recibidas por Foncodes han sido con mucha motivación?	✓		✓		✓		
11	¿Cree usted que la calidad de capacitación que da Foncodes cumple con los estándares requeridos?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que el aprendizaje de los trabajadores depende de los instructores que capacitan?	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: Evaluación del programa de capacitación								
13	¿Considera usted que para evaluar la capacitación se evalúa las reacciones del participante?	✓		✓		✓		
14	¿Cree usted que cuando asisten a una capacitación todos los trabajadores de Foncodes se sienten satisfechos?	✓		✓		✓		

15	¿Cree usted que con la capacitación se puede medir el aprendizaje de los participantes?	✓		✓		✓	
16	¿Cree usted que con la capacitación brindada por Foncodes todos los trabajadores han tenido aprendizajes nuevos?	✓		✓		✓	
17	¿Considera usted que con una evaluación de capacitación pueden demostrar cambios en el comportamiento de los trabajadores?	✓		✓		✓	
18	¿Considera usted que la capacitación influye en el comportamiento de su desempeño de los trabajadores?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ (Mg) Mg. Máximo Rimajachin Castro
Mg. - Administración de la Educación

DNI: 87295234

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico

formulado.....Instrumento.....

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

19 de Setiembre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE 2: Desempeño laboral								
DIMENSIÓN 1: Responsabilidad de la evaluación del desempeño								
1	¿Cree usted que la responsabilidad del desempeño laboral depende de la propia persona en su puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que todos los trabajadores de Foncodes son eficientes en su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted que sus compañeros trabajan en quipo en su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
4	¿Piensa usted que una comunicación oportuna entre su equipo de trabajo puede agilizar los procesos laborales y disminuir el margen de error?	✓		✓		✓		
5	¿Cree usted que el área de los recursos humanos es el responsable de evaluar el desempeño laboral de todas las personas en la entidad?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que la evaluación general hacia los trabajadores se ejerce en función a indicadores confiables elaborados por los recursos humanos?	✓		✓		✓		
7	¿Piensa usted que la evaluación del desempeño de los trabajadores debe ser una comisión de evaluación de diferentes áreas?	✓		✓		✓		
8	¿Considera usted que es importante una comisión de evaluación para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Beneficios de la evaluación del desempeño								
9	¿Cree usted que su jefe debe estar en constante comunicación con los trabajadores para tener un buen desempeño laboral?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que su jefe ejerce liderazgo en su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
11	¿Considera usted que Foncodes valora su desempeño laboral de todas las personas que trabajan en la entidad?	✓		✓		✓		
12	¿Cree usted que Foncodes brinda beneficios a todos los trabajadores que obtienen buen desempeño laboral?	✓		✓		✓		
13	¿Cree usted que Foncodes al evaluar el desempeño laboral de los trabajadores obtendrá beneficios la entidad?	✓		✓		✓		
14	¿Piensa usted que al rotar al personal según su desempeño de los trabajadores beneficiara a la entidad?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: Métodos de evaluación del desempeño		Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Cree usted que es necesario tener una entrevista con el superior inmediato con sus subordinados para evaluar el desempeño laboral?	✓		✓		✓	
16	¿Foncodes realiza una evaluación de desempeño a todos los trabajadores para ascender de puesto?	✓		✓		✓	
17	¿Considera usted que es importante el método de evaluación del desempeño de dos 2 personas en su entidad?	✓		✓		✓	
18	¿Piensa usted que la evaluación de desempeño de dos personas sea eficiente para su entidad?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg. Mg. Máximo Rimachin Castib
Mg. - Administración de la Educación

DNI: 27295234

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.....Temático

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto Informante.

19 de Setiembre del 2020

Anexo 5: Matriz de datos

MATRIZ DE DATOS																		
VARIABLE CAPACITACION																		
EVALUACIÓN DE LAS NECESIDADES					DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN							EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACION						
T	PREGUNTAS																	
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	5	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4
2	3	3	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	4
5	4	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	1	4	3	3	3	4
6	5	5	4	3	4	2	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3	3	5
7	4	2	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4
8	5	3	3	5	5	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4
9	4	3	5	5	3	4	5	5	3	5	4	4	3	3	5	4	3	4
10	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
11	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4
12	5	4	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5
13	4	3	2	5	3	2	5	3	2	3	4	4	3	5	4	2	3	5
14	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5
15	5	3	5	5	4	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	2	3	5	5	3	3
17	4	3	5	5	4	4	5	5	3	3	5	3	1	3	1	5	3	3
18	4	3	3	4	5	4	5	4	3	3	5	3	5	3	3	4	3	5
19	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4
20	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
21	3	2	4	3	2	2	3	3	2	4	4	2	3	4	3	3	4	4
22	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
23	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3
24	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
25	4	2	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4
26	4	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4
27	4	2	4	3	2	2	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4
28	4	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3
29	4	3	4	3	2	2	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4
30	4	2	4	3	2	1	4	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3
31	4	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4
32	4	2	4	3	2	2	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	2
33	4	3	2	2	2	2	4	2	2	4	3	2	3	3	4	3	4	3
34	4	2	4	3	2	2	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3
35	4	2	4	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	4
36	4	2	4	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4
37	4	2	4	3	2	2	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4
38	4	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	3	3
39	4	2	3	3	2	2	4	4	1	4	3	2	4	3	4	3	3	4
40	4	2	4	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	3

MATRIZ DE DATOS																		
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																		
RESPONSABILIDAD DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO									BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO						MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO			
T	PREGUNTAS																	
N°	19	20	21	22	23	24	25	26	28	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	2	4	3	5	2	2	3
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	3	5	4	3	4	5
3	5	5	5	5	3	3	1	3	3	5	5	1	5	1	2	5	3	3
4	5	5	4	5	2	2	5	4	5	5	5	3	5	3	5	3	4	4
5	5	4	4	4	3	3	2	2	5	3	3	3	2	1	2	1	3	4
6	5	3	5	4	3	4	3	5	5	5	4	2	5	5	3	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4
8	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	2	4	5	5	2	4	4
9	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	1	1
10	5	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5
11	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3
12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	3
13	5	3	4	4	2	3	2	3	5	2	3	2	5	3	1	2	1	2
14	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5
15	5	3	2	5	4	4	5	5	5	2	2	3	4	5	5	2	4	5
16	3	3	3	4	3	2	5	5	5	5	5	1	1	3	3	1	3	3
17	5	4	4	5	1	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	4	3
18	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	1	5	4	5	1	3	3
19	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	3	4	4
20	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	4	2	3	1	3	3
21	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	4	2	3	3	2	3
22	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	3	3
23	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	4	2	3	1	3	2
24	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	1	3	3
25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	1	3	3
26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	1	3	3
27	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	1	3	2
28	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	1	2	2
29	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	1	3	3
30	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2
31	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	2	3	1	3	3
32	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2
33	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2
34	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2
35	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2
36	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2
37	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	1	2	2
38	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2
39	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2
40	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2

IBM SPSS Statistics Editor de datos

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11
1	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2
2	3	3	4	5	3	3	4	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5
5	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2
6	5	5	4	3	4	2	5	5	4	4	4
7	4	2	5	4	5	5	4	4	4	4	5
8	5	3	3	3	5	3	3	3	2	2	2
9	4	3	3	5	5	3	4	5	5	3	5
10	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
11	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
12	5	4	6	5	5	3	5	5	5	3	5
13	4	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3
14	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4
15	5	3	3	5	5	5	5	4	3	3	3
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
17	4	3	5	5	4	4	5	5	5	3	3
18	4	3	3	4	5	4	5	4	3	3	3
19	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4
20	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4
21	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	4
22	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3
23	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unread Data

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Número	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Pérdidas	Columnas	Alineación	Método	Rol
23	y6	Númerica	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
24	y6	Númerica	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
25	y7	Númerica	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
26	y6	Númerica	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
27	y6	Númerica	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
28	y10	Númerica	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
29	y11	Númerica	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
30	y12	Númerica	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
31	y13	Númerica	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
32	y14	Númerica	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
33	y15	Númerica	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
34	y16	Númerica	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
35	y17	Númerica	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
36	y18	Númerica	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
37	La capacitación	Númerica	8	2		Ninguna	Ninguna	18	Derecha	Escala	Entrada
38	Desempeño laboral	Númerica	8	2		Ninguna	Ninguna	20	Derecha	Escala	Entrada
39	Var1911	Númerica	8	0	La capacitación	{1, 2}	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
40	Var1912	Númerica	8	0	Desempeño laboral	{1, 2}	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
41	dm12	Númerica	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
42	dm22	Númerica	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
43	dm32	Númerica	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
44	dl12	Númerica	8	0	Responsabilidad de la evaluación del desempeño	{1, 2}	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
45	dl22	Númerica	8	0	Beneficios de la evaluación del desempeño	{1, 2}	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
46	dl32	Númerica	8	0	Métodos de evaluación del Desempeño	{1, 2}	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unread Data

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Varianza	113,226	
Desviación estándar	10,64072	
Mínimo	52,00	
Máximo	66,00	
Rango	14,00	
Rango intercuartil	16,25	
Asimetría	,691	,374
Curtosis	-,994	,733
Desempeño laboral		
Media	50,1250	2,21191
35% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior: 50,0510	Límite superior: 62,5960
Media recortada al 5%	57,6944	
Mediana	51,5000	
Varianza	105,702	
Desviación estándar	13,99935	
Mínimo	47,00	
Máximo	64,00	
Rango	17,00	
Rango intercuartil	27,75	
Asimetría	,444	,374
Curtosis	-,502	,733

	Pruebas de normalidad ^a					
	Estadístico	df	Sig.	Estadístico	df	Sig.
La capacitación	,237	48	,883	,962	48	,939
Desempeño laboral	,219	48	,883	,691	48	,883

a. Corrección de significación de Lilliefors

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unread Data | H: 136, W: 279 pt.

Anexo 6: Propuesta de valor

La capacitación es una de las actividades más importantes para las personas, organizaciones; por ende, tiene un fin desarrollar personas capaces de alcanzar diferentes objetivos y metas de tipo personal, empresarial y humano. En las organizaciones la capacitación resulta cada vez más necesaria porque los directores, gerentes y supervisores buscan que su personal posea habilidades y destrezas que le permitan marcar la diferencia frente a la competencia, generando con ello una ventaja en el desempeño laboral. Así mismo para lograr esto es importante que los jefes tengan las competencias necesarias, a fin de conducir de la mejor manera el desarrollo de sus equipos de trabajo, hacerlos más productivos y lograr los objetivos establecidos por la entidad. La razón de este plan de capacitación, dotar de las competencias necesarias a los trabajadores de FONCODES.

La propuesta del plan de capacitación se aplicará a los trabajadores del programa social FONCODES, la cual incluye a los todos los miembros de dicha entidad. En la cual tiene sus políticas.

- Institucionalizar la capacitación de los trabajadores en la entidad.
- Los responsables de capacitación será los jefes o profesionales especialistas en el tema.
- La asistencia a los cursos de capacitación es obligatoria y condicionante para renovación de contrato o similares.

Estrategias y mecanismos de implementación

Duración - El plan será aplicado y renovado cada año bajo el cumplimiento de un cronograma.

Convenios – Para asegurar la calidad de los recursos dictados se realizará una alianza educativa con las principales universidades y entidades del país a fin de que se tenga al mejor especialista.

Meta - Capacitar al 100% de los trabajadores para desarrollar competencias.