



Universidad
Señor de Sipán

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN LA
EMPRESA ENVASES SAN NICOLAS S.A.C,
CHICLAYO, 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autor(es):

Bach. Tenorio Suarez Karen Rodsely

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3723-3065>

Bach. Vargas Chavez Flavia Thais

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6954-1302>

Asesor:

Dr. García Yovera, Abraham José

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8956-4739>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel- Perú

2023

APROBACIÓN DE JURADO

TESIS

**CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL
ÁREA DE PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA ENVASES SAN
NICOLAS S.A.C, CHICLAYO, 2021.**

Asesor (a): Dr. García Yovera Abraham José
Firma

Presidente (a): Dr. Mego Nuñez Onésimo
Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham Jose
Firma

Vocal (a): Mg. Mori Guarnizo Sandra
Firma


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, somos **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

**CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN LA
EMPRESA ENVASES SAN NICOLAS S.A.C, CHICLAYO, 2021.**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Tenorio Suárez Karen Rodsely	DNI: 73217388	
Vargas Chávez Flavia Thais	DNI: 76919024	

Pimentel, 20 de marzo de 2023.

DEDICATORIA

Dedicamos el presente informe a Dios por bendecirnos en esta investigación y darnos la fortaleza en este largo camino para alcanzar nuestras metas.

En segundo lugar, lo dedicamos a nuestros padres por ser nuestro soporte diario y quienes nos inculcaron valores y nos apoyan incondicionalmente.

Finalmente, dedicamos a todas las personas que nos han apoyado e hicieron que el informe se realice.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por darnos la sabiduría para realizar nuestra investigación.

Agradecemos al Dr. Onésimo Mego Núñez por brindarnos la asesoría necesaria para culminar nuestra investigación.

Por último, a la empresa Envases San Nicolas S.A.C. por permitirnos realizar nuestra investigación y brindarnos los recursos necesarios para su culminación.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre Capacitación y el Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021. En su metodología el tipo de investigación fue descriptiva-correlacional, de diseño no experimental-transversal, con un método deductivo. Donde para la recolección de información se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, para la variable independiente constó de 22 preguntas y para la variable dependiente constó de 18 preguntas. La población estuvo conformada por 15 colaboradores del área de producción y la muestra lo constituyó la misma población, es decir los 15 colaboradores. Con los resultados se demostró en cuanto a la capacitación que el 40% de colaboradores le calificaron con un nivel deficiente, el 33.33% con un nivel regular y el 26,67% con un nivel bueno. Así mismo con respecto al desempeño laboral el 53.33% del personal le calificaron con un nivel regular, el 40% con un nivel bueno y sólo el 6,67% con un nivel deficiente. Se concluyó que, existe una relación positiva fuerte con un valor de Pearson de 0.749, a un nivel de significancia de 0.001, lo cual quiere decir que, a mayor capacitación, mayor sería el desempeño laboral del personal del área de producción de la empresa Envases San Nicolas S.A.C.

Palabras claves: Capacitación, desempeño laboral, productividad.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between Training and Work Performance of Personnel in the Production Area of the company Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021. In its methodology, the type of research was descriptive-correlational, non-experimental-transversal design, with a deductive method. Where for the collection of information the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, for the independent variable it consisted of 22 questions and for the dependent variable it consisted of 18 questions. The population was made up of 15 employees from the production area and the sample was made up of the same population, that is, the 15 employees. With the results, it was shown regarding training that 40% of collaborators qualified it with a poor level, 33.33% with a regular level and 26.67% with a good level. Likewise, with respect to job performance, 53.33% of the personnel qualified it with a regular level, 40% with a good level and only 6.67% with a poor level. It was concluded that there is a strong positive relationship with a Pearson value of 0.749, at a significance level of 0.001, which means that, the more training, the greater the work performance of the personnel in the production area of the company Containers. San Nicolas S.A.C.

Keywords: Training, job performance, productivity.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Trabajos Previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	27
1.4. Formulación del problema.....	36
1.5. Justificación e importancia del estudio	36
1.6. Hipótesis	37
1.7. Objetivos	37
II. MÉTODO.....	39
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	39
2.2. Variables, operacionalización.....	40
2.3. Población y muestra.....	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	43
2.5. Procedimientos de análisis de datos	47
2.6. Criterios éticos	47
2.7. Criterios de Rigor Científico	47
III. RESULTADOS	49
3.1. Resultados en Tablas y Figuras.....	49
3.2. Discusión de resultados	67
3.3. Aporte práctico	71
IV. Conclusiones y recomendaciones.....	84
4.1. Conclusiones.....	84
4.2. Recomendaciones.....	85
Referencias	86
ANEXOS	93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable Capacitación	40
Tabla 2: Operacionalización de la variable Desempeño Laboral.....	41
Tabla 3: Distribución del personal del área de producción	42
Tabla 4: Baremo de variable Capacitación.....	44
Tabla 5: Baremo de variable Desempeño Laboral	44
Tabla 6: Alfa de Cronbach de variable Capacitación.....	46
Tabla 7: Alfa de Cronbach de variable Desempeño Laboral	46
Tabla 8: Juicio de Expertos	46
Tabla 9: Datos Generales de los encuestados.....	49
Tabla 10: Variable capacitación	50
Tabla 11: Dimensión reacción	51
Tabla 12: Dimensión aprendizaje	52
Tabla 13: Dimensión conducta	53
Tabla 14: Dimensión resultados	54
Tabla 15: Variable desempeño laboral.....	55
Tabla 16: Dimensión capacidad en el trabajo.....	56
Tabla 17: Dimensión desenvolvimiento.....	57
Tabla 18: Dimensión productividad	58
Tabla 19: Tabla cruzada dimensión reacción y variable desempeño laboral	59
Tabla 20: Correlación entre dimensión reacción y la variable desempeño laboral.....	59
Tabla 21: Tabla cruzada dimensión aprendizaje y variable desempeño laboral ..	60
Tabla 22: Correlación entre dimensión aprendizaje y la variable desempeño laboral	60
Tabla 23: Tabla cruzada dimensión conducta y variable desempeño laboral	61
Tabla 24: Correlación entre dimensión conducta y la variable desempeño laboral	62
Tabla 25: Tabla cruzada dimensión resultados y variable desempeño laboral.. ..	62
Tabla 26: Correlación entre dimensión resultados y la variable desempeño laboral	63
Tabla 27: Pruebas de normalidad	63

Tabla 28: Prueba de correlación de variables	65
Tabla 29: Plan de Capacitación.....	73
Tabla 30: Presupuesto de la primera actividad	78
Tabla 31: Presupuesto de la segunda actividad.....	79
Tabla 32: Presupuesto de la tercera actividad	80
Tabla 33: Presupuesto general del plan de capacitación	81
Tabla 34: Cronograma de actividades.....	82
Tabla 35: Relación costo/beneficio.....	82

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Puntos primordiales de un programa de capacitación.....	30
Figura 2: Sexo, edad, estado civil y nivel de instrucción.	49
Figura 3: Variable capacitación.	50
Figura 4: Dimensión reacción.....	51
Figura 5: Dimensión aprendizaje.....	52
Figura 6: Dimensión conducta.....	53
Figura 7: Dimensión resultados.....	54
Figura 8: Variable desempeño laboral.....	55
Figura 9: Dimensión capacidad en el trabajo	56
Figura 10: Dimensión desenvolvimiento.....	57
Figura 11: Dimensión productividad	58
Figura 12: Histograma de la variable capacitación	64
Figura 13: Histograma de variable desempeño laboral	64
Figura 14: Correlación de variables.....	65
Figura 15: Fotografía con el Gerente de la empresa Envases San Nicolas S.A.C.	126
Figura 16: Fotografía con el ingeniero a cargo del área de producción de la empresa Envases San Nicolas S.A.C.	126
Figura 17: Fotografía aplicando la encuesta a los colaboradores del área de producción.....	127
Figura 18: Fotografía aplicando la encuesta a los colaboradores del área de producción de la empresa	127
Figura 19: Fotografía aplicando la encuesta a los colaboradores del área de producción de la empresa	128
Figura 20: Fotografía de las instalaciones del área de producción de la empresa	128
Figura 21: Fotografía de las instalaciones del área de producción de la empresa	129
Figura 22: Fotografía del frontis de la empresa Envases San Nicolas S.A.C.....	129

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

A Nivel Internacional

León, et al. (2021). Cuba, señala que la capacitación es una excelente inversión y fuente primordial de bienestar para los colaboradores y la entidad; por eso las organizaciones deben verla como algo productivo que en corto plazo dará buenos resultados. Pues la falta de capacitación trae como efecto incidir en costos económicos: disminuye la productividad, falencias en la atención al cliente, disminuye la calidad, desperdicios de los materiales, entre otros. La capacitación como instrumento busca un cambio efectivo y posee como gestión primordial a mejorar lo que se está haciendo y a crear un rumbo hacia el futuro, por medio de pasos fijos y firmes que tengan un enfoque hacia el recurso humano de las empresas, por otra parte, existe el desconocimiento acerca del tema de gestión de la calidad y cuál es su importancia de implementación, asimismo la escasez de capacitación sobre el tema en mención es uno de los problemas que tienen los trabajadores (p.29). El artículo se relaciona con la problemática encontrada en la Empresa en estudio ya que por no capacitar a los trabajadores se hacen malos trabajos y esto ocasiona costos monetarios pues el personal en algunos casos les da mal uso a las máquinas y hay pérdida de material y dinero, por ello es necesaria la capacitación.

Bohórquez, Pérez, Caiche & Benavides (2020). Ecuador, nos mencionan que hoy en día las empresas tienen que tener como preferencia el conservar a su recurso humano motivado, ya que se considera que es el pilar más relevante por su aportación al ofrecer mejora y producción. Por lo que para que los trabajadores tengan esa motivación es esencial que exista un buen ambiente de trabajo donde se brinde confianza cuando cada quien desempeña su labor, es decir que tenga esas situaciones idóneas para desempeñarse exitosamente, para eso se debe velar por el bienestar y la seguridad de ellos. La mayoría de las organizaciones tienden por crear tácticas tanto en su producto o servicio haciendo de lado a su recurso humano que no debería ser así porque este es pieza fundamental para las

compañías, todo esto porque expresan que eso genera gasto al momento de evaluar el desempeño, o para realizar capacitaciones, incluso dejan que el colaborador se las busque y vea sus recursos para desarrollar las funciones en su área de trabajo (p.386). El artículo se relaciona con la problemática encontrada en la Empresa en estudio ya que han dejado de lado a sus trabajadores y no hay capacitación porque no quieren hacer un gasto necesario, por lo tanto, es obligatorio darle preferencia al personal ya que depende sus colaboradores y de estar al día con las tendencias del mercado es que sobrevivirá en el rubro.

Cardoza (2020). Colombia, nos menciona que hay organizaciones que ven este tema como un desembolso innecesario sin ningún provecho, es decir para ellos es como un gasto o como pérdida de tiempo; tal vez por desconocimiento se comete el error de acortar los recursos, ya que invertir en la capacitación es un miedo enorme para los gerentes, porque no se pueden medir los beneficios, tanto a corto como a largo plazo, inclusive algunos tienen la creencia que se tendrá más costo que utilidad. Además, algunas empresas opinan que si están obteniendo ganancias no ven la necesidad de aplicar la capacitación en sus colaboradores, sino que de manera individual lo hagan porque para nadie es indispensable en su organización, pero sabemos que las empresas que no cuentan con un personal capacitado no estarán a nivel de la competencia y no se desarrollarán como debe ser en el mercado tan cambiante que existe (p.4). El artículo se relaciona con el estudio ya que la problemática es muy notoria en que la empresa no quiere capacitar porque tienen la creencia que el personal no va a saber aprovecharlo, por ende, es el temor que tienen las cabezas de las compañías, pero es responsabilidad de la organización realizar esto y seguido a ello medir el desempeño.

Manjarrez, Boza & Mendoza (2020). Ecuador, nos dicen que hay aspectos que inciden en el desempeño laboral y es que muy pocas empresas poseen políticas que generen una condición buena de labor y estímulos hacia los colaboradores hacia un mejor puesto no existe el incentivo monetario, no obstante, ellos son poco reconocidos tanto verbalmente como en escrito. Además, en temas como la formación o capacitación del recurso humano es muy escasa, la cantidad de personal que se capacitan no tiene relevancia, de igual manera de las mismas hacia otros perfiles y puestos, así como también los colaboradores certifican que para

que cuiden sus puestos realizan cualquier cosa y la empresa establece los horarios. El componente que tiene una influencia de forma negativa en el desempeño laboral es la retribución, ya que no existe un reconcomiendo importante entre las funciones que realizan y el beneficio económico que reciben, además no tienen oportunidades de estudiar en algunos casos, por lo tanto, no pueden crecer profesionalmente (pp.362-364). El artículo se relaciona con la problemática encontrada en la Empresa en estudio ya que algunos de los colaboradores expresan no estar de acuerdo con el pago por sus funciones por lo tanto su desempeño puede verse afectado, además no hay políticas que estén plasmadas donde el recurso humano reciba motivación y una de esas claves es la capacitación para tenerlos competentes y con una actitud positiva al momento de realizar su trabajo.

Rodríguez & Lechuga (2019). Colombia, mencionan que los elementos de desempeño son habituales y los niveles son definidos en los docentes que son directivos, por el contrario, en los docentes no son tan frecuentes y destacados. Se detectó como dificultad en el desempeño laboral una de las debilidades que ha sido generada por la falta de comunicación interna, es decir entre los docentes y los directivos, lo cual causa desconformidad en la plana docente y se da a conocer por un procedimiento errado de una retroalimentación que no se cumple con las expectativas. Por consiguiente, se determina que, con el fin de extender la periodicidad en los elementos de desempeño laboral del docente y lograr niveles más grandes de este en la plana de docentes, se solicita de un mejor plan de motivación, teniendo como clave principal la relevancia de obtener una buena comunicación a nivel de organización, por lo que se muestra como el componente ventajoso para adoptar y llegar a tener un clima en la empresa que sea óptimo y favorable en su rendimiento (p.79). El artículo se relaciona con la problemática encontrada en la Empresa en estudio ya que la comunicación está faltando en las áreas existentes, eso viene afectando la labor de los colaboradores, por lo que un buen plan de retroalimentación se podrá conseguir un buen ambiente y todo eso englobará a desempeñarse de una manera correcta.

Cota & Rivera (2017). México, nos dicen que para las compañías la capacitación no se debe visualizar como una obligación por parte de la empresa hacia sus empleados, ni porque lo manda la ley, además las preguntas que se les hicieron a

los empleados, admiten estar de acuerdo que no tienen un conocimiento sobre la organización, pues al no conocer la historia, la misión, la visión, los valores, los objetivos, organigramas, entre otros, se tiene como consecuencia un servicio deficiente de los empleados hacia los clientes. Por ello la empresa debe saber que es sumamente relevante realizar cambios, en diferentes aspectos elementales como realizar un programa de capacitación, para que se evalúe y se conozca, los puntos importantes de la empresa, además el jefe deberá tener como tarea el poder y el seguimiento a los patrones evaluados de los empleados y posterior a ello se debe conceder un reconocimiento de cada uno de los colaboradores que se lo merezcan (p.7). El artículo se relaciona con la problemática encontrada en la Empresa en estudio ya que el personal debe estar más ligado a la cultura organizacional por lo que se debe poner en práctica una capacitación para que ellos se vean más comprometidos con la empresa y reconocer el esfuerzo de los mismos.

A Nivel Nacional

LLuncor, Cacho, Cegarra & Olano (2021). Jaén, mencionan que los colaboradores de diversas organizaciones se encuentran con insuficiente desempeño, en gran parte porque no son capacitados por su institución, así como también esto se debe a que su sueldo es básico, no cuentan con suficiente material de oficina, el exceso de trabajo es muy notorio y frecuente, se sienten desmotivados y su ubicación es de acuerdo al tiempo de servicio, es por ello que se recomienda a todas las entidades ejecutar periódicamente programas de evaluación a los colaboradores, de entrenamiento de sus competencias con el fin de potenciar sus conocimientos y habilidades de un adecuado uso laboral, determinar políticas de estímulos laborales que impulse la motivación de los colaboradores, entre otras, para alcanzar la satisfacción del personal, de modo que, mejore el desempeño laboral (pp. 15-16). El artículo se relaciona con la problemática encontrada en la Empresa en estudio ya que el personal muestra un bajo desempeño laboral debido a que la entidad no realiza capacitaciones, siendo fundamental que se realice un plan de capacitación con el objetivo de potenciar las competencias de cada colaborador.

Bautista, Cienfuegos & Aguilar (2020). Lima, nos indican que desde hace tiempo se viene estudiando el desempeño laboral, este tema siempre ha sido de gran interés, debido a que la actitud de los colaboradores influye tanto de manera positiva como

negativa en las organizaciones, el impacto del resultado será según las capacidades y destrezas que el colaborador presente, es así que las entidades buscan saber y comprender los requerimientos del trabajador para poder proporcionarles los recursos necesarios con el fin de fortalecer el desempeño de los colaboradores para la consecución de los objetivos de la entidad, por ende, esto favorecerá al progreso de las organizaciones (p. 4). El artículo tiene relación con nuestra investigación ya que depende del comportamiento del colaborador influirá en los resultados que se desean lograr en la organización, habiendo la necesidad de realizar un diagnóstico del personal para identificar las carencias que tienen y poderlas subsanar con la finalidad de perfeccionar su desempeño en el trabajo.

Huanca (2020). Puno, refiere que cuando una entidad no muestra compromiso con sus colaboradores y solo le interesa incrementar sus ganancias los sueldos del personal pueden ser bajos y estos estén desmotivados debido al poco compromiso de la organización hacia ellos. Por el contrario, si una empresa muestra compromiso con sus colaboradores, buscará dar un sueldo adecuado, equitativo y que sirva para compensar el desempeño de su personal. Es por ello que hoy en día se ha dado gran relevancia por lograr el bienestar de cada miembro de la organización; por lo que es conveniente evaluar si el sistema de compensación que se emplea no solo favorece a la organización sino también obedece a las necesidades del personal (p. 4). La tesis se identifica con la problemática encontrada en nuestra investigación ya que la empresa Envases San Nicolas no muestra interés en realizar capacitaciones a sus colaboradores enfocándose solo en obtener rentabilidad, lo que refleja insuficiente desempeño del personal.

Zúñiga (2019). Lima, señala que en el Perú las organizaciones requieren personal que tengan desarrolladas sus habilidades blandas, de manera que puedan ahorrar en gastos de capacitación, y así el personal desde su ingreso sea productivo para el alcance de las metas de la entidad, por esto es primordial recalcar que el tema de capacitación no es considerado como una inversión que puede beneficiar en el mediano y largo plazo, sino que las empresas le consideran como un costo por la razón que el proceso es extenso hasta que lograr el máximo desempeño laboral así como que una vez que el colaborador perfecciona su perfil profesional aspiran a buscar nuevas oportunidades de trabajo, abandonando la inversión en

capacitaciones de la organización hacia el colaborador en una pérdida (p. 6). La tesis tiene relación con nuestra investigación ya que la empresa Envases San Nicolas no considera a la capacitación como una inversión sino como un gasto debido al pensamiento de que el personal una vez que se encuentra con conocimientos nuevos y desarrollado su perfil puede buscar mejores oportunidades laborales.

Pezo (2017). Lima, refiere que en la empresa Chalicen S.A.C dedicada a la elaboración de ropa, invierten poco en capacitar a sus colaboradores en el manejo de nuevas máquinas y en el desarrollo de nuevos conocimientos, así como también en técnicas de trabajo que facilite al personal mejorar su desempeño en las actividades que realizan, y solo se contentan con las charlas que se les brindan en el uso de maquinaria y conocimientos básicos que los colaboradores ya tienen por sus experiencias, lo que genera un nivel de incomodidad por parte de ellos, causando disgustos con su jefe inmediato, por el poco interés de inversión en capacitación. Lo cual ocasiona que los colaboradores no trabajen eficientemente en las tareas asignadas, por ende, disminuye la productividad y no se logra los objetivos planteados (p. 7). La tesis se relaciona con el problema identificado en nuestra investigación ya que la empresa en estudio solo se conforma con las experiencias pasadas que tienen el colaborador y con los conocimientos que le imparte el jefe de área, lo que genera que los colaboradores no se desempeñen de forma eficaz y eficiente.

Sáenz (2017). Lima, señala que en las distintas empresas se observa la gran importancia que tiene su personal y la relevancia de saber sus necesidades para ejecutar acciones indispensables para que estas se mantengan y sobresalgan en el mercado. Siendo así que uno de los factores que consideran las nuevas corrientes de administración, es contar con personal capacitado según los requerimientos del negocio. Es así que una de las empresas que se dedica a la producción de aceites lubricantes en nuestro país se ha visto en la obligación de ejecutar mejoras en la capacitación de su personal para mejorar su productividad, mediante un plan de capacitación, su ejecución, seguimiento y evaluación de los resultados alcanzados. (p. 94). Este artículo se identifica con nuestra investigación como la empresa del rubro fabricación de aceites tiene la necesidad de implementar

un plan de capacitación para mejorar su rendimiento y realizar evaluaciones para verificar si el proceso dio resultados.

A Nivel Local

La empresa Envases San Nicolas S.A.C. dedicada a la fabricación y comercialización de envases de polipropileno, siendo de gran relevancia el área de producción, no realizan capacitaciones a su personal en el manejo de maquinaria y nuevas técnicas de trabajo que les permita a los colaboradores mejorar su rendimiento en las tareas que ejecutan, pues solo se conforman con el conocimiento que les imparte el jefe de área ya que solo se enfocan en obtener rentabilidad y ven la capacitación como un gasto innecesario, por ende el personal muestra un nivel regular de desempeño laboral, ocasionando que los colaboradores tengan menos posibilidades de ejecutar sus tareas de manera eficiente, generando que se paralice la producción en la planta, por lo tanto provoca desperdicios de tiempo y dinero, y esto a su vez disminuye la rentabilidad de la empresa.

Si esta empresa en el futuro sigue operando de la misma forma y no capacita a su personal, estos no mejorarán su desempeño laboral, por lo consiguiente, no mejorará el servicio que brinda a los clientes.

Por lo que planteamos realizar una investigación en la empresa Envases San Nicolas S.A.C para determinar la relación que existe entre capacitación y desempeño laboral del personal del área de producción.

1.2. Trabajos Previos

A Nivel Internacional

Morach (2019) Ecuador, en su estudio para obtener el título de ingeniera en administración. Cuyo objetivo fue plantear un plan de mejora para que exista buen clima laboral mediante el manejo de instrumentos organizacionales para potenciar el desempeño de sus trabajadores y a su vez la calidad en el servicio de la empresa COMECSA S.A dedica a la comercialización de zapatos. Siendo el tipo de estudio descriptivo-correlacional, mixto; donde la población lo conformaron 51 trabajadores de la empresa COMECSA S.A, considerándose a la misma población para la muestra. Con los resultados se evidencio que el personal cumple con todas las

tareas asignadas de manera eficiente, así mismo muestran compromiso con la empresa debido al sentido de pertenencia que la empresa ha plasmado en cada uno de ellos. Y se concluyó que el desempeño de los trabajadores se halla en un promedio del 94%; esto significa que la empresa posee un buen clima, también de una buena relación entre jefe y colaborador, así mismo el 80% afirmó que la entidad se preocupa por su personal, generando que exploten su potencial al máximo para hacer más productiva a la empresa (p. 74).

Mariño (2018) Ecuador, en su estudio previo a obtener el Grado Académico de Magíster en GTH. Cuyo objetivo fue determinar el procedimiento de la capacitación por competencias y el desempeño laboral del personal de la entidad Bioalimentar. La investigación fue tipo exploratoria, descriptiva-correlacional, con un enfoque cualitativo. La población estuvo integrada por 302 colaboradores del cual se tomó una muestra aleatoria de 172 colaboradores. Con los resultados referente a la variable capacitación por competencias se identificó que la entidad tiene un porcentaje del 8,2%, liderazgo y disposición al logro 10.2%, pensamiento analítico y comunicación 8,2% y desarrollo del personal 16.3%. Y se concluyó que tanto la capacitación por competencias como el desempeño del personal de la entidad en estudio, son elementos primordiales utilizados para aumentar las capacidades, considerando que la capacitación es clave en el desarrollo ser humano, así mismo se logró examinar cuál ha sido la mecánica empleada en capacitaciones anteriores, que tan eficaces han sido, y cuáles son las deficiencias de la mismas, esto con la el propósito de dar una solución a la organización y al personal, desde una perspectiva de la productividad, ya que siempre se exige un desempeño sobresaliente por parte del colaborador (p.17).

Navarrete (2018) Ecuador, en su estudio para optar al Grado de Magíster en GTH. Tuvo como objetivo establecer la influencia de la capacitación en el desempeño laboral del personal de Megamax Mall. El estudio fue de tipo descriptivo con un enfoque mixto; donde la población estuvo integrada por 100 colaboradores los mismos que se consideraron para la muestra. Con los resultados se evidencio que el personal tiene un grado de desempeño laboral deficiente y esto debido a la insuficiente preparación y adiestramiento en las tareas propias de sus puestos. Lo cual se concluyó que los trabajadores de la organización de la empresa en estudio

en la mayor parte muestran carencia de capacitación desde lo más importante que es el entendimiento de la misma entidad y su filosofía corporativa; hasta lo que engloba temas esenciales concernientes al desarrollo de cada puesto y de profesionalización (p. 16).

Rojas (2018), Guatemala, en su estudio para obtener el título de Psicólogo Industrial. Tuvo como objetivo establecer la relación entre la capacitación y el desempeño del personal. El estudio fue de tipo descriptivo, cuantitativo; teniendo como población a 36 trabajadores de la empresa Tenería (San Miguel de Quetzaltenango) con una muestra de 26 colaboradores. Con los resultados se evidencio que el 95% del personal considera que la capacitación impacta de manera positiva en el desempeño laboral, mejorando el potencial y motivando al personal; además el 92% manifestó que la capacitación es primordial para conseguir los objetivos de una entidad. Y se concluyó que hay una buena relación entre capacitación y desempeño del personal de la empresa Tenería, por lo que es muy fundamental para el progreso de la empresa y el perfeccionamiento de su personal. (p. 30).

Sigcha (2018) Ecuador, en su estudio para obtener el Título de Ingeniera de Empresas. Tuvo como objetivo desarrollar un Modelo de Gestión por Competencias como un instrumento de GTH para favorecer el aumento del desempeño laboral. El tipo de estudio fue descriptivo, cuantitativo; conformado por una población de 36 colaboradores donde se les aplicó una encuesta acerca del problema planteado en la empresa, considerándose a la misma población como muestra. Con los resultados se identificó que en la empresa Calzado Luigi Valdini no se realiza una correcta planificación y organización, ya que no posee un personal competente para desempeñar eficientemente sus funciones y contribuir al logro de los objetivos trazados, lo cual origina una mala administración del recurso humano por competencias. Llegando a la conclusión que la ejecución de un modelo de GTH por competencias ayudará a que exista un mejor clima laboral, generando que el personal tenga un buen desempeño interactuando por el bien de la entidad (p. 10).

Álvarez, Freire y Gutiérrez (2017) Chile, en su estudio para obtener el título en administración. Tuvo como objetivo evaluar la incidencia de la capacitación en la productividad laboral de las organizaciones chilenas. La investigación fue de tipo

descriptiva, cuantitativa; donde la población lo integró las entidades formales que realizan actividades productivas, comerciales o de servicio y cuyo límite de ventas superior a 800,01 UF en el año 2015; donde se tomó como muestra a 8.084 empresas. Con los resultados se evidencio que las empresas grandes y pymes cuando mayores sean sus ingresos por ventas menor será la posibilidad que capaciten a sus colaboradores, mientras a mayor sueldo promedio de su personal, la entidad tendrá mayor posibilidad de efectuar una capacitación. Llegando a la conclusión que la capacitación no tiene incidencia relevante en la productividad de las entidades chilenas, donde habría una contrariedad con la bibliografía estudiada, donde se confiaba que la capacitación influyera de manera positiva y notable en la productividad laboral (p. 13).

A Nivel Nacional

Farfán (2019) Piura, en su tesis para la obtención de grado de licenciado en administración. Tuvo como objetivo principal crear un diseño de valoración de capacidades de los empleados de producción para optimizar el desempeño en el trabajo en la compañía Itelsac Company SRL, Piura 2019. El estudio fue de tipo descriptivo. La población está compuesta por 20 colaboradores, que ejercen el deber de electricistas técnicos de la Empresa Itelsac Company SRL. La técnica empleada consistió en la encuesta y se utilizó el cuestionario como instrumento. Con los resultados se determinó el nivel de desempeño obtenido en capacidades técnicas por el personal del área de producción de la empresa Itelsac Company S.R.L; hallándose que el 100% de la población da una respuesta de entre a veces o nunca con el desempeño de las capacidades. Llegando a la conclusión que la evaluación del nivel de desempeño se alcanzó en las capacidades metódicas por el personal de la empresa del área de producción (p.16).

Orihuela (2018) Piura, en su tesis para la obtención del título en administración. Tuvo como objetivo Establecer las tipologías de la capacitación y desempeño laboral en las MYPES de la sección de mercantilización de calzado del mercado modelo central de Piura; año 2018. La investigación fue de tipo descriptivo; cuantitativo, diseño no experimental; transversal. La población de representación finita para ambas variables capacitación y desempeño laboral, con la participación de 28 trabajadores, utilizando la técnica de la encuesta, con el instrumento

cuestionario. Con los resultados se determinó con se relaciona a los componentes de los métodos de la capacitación que se emplean en las zapaterías del mercado modelo central de Piura, tienen un nivel favorable débil, ya que el juicio que tienen los trabajadores de los indicadores: emplean la capacitación mediante videos explicativos, y externamente del local. Llegando a la conclusión que, en las tipologías del Desempeño Laboral, en su mayoría formulan sus juicios, su decisión, intervienen en la retroalimentación de los conocimientos, sienten comodidad en las compañías, tratan de aprovechar los conocimientos y la mejora de la competitividad (p.48).

Rosales (2018) Chimbote, en su tesis para optar el Título de administración. Tuvo como objetivo examinar y establecer cómo interviene la capacitación en el desempeño laboral, en el personal de la empresa Grupo Perú L&J SRL, Lima 2017. La investigación fue de tipo descriptivo, cuyo diseño es no experimental; transversal; con una población de 15 trabajadores de la empresa, hombres y mujeres, por lo que la población es chica, no hubo necesidad de establecer la muestra; como instrumento se aplicó las preguntas de la encuesta a los empleados de la compañía. Con los resultados se determinó que existe correlación en las variables capacitación y desempeño laboral, por las cuales se radica en el hecho que, sin embargo, la dirección del término capacitación sea en la actualidad muy repetida, no se está direccionando con temas que sean de impacto en los individuos y se le ve como algo opcional para su desarrollo o bien, como algo reglamentado, pero para que la institución sea beneficiada. Llegando a la conclusión que existe relación entre las variables de estudio ya que al ofrecer un servicio bueno se logrará la satisfacción de los clientes, por lo que el nivel en que se relacionan las variables capacitación y desempeño laboral del cliente, es moderada positiva (p.48).

Espinoza (2017) Lima, en su tesis para la obtención del título de Ingeniería Industrial. Tuvo como objetivo plantear un tipo de Evaluación del Desempeño Laboral sobre elaboración de ropa de vestir en el Área de Producción de una empresa. La investigación fue de tipo descriptivo; no experimental, con una población de 537 personas lo cual es el personal operativo de la misma fábrica, con una muestra de un total de 203 personas mediante la ejecución de una prueba piloto; como instrumento se aplicó un análisis documental del contexto actual de la

organización con relación a los cargos que pertenecen al área de producción. Con los resultados se evidenció que la aplicación del prototipo de Evaluación del Desempeño Laboral señala que es un instrumento es de mucha utilidad para la cabeza inmediata, el colaborador y la compañía, puesto que brinda una investigación para plantear acciones de mejora a ejecutar con la finalidad de mejorar dichos resultados. Llegando a la conclusión que la aplicación del modelo muestra su utilidad para la cabeza inmediata y para todos en general, pues valen para obtener la averiguación necesaria para diseñar y ejecutar operaciones con el fin de optimizar los efectos en los colaboradores y en la organización (p.6).

Pezo (2017) Lima, en su tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Tuvo como objetivo Establecer como está relacionada la capacitación y desempeño laboral de los colaboradores del área de producción de la empresa Chalicen SAC. San Juan de Lurigancho-2017. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional; de diseño no experimental de corte transversal; cuantitativo; la población de la investigación se conformó por 40 colaboradores de la empresa del área en mención, por lo cual se aplicó la técnica del censo como muestra, a quienes se les hizo una encuesta en base a un cuestionario. Con los resultados se determinó que el personal de Chalicen tienen la creencia de que es buena la capacitación con un 82.5%, por otro parte, se consta de una minoría que lo aprecia, como regular con el 5%. Además, podemos ver que el desempeño laboral es excelente cuando la capacitación también es buena con el 55%. Llegando a la conclusión que existe relación entre capacitar y el rendimiento del personal de producción de la compañía Chalicen SAC. (p.21).

Umiña (2017) Lima, en su tesis para optar el título de Licenciada en Administración. Tuvo como objetivo Establecer si existe relación entre el Plan de capacitación y el desempeño laboral en la empresa Serpetbol Perú SAC. San Borja - 2016. La investigación fue de tipo descriptiva correlacional, con diseño no experimental; teniendo una población es de 36 colaboradores de la compañía; como instrumento se aplicó la encuesta al personal. Con los resultados se determinó que han sido perjudiciales con respecto al análisis de la compañía frente al Plan de Capacitación y el desempeño laboral, ya que se evidencia en el resultado que el 36.1% muestra un nivel negativo con relación a capacitar a los empleados, así como también un

50% de los colaboradores de la empresa. Obteniendo la conclusión que hay una relación positiva moderada con un valor de Pearson de 0.796, con un nivel de significancia de 0,000, lo que quiere decir que, si hay más capacitación, aumentarían el desempeño laboral de la empresa Serpetbol Perú SAC (p.7).

A Nivel Local

Salazar (2020) Chiclayo, en su tesis para optar al título de Administración. Tuvo como objetivo establecer de qué manera influye la estimulación en el desempeño laboral de los trabajadores del molino El Triunfo en la ciudad de Chiclayo. La investigación fue cuantitativa; no experimental, transversal. La muestra fue de tipo censal y se tomó 44 empleados; con lo cual se empleó la técnica de la encuesta por lo tanto el instrumento es el cuestionario. Con los resultados se evidenció la presencia de que la motivación influye en el rendimiento en el trabajo de los colaboradores del molino. Llegando a la conclusión que se da a saber la existencia que la motivación tiene una influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del molino, debido a la forma de comportarse, de sentirse explícitos en el desarrollo de su trabajo y en el desempeño de la misma forma en su realización. Además, se determinó que los trabajadores del molino lograron un nivel medio de estimulación por elementos externos revelando que se sienten fiscalizados y forzados para hacer la operación. Por tanto, en cuanto a cumplir las labores profesionales, se tienen que hacer, sea cual sea el trato, se debe hacer, por tal razón el nivel de desempeño laboral del personal se ubica en un puntaje medio (p.11).

Villalobos (2019) Chiclayo, en su tesis para optar el título de administración. Tuvo como objetivo establecer cómo influye la estimulación sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa D'Laborum Plus SAC. Sede Chiclayo, 2018. La tesis fue de tipo descriptivo; correlacional, la población corresponde a los empleados que conforman la empresa D'Laborum, siendo un total de 35 empleados, no se tomó muestra, se aplicó como técnica la encuesta por ende como instrumento el cuestionario. De los resultados se determinó en la variable de desempeño laboral que el 68.57% de dicha variable es muy favorable en la compañía, mientras que el restante 31.43% es favorable. Llegando a la conclusión que se percibe en la empresa una motivación aceptada que interviene sobre un

desempeño favorable por parte de los empleados, en visto que existe un nivel a favor de desempeño laboral en el personal, se recomienda conservar y/o mejorar en lo que cabe lo posible, los modelos alcanzados en este aspecto, ya que los beneficios para el colaborador y la compañía generan buenas ventajas y excelentes resultados (p.53).

Gil (2018) Chiclayo, en su estudio para obtener el Título de Licenciada en Administración. Tuvo como objetivo precisar las características esenciales de la capacitación y competitividad de MYPES del sector industrial en la producción de hilos Parque Industrial. El tipo de estudio empleado fue descriptivo, no experimental, cuantitativo; donde la población estuvo integrada por 30 personas entre colaboradores y gestores de las MYPES. Con los resultados se evidencio que todos de los encuestados han recibido capacitación diversos temas tales como ventas, marketing y control de calidad. Y se concluyó que la capacitación es un instrumento primordial para el perfeccionamiento de los colaboradores y la gestión, además se determinó que los representantes legales de cada organización tienen conocimiento acerca de las actividades a ejecutar, los operarios de producción se encuentran capacitados algunos han adquirido conocimientos en la entidad, otros han aprendido en el manejo de los equipos, evidenciándose que el personal tiene un desempeño óptimo a nivel laboral (p. 2).

Suárez (2018) Chiclayo, en su estudio para obtener el Título de Licenciada en Administración. Cuyo objetivo fue establecer en qué medida la administración del recurso humano como estrategia contribuye al desempeño del personal de la empresa Leoncito S.R.L. El estudio fue de tipo experimental, donde la población estuvo constituida por 30 colaboradores de la empresa Leoncito considerándose como muestra a la misma población de la empresa. Con los resultados se determinó que el 53% de los colaboradores muestran un desempeño regular referente a las dimensiones de calidad en el trabajo, iniciativa, orientación hacia los resultados, un 30% de modo insuficiente y un 17% de manera apta; reflejando la carencia de un plan de capacitación donde se potencien las capacidades y habilidades del personal. Concluyendo que el desempeño de los colaboradores no es óptimo, y esto debido a la carencia de capacitación en la entidad, lo cual se

evidencia en las debilidades que demuestran los colaboradores referentes a calidad del trabajo, iniciativa y trabajo colaborativo (p. 10).

Peltroche (2018) Chiclayo, en su estudio para obtener el Título de Licenciada en Administración. Tuvo como objetivo plantear un plan de capacitación con el propósito de mejorar el grado de desempeño en M&G Perú S.A.C. El estudio fue descriptivo- propositivo, no experimental, donde la población estuvo integrada por 40 trabajadores considerándose a la misma población como muestra. Con los resultados se determinó que la Constructora no tiene disposición por potenciar las aptitudes de sus colaboradores mediante la capacitación ya que se cuenta con poca inversión en este tema para el total del personal. Y se concluyó que los componentes de la capacitación de la Constructora, se da como consecuencia de una escasa inversión en la capacitación al personal, poca prioridad en que se capacita, así como también no integrar a cada uno de los colaboradores cuando se ejecuta las capacitaciones (p. 21).

Muñoz & Terrones (2017) Chiclayo, en su tesis para optar el título de Ingeniería Industrial. Tuvo como objetivo Crear un tipo de modelo de competencias laborales para la mejora del desempeño laboral en el área de producción de la Fábrica Textil PROCOM SAC – Chiclayo. El estudio fue descriptivo, su diseño no experimental, transversal. La población estuvo comprendida por 150 personas que son administrativos estipulados, se considera preciso elegir una muestra de 80 empleados de la fábrica del área de producción; se aplicó como instrumento la encuesta para 80 colaboradores de la compañía y la entrevista se realizó a un Especialista de producción para conocer la problemática que existe. Con los resultados se evidenció que el desempeño del personal tiene restricciones en sus tareas de producción por falta de motivación, instrucciones, instrumentos que la empresa no les permite hacer uso de ciertas potestades. Llegando a la conclusión que no se toma como particularidad en ver por el progreso laboral de sus empleados por lo que el área de producción no está cumpliendo con su trabajo primordial, no brinda estímulos, tales como la capacitación, que incentiven a sus colaboradores a ejecutar mejor sus funciones (p.18).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Capacitación

Definición

Según Dessler (2011) señala que capacitar es transmitir a los colaboradores tanto nuevos como antiguas habilidades necesarias para ejercer su trabajo. Por esto la capacitación es base de una buena gestión y obligación que los gestores no deben omitir (p. 294).

Chiavenato (2011) menciona que la capacitación es un ciclo formativo de corta duración, empleado de forma sistemática y ordenada, por el cual los individuos se enriquecen de conocimientos, perfeccionan sus habilidades y capacidades en relación con los objetivos planteados. La capacitación profundiza la transferencia de conocimientos concernientes con la labor que realizan, actitudes referentes a temas de la empresa, de las actividades y del entorno, así como la mejora de las habilidades (p. 322).

Vallejos (2015) manifiesta que la capacitación es el ciclo mediante el cual los individuos despliegan sus capacidades, haciendo que estos sean más productivos y aporten a la obtención de los objetivos de la entidad. La finalidad de capacitar es incidir en la conducta de las personas para aumentar su desempeño y por ende su productividad (p. 91).

Para Mondy y Noe (2005) exponen que la capacitación es el eje del esfuerzo constante planeado para potenciar las competencias de las personas y el desempeño en la organización (p. 202).

La capacitación facilita a los integrantes de una empresa a realizar su labor, sus beneficios son fructíferos en toda su vida laboral y puede contribuir al progreso de la persona para asumir futuros retos. Gran parte de los programas que se realizan con el fin de solo capacitar a un colaborador terminan ayudándole a potenciar sus capacidades y conocimientos. (Werther y Davis, 2008, p. 252).

Dimensiones e indicadores de capacitación

Dessler (2009) mide la capacitación en base a 4 dimensiones con sus respectivos indicadores:

Dimensión 1: Reacción

Se analiza las reacciones de los colaboradores en base a los aprendizajes adquiridos en el programa. Entre los criterios más relevantes se puede mencionar indicadores como percepción, comprensión y participación.

Dimensión 2: Aprendizaje

Se evalúa a los colaboradores para saber si lograron adquirir nuevas habilidades y conocimientos deseados. Se evaluará en función a los indicadores conocimientos, experiencias y habilidades.

Dimensión 3: Conducta

Se determina si el comportamiento de los colaboradores cambió luego de recibir la capacitación. Entre los criterios más resaltantes se puede mencionar indicadores como actitud, aplicabilidad y opiniones.

Dimensión 4: Resultados

Se comprueba si funciono la capacitación realizada y si esto se ajusta a los objetivos para las cuales se plantearon. Entre los criterios más resaltantes se puede mencionar indicadores como objetivos, beneficios y satisfacción.

Contenido de la Capacitación

El contenido de la capacitación consta de 4 maneras de transformación del comportamiento, Según Chiavenato (2011):

- 1. Transferencia de información:** los temas son un componente primordial en varios programas de capacitación. El desafío consta en distribuir la información como una serie de saberes entre las personas que están recibiendo la capacitación. Habitualmente, la información que se les imparte es sobre su labor, como datos referentes a la entidad, sus productos, sus servicios, reglas, políticas, etc. También se les transmite nuevos conocimientos.
- 2. Mejora de habilidades:** habilidades y conocimientos verdaderamente coherentes con el desempeño de su trabajo actual o de tareas futuras. Se basa en una capacitación encaminada entorno a las operaciones y tareas que se ejecutarán.

3. **Cambio de actitudes:** se trata del cambio de la forma de actuar de los colaboradores para transformarlas en algo más propicias, como acrecentar la motivación o cambiar la manera de pensar del personal tanto de dirección como de inspección referente a las emociones y reacciones del personal. Puede implicar la obtención de nuevas actitudes y prácticas, sobre todo en el trato con los clientes (como capacitaciones de cajeros, vendedores, etc.).
4. **Mejora de conceptos:** la capacitación se puede orientar a engrandecer la facultad de concepción de filosofías y opiniones, sea para posibilitar el empleo de nociones en el ejercicio de la administración, sea para enaltecer el grado de conceptualización para desarrollar gestores que piensen en términos generales y extensos.

Proceso de la capacitación

La capacitación es un hecho deliberado de suministrar los recursos que permitan un aprendizaje óptimo, fenómeno que resulta de los esfuerzos de cada persona. El aprendizaje es una transformación en la conducta diaria en todas las personas. La capacitación a de enfocar esas destrezas de aprendizaje en algo eficaz y beneficioso, perfeccionarlas y fortalecerlas con una determina acción, para que el personal de todas las líneas de la entidad desarrolle de manera más rápida sus conocimientos y competencias que les favorecerán tanto a ellos como a la entidad, Es así, que la capacitación envuelve una sucesión planeada de sucesos vistos como un proceso. (Chiavenato, 2011, p. 324).

Según Chiavenato (2011) la capacitación involucra un proceso de 4 etapas:

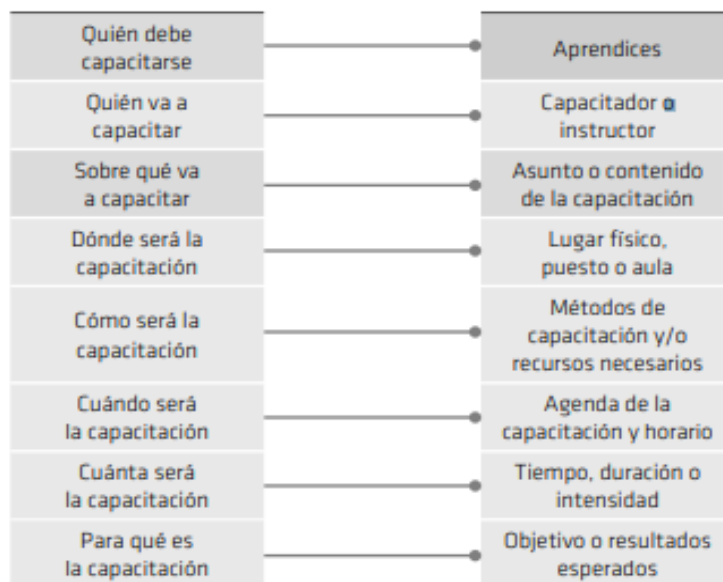
- **Descubrimiento de los requerimientos de capacitación:** En esta etapa se realiza un listado de los requerimientos de capacitación que refleja la empresa. Esas insuficiencias no siempre suelen estar patentes y muchas de las veces se debe determinar en base a auditorías o indagaciones internas donde se evidencien. La insuficiente capacitación son necesidades en la preparación técnica de los individuos, es lo que distingue entre lo que un individuo suele conocer y hace y aquello que verdaderamente conoce y hace. La capacitación del personal en la empresa debe ser acción consecuente y permanente, incluso cuando el personal muestre un buen

desempeño, constantemente se debe incluir o estimular alguna mejora tanto de las habilidades como de las competencias.

- **Plan de la capacitación:** Una vez ya realizado el análisis en la etapa anterior, se procede a efectuar la elección de los recursos de tratamiento para subsanar las necesidades observadas. Una vez identificadas y definidas los requerimientos de capacitación, se desarrolla su programa. Este programa necesita de un plan que contenga los siguientes puntos (fig. 1):

Figura 1

Puntos primordiales de un programa de capacitación.



Nota: Chiavenato (2011), Gestión del Talento Humano.

El plan se realiza de acuerdo al análisis de los requerimientos de capacitación. Generalmente los recursos y las competencias de la capacitación están ligadas al problema diagnosticado.

- **Ejecución de la capacitación:** Una vez realizado el diagnóstico de las necesidades y hecho el plan de capacitación, sigue la ejecución de la capacitación donde supone un binomio conformado el capacitador y el aprendiz. El aprendiz es aquella persona que ocupa algún cargo en la empresa que requiere instruirse o necesita fortalecer sus conocimientos

sobre una actividad. El instructor es aquella persona ubicada en un nivel superior de la entidad que tiene conocimiento o está especializado en un área, y transfieren sus conocimientos a los aprendices.

- **Evaluación de la capacitación:** Es la última etapa donde el programa debe constar de la evaluación de su eficacia, lo cual debe contener dos acciones: evidenciar si la capacitación provocó cambios positivos en el comportamiento de los colaboradores y examinar si los resultados producto de la capacitación llevada a cabo tienen correlación con el alcance de las metas planteadas en la organización.

Análisis de los requerimientos de capacitación

Dessler (2009) manifiesta que dependiendo de si se capacita a los colaboradores nuevos o a los que ya están laborando se analiza las necesidades de capacitación. La primordial actividad de los requerimientos de capacitación de colaboradores nuevos radica en identificar lo que entraña (p. 297).

El análisis de los requerimientos de capacitación del personal antiguo es más difícil, ya que es preciso tomar la decisión si la capacitación resolverá los problemas. Por ejem, es posible que el desempeño se vea afectado debido a que los estándares no estén bien definidos o que el colaborador no esté motivado (Dessler, 2009, p. 297).

- ✓ **Análisis de tareas: evaluación de los requerimientos de capacitación de los colaboradores nuevos**

Dessler (2009) refiere que es muy frecuente que se contrate a personas que no tienen experiencia y luego se les capacite, particularmente cuando se refiere a colaboradores de un nivel bajo. Aquí la finalidad es dar al nuevo personal las habilidades y conocimientos necesarios para poder ejecutar su labor (p. 298).

La evaluación de las tareas se emplea para identificar los requerimientos de capacitación de tales colaboradores. La evaluación de las tareas es el estudio minucioso para identificar tales habilidades concretas, demanda el puesto. Las descripciones de puestos resultan muy importantes, ya que anuncian tanto las obligaciones como habilidades que necesitan, brindando una referencia para establecer la capacitación que requieren. Así mismo se puede conocer las

necesidades de capacitación al examinar los estándares de desempeño, al realizar el trabajo y al cuestionar a los colaboradores antiguos y a sus inspectores (Dessler, 2009, p. 298).

✓ **Análisis del desempeño: evaluación de los requerimientos de capacitación de los colaboradores nuevos**

En cuanto a los colaboradores actuales, el análisis del desempeño es el procedimiento para comprobar si existe alguna falencia en el desempeño, así como establecer si se debe subsanar por medio de la capacitación o por algún otro medio (Dessler, 2009, p. 298).

Dessler (2009) señala hay muchos métodos que se pueden emplear para determinar los requerimientos de capacitación de los colaboradores actuales, las cuales contienen la revisión de:

- las evaluaciones de desempeño;
- los datos de desempeño coherentes con el puesto (comprendiendo el ausentismo, los retrasos en las entregas, la productividad, la calidad el producto, tiempo de inactividad, el uso de equipos, las reparaciones y las quejas de los clientes);
- las investigaciones de los inspectores o de otros expertos;
- las entrevistas con el colaborador o su inspector;
- el análisis de los aspectos como habilidades y conocimientos del puesto;
- las encuestas de actitudes;
- los resultados del lugar de evaluación.

1.3.2. Desempeño laboral

Definición

Es la conducta de los trabajadores que tiende a variar en las personas, por los diferentes elementos que están condicionados como el costo de los estímulos, y darle valor a su persona, etc. establecen la dimensión de la energía que el individuo está preparado a realizar; de esa manera su desempeño en algún cargo funciona junto a la totalidad las variables que más le convienen. (Chiavenato, 2017, p.210).

Robbins & Timonthy (2013), manifiestan que el desempeño en el trabajo es por tanto el procedimiento de un empleado de una forma eficaz que despliega su labor dentro de las empresas, ya que es de muy beneficioso para la compañía en cuanto a lograr de los propósitos, ocasionando en el trabajador las tareas con estimulación y bienestar en el trabajo. Por otro lado, en las empresas el desempeño precisa la productividad laboral, es decir, la habilidad de un colaborador para que produzca, descubrir, fabricar, concluir y organizar trabajo un tiempo corto, con un mínimo esfuerzo y una excelente calidad, teniendo en constante evaluación por directores optando como resultado su desenvolvimiento y producción en el cargo que ejecuta sus ocupaciones. (p.36)

Por otro lado, Según Pérez (2009), se define el desempeño laboral como:

Aquellas tareas o conductas que se observa en los trabajadores que son de gran relevancia para las metas de la empresa y que se puede obtener una medición en técnicas de las capacidades de cada persona y cuál es su nivel de aporte con la empresa. (p.1)

Importancia

Para Robbins y Timothy (2013) en épocas pasadas muchas empresas solo tenían presente evaluar las tareas que desempeñan o realizaban los trabajadores, por lo que hoy en día según los autores constan tres conductas de gran relevancia que están constituidos el desempeño profesional:

- a. Desempeñar la tarea:** Se refiere a ejecutar las tareas que realizan en sus puestos de trabajo para que sea un aporte para la producción tanto de un bien o un servicio con la finalidad de ser un apoyo y abastecer las necesidades de la empresa o también individualmente.
- b. Civismo:** Está encaminado a la parte psicológica de cada uno de los empleados, es decir la forma de tratar y el soporte que puede darle a sus compañeros de trabajo siempre teniendo en cuenta la paciencia, sugerir de forma productiva y expresar información buena del trabajo con la finalidad de lograr las metas y propósitos de la empresa.
- c. Falta de productividad:** Se relaciona a factores que perjudican la relación de trabajo entre la compañía y el colaborador. Son comportamientos que

aquejan el buen funcionamiento de la compañía como los hurtos, incompatibilidad entre los mismos compañeros de labores y faltar seguido, es una manera de impulsar una baja productividad en un puesto de trabajo. (p.555)

Dimensiones e indicadores de desempeño laboral

Para Robbins & Timothy (2013), mencionan que las dimensiones del desempeño laboral están conformadas por:

Dimensión 1: Capacidad en el trabajo

Se muestra en la manera de actuar y el comportamiento que tiene el colaborador en una empresa que se expresa por medio de su práctica, instrucciones, destrezas o conocimientos que se refleja en el departamento donde desarrollan su labor. La cual a su vez tiene dos indicadores que permitirá su medición como Orientación a resultados y Trabajo en equipo.

Dimensión 2: Desarrollo

Tener la capacidad de incluirnos en el aumento de las habilidades y destrezas que un empleado puede optimizar por medio conseguir una comunicación clara y directa; en la que los trabajadores se conozcan a ellos mismos sobrellevando el bien general y superarse personalmente. La cual a su vez tiene dos indicadores que permitirá su medición como Relaciones interpersonales y Adaptabilidad.

Dimensión 3: Productividad

Se concreta de qué forma se pueden realizar las cosas correctas, es decir, operaciones del contexto laboral que se desplegarán para el logro de los propósitos y los ideales de la empresa, tener productividad nos permitirá la medición en cuanto al desempeño de cada colaborador en la empresa. En otras palabras, la productividad es la medición del desempeño que incluye la eficiencia y eficacia como indicadores.

Evaluación de Desempeño

La definimos como un elemento primordial para tomar decisiones en el manejo de una organización, por medio de ella tanto de una forma metodología e imparcial

donde se valore el beneficio que se les da a los trabajadores dentro de la empresa. Ejecutar una evaluación del desempeño profesional se debe como una política de la compañía con el fin de descubrir las falencias en las labores que conciernen al trabajo para optimizar la eficacia en la organización.

Según Chiavenato (2000). "Define que la evaluación desempeño es una valoración metodológica de la práctica de cada individuo en el puesto o de la potencia de un buen progreso en un futuro".

Dessler (2009) indica que:

El evaluar el rendimiento o desempeño se puntualiza como cualquier método que deba incluir establecer los patrones profesionales, la estimación del desempeño existente de los trabajadores en relación con esos patrones, e comunicar a los trabajadores con la finalidad de estimularlos a que superen algún problema o deficiencia en su productividad o para que sigan teniendo un buen rendimiento. (p.336).

Chiavenato (2000), nos plantea hacer la evaluación de desempeño de los trabajadores por medio de elementos que tengan una anticipación, es decir preciso y estimado. Teniendo en cuenta los componentes conductuales; la responsabilidad, enseñanza, tener iniciativa, hermandad, capacidad de seguridad, actitud, reserva, interés, aspecto personal, capacidad de ejecución, creatividad y los elementos operativos; trabajar en equipo, calidad, conocer la labor, cantidad, ser líder y tener fidelidad. (p. 367).

El estar en constante evaluación de desempeño dentro de una empresa es de mucha utilidad para tener en cuenta el nivel de que se cumpla las propósitos y metas que la organización ha propuesto tanto a nivel personal como un colaborador, por lo que se verá el rendimiento y de que esta hecho el empleado hacía algunos inconvenientes que se puedan tener dentro del departamento o área que desempeña su labor, entonces aplicar esta evaluación periódicamente durante un tiempo determinado requiere de mucha dedicación en especial para tener en cuenta que empleado merece su puesto y está comprometido con la organización.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y el Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021?

1.4.1. Problemas específicos

- ¿Qué características tiene la Capacitación del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021?
- ¿Cuál es el nivel del Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021?
- ¿Qué factores de la Capacitación se relacionan en el Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021?

1.5. Justificación e importancia del estudio

- **Justificación teórica**

La presente investigación busca establecer teorías y conceptos que fortalezcan el valor de la gestión del personal en la organización. En nuestra investigación se establecieron teorías para la variable de capacitación del autor Dessler (2009) y para la variable de desempeño laboral teorías del autor Robbins & Timonthy (2013).

- **Justificación metodológica**

El estudio es de tipo descriptivo correlacional con un método deductivo, empleándose como instrumento un cuestionario y como técnica una encuesta. Instrumento validado por juicios de expertos para garantizar la validez de la información recopilada.

- **Justificación social**

El presente estudio tiene como finalidad ayudar a que los colaboradores del área de producción de la empresa Envases San Nicolas S.A.C reciban capacitaciones en la entidad según las actividades que ejecutan, y así mejorar su desempeño laboral, lo cual aportará en incrementar los niveles de productividad.

Esta investigación surge debido a que abordará un tema de gran importancia, y nos referimos específicamente a la capacitación y el desempeño laboral, aspecto

al que se le debe de dar la debida relevancia para mantener vigente hoy en día a una empresa en el mercado y en especial para tener preparados al talento humano y sobre todo evaluar su rendimiento en el trabajo pues de ello depende solucionar y absolver cualquier tipo de falencias que se les pueda presentar, además que, una correcta capacitación contribuirá de manera efectiva a su desarrollo y crecimiento tanto profesional y aporte a la misma compañía, pero para llegar a ello, las cabezas de las organizaciones deben de invertir en ello, ya que la falta de ello puede influir en su desempeño y el colaborador no se podría estar desarrollando de una forma correcta, para lo cual deberán plasmar un programa en los temas que se les debe capacitar a los trabajadores y seguido a esto realizar una evaluación de desempeño laboral para analizar cómo está contribuyendo es decir si está dando resultados y mejorando la productividad para el beneficio tanto a nivel organización como gestión del talento humano ya que depende de ambos el éxito de la empresa.

1.6. Hipótesis

H1: Existe relación entre Capacitación y Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021

Ho: No existe relación entre la Capacitación y el Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021.

1.7. Objetivos

Determinar la relación que existe entre Capacitación y el Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021.

Objetivos Específicos

- Establecer las características de la Capacitación del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021.
- Analizar el nivel de Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021.

- Indicar los factores de la Capacitación se relacionan en el Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1. Tipo de investigación

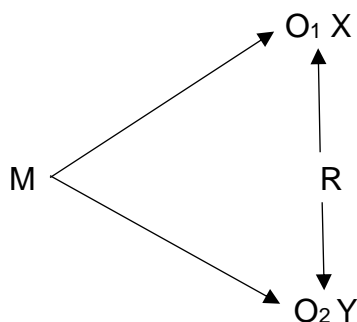
Es descriptiva porque busca explicar las características, propiedades y rasgos de un individuo, grupos, sociedades, y objetos o cualquier otra manifestación que se expone a un análisis. Es correlacional porque busca saber el nivel de asociación o relación que hay entre las variables en un entorno definido. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 92-93).

Por lo tanto, este estudio es de tipo descriptivo-correlacional ya que estudia la relación o causa-efecto de las variables como son: Capacitación y Desempeño Laboral.

Siendo el enfoque de este estudio cuantitativo ya que se basa en la recolección de datos para probar la hipótesis, empleando como fundamento la medición numérica y el análisis estadístico por medio del cual se pretende establecer patrones de comportamiento y probar teorías. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 4).

2.1.2. Diseño de investigación

Es no experimental porque se efectúan sin la manipulación intencional de alguna de las variables y solo se basa en la observación de hechos en su contexto natural para examinarlos. Es transversal ya que los datos para la investigación se recopilan en una ocasión, su intención es describir variables y examinar su relación en un único momento. (Hernández et al, 2014, p. 152-154). La representación de la investigación en la siguiente:



Donde:

M: Muestra

O₁: Observación de la variable Capacitación

O₂: Observación de la variable Desempeño Laboral

R: Relación entre variables

2.2. Variables, operacionalización

Variable Independiente: Capacitación

Capacitar es transmitir a los colaboradores tanto nuevos como antiguos habilidades necesarias para ejercer su trabajo. Por esto la capacitación es base de una buena gestión y obligación que los gestores no deben omitir. (Dessler, 2011, p. 294).

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

El Desempeño Laboral es por tanto el procedimiento de un empleado de una forma eficaz que despliega su labor dentro de las empresas, ya que es de muy beneficioso para la compañía en cuanto a lograr de los propósitos, ocasionando en el trabajador las tareas con estimulación y bienestar en el trabajo. (Robbins y Timonthy, 2013).

Tabla 1

Operacionalización de la variable Capacitación

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica e instrumentos de recolección de datos
Capacitación	Reacción	Percepción	1,2	Técnica: Encuesta
		Comprensión	3,4	
		Participación	5	
	Aprendizaje	Conocimientos	6,7	Instrumento: Cuestionario
		Experiencias	8,9	
		Habilidades	10,11	
		Actitud	12,13	

	Conducta	Aplicabilidad	14,15
		Opiniones	16
		Objetivos	17,18
	Resultados	Beneficios	19,20
		Satisfacción	21,22

Tabla 2

Operacionalización de la variable Desempeño Laboral

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica e instrumentos de recolección de datos
Desempeño Laboral	Capacidad en el Trabajo	Orientación a Resultados	1,2,3	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
		Trabajo en Equipo	4,5,6	
		Relaciones Interpersonales	7,8,9	
		Adaptabilidad	10,11,12	
	Productividad	Eficiencia	13,14,15	
		Eficacia	16,17,18	

2.3. Población y muestra

La población estará integrada por 15 trabajadores del área de producción de la empresa Envases San Nicolas SAC, Chiclayo, según Tamayo (2004), “población es el conjunto de fenómenos destinados a una investigación o estudio” (p. 176).

La población está distribuida de la siguiente manera:

Tabla 3

Distribución del personal del área de producción

CARGO	N° TRABAJADORES
Personal de extrusión	3
Personal de telares	3
Personal de laminadora e impresora	3
Personal de Ad start	2
Personal de conversión	2
Personal de enfardelado	2
TOTAL	15

Como la población es reducida se empleó la muestra censal, es así que se consideró como muestra a toda la población 15 colaboradores del área de producción. Ramírez (2007) “sostiene que la muestra censal es aquella en la cual todos los elementos de investigación son tomados como muestras” (p. 75).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Método de investigación

En nuestro estudio se utilizó el método deductivo, partiendo de teorías de las variables, para llegar a las conclusiones, en cuanto a Capacitación y Desempeño Laboral. Según, Nell y Cortez (2018), es deductivo porque se basa en el razonamiento que consiste en formular juicios partiendo de premisas generales para explicar, comprender o llegar a conclusiones particulares de la realidad (p.21).

2.4.2. Técnicas

Se utilizó la encuesta como técnica, lo que nos facilita la recopilación de información. La encuesta “es información obtenida a través de un cuestionario, generalmente anónimas, con el propósito de comprender el comportamiento y la comprensión del encuestado del hecho o fenómeno a estudiar”. (Hernández Fernández y Baptista, 2010).

La encuesta fue elaborada con preguntas estrictamente para los colaboradores del área de producción de la empresa en mención, con la finalidad de cumplir con los objetivos que se ha propuesto en la investigación.

2.4.3. Instrumentos de recolección de datos

Según Arias (2012) “los cuestionarios se refieren a encuestas realizadas por medio escrito haciendo uso de herramientas o formularios en forma escrita que contienen una serie de preguntas”. (p. 74)

Se utilizó para recoger información de las variables dos cuestionarios, el primer cuestionario de la variable Capacitación constó de 22 preguntas basándonos en los indicadores de cada dimensión. Las respuestas a las interrogantes se establecieron en la escala de Likert con cinco alternativas para responder.

Totalmente en Desacuerdo (TD).....	1
En Desacuerdo (D).....	2
Indiferente (I).....	3
De Acuerdo (A).....	4

Totalmente de Acuerdo (TA).....5

Tabla 4

Baremo de variable Capacitación

Niveles/rangos	Reacción	Aprendizaje	Conducta	Resultados	Capacitación
Deficiente	5-12	6-14	5-12	6-14	22-51
Regular	13-18	15-22	13-18	15-22	52-81
Buena	19-25	23-30	19-25	23-30	82-110

El segundo cuestionario de la variable Desempeño Laboral constó de 18 preguntas basándonos en los indicadores de cada dimensión. Las respuestas a las interrogantes se establecieron en la escala de Likert con cinco alternativas para responder.

Totalmente en Desacuerdo (TD).....1

En Desacuerdo (D).....2

Indiferente (I).....3

De Acuerdo(A).....4

Totalmente de Acuerdo (TS).....5

Tabla 5

Baremo de la variable Desempeño Laboral

Niveles/rangos	Capacidad en el Trabajo	Desenvolvimiento	Productividad	Desempeño Laboral
Deficiente	6-14	6-14	6-14	18-42
Regular	15-22	15-22	15-22	43-67
Bueno	23-30	23-30	23-30	68-90

2.4.4. Validez del Instrumento

Hernández, Fernández y Baptista (2014), llegaron a la conclusión que la efectividad es un instrumento el cual detalla hasta qué punto la herramienta mide en realidad la variable la cual quiere medir, en otras palabras, evita aspectos importantes de la variable. (p. 233).

Validación de contenido: se fundamenta en garantizar el instrumento como adecuado y puntual en su contenido. Por lo cual Hernández, Fernández y Baptista (2014) sustentan que los jueces expertos estudian el contenido del instrumento y comprueban si son comprensibles para los evaluados antes que contesten el test.

Validez de criterio: para este modelo de validez (Martínez, Hernández y Hernández, 2014) mantienen que es preciso confrontar las puntuaciones que se han obtenido bajo un instrumento de juicio externo.

Validación de constructo: se refiere en abordar ítems que poseen relación con la teoría y la población intercedida y que las conductas que se observan son los indicadores de la variable.

2.4.5. Confiabilidad de instrumento

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), muestra que la confiabilidad se refiere a los resultados del uso repetido del método sobre un mismo sujeto u objeto. El mismo grado (...). En otras palabras, el nivel en la que la herramienta rinde los efectos compactos y consecuentes (p. 33).

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la herramienta utiliza una escala Likert, que consiste en un conjunto de enunciados o juicios a la composición del proyecto propuesto en forma de encuesta el cual requiere que el encuestado responda a los individuos los cuales gestiona. Hay 5 categorías de respuesta para la variable capacitación, divididas en: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo indiferente, de acuerdo, totalmente de acuerdo; tratar el problema con una actitud positiva o favorable y para la variable Desempeño Laboral hay 5 categorías de respuesta, divididas en: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, totalmente de acuerdo. Además, es importante señalar que “totalmente de acuerdo” tiene la calificación más alta en la escala, en otras palabras, cuando la empresa fue calificada, se desempeñó bien o se desempeñó bien en las preguntas formuladas.

Para este estudio la confiabilidad de la encuesta se aplicaron los cuestionarios y se procesaron mediante el sistema estadístico SPSS v.25 que calcula el coeficiente Alfa de Cronbach por lo que su concerniente confiabilidad de la

primera variable capacitación y la segunda variable desempeño laboral se considera las siguientes tablas:

Tabla 6

Alfa de Cronbach de variable Capacitación

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Capacitación	,959	22

Nota. Programa Estadístico SPSS.

Conforme al Alfa de Cronbach se alcanzó un 0.959 en la variable capacitación con una interpretación como una excelente confiabilidad.

Tabla 7

Alfa de Cronbach de variable Desempeño Laboral

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Desempeño Laboral	,908	18

Nota. Programa Estadístico SPSS.

Conforme al Alfa de Cronbach se alcanzó un 0.908 en la variable desempeño laboral con una interpretación como una buena confiabilidad.

Validación por juicio de Expertos

Los instrumentos serán validados por medio de la técnica de juicio de expertos, lo cual la evaluación lo harán 3 expertos:

Tabla 8

Juicio de Expertos

Variables	Validador
Capacitación y Desempeño Laboral	Mg. Liset Sugeily Silva Gonzales Mg. Abraham García Yovera Mg. Karla Ivonne Rojas Jiménez

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Para el análisis de los datos alcanzados en este proyecto de investigación, se hizo uso de la estadística descriptiva y de enfoque cuantitativo, lo cual se ha ejecutado para asignar la información correspondiente por medio de indicadores y dimensiones, además con la finalidad de mostrar y probar la hipótesis será importante el uso de programas estadísticos es por ello que se utilizará el programa SPSS v.25 en español en donde se desarrollará de una forma ordenada y entendible con tablas y figuras junto con sus porcentajes y su respectiva explicación de los mismos con la finalidad del procesamiento para la confiabilidad de los cuestionarios que se aplicaron como muestra de estudio.

2.6. Criterios éticos

Según Belmont (2014) señala tres principios éticos en su informe que a continuación se detalla:

1. **Respeto a las personas:** Basada en la confidencialidad de la información que brindan y que esta será empleada sólo para fines de la investigación.
2. **Beneficencia:** La información recolectada sólo será utilizada para poder dar la solución al problema encontrado.
3. **Justicia:** A los informantes se les tratara con el respeto que merecen y se les dará los datos pertinentes para que estos tengan la confianza que su participación resulta de gran utilidad.

2.7. Criterios de Rigor Científico

Cuba (1989) considera para una investigación de carácter cuantitativa, los siguientes criterios: La validez interna, validez externa, fiabilidad interna, objetividad también llamada fiabilidad externa (p. 143). Las que serán detalladas a continuación:

- **Validez interna:** Nos da entender que el estudio mostro una igualdad entre los datos que se recolectaron y la realidad reflejada.
- **Validez externa:** El estudio tuvo un nivel adecuado de estudio de lo descubierto a otros contenidos.

- **Fiabilidad:** Los instrumentos aplicados en la investigación tuvieron un alto grado de fiabilidad, eso se debió a los mismos que han sido validados.
- **Objetividad:** El estudio no fue influenciado por la posición del investigador.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figuras

Tabla 9

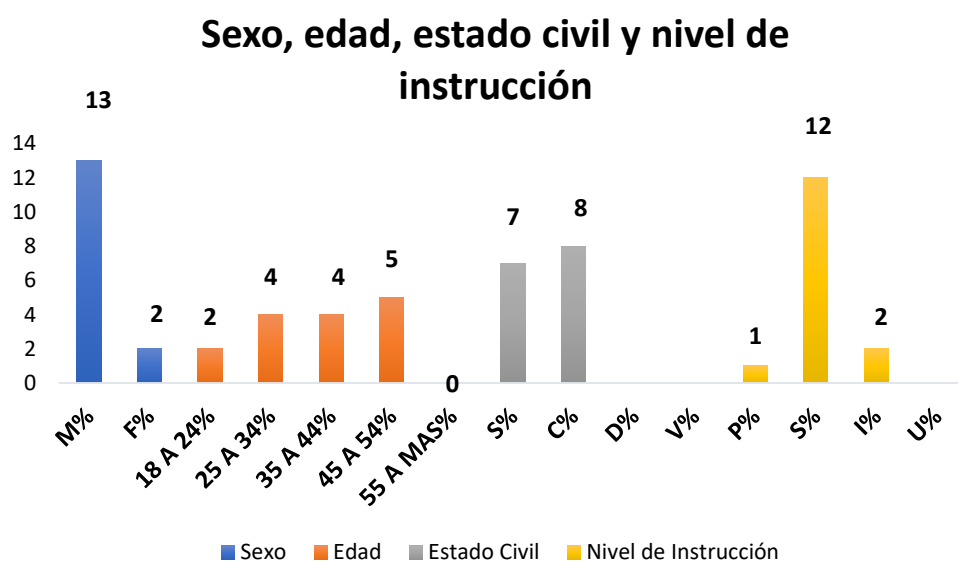
Datos Generales de los encuestados

Detalle	M%	F%	18 A 24%	25 A 34%	35 A 44%	45 A 54%	55 A MAS%	S%	C%	D%	V%	P%	S%	I%	U%	
Sexo	13	2														
Edad			2	4	4	5	0									
Estado Civil								7	8							
Nivel de Instrucción												1	12	2		

Nota. Cuestionario aplicado 20/04/2022, (ESN).

Figura 2

Sexo, edad, estado civil y nivel de instrucción.



Nota: Del total de encuestados, con respecto al sexo se detallaron que 13 colaboradores son hombres y 2 mujeres; respecto a la edad, 5 colaboradores se encuentran entre el rango de 45 a 54 años de edad, 4 colaboradores de 25 a 34 al igual que de 35 a 44 años de edad, y 2 colaboradores de 18-24 años de edad; por otro lado, con respecto al estado civil 8 de ellos son casados y 7 solteros, con un nivel de instrucción 12 colaboradores con secundaria completa, 2 culminaron sus estudios en instituto y 1 colaborador con primaria, tal como se muestra en la tabla 9 y figura 2.

Variable Independiente: Capacitación

Tabla 10

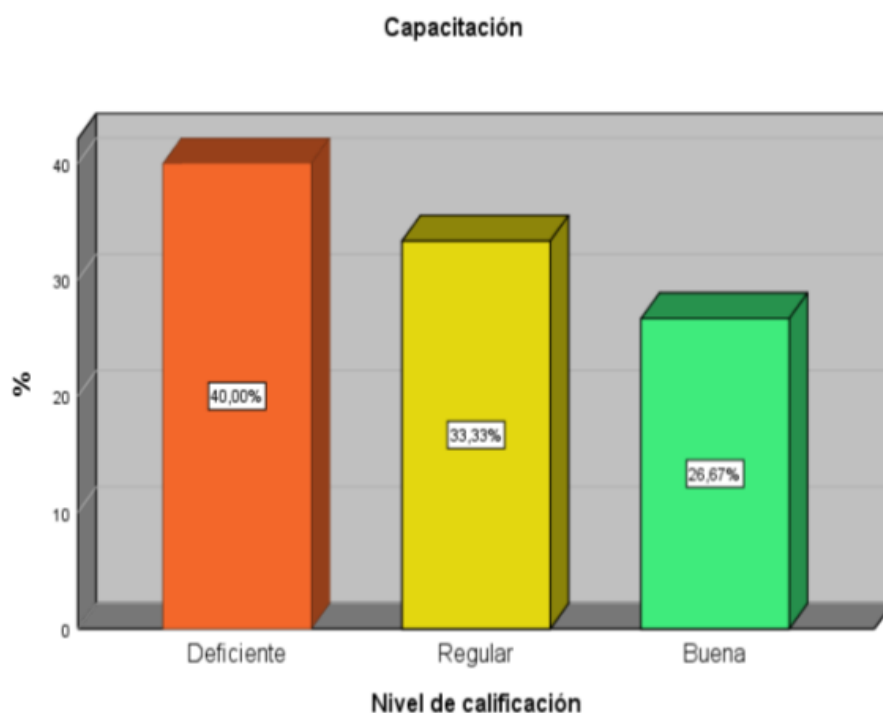
Variable capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Deficiente	6	40,0	40,0	40,0
Regular	5	33,3	33,3	73,3
Buena	4	26,7	26,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario aplicado 20/04/2022, (ESN).

Figura 3

Variable capacitación



Nota: Según la tabla 10 y figura 3 que antecede, se muestra que el 40% de encuestados establecen que la capacitación en la empresa es deficiente, el 33,33% consideran que es regular y el 26,67% establecen que la capacitación es buena.

Tabla 11

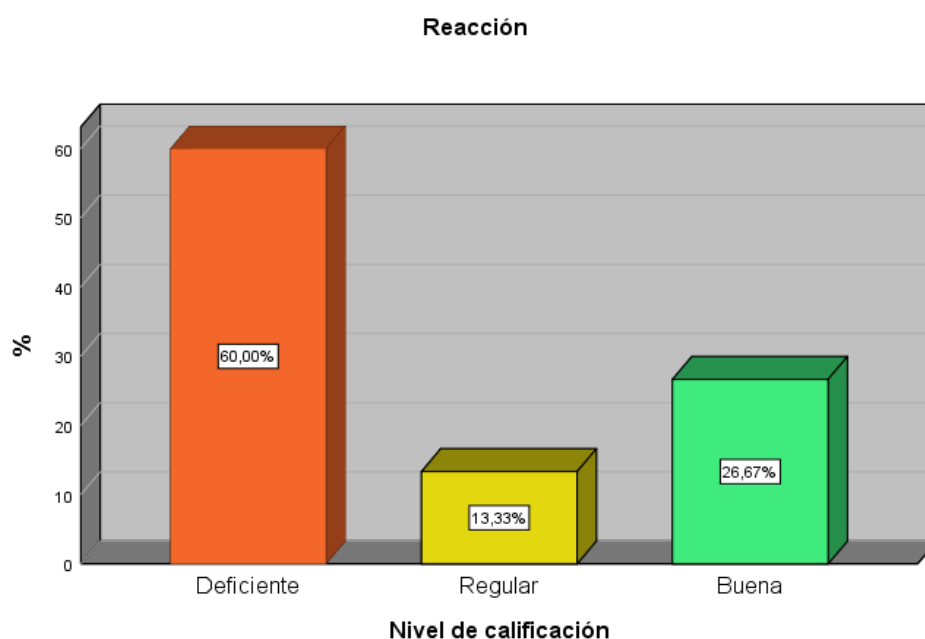
Dimensión reacción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Deficiente	9	60,0	60,0	60,0
Regular	2	13,3	13,3	73,3
Buena	4	26,7	26,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario aplicado 20/04/2022, (ESN).

Figura 4

Dimensión reacción.



Nota: Según la tabla 11 y figura 4 que antecede, se muestra que el 60% de encuestados establecen que la reacción en la capacitación es deficiente, el 26,67% consideran que es buena y el 13,33% establecen que la reacción en la capacitación es regular.

Tabla 12

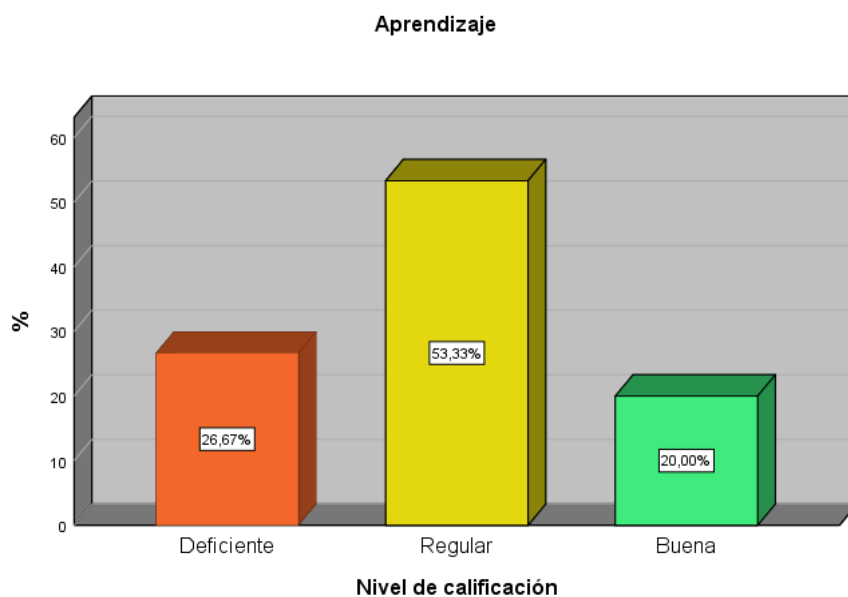
Dimensión aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Deficiente	4	26,7	26,7	26,7
Regular	8	53,3	53,3	80,0
Buena	3	20,0	20,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario aplicado 20/04/2022, (ESN).

Figura 5

Dimensión aprendizaje.



Nota: Según la tabla 12 y figura 5 que antecede, se muestra que el 53,33% de encuestados establecen que el aprendizaje en la capacitación es regular, el 26,67% es deficiente, mientras que el 20% consideran que el aprendizaje en la capacitación es bueno.

Tabla 13

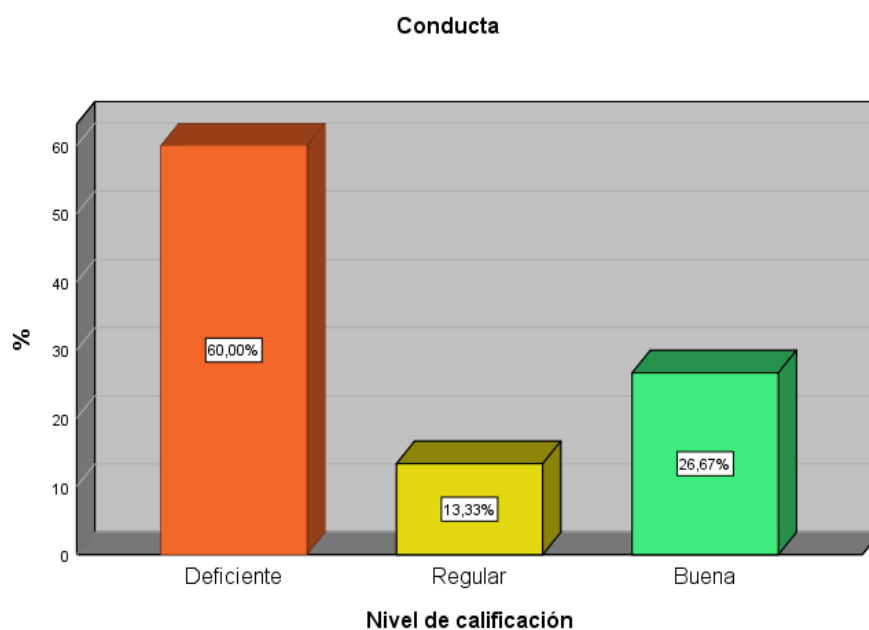
Dimensión conducta

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Deficiente	9	60,0	60,0	60,0
Regular	2	13,3	13,3	73,3
Buena	4	26,7	26,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario aplicado 20/04/2022, (ESN).

Figura 6

Dimensión conducta.



Nota: Según la tabla 13 y figura 6 que antecede, se muestra que el 60% de encuestados establecen que la conducta de la capacitación es deficiente, el 26,67% consideran que es buena y el 13,33% establecen que la conducta de la capacitación es regular,

Tabla 14

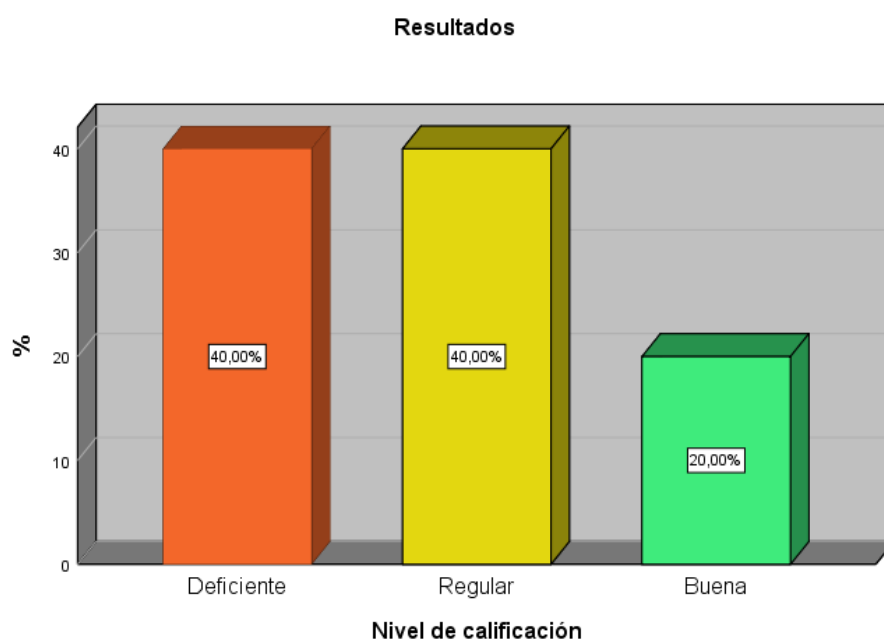
Dimensión resultados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Deficiente	6	40,0	40,0	40,0
Regular	6	40,0	40,0	80,0
Buena	3	20,0	20,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario aplicado 20/04/2022, (ESN).

Figura 7

Dimensión resultados



Nota:

Según la tabla 14 y figura 7 que antecede, se muestra que el 40% de encuestados consideran que el resultado de la capacitación es deficiente y regular, mientras que el 20% establecen que el resultado de la capacitación es bueno.

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Tabla 15

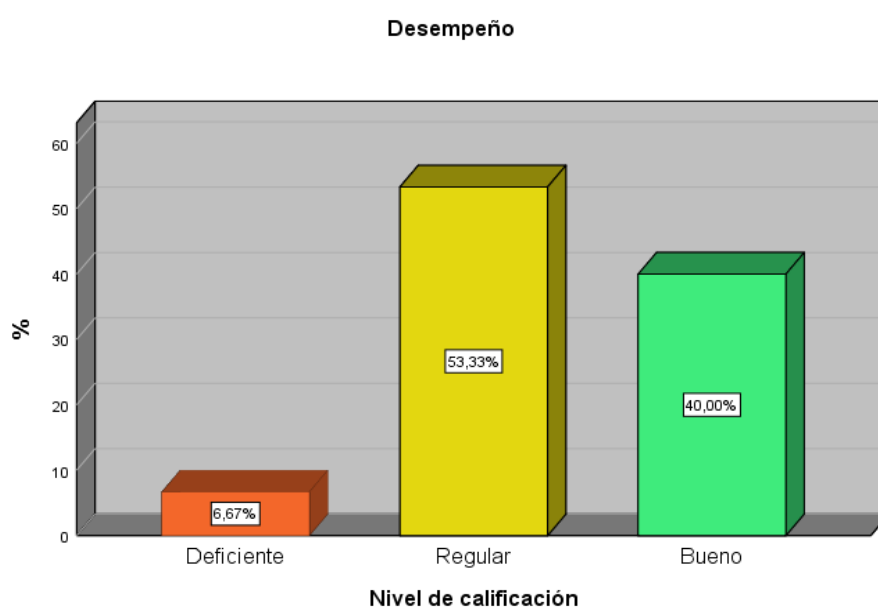
Variable desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Deficiente	1	6,7	6,7	6,7
Regular	8	53,3	53,3	60,0
Bueno	6	40,0	40,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario aplicado 20/04/2022, (ESN).

Figura 8

Variable desempeño laboral



Nota: Según la tabla 15 y figura 8 que antecede, se muestra que el 53,33% de encuestados consideran que su desempeño laboral es regular, y el 40% establecen que su desempeño laboral es bueno, mientras que el 6,67% es deficiente.

Tabla 16

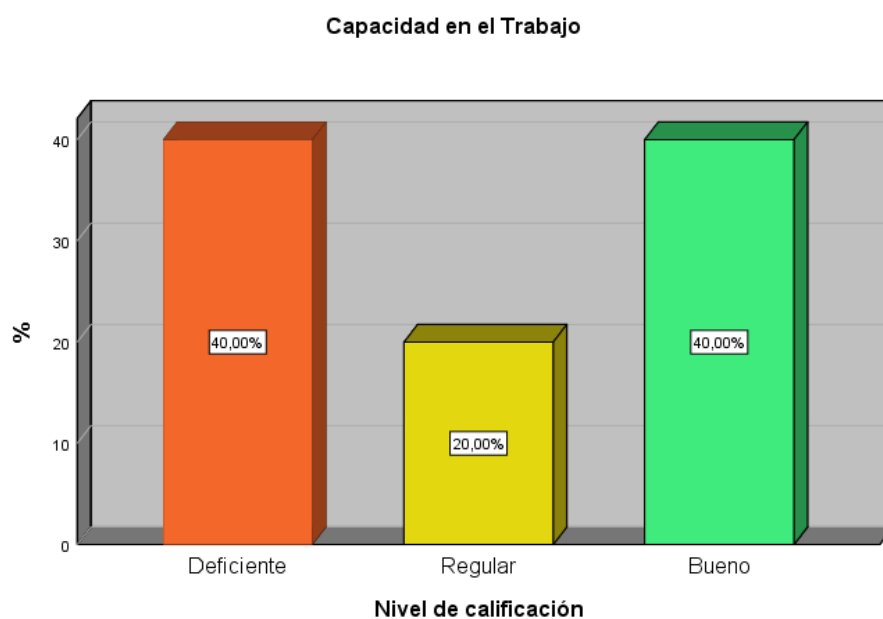
Dimensión capacidad en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	6	40,0	40,0
	Regular	3	20,0	60,0
	Bueno	6	40,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0

Nota. Cuestionario aplicado 20/04/2022, (ESN).

Figura 9

Dimensión capacidad en el trabajo



Nota: Según la tabla 16 y figura 9 que antecede, se muestra que el 40% de encuestados consideran que la capacidad en el trabajo del desempeño laboral es deficiente y buena, mientras que el 20% establecen que la capacidad en el trabajo es regular.

Tabla 17

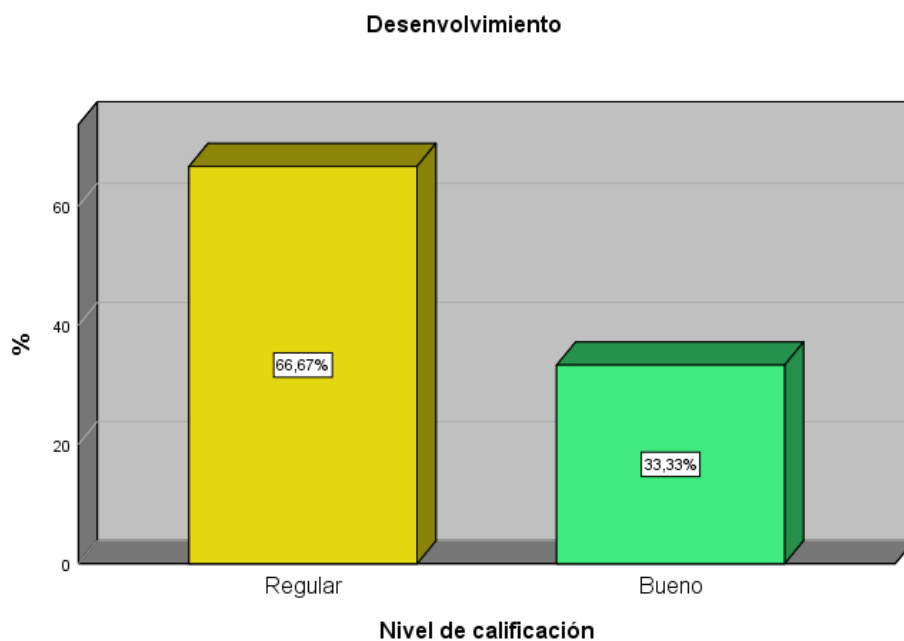
Dimensión desenvolvimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	10	66,7	66,7	66,7
Válido Bueno	5	33,3	33,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario aplicado 20/04/2022, (ESN).

Figura 10

Dimensión desenvolvimiento



Nota: Según la tabla 17 y figura 10 que antecede, se muestra que el 66,67% de encuestados consideran que el desenvolvimiento del desempeño laboral es regular, mientras que el 33,33% establecen que el desenvolvimiento es bueno.

Tabla 18

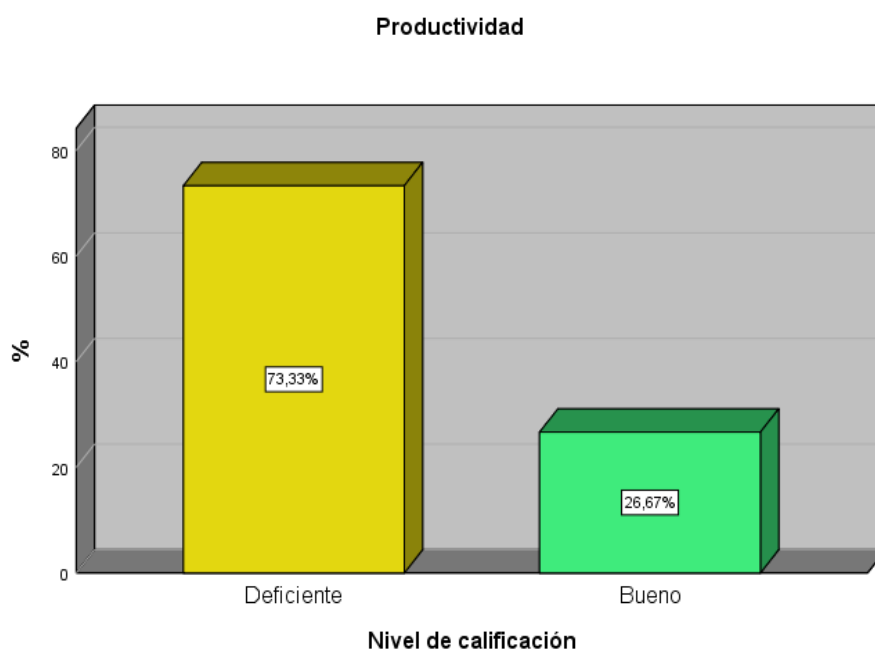
Dimensión productividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	11	73,3	73,3	73,3
Válido Bueno	4	26,7	26,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario aplicado 20/04/2022, (ESN).

Figura 11

Dimensión productividad



Nota: Según la tabla 18 y figura 11 que antecede, se muestra que el 73,33% de encuestados consideran que la productividad del desempeño laboral deficiente, mientras que el 26,67% establecen que la productividad es buena.

Tabla 19*Tabla cruzada dimensión reacción y variable desempeño laboral*

		Desempeño Laboral			
		Deficiente	Regular	Bueno	Total
Reacción Deficiente	Recuento	1	6	2	9
	% del total	6,7%	40,0%	13,3%	60,0%
Regular	Recuento	0	2	2	4
	% del total	0,0%	13,3%	13,3%	26,7%
Buena	Recuento	0	0	2	2
	% del total	0,0%	0,0%	13,3%	13,3%
Total	Recuento	1	8	6	15
	% del total	6,7%	53,3%	40,0%	100,0%

Nota. Según la tabla N° 19 podemos observar que, si la dimensión reacción tiene un nivel deficiente, se evidencia un nivel regular de desempeño laboral con 40%, bueno con 13,3%, y deficiente con 6.7%. Además, cuando la reacción es regular, se muestra un nivel regular y bueno de desempeño laboral con un 13,3%.

Tabla 20*Correlación entre dimensión reacción y variable desempeño laboral*

		Reacción	Desempeño Laboral
Reacción	Correlación de Pearson	1	,824**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,824**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	15

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

Nota: Como el coeficiente R de Pearson es 0.824 y referente al baremo de estimación de la correlación de Pearson existe una correlación positiva muy fuerte, además que el nivel de significancia es menor que 0.05, esto señala que, la dimensión reacción si se relaciona con el desempeño laboral.

Tabla 21

Tabla cruzada dimensión aprendizaje y variable desempeño laboral

		Desempeño Laboral				
		Deficiente	Regular	Bueno	Total	
Aprendizaje	Deficiente	Recuento	0	4	0	4
		% del total	0,0%	26,7%	0,0%	26,7%
	Regular	Recuento	1	4	3	8
		% del total	6,7%	26,7%	20,0%	53,3%
	Buena	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	20,0%	20,0%
Total		Recuento	1	8	6	15
		% del total	6,7%	53,3%	40,0%	100,0%

Nota. Según la tabla N° 21 podemos observar que, si la dimensión aprendizaje tiene un nivel regular, se evidencia un nivel regular de desempeño laboral con un 26,7%, bueno con 20%, y deficiente con 6.7%. Además, cuando el aprendizaje es deficiente, se muestra un nivel regular de desempeño laboral con un 26.7%. Finalmente, si el aprendizaje es bueno, existe un nivel bueno de desempeño laboral con un 20%.

Tabla 22

Correlación entre la dimensión aprendizaje y la variable desempeño laboral

		Aprendizaje	Desempeño Laboral
Aprendizaje	Correlación de Pearson	1	,736**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	15	15

Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,736**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	15	15

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

Nota: Como el coeficiente R de Pearson es 0.736 y referente al baremo de estimación de la correlación de Pearson existe una correlación positiva fuerte, además que el nivel de significancia es menor que 0.05, esto muestra que, la dimensión aprendizaje si se relaciona con el desempeño laboral.

Tabla 23

Tabla cruzada de dimensión conducta y variable desempeño laboral

		Desempeño Laboral			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Conducta Deficiente	Recuento	1	6	2	9
	% del total	6,7%	40,0%	13,3%	60,0%
Regular	Recuento	0	1	1	2
	% del total	0,0%	6,7%	6,7%	13,3%
Buena	Recuento	0	1	3	4
	% del total	0,0%	6,7%	20,0%	26,7%
Total	Recuento	1	8	6	15
	% del total	6,7%	53,3%	40,0%	100,0%

Nota. Según la tabla N° 23 podemos observar que, si la dimensión conducta tiene un nivel deficiente, se evidencia un nivel regular de desempeño laboral con un 40%, bueno con 13.3%, y deficiente con 6.7%. Además, cuando la conducta es buena, se muestra un nivel bueno de desempeño laboral con un 20%. Finalmente, si la conducta es regular, existe un nivel bueno y regular de desempeño laboral con un 6,7% respectivamente.

Tabla 24*Correlación entre la dimensión conducta y la variable desempeño laboral*

		Conducta	Desempeño Laboral
Conducta	Correlación de Pearson	1	,702**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	15	15
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,702**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	15	15

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

Nota: Como el coeficiente R de Pearson es 0.702 y referente al baremo de estimación de la correlación de Pearson existe una correlación positiva fuerte, además que el nivel de significancia es menor que 0.05, esto señala que, la dimensión conducta si se relaciona con el desempeño laboral.

Tabla 25*Tabla cruzada dimensión resultados y variable desempeño laboral*

		Desempeño Laboral			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Resultados Deficiente	Recuento	0	5	1	6
	% del total	0,0%	33,3%	6,7%	40,0%
	<hr/>				
Regular	Recuento	1	2	3	6
	% del total	6,7%	13,3%	20,0%	40,0%
	<hr/>				
Buena	Recuento	0	1	2	3
	% del total	0,0%	6,7%	13,3%	20,0%
	<hr/>				
Total	Recuento	1	8	6	15
	% del total	6,7%	53,3%	40,0%	100,0%
	<hr/>				

Nota. Según la tabla N° 25 podemos observar que, si la dimensión resultados tiene un nivel deficiente, se evidencia un nivel regular de desempeño laboral con un 33.3%, y bueno con 6.7%. Además, cuando la dimensión resultados es regular, se muestra un nivel bueno de desempeño laboral con un 20%, regular

con 13,3% y deficiente con 6,7%. Finalmente, si los resultados son buenos, existe un nivel bueno de desempeño laboral con un 13,3%, y regular con 6,7%.

Tabla 26

Correlación entre la dimensión resultados y la variable desempeño laboral

		Resultados	Desempeño Laboral
Resultados	Correlación de Pearson	1	,536*
	Sig. (bilateral)		,040
	N	15	15
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,536*	1
	Sig. (bilateral)	,040	
	N	15	15

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Como el coeficiente R de Pearson es 0.536 y referente al baremo de estimación de la correlación de Pearson existe una correlación positiva moderada, además que el nivel de significancia es menor que 0.05, esto muestra que, la dimensión resultados si se relaciona con el desempeño laboral.

Prueba de hipótesis

Ho: Los datos tienen una distribución normal

H1: Los datos no tienen una distribución normal

Tabla 27

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación	,216	15	,057	,884	15	,055
Desempeño Laboral	,237	15	,023	,884	15	,055

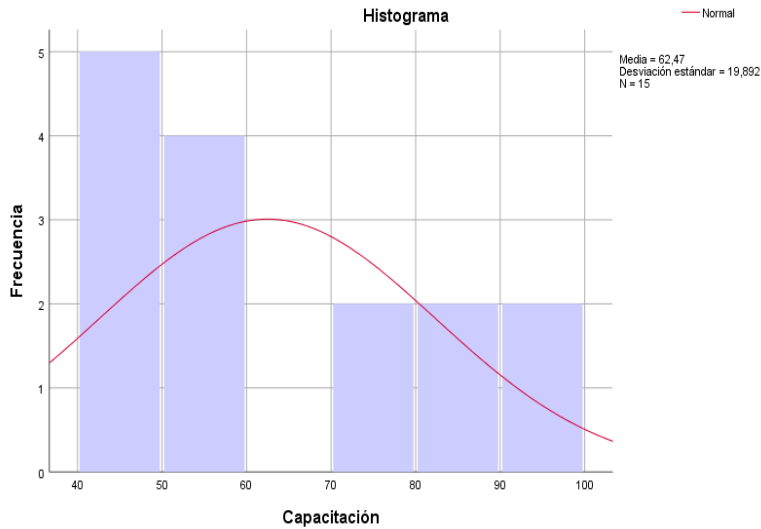
Nota. Extraído de software Estadístico SPSS v. 25.

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Figura 12

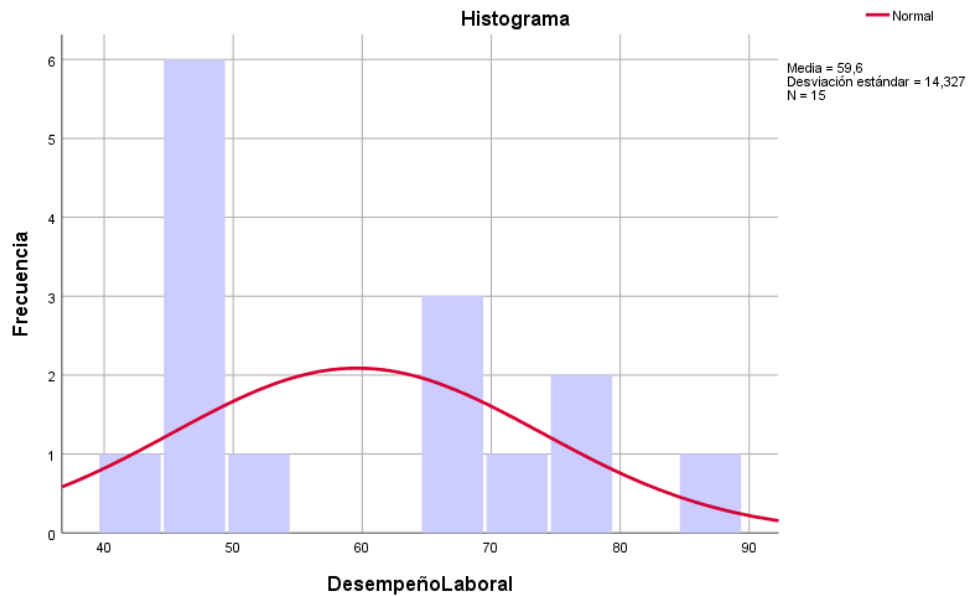
Histograma de la variable capacitación



Nota. Tabla 19.

Figura 13

Histograma de variable desempeño laboral



Nota: Tabla 20.

Se utiliza Shapiro Wilk ya que la muestra es menor a 50 elementos, para la variable capacitación y desempeño laboral el sig. valor es .055 que es > 0.05, lo que significa que los datos siguen una distribución normal, empleándose la estadística paramétrica.

Hipótesis de correlación

H₁: Existe relación entre Capacitación y Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021

H₀: No existe relación entre la Capacitación y el Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021.

Tabla 28

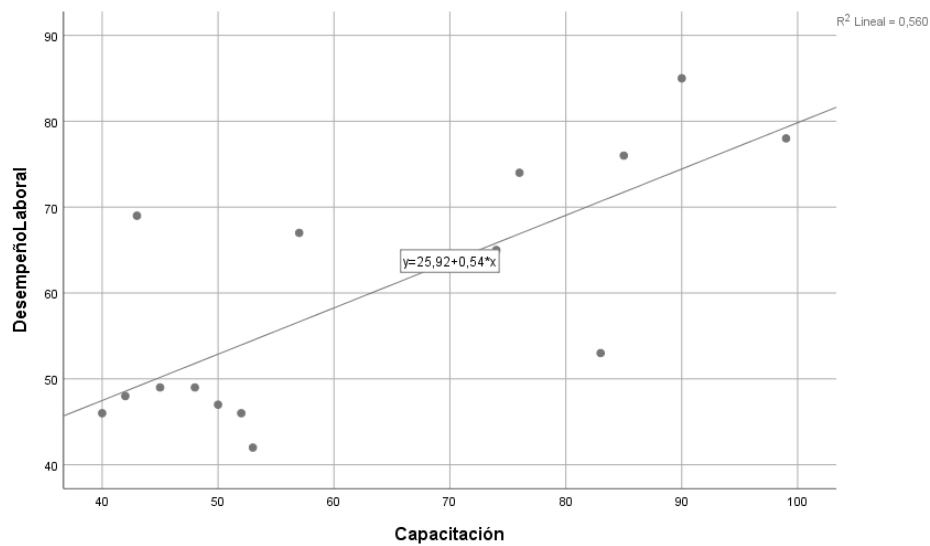
Prueba de correlación de variables

		Capacitación	Desempeño Laboral
Capacitación	Correlación de Pearson	1	,749**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	15	15
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,749**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	15	15

Nota. Extraído de software Estadístico SPSS v. 25

Figura 14

Correlación de variables



Nota: Como el coeficiente R de Pearson es 0.749 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Pearson existe una correlación positiva fuerte, además que el nivel de significancia es menor que 0.05, esto muestra que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, es decir, la Capacitación si se relaciona con el Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C.

3.2. Discusión de resultados

En la presente investigación se encuestó a 15 colaboradores del área de producción de la empresa Envases San Nicolas S.A.C., lo cual, del total de encuestados, con respecto al sexo se detallaron que 13 colaboradores son hombres y 2 mujeres, lo que significa que, en la empresa la mayor parte de sus colaboradores son de género masculino; referente a la edad, 5 colaboradores están entre el rango de 45 a 54 años de edad, 4 de 25 a 34 años al igual que de 35 a 44 años de edad, y solo 2 de 18 a 24 años de edad, por lo tanto la mayoría de trabajadores son personas adultas en los rangos indicados anteriormente. Por otro lado, con respecto al estado civil 8 de ellos son casados y 7 solteros, con un nivel de instrucción 12 colaboradores con secundaria completa, 2 culminaron sus estudios en instituto y 1 colaborador con primaria, lo que indica que, un número considerable de colaboradores son casados y cuentan con el tercer nivel de educación básica regular; tal como se muestra en la tabla 9 y figura 2.

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre Capacitación y el Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C., de acuerdo con los resultados de la prueba de correlación de Pearson ($R: 0.749$ sig. (bilateral)= 0.001) indican que existe una relación positiva alta entre las dos variables, esto quiere decir que al transmitir a los colaboradores nuevos conocimientos referente con el trabajo que realizan, actitudes frente a aspectos de la empresa y mejora de sus habilidades permitirá a que estos tengan un buen desenvolvimiento, viéndose reflejado en la capacidad que muestran para realizar sus actividades en su puesto de trabajo y lo que están dispuestos a aportar en beneficio de la entidad. Estos resultados son contrastados con Pezo (2017), quien en su investigación llega a concluir que si se invierte más en capacitación producirá un mejor desempeño laboral de sus colaboradores. Así también Werther y Davis (2018) señalan que la capacitación facilita a los integrantes de una empresa a realizar su labor, sus beneficios son fructíferos en toda su vida laboral y puede contribuir al progreso de la persona para asumir futuros retos. Gran parte de los programas que se realizan con el fin de solo capacitar a un colaborador terminan ayudándole a potenciar sus capacidades y conocimientos. En tal sentido y ante lo mencionado

anteriormente, al analizar estos resultados confirmamos que mientras se invierte más en capacitación del personal mejorará el desarrollo de sus funciones y tendrán un buen clima laboral y esto se reflejará tanto en la conducta como en los resultados del colaborador, para lograr esto se debe evaluar las necesidades del personal y realizar cambios en la capacitación donde integren técnicas y conocimientos por lo que esto se vea evidenciado en su desempeño.

Con respecto al primer objetivo específico de la investigación con los resultados podemos observar que el 40% de encuestados establecen que la capacitación en la empresa es deficiente, el 33,33% consideran que es regular y el 26,67% establecen que la capacitación es buena. Así mismo, en cuanto la dimensión reacción y conducta reciben una calificación negativa por parte de los colaboradores con un 60% deficiente, seguido de la dimensión aprendizaje con una mejor calificación del 53,33% regular, al igual que la dimensión resultados con un 40% regular, pero también el mismo porcentaje de colaboradores muestran una calificación deficiente. En este sentido se puede decir que la empresa no capacita al personal de acuerdo a sus necesidades por lo que la empresa debe evaluar la eficacia después de cada capacitación que se realiza. Estos resultados son corroborados con Peltroche (2018) donde menciona que los jefes de área de la empresa realicen un seguimiento de los resultados de la capacitación, donde debe incluirse a todo el personal, por lo cual se recomienda realizar una mayor inversión en capacitaciones que ayuden a mejorar las competencias de los trabajadores. Así mismo, Chiavenato (2011), manifiesta que, la evaluación de la capacitación debe contener dos acciones: evidenciar si la capacitación provocó cambios positivos en el comportamiento de los colaboradores y examinar si los resultados producto de la capacitación llevada a cabo tienen correlación con el alcance de las metas planteadas en la organización.

Así mismo, en relación al segundo objetivo específico de la presente investigación con los resultados obtenidos se observa que en la empresa Envases San Nicolas S.A.C, hay un 53,33% de nivel regular de desempeño laboral, seguido del 40% de nivel bueno y un 6.7% de nivel deficiente. Además, en cuanto a la dimensión Capacidad en el Trabajo el 40% de encuestados le califican con un nivel deficiente y buena, mientras que el 20% con un nivel

regular. En la dimensión desenvolvimiento, se observa que el 66,67% de colaboradores le califican con un nivel regular, y sólo el 33,33% con un nivel bueno. Y por último en la dimensión productividad, se muestra que el 73,33% de encuestados le califican con un nivel deficiente, mientras que el 26,67% establecen a la productividad con un nivel bueno. Por tanto, se puede decir que el rendimiento que el colaborador refleja al momento de ejecutar sus actividades no es bueno ni malo por lo que la empresa deberá medir constantemente el desempeño que aportan para verificar si se está trabajando de forma efectiva. Por lo que se contrasta con LLuncor, Cacho, Cegarra & Olano (2021), donde mencionan que los colaboradores de diversas organizaciones se encuentran con insuficiente desempeño, en gran parte porque no son capacitados por su institución, así como también esto se debe a que su sueldo es básico, no cuentan con suficiente material de oficina, el exceso de trabajo es muy notorio y frecuente, se sienten desmotivados.

De lo descrito en el análisis los resultados se refleja un panorama similar es decir que los factores que influyen en el desarrollo de las actividades de los colaboradores son similares pues en este estudio el nivel de desempeño es regular debido a que al momento de capacitar no se toma en cuenta las necesidades del colaborador y en la investigación contrastada influyen factores como: capacitación, sueldo, ambiente laboral, recursos materiales y la motivación. Por lo tanto, la empresa debe considerar los factores para incrementar el buen desempeño de los empleados en base a una evaluación permanente.

En relación al tercer objetivo específico de la presente investigación se observó que, en cuanto a los factores de la Capacitación, el factor la reacción según se obtuvo en los resultados de la correlación R de Pearson en la tabla 20 dio como resultado 0.824, con un nivel de significancia es $0.000 < 0.05$, esto quiere decir que hay una relación positiva muy fuerte. Referente al factor aprendizaje se evidenció que la correlación R de Pearson en la tabla 22 el resultado fue de 0.736, con un nivel de significancia de $0.002 < 0.05$, por tanto, existe una relación positiva fuerte. Así mismo el factor conducta se observó en la correlación R de Pearson en la tabla 24 un resultado de 0.702, con un nivel de significancia de $0.004 < 0.05$, por lo cual existe una relación positiva fuerte. Por último, en el

factor resultados se evidenció que la R de Pearson en la tabla 26 fue de $0.040 < 0.05$, de modo que existe una relación positiva moderada, por tanto, los factores de la capacitación si se relacionan en el desempeño laboral. Estos resultados pueden ser comparados con Pezo (2017), ya que la dimensión reacción tiene correlación positiva moderada con el desempeño laboral ($R = 0.472$ y sig. bilateral = 0.002), la dimensión aprendizaje posee una correlación positiva moderada con el desempeño laboral ($R = 0.546$ y sig. bilateral = 0.000), la dimensión conducta tiene una correlación positiva moderada con el desempeño laboral ($R = 0.470$ y sig. bilateral = 0.002), y por último la dimensión resultados tiene una correlación positiva fuerte con el desempeño laboral ($R = 0.752$ y sig. bilateral = 0.000). De lo descrito podemos decir que los factores de la capacitación se relacionan con el desempeño laboral y estos ayudan a determinar cuando el empleado necesita la formación y capacitación adecuada para un mejor desempeño, por lo tanto, esto va ayudar a tener sistematizadamente un proceso en el que facilita el cambio necesario para que el personal tenga una mejor visión de las ventajas y beneficios del mismo.

En cuanto a la verificación de hipótesis, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, donde se menciona que existe relación entre la Capacitación y el Desempeño Laboral del personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolas S.A.C, a un nivel de significancia de las variables de 0.001 que es < 0.05 . Un resultado similar fue de Umiña (2017), donde en la prueba de hipótesis el nivel de significancia de las variables fue de 0.146, llegando a la conclusión que, la adecuada aplicación del plan de capacitación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la empresa Serpetbol Perú S.A.C. Por lo tanto, se puede afirmar que hay una prueba idónea para señalar que existe una relación entre las variables de capacitación y desempeño laboral, por lo que, si la empresa hace una mayor inversión en capacitar a sus trabajadores, su desempeño laboral será más eficaz para generar un mejor beneficio en sus tareas y el cumplimiento de los objetivos propuestos por la entidad en un menor tiempo y esto ayudará a reducir costos.

3.3. Aporte práctico

PROPUESTA DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA ENVASES SAN NICOLAS S.A.C

I. Fundamentación

Tomando como base los resultados de la investigación, con respecto a la Capacitación y Desempeño Laboral, y considerando las actividades que se vienen realizando en el área de producción de la empresa en cuanto a la ejecución de este proceso, para identificar y superar las deficiencias se aplicó dos cuestionarios, el primero para la variable independiente el cual constó de 22 preguntas y el segundo para la variable dependiente de 18 preguntas, de las cuales se ha considerado las 5 más importantes, preguntas más importantes donde los resultados fueron que la capacitación que se lleva a cabo en el área no se realiza de acuerdo al trabajo que se ejecuta y esto a su vez no les beneficia en el desarrollo de sus funciones, no existe un seguimiento posterior a la capacitación, los colaboradores muestran deficiencias en su puesto de trabajo y además no muestran disposición para mejorar algún proceso ni flexibilidad en algún cambio que se presente.

Ante lo expuesto anteriormente se propone elaborar un programa de capacitación para mejorar el desempeño laboral del personal del área de producción con el fin de mejorar la eficiencia de los colaboradores, esta propuesta de capacitación tuvo en cuenta luego de haber evaluado el desempeño del personal y encontrar la necesidad de que estos sean capacitados, este plan permitirá que los colaboradores adquieran nuevos conocimientos y desarrollen capacidades y habilidades, para así desenvolverse con éxito en su trabajo y llevar a la organización al cumplimiento de sus objetivos.

De tal manera se debe considerar la mejora en diversos aspectos en cuanto a las condiciones de trabajo y se debe tomar en cuenta como el objetivo fundamental de la propuesta, es por esto que la empresa deberá incluir en su presupuesto el dinero para llevar a cabo talleres con los profesionales y así poder mejorar el desempeño y el trabajo de los colaboradores, por ello es de suma

importancia motivar a los trabajadores del área de producción y realizar el feedback necesario para medir los resultados.

II. Objetivos

1.1. Objetivo General

Proponer un plan de capacitación en relación a las necesidades para mejorar el desempeño laboral en el área de producción.

1.2. Objetivos Específicos

- Desarrollar y fortalecer conocimientos y capacidades en el personal del área de producción.
- Preparar al personal para el desarrollo eficiente de sus funciones en su puesto laboral.
- Contribuir a mejorar y mantener un adecuado nivel de eficiencia y rendimiento del personal del área de producción.

III. Plan de Capacitación

Tabla 29

Plan de Capacitación

TEMAS A TRATAR	CONTENIDO	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	LUGAR	DURACIÓN	PRESUPUESTO
Socializar a los colaboradores acerca de las máquinas de producción	<p>En este taller se abordará los temas referentes a las máquinas de extrusión, telares, laminadora e impresora, ad stard, conversión y enfardadoras.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué son y para qué sirven? • Componentes de las máquinas • Especificaciones de las máquinas 	Personal de producción	Ingeniero Industrial	Instalaciones de la empresa	12 horas (2 días)	<ul style="list-style-type: none"> - Local: S/ 0 - Capacitador: S/ 1,800.00 - Refrigerios: S/ 256.00 - Lapiceros: S/ 7.50 - Libreta de apuntes: S/ 75.00 - Manual instructivo: S/ 450.00

	<ul style="list-style-type: none"> • Descripción del funcionamiento de las máquinas. • Posibles problemas y mantenimiento de las máquinas. 					<ul style="list-style-type: none"> - Certificados: S/ 37.50 - Laptop: S/ 0 - Proyector: S/ 720.00
						TOTAL S/ 3,346.00
Fortalecimiento de competencias transversales	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué son las competencias transversales? • Importancia de desarrollar y evaluar competencias transversales en un puesto de trabajo. • Herramientas para potenciar las competencias transversales. 	Personal de producción	Coaching profesional	Instalaciones de la empresa	3 horas (1 día)	<ul style="list-style-type: none"> - Local: S/ 0 - Capacitador: S/ 600.00 - Refrigerios: S/ 128.00 - Lapiceros: S/ 7.50 - Libreta de apuntes: S/ 75.00 - Folletos: S/ 37.50

	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades de comunicativas. Trabajo en equipo. Flexibilidad y adaptación al cambio. Resolución de problemas y orientación a resultados. 					<ul style="list-style-type: none"> - Certificados: S/ 37.50 - Proyector: S/ 180.00 - Laptop: S/ 0 	
						TOTAL	S/ 1,065.50
Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> Video motivacional de introducción. ¿Qué entendemos por motivación? Tipos de motivación. ¿Cómo alcanzar nuestras metas? Motivación y valores en el trabajo. 	Personal de producción	Coaching profesional	Instalaciones de la empresa	4 horas (1 día)	<ul style="list-style-type: none"> - Local: S/ 0 - Capacitador: S/ 600.00 - Refrigerios: S/ 128.00 - Folletos: S/ 37.50 - Lapiceros: S/7.50 	

-
- Componentes de la motivación.
 - La pirámide de necesidades de Maslow.
 - Elementos que definen a una persona desmotivada y cómo detectarlos.
 - Herramientas de motivación.
 - El reconocimiento como elemento para motivar. Cómo y cuándo aplicarlo.
 - Conociendo las necesidades básicas del trabajador.
- Libreta de apuntes: S/ 75.00
 - Certificados: S/ 37.50
 - Proyector: S/ 240.00
 - Laptop: S/ 0
-

-
- Dinámica corporativa
motivacional.

TOTAL S/ 1,125.50

- ✓ **Plan de capacitación en relación a las necesidades para mejorar el desempeño laboral en el área de producción.**

C1: Socializar a los colaboradores acerca de las máquinas de producción.

- **Actividades:**

- El especialista debe instruir acerca de la información general de las máquinas y como deben utilizarlas.
- Se debe contar con la participación de cada uno de los colaboradores para que el especialista pueda aclarar sus dudas.
- Al culminar se debe realizar una práctica para que los colaboradores ejecuten lo aprendido.

- **Responsable:** Ingeniero Industrial.

- **Tiempo:** 12 horas.

- **Participantes:** 15 colaboradores del área de producción.

- **Presupuesto:**

Tabla 30

Presupuesto de la primera actividad

Descripción del recurso	Unidad de medida	Cantidad	Costo Unitario	Costo T/U	Total
Materiales/máquinas de oficina					
Manual instructivo	Unidad	15	S/ 30.00	S/ 450.00	
Lapiceros	Unidad	15	S/ 0.50	S/ 7.50	
Libreta de apuntes	Unidad	15	S/ 5.00	S/75.00	
Certificados	Unidad	15	S/ 2.50	S/ 37.50	S/
Proyector (Alquiler)	Unidad	1	S/ 720.00	S/ 720.00	3,346.00
Laptop (Propia de la empresa)	Unidad	1	S/ 0.00	S/0.00	
Servicios					
Ingeniero Industrial	Unidad	1	S/ 1,800.00	S/ 1,800.00	
Refrigerios	Unidad	32	S/ 8.00	S/ 256.00	

Local (Instalaciones de la empresa)	Unidad	0	S/ 0.00	S/ 0.00
--	--------	---	---------	---------

C2: Fortalecimiento de competencias transversales.

- **Actividades:**

- El especialista debe realizar una evaluación previa al grupo de colaboradores para obtener un diagnóstico en sus competencias transversales.
- En la capacitación se abordará los temas de: Habilidades comunicativas, trabajo en equipo, flexibilidad y adaptación al cambio, resolución de problemas y orientación a resultados.
- Al finalizar la exposición de cada tema se realizará un juego de roles y/ o dinámicas para que los participantes pongan en práctica los conocimientos adquiridos.

- **Responsable:** Coaching profesional.

- **Tiempo:** 3 horas.

- **Participantes:** 15 colaboradores del área de producción.

- **Presupuesto:**

Tabla 31

Presupuesto de la segunda actividad

Descripción del recurso	Unidad de medida	Cantidad	Costo Unitario	Costo T/U	Total
Materiales/máquinas de oficina					
Folletos	Unidad	15	S/ 2.50	S/ 37.50	
Lapiceros	Unidad	15	S/ 0.50	S/ 7.50	
Libreta de apuntes	Unidad	15	S/ 5.00	S/ 75.00	S/
Certificados	Unidad	15	S/ 2.50	S/ 37.50	1,065.50
Proyector (Alquiler)	Unidad	1	S/ 180.00	S/ 180.00	

Laptop (Propia de la empresa)	Unidad	1	S/ 0.00	S/ 0.00
Servicios				
Capacitador	Unidad	1	S/ 600.00	S/ 600.00
Refrigerios Local (Instalaciones de la empresa)	Unidad	16	S/ 8.00	S/ 128.00
	Unidad	1	S/ 0.00	S/ 0.00

C3: Motivación laboral

- **Actividades:**
 - El instructor deberá brindar una charla motivacional al personal, mostrándoles lo importantes que son como personas y que es lo que se espera de ellos de forma individual y grupal para alcanzar los objetivos de la empresa.
 - El instructor realizara un test para verificar si los participantes se sienten motivados para desempeñarse mejor en sus actividades y funciones.
 - Al finalizar se realizará una dinámica corporativa motivacional, que integre a todos los colaboradores.
- **Responsable:** Coaching profesional.
- **Tiempo:** 4 horas.
- **Participantes:** 15 colaboradores del área de producción.
- **Presupuesto:**

Tabla 32

Presupuesto de la tercera actividad

Descripción del recurso	Unidad de medida	Cantidad	Costo Unitario	Costo T/U	Total
Materiales/máquinas de oficina					
Folletos	Unidad	15	S/ 2.50	S/ 37.50	
Lapiceros	Unidad	15	S/ 0.50	S/ 7.50	

Libreta de apuntes	Unidad	15	S/ 5.00	S/ 75.00	S/ 1,125.50
Certificados	Unidad	15	S/ 2.50	S/ 37.50	
Proyector (Alquiler)	Unidad	1	S/ 240.00	S/ 240.00	
Laptop (Propia de la empresa)	Unidad	1	S/ 0.00	S/ 0.00	
Servicios					
Capacitador	Unidad	1	S/ 600.00	S/ 600.00	
Refrigerios Local	Unidad	16	S/ 8.00	S/ 128.00	
(Instalaciones de la empresa)	Unidad	1	S/ 0.00	S/ 0.00	

✓ **Presupuesto total**

Tabla 33

Presupuesto general del plan de capacitación

Actividad	Responsable	Costo	Total
C1: Socializar a los colaboradores acerca de las máquinas de producción.	Ingeniero Industrial	S/ 3,346.00	S/ 5,537.00
C2: Fortalecimiento de competencias transversales.	Coaching profesional	S/ 1,065.50	
C3: Motivación laboral.	Coaching profesional	S/ 1,125.50	

✓ **Cronograma de actividades**

Tabla 34

Cronograma de actividades

Tiempo Actividades	2023												Observaciones
	Enero				Febrero				Marzo				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
C1: Socializar a los colaboradores acerca de las máquinas de producción.													12 horas
C2: Fortalecimiento de competencias transversales.													3 horas
C3: Motivación laboral.													4 horas

IV. Costo/beneficio de la propuesta

Relación costo/beneficio

La empresa en estudio en el año 2021 ha tenido S/ 5,404,508 de ingresos, para el año 2022 se proyecta tener un incremento del 10%, teniendo en cuenta que la inversión para implementar la propuesta es de S/ 5,537.00.

Tabla 35

Relación costo/beneficio

Descripción	Detalle
Ingreso total en el 2021	S/ 5,404,508
Incremento esperado para el 2022	S/ 10%
Costo de la propuesta	S/ 5,537
Incremento de los ingresos 10%	S/ 540,450.80

Relación B/C	S/ 540;450.80 / S/ 5,537
Relación B/C	97.60

Según la tabla 35, el resultado de Costo/Beneficio es de 97.60, lo que significa que la propuesta es viable, ya que el valor es mayor a la unidad. Por lo tanto, se puede decir que, si la empresa evalúa y lleva a cabo la propuesta, va recuperar la inversión y obtener ganancias por lo que es rentable.

IV. Conclusiones y recomendaciones

4.1. Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos en este estudio se determinó que existe una relación positiva fuerte con un valor de Pearson de 0.749, a un nivel de significancia de 0.001, lo cual quiere decir que, a mayor capacitación, mayor sería el desempeño laboral del personal del área de producción de la empresa Envases San Nicolas S.A.C.

Se estableció las características de la capacitación del personal del área de producción de la empresa Envases San Nicolas S.A.C, donde el 60% de colaboradores calificaron a la reacción y conducta con un nivel deficiente, mientras que el 53,33% indicaron que el aprendizaje es de nivel regular, y el 40% mencionaron que los resultados son de nivel regular y deficiente.

Se analizó el nivel de desempeño laboral del personal del área de producción de la empresa Envases San Nicolas S.A.C. hallándose que el 53,33% de los trabajadores opinan que existe un nivel regular de desempeño laboral, mientras que el 40% de nivel bueno y un 6.7% de nivel deficiente. Por lo tanto, el desempeño de los colaboradores es de nivel regular.

Se concluyó que los factores de la capacitación si se relacionan con el desempeño laboral, ya que en el análisis estadístico se observó que hay una relación positiva muy fuerte entre en factor reacción y el desempeño laboral, los factores aprendizaje y conducta tienen una relación positiva fuerte con el desempeño laboral y el factor resultados posee una relación positiva moderada con el desempeño laboral, según R de Pearson.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda a la empresa Envases San Nicolas, implementar el plan de capacitación propuesto (Tabla 21), ya que está elaborado teniendo en cuenta las deficiencias encontradas producto de la investigación, puesto que va contribuir a que el personal obtenga conocimientos referentes a su cargo como también va fortalecer sus capacidades y habilidades para un mejor desempeño en su puesto de trabajo.

Se sugiere a la empresa realizar capacitaciones a los colaboradores sobre el manejo de las máquinas de producción ya que el personal nuevo y antiguo necesita conocer más a detalle sobre lo que se debe producir en cada máquina, así como también sobre el mantenimiento de las mismas, para evitar tiempos muertos, que afectan la productividad de la empresa, además de incurrir en costos.

Se sugiere a la entidad que realice un informe detallado donde se especifique la apreciación por parte del jefe después de aplicar el plan de capacitación propuesto en el estudio para tener en cuenta las reacciones que los colaboradores den a notar luego de su aplicación, así mismo con la ayuda de indicadores se debe medir el comportamiento que estos muestren para que se pueda analizar si se llegó a efectuar los propósitos del mismo. Además, se recomienda potencializar la capacidad de cada colaborador por medio de exámenes para minorar las deficiencias y se haga un mejor trabajo en equipo con el fin de aumentar la productividad y obtener mejor rentabilidad.

Referencias

- Álvarez, B., Freire, D., y Gutiérrez, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas* [Tesis de pregrado, Universidad de Concepción]. Repositorio de tesis Universidad de Concepción. <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2495/3/%C3%81lvarez%20-%20Freire%20-%20Guti%C3%A9rrez.pdf>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación, Introducción a la metodología de la investigación*. (6° edición). Venezuela: Editorial Episteme. Recuperado de: https://issuu.com/fidiasgerardoarias/docs/fidias_g.arias.el.proyecto.de.in_v_896991d0bdcefe
- Bautista, R., Cienfuegos, R. & Aguilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bioética y derecho. (2014). *El Informe Belmont*. Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. Barcelona: Observatorio de bioética.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Unidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Cardoza, T. (2020). *Capacitación en la organización ¿Gasto o inversión?* [Tesis de pregrado]. Universidad Cooperativa de Colombia. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19982/1/2020_capacitacion_organizacion_gasto.pdf
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ta ed.) Editorial Mc. Graw-Hill. México. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del Talento Humano* (8va ed.). Mc graw hill.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recur_sos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos humanos* (10ma ed.). Editorial Mc. Graw-Hill. México.
- Cota, J. & Rivera, J. (2017). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. *Revista de Ciencia y Técnica Administrativa*, (16)2. <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>
- Cuba, E. (1989). Criterios de credibilidad en la investigación naturalista. In *La enseñanza: su teoría y su práctica* (pp. 148-165). Akal.
<https://www.infor.uva.es/~amartine/MASUP/Guba.pdf>
- Dessler, G (2009). *Administración de recursos humanos* (11° Ed.) Pearson Educación.
- Espinoza, G. (2017). *Modelo de evaluación del desempeño laboral en el área de producción de una empresa de fabricación de prendas de vestir*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de tesis Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7066/Espinoza_vg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Farfán, W. (2019). *Propuesta de plan de capacitación en competencias técnicas del personal de producción para mejorar el desempeño laboral en la empresa ITELSAC Company S.R.L, Piura 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de tesis Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46253/Farf%c3%a1n_OW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gil, J. (2018). *Caracterización de la capacitación y competitividad en las MYPES sector producción de hilos parque industrial del distrito de Chiclayo-Lambayeque* [tesis de pregrado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. Repositorio de tesis ULADECH.
<http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/9228/CAPACI>

TACI%c3%93N COMPETITIVIDAD MYPES GIL CELIS JUVER.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5° ed.) México: Editorial McGraw Hill/ Interamericana editores. https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2006). *Metodología de la Investigación Científica* (4ta. Ed). Mac Graw Hill. México.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6° ed.) México. McGraw Hill/ Interamericana editores. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Huanca, N. (2020). *Factores de desempeño laboral dentro de las organizaciones* [Tesis de pregrado]. Universidad del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/14934>

Jiménez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de negocios*, (82), 175-195. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>

León, C., Menéndez, A., Rodríguez, I., García, M., Quesada, L. & Quintana, E. (2021). La capacitación como premisa para implementar un sistema de gestión de la calidad. *Revista EDUMECENTRO*, 13(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742021000200019&lng=es&nrm=iso

Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W., & Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 12-20. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>

Manjarrez, N., Boza, J. & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359

- Mariño, T. (2018). *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño labora* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio de tesis Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28316/1/40%20GTH.pdf>
- Martínez, R., Hernández, J. y Hernández V. (2014) *Psicometría*. España. Madrid: Alianza Editorial.
- Mondy, R., & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos* (9° ed.). Pearson educación. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=UkWaAvHmBswC&oi=fnd&pg=PA2&dq=administracion+de+recursos+humanos&ots=YxQpW7EIT_&sig=T5NGm9nuE4DGy48vTU7W5PtPpok#v=onepage&q=administracion%20de%20recursos%20humanos&f=false
- Morach, C. (2019). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de la comercializadora ecuatoriana de calzado COMECSA S.A. del Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, año 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio de tesis Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/4658/UPSE-TAE-2019-0008.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Muñoz, H. Terrones, J. (2017). *Modelo de Competencias para mejorar el Desempeño Laboral del área de Producción de la Fábrica Textil Procom S.A.C – Chiclayo*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de tesis USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4447/Mu%c3%b1oz%20Ramirez%20-%20Terrones%20Guerrero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Navarrete, M. (2018). *La Capacitación del Personal y el Desempeño Laboral* [Tesis de posgrado]. Repositorio de tesis Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28329/1/49%20GTH.pdf>

- Nell, D & Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica* (1ra. Ed). Ediciones UTMACH. Ecuador.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
- Orihuela, E. (2018). *Caracterización de la Capacitación y Desempeño Laboral de las Mype comerciales, rubro Calzado en el Mercado Central de Piura, año 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Católica los Ángeles Chimbote]. Repositorio de tesis ULADECH.
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3408/CAPACITACION_DESEMPEÑO_LABORAL_ORIHUELA_APONTE_ELIANA_PILAR.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Peltroche, W. (2018). *Propuesta de un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral en la empresa Constructora e inmobiliaria M & G Perú S.A.C. Chiclayo 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de tesis Universidad Señor de Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4496>
- Pérez, A. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral. UPIICSA XVII, VII, 50-51.
https://www.academia.edu/7265132/Evaluaci%C3%B3n_del_Desempe%C3%B1o_Laboral
- Pezo, R. (2017). *Capacitación y desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la Empresa Chalicen S.A.C. San Juan de Lurigancho*. [Tesis de pregrado]. Universidad César Vallejo
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7195/PEZO_R-R-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Ramírez, T. (2007). *Como hacer un proyecto de investigación Caracas. Editorial Panapo.*
- Robbins, S., y Timothy, J. (2013). *Comportamiento Organizacional* (13va ed.) Editorial Pearson. México. https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf
- Rodríguez, K. & Lechuga, J. (2019). Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Universitaria. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87),

79-101.

<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2452/199>

4

Rojas, F. (2018). *Capacitación y desempeño laboral* [Tesis de grado]. Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>

Rosales, L. (2018). *Capacitación y desempeño laboral de los colaboradores de Grupo Perú L&J SRL, Lima 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad de San Pedro]. Repositorio de tesis Universidad de San Pedro. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10683/Tesis_59982.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sáenz, M. (2017). Impacto de la capacitación en la mejora de la productividad en una planta de lubricantes. *In Crescendo*, 8(1), 93-105. <http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increcendo/article/view/1500>

Salazar, D. (2020). *Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Molino El Triunfo S.R.L. en la Ciudad de Chiclayo*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de tesis USAT. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2568/1/TL_SalazarSa%cc%81nchezDiego.pdf

Sigcha, J. (2018). *Modelo de gestión del talento humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Luigi Valdini de la ciudad de Ambato* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio de tesis Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/27625/3/466%20OE.pdf>

Suarez, F. (2018). *La gestión del talento humano como estrategia para fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa leoncito S.R.L. Chiclayo* [Tesis de pregrado]. Universidad Cesar Vallejos. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36789/SuarezEFE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica* (4ta. Ed.). Editorial Limusa.
- Umiña, B. (2017). *Plan de Capacitación y el Desempeño laboral en la empresa Serpetbol Perú S.A.C. – San Borja 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de tesis Universidad Autónoma del Perú. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/398/1/UMINA%20FLORES%20BEATRIZ.pdf>
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Ecuador: La Caracola Editores. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Villalobos, R. (2019). *Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral de la Empresa D'laborum Plus S.A.C. sede Chiclayo 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de tesis USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6683/Villalobos%20Santa%20Cruz%2c%20Roc%c3%ado%20Del%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos* (6° ed.). McGraw Hill Interamericana. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1557>
- Zuñiga, V. (2019). *Capacitación y el rendimiento laboral de una empresa eléctrica, lima – 2019* [Tesis de grado]. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36095/B_Z%C3%BA%C3%B1iga_DGVDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de Consistencia.

Capacitación y Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES
¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y el Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021?	Determinar la relación que existe entre Capacitación y el Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021.	H1: Existe relación entre Capacitación y Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 20 21.	VARIABLE INDEPENDIENTE: Capacitación
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS		
¿Qué características tiene la Capacitación del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021?	Establecer las características de la Capacitación del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021.	las Ho: No existe relación entre la Capacitación y el Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021.	VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño Laboral.
¿Cuál es el nivel del Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021?	Analizar el nivel de Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021.		
¿Qué factores de la Capacitación se relacionan en el Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021?	Indicar los factores de la Capacitación se relacionan en el Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021.		

Anexo N° 2: Cuestionario de la Variable capacitación.

CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN

El presente cuestionario tiene como finalidad recopilar información sobre la Capacitación del Personal del Área de Producción del Empresa Envases San Nicolas, Chiclayo, 2021, sus respuestas serán de acuerdo a su criterio y anónimo, por lo que se les pide sinceridad al marcar las respuestas.

Instrucciones: Marque con una (X) en un solo recuadro la respuesta crea correcta, considerando la siguiente escala de calificación:

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
1	2	3	4	5

DATOS GENERALES

Sexo: M F

Edad: 18 a 24 años 25 a 34 años 35 a 44 años 45 a 54 años 55 a más

Estado civil: Soltero (a) Casado (a) Divorciado (a) Viudo (a)

Nivel de Instrucción: Primaria Secundaria Instituto Universidad

DIMENSIONES	VARIABLE: CAPACITACIÓN	VALOR				
	INDICADORES	1	2	3	4	5
REACCIÓN	PERCEPCIÓN					
	1. La capacitación es elaborada considerando la labor que ejecuta en su puesto de trabajo.					
	2. La capacitación le ayuda en el desarrollo de las funciones que realiza en su puesto laboral.					
	COMPRENSIÓN					
	3. Comprende de manera clara y precisa las tareas de su puesto de trabajo.					
	4. La capacitación se realiza con un lenguaje adecuado para el entendimiento de los colaboradores.					

	PARTICIPACIÓN						
	5. Interviene cuando se está ejecutando la capacitación.						
APRENDIZAJE	CONOCIMIENTOS						
	6. Fortalece sus habilidades gracias a la capacitación.						
	7. Los conocimientos adquiridos le ayudan en el desempeño de su puesto de trabajo.						
	EXPERIENCIAS						
	8. La experiencia en su cargo le sirvió de base en la capacitación.						
	9. La capacitación es una experiencia de aprendizaje para trabajar en conjunto.						
	HABILIDADES						
	10. La capacitación permite fortalecer y aumentar sus habilidades.						
	11. El fortalecimiento de las habilidades facilitan la solución de problemas.						
CONDUCTA	ACTITUD						
	12. La capacitación facilita tener un mejor comportamiento en su puesto laboral.						
	13. La capacitación lo impulsa a tener una iniciativa en su cargo.						
	APLICABILIDAD						
	14. Emplea los aprendizajes obtenidos en la capacitación.						
	15. Al aplicar los aprendizajes adquiridos le permiten desenvolverse en su puesto laboral.						
	OPINIONES						
	16. Su jefe tiende a reconocer su mejor desempeño en el área de trabajo, gracias a la capacitación.						
RESULTADOS	OBJETIVOS						
	17. La capacitación mejora su rendimiento en el logro de los objetivos planteados.						
	18. Alcanza los objetivos planteados gracias a la capacitación.						
	BENEFICIOS						
	19. La capacitación ha influenciado tanto en Ud. como en la empresa de manera positiva.						
	20. Gracias a la capacitación se logró disminuir el tiempo en los procesos y realizar una mayor producción.						
	SATISFACCIÓN						

	21. Al aplicar la capacitación, la satisfacción del cliente acerca del producto ha progresado.					
	22. Han minorado las quejas y reclamos del cliente con respecto al producto después de haber realizado la capacitación.					

Anexo N° 3: Cuestionario de la variable desempeño laboral.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario tiene como finalidad recopilar información sobre el Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción del Empresa Envases San Nicolas, Chiclayo, 2021, sus respuestas serán de acuerdo a su criterio y anónimo, por lo que se les pide sinceridad al marcar las respuestas.

Instrucciones: Marque con una (X) en un solo recuadro la respuesta crea correcta, considerando la siguiente escala de calificación:

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

DATOS GENERALES

Sexo: M F

Edad: 18 a 24 años 25 a 34 años 35 a 44 años 45 a 54 años 55 a más

Estado civil: Soltero (a) Casado (a) Divorciado (a) Viudo (a)

Nivel de Instrucción: Primaria Secundaria Instituto Universidad

DIMENSIONES	VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL	VALOR				
	INDICADORES	1	2	3	4	5
CAPACIDAD EN EL TRABAJO	ORIENTACIÓN A RESULTADOS					
	1. Cumple con las tareas en el tiempo establecido.					
	2. Realiza el trabajo que se le asigna en su área.					
	3. Tiene deficiencias en el trabajo que ejecuta.					
	TRABAJO EN EQUIPO					
	4. Comparte los recursos con sus compañeros de trabajo					
	5. Se muestra colaborativo con sus compañeros de trabajo.					

	6. Tengo la disposición de alentar al equipo de trabajo.					
DESENVOLVIMIENTO	RELACIONES INTERPERSONALES					
	7. Evita los problemas en su centro laboral.					
	8. Da a conocer su opinión para mejorar algún proceso.					
	9. Proporciona una buena orientación al cliente.					
	ADAPTABILIDAD					
	10. Existe respeto y amabilidad en el trato con su jefe.					
	11. Es flexible ante los cambios que se puedan dar en el entorno.					
	12. Se ajusta a los horarios de trabajo en la empresa.					
PRODUCTIVIDAD	EFICIENCIA					
	13. Hace uso óptimo de los recursos de la empresa.					
	14. Tiene la capacidad de solucionar conflictos en el área.					
	15. Se enfoca en realizar adecuadamente su trabajo para evitar las mermas en la producción.					
	EFICACIA					
	16. Programa las actividades que se van a realizar.					
	17. Emplean indicadores para medir el logro de sus objetivos.					
	18. Se esfuerza por alcanzar los objetivos de la empresa.					

Anexo N° 4: Validación del instrumento de la variable capacitación.



INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Abraham José García Yovera
2.	PROFESIÓN	Lic. Administración e Ing. Industrial
	ESPECIALIDAD	Talento Humano
	GRADO ACADÉMICO	Dr. Gestión Pública y Magister el Gestión del Talento Humano
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	15
	CARGO	Coordinador de Investigación y Responsabilidad social
Título de la Investigación: CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA ENVASES SAN NICOLAS S.A.C, CHICLAYO, 2021.		
3. DATOS DE LAS TESISISTAS		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	KAREN RODSELY TENORIO SUÁREZ FLAVIA TAHIS VARGAS CHÁVEZ
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta aplicada al personal de producción de la empresa Envases San Nicolas S.A.C.	
5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	<u>GENERAL</u>	
	Determinar la relación que existe entre Capacitación y el Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021.	
	<u>ESPECIFICOS</u>	

	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer las características de la Capacitación del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021. - Analizar el nivel de Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021. - Indicar los factores de la Capacitación se relacionan en el Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021.
--	---

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

CAPACITACIÓN		
01	La capacitación es elaborada considerando la labor que ejecuta en su puesto de trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	La capacitación le ayuda en el desarrollo de las funciones que realiza en su puesto laboral.	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	Comprende de manera clara y precisa las tareas de su puesto de trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
04	La capacitación se realiza con un lenguaje adecuado para el entendimiento de los colaboradores.	A (X) D () SUGERENCIAS:
05	Intervengo cuando se está ejecutando la capacitación.	A (X) D () SUGERENCIAS:
06	Fortalece sus habilidades gracias a la capacitación.	A (X) D () SUGERENCIAS:

07	Los conocimientos adquiridos le ayudan en el desempeño de mi puesto de trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	La experiencia en su cargo le sirvió de base en la capacitación.	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	La capacitación es una experiencia de aprendizaje para trabajar en conjunto.	A (X) D () SUGERENCIAS:
10	La capacitación permite fortalecer y aumentar las habilidades.	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	El fortalecimiento de las habilidades facilita la solución de problemas.	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	La capacitación facilita tener un mejor comportamiento en mi puesto laboral.	A (X) D () SUGERENCIAS:
13	La capacitación lo impulsa a tener una iniciativa en su cargo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
14	Empleo los aprendizajes obtenidos en la capacitación.	A (X) D () SUGERENCIAS:
15	Al aplicar los aprendizajes adquiridos me permiten desenvolverse en mi puesto laboral.	A (X) D () SUGERENCIAS:
16	Mi jefe tiene reconoce mi mejor desempeño en el área de trabajo, gracias a la capacitación.	A (X) D () SUGERENCIAS:
17	La capacitación mejora mi rendimiento en el logro de los objetivos planteados.	A (X) D () SUGERENCIAS:

18	He alcanzado los objetivos planteados gracias a la capacitación.	A (X) D () SUGERENCIAS:
19	La capacitación ha influenciado tanto en Ud. como en la empresade manera positiva.	A (X) D () SUGERENCIAS:
20	Gracias a la capacitación se logró disminuir el tiempo en los procesos y realizar una mayor producción.	A (X) D () SUGERENCIAS:
21	Al aplicar la capacitación, la satisfacción del cliente acerca del producto ha progresado.	A (X) D () SUGERENCIAS:
22	Han minorado las quejas y reclamos del cliente con respecto al producto después de haber realizado la capacitación.	A (X) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (22) D (0)
6. COMENTARIOS GENERALES:		
7. OBSERVACIONES		




JUEZ_EXPERTO
García Yovera Abraham José
Colegiatura: 20638

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Abraham José García Yovera
2.	PROFESIÓN	Lic. Administración e Ing. Industrial
	ESPECIALIDAD	Talento Humano
	GRADO ACADÉMICO	Dr. Gestión Pública y Magister el Gestión del Talento Humano
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	15
	CARGO	Coordinador de Investigación y Responsabilidad social
Título de la Investigación: CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA ENVASES SAN NICOLAS S.A.C, CHICLAYO, 2021.		
3. DATOS DE LAS TESIS		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	KAREN RODSELY TENORIO SUÁREZ FLAVIA TAHIS VARGAS CHÁVEZ
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada al personal de producción de la empresa Envases San Nicolas S.A.C.
5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN		<p><u>GENERAL</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre Capacitación y el Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021.</p> <p><u>ESPECIFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer las características de la Capacitación del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021. - Analizar el nivel de Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021.

	- Indicar los factores de la Capacitación se relacionan en el Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021.	
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
DESEMPEÑO LABORAL		
01	Cumple con las tareas en el tiempo establecido.	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	Realiza el trabajo que se le asigna en su área.	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	Tiene deficiencias en el trabajo que ejecuta.	A (X) D () SUGERENCIAS:
04	Comparte los recursos con sus compañeros de trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
05	Se muestra colaborativo con sus compañeros de trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
06	Tengo la disposición de alentar al equipo de trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
07	Evita los problemas en su centro laboral.	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	Da a conocer su opinión para mejorar algún proceso.	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	Proporciona una buena orientación al cliente.	A (X) D () SUGERENCIAS:

10	Existe respeto y amabilidad en el trato con su jefe.	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	Es flexible ante los cambios que se puedan dar en el entorno	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	Se ajusta a los horarios de trabajo en la empresa.	A (X) D () SUGERENCIAS:
13	Hace uso óptimo de los recursos de la empresa.	A (X) D () SUGERENCIAS:
14	Tiene la capacidad de solucionar conflictos en el área.	A (X) D () SUGERENCIAS:
15	Se enfoca en realizar adecuadamente su trabajo para evitar las mermas en la producción.	A (X) D () SUGERENCIAS:
16	Programa las actividades que se van a realizar.	A (X) D () SUGERENCIAS:
17	Emplean indicadores para medir el logro de sus objetivos.	A (X) D () SUGERENCIAS:
18	Se esfuerza por alcanzar los objetivos de la empresa.	A (X) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (18) D (0)
6. COMENTARIOS GENERALES:		
7. OBSERVACIONES		



JUEZ_EXPERTO
 García Yovera Abraham José
 Colegiatura: 20638

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Liset Sogeily Silva Gonzales
2.	PROFESIÓN	Licenciada
	ESPECIALIDAD	Administración
	GRADO ACADÉMICO	Maestra
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	6 años
	CARGO	Docente a Tiempo Completo
Título de la Investigación: CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA ENVASES SAN NICOLAS S.A.C, CHICLAYO, 2021.		
3. DATOS DE LAS TESISISTAS		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	KAREN RODSELY TENORIO SUÁREZ FLAVIA THAIS VARGAS CHÁVEZ
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta aplicada al personal de producción de la empresa Envases San Nicolas S.A.C.	
5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	<p><u>GENERAL</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre Capacitación y el Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021.</p> <p><u>ESPECIFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer las características de la Capacitación del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021. - Analizar el nivel de Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021. 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021. - Indicar los factores de la Capacitación se relacionan en el Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021.
--	---

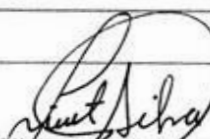
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

CAPACITACIÓN		
01	La capacitación es elaborada considerando la labor que ejecuta en su puesto de trabajo.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
02	La capacitación le ayuda en el desarrollo de las funciones que realiza en su puesto laboral.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
03	Comprende de manera clara y precisa las tareas de su puesto de trabajo.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
04	La capacitación se realiza con un lenguaje adecuado para el entendimiento de los colaboradores.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
05	Interviene cuando se está ejecutando la capacitación.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
06	Fortalece sus habilidades gracias a la capacitación.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
07	Los conocimientos adquiridos lo ayudan en el desempeño de su puesto de trabajo.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
08	La experiencia en su cargo le	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()

	servió de base en la capacitación.	SUGERENCIAS:
09	La capacitación es una experiencia de aprendizaje para trabajar en conjunto.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
10	La capacitación permite fortalecer y aumentar sus habilidades.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
11	El fortalecimiento de las habilidades facilita la solución de problemas.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
12	La capacitación facilita tener un mejor comportamiento en su puesto laboral.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
13	La capacitación lo impulsa a tener una iniciativa en su cargo.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
14	Emplea los aprendizajes obtenidos en la capacitación.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
15	Al aplicar los aprendizajes adquiridos le permiten desenvolverse en su puesto laboral.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
16	Su jefe tiende a reconocer su mejor desempeño en el área de trabajo, gracias a la capacitación.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
17	La capacitación mejora su rendimiento en el logro de los objetivos planteados.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
18	Alcanza los objetivos planteados gracias a la capacitación.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
19	La capacitación ha influenciado tanto en Ud. como en la empresa	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:

	de manera positiva.	
20	Gracias a la capacitación se logró disminuir el tiempo en los procesos y realizar una mayor producción.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
21	Al aplicar la capacitación, la satisfacción del cliente acerca del producto ha progresado.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
22	Han minorado las quejas y reclamos del cliente con respecto al producto después de haber realizado la capacitación.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
6. COMENTARIOS GENERALES:		
7. OBSERVACIONES		

Ninguna


 Mg. Lisel Sugely Silva Gonzales
 Lic. en Administración
 Reg. Único de Coleg. N° 27946

JUEZ_EXPERTO

Anexo N° 5: Validación del instrumento de la variable desempeño laboral.



INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Liset Sugerily Silva Gonzales
2.	PROFESIÓN	Lic. en Administración
	ESPECIALIDAD	Administración
	GRADO ACADÉMICO	Maestra
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	6 años
	CARGO	Docente Tiempo Completo
Título de la Investigación: CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA ENVASES SAN NICOLAS S.A.C, CHICLAYO, 2021.		
3. DATOS DE LAS TESISISTAS		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	KAREN RODSELY TENORIO SUÁREZ FLAVIA THAIS VARGAS CHÁVEZ
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4.	INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta aplicada al personal de producción de la empresa Envases San Nicolas S.A.C.
5.	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	<p><u>GENERAL</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre Capacitación y el Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021.</p> <p><u>ESPECIFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer las características de la Capacitación del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021. - Analizar el nivel de Desempeño Laboral del Personal del

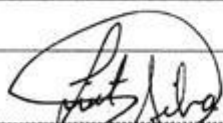
- Indicar los factores de la Capacitación se relacionan en el Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021.

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

DESEMPEÑO LABORAL

01	Cumple con las tareas en el tiempo establecido.	A (x) D () SUGERENCIAS:
02	Realiza el trabajo que se le asigna en su área.	A (x) D () SUGERENCIAS:
03	Tiene deficiencias en el trabajo que ejecuta.	A (x) D () SUGERENCIAS:
04	Comparte los recursos con sus compañeros de trabajo.	A (x) D () SUGERENCIAS:
05	Se muestra colaborativo con sus compañeros de trabajo.	A (x) D () SUGERENCIAS:
06	Tengo la disposición de alentar al equipo de trabajo.	A (x) D () SUGERENCIAS:
07	Evita los problemas en su centro laboral.	A (x) D () SUGERENCIAS:
08	Da a conocer su opinión para mejorar algún proceso.	A (x) D () SUGERENCIAS:
09	Proporciona una buena	A (x) D ()

	orientación al cliente.	SUGERENCIAS:
10	Existe respeto y amabilidad en el trato con su jefe.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
11	Es flexible ante los cambios que se puedan dar en el entorno	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
12	Se ajusta a los horarios de trabajo en la empresa.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
13	Hace uso óptimo de los recursos de la empresa.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
14	Tiene la capacidad de solucionar conflictos en el área.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
15	Se enfoca en realizar adecuadamente su trabajo para evitar las mermas en la producción.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
16	Programa las actividades que se van a realizar.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
17	Emplean indicadores para medir el logro de sus objetivos.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
18	Se esfuerza por alcanzar los objetivos de la empresa.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
6. COMENTARIOS GENERALES:		
7. OBSERVACIONES Sin observaciones		


Mg. Liset Sugeily Silva Gonzales
 Lic. en Administración
 Reg. Único de Coleg. N° 27941

JUEZ EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		<i>Karla Franke Rojas Jiménez</i>
2.	PROFESIÓN	<i>Administradora</i>
	ESPECIALIDAD	<i>ADMINISTRACIÓN Y MARKETING</i>
	GRADO ACADÉMICO	<i>MAESTRA</i>
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	<i>16 Años</i>
	CARGO	<i>DTC.</i>
<p>Título de la investigación: CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA ENVASES SAN NICOLAS S.A.C, CHICLAYO, 2021.</p>		
3. DATOS DE LAS TESISISTAS		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	KAREN RODSELY TENORIO SUAREZ FLAVIA THAIS VARGAS CHÁVEZ
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta aplicada al personal de producción de la empresa Envases San Nicolas S.A.C.	
5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	<p><u>GENERAL</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre Capacitación y el Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021.</p> <hr/> <p><u>ESPECIFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer las características de la Capacitación del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021. - Analizar el nivel de Desempeño Laboral del Personal del 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021. - Indicar los factores de la Capacitación se relacionan en el Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021.
--	---

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

CAPACITACIÓN

01	La capacitación es elaborada considerando la labor que ejecuta en su puesto de trabajo.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
02	La capacitación le ayuda en el desarrollo de las funciones que realiza en su puesto laboral.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
03	Comprende de manera clara y precisa las tareas de su puesto de trabajo.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
04	La capacitación se realiza con un lenguaje adecuado para el entendimiento de los colaboradores.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
05	Interviene cuando se está ejecutando la capacitación.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
06	Fortalece sus habilidades gracias a la capacitación.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
07	Los conocimientos adquiridos lo ayudan en el desempeño de su puesto de trabajo.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
08	La experiencia en su cargo le	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()

	sirvió de base en la capacitación.	SUGERENCIAS:
09	La capacitación es una experiencia de aprendizaje para trabajar en conjunto.	A (/) D () SUGERENCIAS:
10	La capacitación permite fortalecer y aumentar sus habilidades.	A (/) D () SUGERENCIAS:
11	El fortalecimiento de las habilidades facilita la solución de problemas.	A (/) D () SUGERENCIAS:
12	La capacitación facilita tener un mejor comportamiento en su puesto laboral.	A (/) D () SUGERENCIAS:
13	La capacitación lo impulsa a tener una iniciativa en su cargo.	A (/) D () SUGERENCIAS:
14	Emplea los aprendizajes obtenidos en la capacitación.	A (/) D () SUGERENCIAS:
15	Al aplicar los aprendizajes adquiridos le permiten desenvolverse en su puesto laboral.	A (/) D () SUGERENCIAS:
16	Su jefe tiende a reconocer su mejor desempeño en el área de trabajo, gracias a la capacitación.	A (/) D () SUGERENCIAS:
17	La capacitación mejora su rendimiento en el logro de los objetivos planteados.	A (/) D () SUGERENCIAS:
18	Alcanza los objetivos planteados gracias a la capacitación.	A (/) D () SUGERENCIAS:
19	La capacitación ha influenciado tanto en Ud. como en la empresa	A (/) D () SUGERENCIAS:

	de manera positiva.	
20	Gracias a la capacitación se logró disminuir el tiempo en los procesos y realizar una mayor producción.	A (✓) D () SUGERENCIAS:
21	Al aplicar la capacitación, la satisfacción del cliente acerca del producto ha progresado.	A (✓) D () SUGERENCIAS:
22	Han minorado las quejas y reclamos del cliente con respecto al producto después de haber realizado la capacitación.	A (✓) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (✓) D ()
6. COMENTARIOS GENERALES:		
7. OBSERVACIONES Ninguna.		



JUEZ_EXPERTO

DNI 16630892.
Colegiatura N° 000025

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		KARLA IVONNE ROJAS JIMÉNEZ
2.	PROFESIÓN	ADMINISTRADORA.
	ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN Y MARKETING
	GRADO ACADÉMICO	MAESTRA.
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	16 AÑOS.
	CARGO	DTC.
	Título de la Investigación: CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA ENVASES SAN NICOLAS S.A.C, CHICLAYO, 2021.	
3. DATOS DE LAS TESIS		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	KAREN RODSELY TENORIO SUÁREZ FLAVIA THAIS VARGAS CHÁVEZ
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta aplicada al personal de producción de la empresa Envases San Nicolas S.A.C.	
5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	<p><u>GENERAL</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre Capacitación y el Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021.</p> <p><u>ESPECIFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer las características de la Capacitación del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021. - Analizar el nivel de Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021. 	


- Indicar los factores de la Capacitación se relacionan en el Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción de la empresa Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, 2021.

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

DESEMPEÑO LABORAL

01	Cumple con las tareas en el tiempo establecido.	A (x) D () SUGERENCIAS:
02	Realiza el trabajo que se le asigna en su área.	A (x) D () SUGERENCIAS:
03	Tiene deficiencias en el trabajo que ejecuta.	A (x) D () SUGERENCIAS:
04	Comparte los recursos con sus compañeros de trabajo.	A (x) D () SUGERENCIAS:
05	Se muestra colaborativo con sus compañeros de trabajo.	A (x) D () SUGERENCIAS:
06	Tengo la disposición de alentar al equipo de trabajo.	A (x) D () SUGERENCIAS:
07	Evita los problemas en su centro laboral.	A (x) D () SUGERENCIAS:
08	Da a conocer su opinión para mejorar algún proceso.	A (x) D () SUGERENCIAS:
09	Proporciona una buena	A (x) D ()

	orientación al cliente.	SUGERENCIAS:
10	Existe respeto y amabilidad en el trato con su jefe.	A (/) D () SUGERENCIAS:
11	Es flexible ante los cambios que se puedan dar en el entorno	A (/) D () SUGERENCIAS:
12	Se ajusta a los horarios de trabajo en la empresa.	A (/) D () SUGERENCIAS:
13	Hace uso óptimo de los recursos de la empresa.	A (/) D () SUGERENCIAS:
14	Tiene la capacidad de solucionar conflictos en el área.	A (/) D () SUGERENCIAS:
15	Se enfoca en realizar adecuadamente su trabajo para evitar las mermas en la producción.	A (/) D () SUGERENCIAS:
16	Programa las actividades que se van a realizar.	A (/) D () SUGERENCIAS:
17	Emplean indicadores para medir el logro de sus objetivos.	A (/) D () SUGERENCIAS:
18	Se esfuerza por alcanzar los objetivos de la empresa.	A (/) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (/) D ()
6. COMENTARIOS GENERALES:		
7. OBSERVACIONES Ninguna		



JUEZ_EXPERTO

DNI 16630892
Colegiatura N° 000025

Anexo N° 6: Carta de autorización para realizar la investigación.



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Chiclayo, 17 de noviembre del 2021

Sra.

Mg. Carla Angélica Reyes Reyes

DIRECTORA DE EAP DE ADMINISTRACIÓN

Universidad Señor de Sipán

Asunto: Aceptación de permiso y apoyo para Informe Investigación

Es grato dirigirme a Ud. para expresarle mi cordial saludo y a la vez para hacer de su conocimiento la aceptación por parte de nuestra empresa ENVASES SAN NICOLAS S.A.C., a las estudiantes del 9no ciclo de la Escuela Académico Profesional de Administración las cuales son: Karen Rodsely Tenorio Suárez identificada con DNI N°73217388 y Flavia Thais Vargas Chávez identificada con DNI N°76919024, a realizar su investigación titulada Capacitación y Desempeño Laboral del Personal del área de producción en la Empresa Envases San Nicolas S.A.C, Chiclayo, 2021.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente;

ENVASES SAN NICOLAS S.A.C.

Elver D. Vásquez Santa Cruz
GERENTE

Anexo N° 7: Resolución de la investigación.



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 1001-FACEM-USS-2021

Chiclayo, 09 de noviembre de 2021.

VISTO:

El Oficio N°0284-2021/FACEM-DA-USS, de fecha 09 de noviembre de 2021, presentado por la Directora de la EAP de Administración y proveído de la Decana de FACEM, donde solicita la aprobación de los Proyectos de tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I – Sec. B, período académico 2021-II, de la EAP de Administración, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los Proyectos de Tesis, de los estudiantes del Curso de Investigación I, Sec. B, período 2021-II, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, de la Escuela Profesional de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Fiorella Giannina Molinelli Aristondo
Decana (e)
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Liset Sugeily Silva Gonzales
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1001-FACEM-USS-2021**

N°	AUTOR(a) (es)	TEMA DE PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1	ALTAMIRANO GUIPOC CARLOS	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA RED DE SALUD BAGUA 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	ASENJO QUISPE ANDER MANUEL		
2	ALVAREZ SARANGO CRISTOPHER ANTHONY	LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA SOLIDEZ EMPRESARIAL SA-CHICLAYO, 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	PISCOYA GUEVARA ERIKA JULIANA		
3	BECERRA ROJAS ALEX JOEL	"MARKETING DIGITAL PARA EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA CONFECCIONES BRISANI- SPORT LAMBAYEQUE,2021"	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	DAVILA RAMIREZ GABY YAKELINE		
4	CIEZA ODAR PERLA BRUNELLA	DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	RAMOS LORENZO FLOR MARIA DEL CARMEN		
5	CORNEJO SANCHEZ WALTER JULIAN	SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA DEL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁREA DE RR.HH. EMPRESA POLISA, CHICLAYO - 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	CORONEL PEREZ MARCO YERSON		
6	COTRINA CORRALES YERLY YONELY	MARKETING DIGITAL PARA EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA CIA MORRO SOLAR SAC CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	LOPEZ SAAVEDRA SILVANA DEL ROSARIO		
7	DE LA CRUZ COYCO PEDRO	PLAN DE MARKETING DE SERVICIOS PARA MEJORAR LA FIDELIZACIÓN DE LOS CLIENTES DE LA EMPRESA CAJA TRUJILLO- CHOTA 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	IRIGOIN SEMPETEGUI JHON ANDERSON		
8	DIAZ FLORES WILSON JAVIER	EL PROCESO LOGÍSTICO Y LA GESTIÓN DE ALMACENES EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE LAMBAYEQUE 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	ESQUEN SECLÉN ALEJANDRO ANDERSON	"EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SISA SAC- 2021"	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	SALAZAR ARCE LEONOR DE JESUS		
10	GAITAN VILCHEZ JHOSELIN DE LOS ANGELES	EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE VIRTUAL Y SATISFACCIÓN DE LOS ESTUDIANTES VII CICLO ADMINISTRACIÓN EN LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN 2021-II	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	MUÑOZ LEON MARIA ELENA		
11	GOMEZ OLANO WENDY	ENGAGEMENT Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA AGRÍCOLA, PIURA 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1001-FACEM-USS-2021**

N°	AUTOR(a) (es)	TEMA DE PROYECTO DE TESIS	LINEA DE INVESTIGACIÓN
12	GUERRERO RUIDIAS CINDY JUDITH	ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE VENTAS DE BOTICAS MI JESUS CHULUCANAS 1 – 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	MARIN MENDOZA YESENIA ALEXANDRA		
13	INFANTE VALDIVIA MIRIAM LIZETH	MARKETING DIGITAL Y SU INFLUENCIA EN LA CAPTACIÓN DE CLIENTES DE LA EMPRESA CORPORACIÓN INCELL SAC, CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14	JULON VASQUEZ GUICELI GERALDINY	EL PROCESO LOGÍSTICO PARA INCREMENTAR LA RENTABILIDAD EN LA EMPRESA LA PILCA 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	TEQUEN CHAVEZ YULISA		
15	LOPEZ NEIRA ANGELICA DEL PILAR	EL PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DINAMICA IMPLEMENTOS & PECAS – CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	VELA BALDERA LESLIE NOEMI		
16	MONTENEGRO EFFIO YANIRA ESMERALDA	"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ- 2021"	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	TENORIO UGAZ KATTY JHOSELIN		
17	MORENO CARRASCO LADY CAROLINE	CALIDAD DE SERVICIO Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES EN EL HOTEL REY DE ORO - CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	SERRATO VALLADOLID ANA PAULA		
18	NEIRA GUEVARA LEONARDO DANNER	MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN HOSPITAL DE CLÍNICAS LAMBAYEQUE SAC- CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19	RIMARACHIN RAMIREZ NILVIA	CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CACIDEP S.A.C., CHOTA 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	SALDAÑA ROMERO MAURICIO GABRIEL		
20	RIOJAS SUCLUPE RUBEN SMITH	"GESTIÓN DE ALMACENES PARA MEJORAR EL NIVEL DE SERVICIO AL CLIENTE EN UNA EMPRESA AGRÍCOLA CHEPÉN 2021"	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21	TENORIO SUAREZ KAREN RODSELY	CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA ENVASES SAN NICOLAS SAC, CHICLAYO, 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	VARGAS CHAVEZ FLAVIA THAIS		
22	USHIÑAHUA BRIONES SHOJI YASUKO	EL MARKETING DIGITAL Y SU INFLUENCIA EN EL POSICIONAMIENTO EN CANKUNAPA RESTAURANTE SAC-2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	VILLEGAS OLIVO ZELIDETH DANIELA		

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo N° 8: Formato T1 – VRI – USS Autorización de los autores.



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 20 de marzo del 2023.

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Tenorio Suárez Karen Rodsely con DNI 73217388
Vargas Chávez Flavia Thais con DNI 76919024

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: Capacitación y desempeño laboral del personal del área de producción en la empresa Envases San Nicolas S.A.C, chiclayo, 2021, presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizamos al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre nuestro trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Tenorio Suárez Karen Rodsely	73217388	
Vargas Chávez Flavia Thais	76919024	

Anexo N° 9: Evidencias Fotográficas.

Figura 15

Fotografía con el Gerente de la empresa Envases San Nicolas S.A.C.



Figura 16

Fotografía con el ingeniero a cargo del área de producción de la empresa Envases San Nicolas S.A.C.



Figura 17

Fotografía aplicando la encuesta a los colaboradores del área de producción



Figura 18

Fotografía aplicando la encuesta a los colaboradores del área de producción de la empresa



Figura 19

Fotografía aplicando la encuesta a los colaboradores del área de producción de la empresa



Figura 20

Fotografía de las instalaciones del área de producción de la empresa



Figura 21

Fotografía de las instalaciones del área de producción de la empresa



Figura 22

Fotografía del frontis de la empresa Envases San Nicolas S.A.C.



Anexo N° 10: Reporte Turnitin.

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA ENVASES SAN NICOL

AUTOR

Tenorio Suárez Karen Rodsely Vargas Chávez Flavia Thais

RECuento DE PALABRAS

16718 Words

RECuento DE CARACTERES

88722 Characters

RECuento DE PÁGINAS

71 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

431.4KB

FECHA DE ENTREGA

Apr 4, 2023 10:47 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Apr 4, 2023 10:48 AM GMT-5

● 21% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

Anexo N° 11: Acta de originalidad de la investigación.



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 1001-FACEM-USS-2021, presentado por las Bachilleres, Karen Rodsely Tenorio Suárez y Flavia Thais Vargas Chávez, con su tesis **Titulada Capacitación y Desempeño Laboral del Personal del Área de Producción en la Empresa Envases San Nicolas S.A.C, Chiclayo, 2021.**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 21% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 10 de abril del 2023.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538

Escuela Académico Profesional de Administración.