



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los  
colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C –  
Trujillo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Matute Diaz, Veronica Jannett (orcid.org/0000-0001-9892-3505)  
Sampen Melendez, Jose Enrique (orcid.org/0000-0001-5997-9223)

**ASESORA:**

Dra. Mosqueira Rodríguez, Guisella Balbina (orcid.org/0000-0001-6170-5838)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

## DEDICATORIA

A mis Queridos Padres

José Sampen y Lillian Meléndez, por darme la vida y la oportunidad de lograr mis objetivos, por estar siempre apoyándome incondicionalmente en los buenos y malos momentos.

A mi hermano Jean Pierre, por los consejos, la comprensión y el gran apoyo brindado al inicio de mi carrera universitaria.

### **José Sampen**

A mis padres Juan Matute y Elena Diaz que son el motor que impulsan mis sueños, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido cumplir una meta más, gracias por siempre estar a mi lado en los momentos difíciles y por ser los mejores guías de mi vida.

A mi prometido Jaime Azañero, por alentarme a seguir adelante en los momentos más difíciles de mi vida, por tus sabios consejos y por motivarme e inspirarme a crecer profesionalmente.

### **Verónica Matute**

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradecemos a Dios, por brindarnos salud, sabiduría y fortaleza para culminar con éxito nuestra carrera profesional.

En segundo lugar, a nuestra asesora, Dra. Mosqueira Rodríguez, Guisella por ser nuestra guía y la principal colaboradora durante todo el proceso de investigación, gracias a sus enseñanzas dedicación, paciencia, por sus palabras de aliento y correcciones la investigación se culminó con éxito.

En tercer lugar, a nuestra familia y amigos por brindarnos su apoyo incondicional y acompañarnos en este largo camino.

## ÍNDICE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2 Variables y operacionalización:.....	16
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5 Procedimientos.....	19
3.6 Método de análisis de datos .....	19
3.7 Aspectos éticos .....	20
IV. RESULTADOS .....	21
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	38

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> <i>Relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023</i> .....	21
<b>Tabla 2:</b> <i>Nivel de capacitación de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023</i> .....	22
<b>Tabla 3:</b> <i>Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023</i> .....	23
<b>Tabla 4:</b> <i>Relación entre las dimensiones de la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023</i> .....	24

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023 y la hipótesis general fue existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023. La investigación fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de nivel correlacional, asimismo, la población estuvo constituida por 30 trabajadores y la muestra fue censal ya que se trabajó con el total de la población. Para la recolección de la información se ha trabajado con la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario. Como resultados se obtuvo, según la prueba Pearson, un 0,457 estableciendo que existe una correlación positiva moderada entre la variable capacitación y desempeño laboral, con una significancia de 0,011. La investigación concluye que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables de estudio, lo cual indica que mientras más capacitación se brinde a los colaboradores; mejor será el desempeño.

Palabras clave: capacitación, desempeño laboral, conocimientos.

## **ABSTRACT**

The general objective of this research was to determine the relationship between training and job performance of employees of the company Grupo Gastronómico Cortez S.A.C - Trujillo, 2023 and the general hypothesis was: there is a significant relationship between training and job performance of employees of the company Grupo Gastronómico Cortez S.A.C - Trujillo, 2023. The research was applied, with a quantitative approach, non-experimental design and correlational level, likewise, the population consisted of 30 workers and the sample was census because it worked with the total population. For the collection of information, the survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument. The results obtained, according to the Pearson test, were 0.457, establishing that there is a moderate positive correlation between the variable Training and Work Performance, with a significance of 0.011. The research concludes that there is a moderate positive correlation between both study variables, which indicates that the more training is provided to employees, the better the performance will be.

Keywords: Training, job performance, knowledge.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la capacitación es un tema muy importante para las organizaciones y una de las actividades de mayor crecimiento, ya que es una herramienta con un mecanismo factible que permite mejorar el desempeño de los colaboradores, asimismo, facilita a las empresas a desarrollar diferentes estrategias competitivas, innovadoras para enfrentar los diversos cambios a nivel mundial con las nuevas necesidades del consumidor en lo que respecta a servicios y productos.

Según Hernández (2021), indica que el 80% de las empresas en América Latina consideran que la capacitación actualmente es una de las herramientas fundamentales para el futuro de los negocios, sin embargo, de cada 10 empresas solo 3 tienen un enfoque peculiar, que desarrollan acciones de capacitación para implementar a sus colaboradores de conocimientos, competencias y habilidades para optar una cultura digital. Asimismo, indica que el 70% de las empresas reportan tener estrategias de capacitación y un 9% de empresas reconocen no haber realizado ninguna estrategia de capacitación para mejorar las competencias de sus trabajadores.

Asimismo, el estudio desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017), señala que en la ciudad de México el 68% de la capacitación de los trabajadores es pagada por los patrones, 1% por los propios trabajadores, 12% por algún programa del gobierno, y 6 de cada 100 el dinero viene de los sistemas mixtos.

Según Del Real (2020), en la 23ª encuesta global de directores ejecutivos (Global CEO Survey) señalan que en diversos países los directivos se quejan por la carencia de competencias de sus empleados, pero sin embargo solo un 18% de ellos cuentan con un programa para capacitar a su personal en las diferentes habilidades que se necesitan actualmente y en el futuro, como las destrezas digitales. Asimismo, refiere que en 29 países el 30% de más de 200 mil puestos de trabajo están sujetos a la automatización en un futuro lo que indica que las personas que tengan un menor grado de educación serán principalmente afectadas para el año 2030. De la misma manera,



Dmitrichenkova et al. (2020) señalan que en el futuro el factor humano se convertirá en la clave del desarrollo social y económico, por ello es importante formar mediante la capacitación gerentes que sean capaces de adaptarse al cambio, de mentalidad económica y con capacidad de lograr buenos resultados.

Por otro lado, un artículo publicado en el Economista América (2019) indica que el Perú ocupa el cuarto puesto, siendo superado por China, Ecuador y Suecia en el ranking de prevalencia de capacitación dentro de las empresas, formando parte del Índice de Competitividad y Talento Global 2019, sin embargo, al comparar con el indicador de desarrollo de los empleados, el cual determina la inversión en capacitación, el Perú se ubica en el puesto 99. Con respecto a lo mencionado, anteriormente, se puede inferir que la capacitación del talento humano aún es una tarea pendiente para las organizaciones en la actualidad, ya que ampliando los conocimientos y puliendo las habilidades de los colaboradores mejorará el nivel de desempeño conllevando que las empresas obtengan mayores beneficios.

Por lo tanto, Medina (2017) señala que solo el 30% de las empresas que existen en el Perú invierten en capacitaciones para sus colaboradores después de haber evaluado su nivel de desempeño. Lo que implica que existe un 70% de empresas que no brindan capacitación a su personal, dado que muchas veces los directivos lo toman como un gasto innecesario y no como una inversión que, a corto o mediano plazo, les permitirá obtener mejores resultados.

La empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C es una organización fundada en el año 2012 dedicada al rubro gastronómico ubicada en la ciudad de Trujillo, donde por sus años de experiencia llegó a conquistar el exigente paladar de sus comensales, teniendo actualmente un buen segmento de mercado. Debido al crecimiento en los últimos años la empresa enfrenta diversos problemas en lo que concierne a las competencias del talento humano se detectan deficiencias en la ejecución de sus actividades originando un bajo desempeño laboral de sus colaboradores, desmotivación y retraso en el cumplimiento de los objetivos planteados por la organización, todo ello debido a la falta de capacitación constante del personal en cuanto al

manejo de nuevas tecnologías, programas y desarrollo de habilidades. Además, hasta el momento no se ha realizado un estudio que permita identificar el motivo por el cual la empresa no ejecuta constantemente programas de capacitación, donde refleje los temas en los cuales su personal necesita ser capacitado para mejorar su desempeño laboral, ya que es importante hacer énfasis que la importancia y trascendencia de los colaboradores en una empresa radica en la capacidad y empoderamiento para asumir con responsabilidad los objetivos laborales.

Por ello, este estudio tiene como propósito analizar el nivel de capacitación de los empleados con la finalidad de adquirir resultados que permitan sugerir estrategias para resolver el problema.

Luego de exponer internacionalmente, nacional y local la realidad problemática nos formulamos como interrogante ¿Qué relación existe entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C. – Trujillo, 2023?

Por otro lado, la presente investigación se justifica teórica, práctica, metodológica y social, tal como lo señala Hernández-Sampieri (2018).

Teóricamente, ya que, por medio del estudio de diferentes teorías que fundamentan las variables proporcionará conocimiento verídico y actualizado en cuanto a las variables en estudio se relacionan entre sí, donde los resultados podrán sistematizarse en una propuesta de solución que ayude a mejorar el desenvolvimiento de los empleados en la organización. Asimismo, esta investigación tiene implicancias prácticas porque, es necesario mejorar e incrementar el desempeño de los colaboradores mediante la capacitación, por medio de los objetivos de estudio planteados obtendremos resultados que permitirán proponer soluciones efectivas y concretas a la problemática de estudio. De la misma manera, la investigación se justifica metodológicamente dado que, para adquirir la información de los objetivos planteados en el estudio, se ejecutó un proceso metodológico, sistematizado y ordenado, de recopilación de datos que fueron evaluados mediante herramientas estadísticas para medir la confiabilidad y validez, además, esto será de apoyo para futuros investigadores, ya que, facilita información actualizada y recomendaciones a la problemática detectada en las empresas a trabajar.

Finalmente, tiene importancia social, porque contribuye a la futura investigación de la comunidad estudiantil a partir de los resultados o conclusiones obtenidas, así mismo ayudará a solucionar problemas en relación a las variables en estudio, de esta manera la investigación beneficiará totalmente al restaurante Grupo Gastronómico Cortez de la ciudad de Trujillo, 2023.

Por otra parte, se presenta el objetivo general: Determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023, como objetivos específicos: 1) Determinar el nivel de la capacitación de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023. 2) Determinar el nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023. 3) Establecer la relación entre las dimensiones de la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023. Asimismo, se considera como hipótesis general: Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presenta información extraída de diversas investigaciones que proporcionará conocimientos e ideas sobre las variables de investigación relacionadas con el problema en estudio, los cuales a nivel nacional son:

Castagnola et al. (2020), como objetivo plantearon, determinar si la capacitación está relacionada con el desempeño de los empleados. En la investigación se utilizaron métodos cuantitativos, básicos y no experimentales. La población se conformó por 86 personas. Los datos fueron recolectados mediante la encuesta y el cuestionario. Los resultados fueron que las variables se relacionan significativamente, indicando una correlación alta entre ambas variables.

Figueroa et al. (2020), el objetivo de su estudio fue determinar cómo las actividades de capacitación están relacionadas al desenvolvimiento de los empleados. El estudio fue cuantitativo, no experimental, descriptivo – relacional. La muestra se conformó por 16 jefes directivos y 73 trabajadores. Se utilizó la encuesta y el cuestionario para la recolección de los datos. Los resultados fueron hay relación entre ambas variables, también se encontró que existe una asociación entre la ejecución del adiestramiento y el promedio del rendimiento. Además, el 62% de los empleados señalaron estar de acuerdo que la capacitación si ayuda a mejorar el desempeño laboral.

Apaza (2018), en su estudio que tuvo por objetivo determinar el grado de desempeño laboral en el personal administrativo. La investigación fue cuantitativo, descriptivo no experimental, la población se conformó por 84 trabajadores. Los datos fueron extraídos mediante la encuesta y el cuestionario, los resultados obtenidos revelaron que el 48,8% de los trabajadores tiene un nivel de trabajo moderado, el 46,4% tiene un buen nivel de trabajo y el 4,8% tiene un nivel de trabajo bajo. Concluyendo que los empleados tienen un 48.8% en nivel regular de desempeño laboral.

Herrera-Abramonter et al. (2022) plantearon como objetivo en su estudio determinar si la capacitación se relaciona con el desempeño. La investigación fue de carácter descriptivo – correlacional. La muestra estuvo integrada por 50 personas. Los datos se recopilaron mediante la técnica de la encuesta y la

herramienta del cuestionario. Los autores concluyeron que hubo asociaciones significativas entre las variables del estudio.

Gonzales et al. (2020), en su artículo plasmaron el objetivo de establecer la influencia del programa de capacitación con el desempeño laboral. El estudio fue preexperimental, la población fue de 48 trabajadores de los cuales 32 conformaron la muestra. Utilizaron la encuesta y dos cuestionarios para la obtención de los datos. El estudio concluyó indicando que el programa de capacitación influyó de manera directa y positiva en el desempeño de los trabajadores.

Medina (2017) estableció como propósito analizar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos. El estudio fue no experimental, la población se conformó por 211 trabajadores, los cuales 66 conformaron la muestra. Se usó como técnica la observación. Los resultados obtenidos fueron que el 82% de trabajadores tienen un nivel bajo, 17% un nivel intermedio y el 2% nivel elevado, como conclusión, se evidenció un deficiente desempeño del personal. Por lo cual se recomienda capacitar para que los colaboradores adquieran nuevos conocimientos y puedan desempeñarse eficientemente.

Soza et al. (2022), la investigación tuvo como finalidad evaluar el estado que se encuentra el clima organizacional de los trabajadores de una institución y capacitar en temas relacionados con la mejora al clima organizacional. El estudio fue cuasiexperimental, la muestra se conformó por 30 trabajadores y como herramientas para la obtención de los datos se utilizó la encuesta y el cuestionario. El estudio concluyó, que el clima organizacional en la institución tuvo un nivel medio. Asimismo, se determinó que después de brindar la capacitación a los trabajadores el clima organizacional pasó de un nivel medio a un nivel favorable, por lo cual, se recomendó brindar una preparación continua a los trabajadores.

Nuñuero (2019), en su artículo consideró como objetivo analizar si la capacitación está relacionada con el desenvolvimiento empresarial. Su estudio fue transversal - correlacional causal. La muestra se conformó por 17 empleados. Como instrumento se aplicó el cuestionario. Las conclusiones fueron que ambas variables se relacionan significativamente.

A nivel internacional, Honores-Jaramillo et al. (2020), en su artículo sostuvieron por objetivo determinar si la capacitación influye en el desempeño laboral. La investigación fue descriptiva y analítica. La población fue de 6745 trabajadores, donde solo 365 conformaron la muestra. Para la recopilación de los datos se usó la encuesta. Los resultados obtenidos fueron que la capacitación es una técnica de aprendizaje de suma importancia que tiene un efecto positivo en el desenvolvimiento de los empleados.

Mubarak et al. (2019) tuvieron como objetivo investigar el efecto que tiene la capacitación y el desarrollo en el rendimiento de los empleados. Se utilizó el muestreo por conveniencia. Para la recolección de datos se usó el cuestionario, la población fue de 30 empleados de las cuales 10 formaron parte de la muestra. Los resultados obtenidos fueron que la capacitación y el desarrollo de todo el personal debería seguirse de forma dinámica, ser obligatorios, y que el empresario debería impartir programas de capacitación obligatorios para todos los empleados con el fin de mejorar el rendimiento, teniendo en cuenta la dinámica del mercado, la oposición y la satisfacción de los clientes.

Karimi (2018), en su investigación, presentó como objetivo investigar el efecto de la capacitación organizativa en la satisfacción laboral y el rendimiento individual de los trabajadores. La investigación tuvo un enfoque descriptivo. La población fue de 800 personas, de las cuales la muestra se conformó por 260. Para la recaudación de los datos se usó el instrumento del cuestionario. El estudio concluyó que la calidad de la formación organizacional y la satisfacción laboral tienen un efecto positivo en el desempeño de los trabajadores de las empresas encuestadas.

Medina et al. (2021) plasmaron como objetivo en su estudio evaluar la capacitación de los colaboradores. La metodología fue de tipo descriptiva, se usó encuesta y el cuestionario para la recolección de datos. Asimismo, la muestra se conformó por 138 empresas. El estudio concluyó que la capacitación empresarial y las capacidades administrativas son herramientas fundamentales para el desarrollo del sector empresarial.

Becerra et al. (2019) propusieron como objetivo analizar la formación profesional que poseen los trabajadores de una empresa. La metodología fue

descriptiva, se usó entrevistas estructuradas y la técnica de la observación para la obtención de los datos. Como resultados obtuvieron que existe deficiencia en la preparación de los empleados debido a la poca relación que existe entre las instituciones educativas y las empresas privadas. El estudio concluyó que se deben implementar estrategias que permitan mejorar de manera sustancial la capacitación del personal.

Mohammed (2016), sostuvo como objetivo en su estudio investigar si la capacitación se relaciona con el rendimiento y la productividad en los trabajadores. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo. Se aplicó un cuestionario para recaudar la información. La población fue de 400 personas de las cuales 254 llegaron a formar parte de la muestra. El estudio concluyó que la capacitación tiene un gran impacto en el rendimiento y la productividad. Por último, se recomendó que se proporcionen sesiones de capacitación efectivos y planes de desarrollo cuidadosamente diseñados para que todos los empleados puedan mejorar sus habilidades y actualizar su conocimiento.

Salazar-Botello et al. (2020), incluyeron como objetivo en su investigación identificar las necesidades de formación desde el punto de vista de los empleados. El estudio fue descriptivo y transversal. La encuesta fue utilizada para la recolección de datos, La muestra se conformó por 98 colaboradores. Como resultados se obtuvo que todos los colaboradores participan en cursos de capacitación para mejorar su nivel de desempeño y siempre están dispuestos a recibir información adicional. Por lo tanto, se concluyó que los colaboradores cuentan con capacidades buenas para desenvolverse correctamente en su área de trabajo, pero infieren que la capacitación continua mejoraría el trabajo en equipo y el liderazgo.

Kuruppu et al. (2021) plantearon como objetivo indagar el efecto de la capacitación en el rendimiento de los colaboradores. El estudio fue cuantitativo de corte transversal. La población se conformó por 150 individuos, donde 100 fueron elegidos para conformar la muestra de estudio. Para la recolección de los datos se utilizó la encuesta. Concluyeron que se relacionan fuerte y significativamente ambas variables de estudio.

Lakshmi (2022), en su estudio estableció como objetivo observar los efectos relacionales entre el empoderamiento psicológico de los empleados, el

rendimiento, capacitación y el desarrollo en la organización. La muestra fue por conveniencia compuesta por 307 empleados. Para la recopilación de datos se usó la encuesta y el cuestionario. Los resultados encontrados fueron que la capacitación y las prácticas de desarrollo cultivan una actitud positiva hacia la organización alimentando el comportamiento de los empleados y en última instancia contribuyen a la rentabilidad de la organización.

Hidalgo et al. (2020), plantearon como objetivo en su estudio determinar la efectividad de un programa de capacitación en gestión del talento humano. La investigación fue explicativa. La población se conformó por 62 trabajadores de los cuales 31 participaron en la muestra, los datos fueron recopilados mediante la encuesta y el cuestionario. El estudio concluye que los programas de capacitación son significativos o positivos, lo que implica que las personas capacitadas tienen la capacidad cognitiva para participar en los procesos de gestión de manera adecuada y eficaz de la empresa.

Landa (2018), en su investigación planteó como objetivo examinar si la capacitación influye positivamente en el rendimiento de los empleados. 71 empleados formaron parte de la muestra. Se recopiló los datos mediante la entrevista y el cuestionario. Los resultados encontrados señalan una influencia significativa de la capacitación en el desempeño laboral de los colaboradores, lo que indica que mientras más se capacita al empleado mayor será su desempeño laboral, dado que los programas de capacitación contribuyen a incrementar, la productividad, eficiencia y el desempeño laboral. Sandamali et al. (2018), consideraron como objetivo establecer si la capacitación se relaciona con el desarrollo y el rendimiento de los empleadores. El estudio fue cuantitativo y transversal, la muestra estuvo constituida por 150 empleados. Se usaron herramientas como la encuesta y cuestionarios para la recopilación de datos. Concluyendo que la capacitación y el desarrollo se relacionan positivamente con el desempeño de los empleados.

A continuación, se procederá a definir las variables de estudio con sus dimensiones e indicadores.

La capacitación es una “herramienta laboral efectiva que nos permite realizar con éxito actividades totalmente definidas, mejorar el estilo de trabajo de los



colaboradores como también el fortalecimiento de las habilidades para obtener un mejor desempeño laboral” como refiere Olivo (2017). Asimismo, Ebrahim et al. (2019) indicaron que la capacitación tiene un impacto positivo en la productividad de los empleados mediante el desarrollo de habilidades, conocimientos, competencias y comportamientos, lo que beneficia tanto a los empleados como a la organización. Igualmente, Mishra (2020) expone que la capacitación cumple un rol importante en la vida laboral de un empleado, ya que esta herramienta ayuda a mejorar e incrementar el desempeño de un trabajador conllevando a que las organizaciones puedan llegar a cumplir con los objetivos trazados, dado que los empleados son un activo importante para las empresas por lo cual es esencial invertir en el capital humano. De la misma forma, Pérez (2021) señala que la capacitación es un conjunto de actividades didácticas destinadas a mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de los trabajadores que se desempeñan en una empresa. Además, la capacitación empodera a los trabajadores para que se desempeñen mejor en sus trabajos actuales y futuros y se adapten a las demandas cambiantes de su entorno. Por último, refiere que la capacitación es vista como un proceso educativo de corta duración que utiliza un enfoque profesional y sistemático para ayudar a los empleados de la empresa a adquirir nuevos conocimientos y diversas habilidades para alcanzar las metas previstas por la organización a la que pertenecen.

Las teorías que permiten brindar una descripción y explicación que sustentarán el estudio de la variable capacitación son planteadas por Chiavenato (2007, citado en Huamachuco, 2020), tales como:

Teoría neoclásica, sostiene que el propósito de la capacitación se encuentra en lograr la eficiencia.

Teoría conductista, proporcionar a los directores, gerentes y líderes los métodos necesarios de gestión y motivación de los empleados, además, esta teoría del comportamiento influye en la teoría de la gestión al buscar soluciones democráticas y flexibles a los conflictos que surgen en la organización.

Teoría sistemática, se relaciona con la capacitación, ya que, el fin es cumplir con los deberes y obligaciones de los empleados de la institución u organización.

Teoría clásica, afirma que el objetivo debe estar en incrementar los resultados a través de la planificación, priorizando la estructura organizacional y operativa para lograr la eficiencia.

Las dimensiones de la capacitación, propuestas por el autor Chiavenato (2007, p. 390- 403), son las siguientes:

Diagnóstico de las necesidades de capacitación: es el inicio de un proceso de formación, que ayuda a los empleadores a identificar las habilidades que se requieren en cada puesto de trabajo, tanto de los empleados actuales o potenciales, además, de evaluar las necesidades de capacitación de los nuevos empleados, generalmente se requiere un análisis de tareas, es decir, descompone el trabajo en subtareas e instrucciones a los nuevos empleados. Para identificar las necesidades de capacitación se debe tener en cuenta un análisis de tres niveles como: análisis de toda la organización, consiste en examinar la compañía para determinar las áreas o departamentos donde existe la necesidad capacitar al personal tomando en cuentas los objetivos de la organización; análisis de tareas o procesos, revisa el desarrollo de las tareas del personal y el rendimiento para incorporarlas en las capacitaciones; análisis de la persona, orientada a los colaboradores realizando las siguientes interrogantes, ¿Qué empleados necesitan capacitación y qué clase de capacitación?. Por ello, dentro de esta dimensión se tiene como indicadores: Detección, diagnóstico de las necesidades, riesgos y análisis.

Desarrollo de planes y programas de capacitación: consta de cinco subprocesos: fijación de objetivos de la capacitación, organización de contenidos formativos, diseño de actividades de instrucción, selección de materiales y diseño de programas o cursos de formación. Teniendo como indicadores: establecimiento de objetivos, recursos, actividades, y estructura.

Impartición o ejecución de la capacitación: implica desarrollar diversas actividades que representan las tareas a realizar, es decir una vez identificadas aquellas necesidades donde los trabajadores necesitan ser capacitados, se empieza a distribuir los programas y cursos diseñados o

estructurados. Para esta dimensión se tiene los siguientes indicadores: decisiones, coordinación, preparación y reportes.

Determinación del proceso de evaluación de resultados: la última etapa del proceso de capacitación es la evolución de los resultados recaudados, incluyendo la evaluación de la eficiencia la cual considera dos aspectos importantes: verificar si la capacitación contrajo cambios esperados en la conducta de los colaboradores y constatar si los resultados obtenidos de la capacitación poseen relación con el logro de las metas establecidas por la organización. Por lo cual se tiene como indicadores: planeamiento, evaluación, resultados obtenidos, cumplimiento y verificación.

Por otra parte, se define a la variable desempeño laboral como el rendimiento que posee un empleado al desarrollar las actividades en las diferentes áreas de trabajo, es decir es el desenvolvimiento con el que el empleado actúa en la ejecución de sus labores asignadas, por lo cual, el propósito de las organizaciones al evaluar el desempeño radica en mejorarlo para alcanzar las metas planteadas por la empresa. (Mejillón 2018). De la misma forma, Mohammed (2016) define el desempeño de los colaboradores como el nivel de logro de ciertos resultados en base al desarrollo de las operaciones del personal, teniendo en cuenta su experiencia y habilidades (p.12). También, Álvarez et al. (2018) exponen que el desempeño laboral de cada colaborador representa un proceso sistemático y continuo de crecimiento personal, asimismo, indica que para mejorar el nivel de desempeño es necesario fortalecer la competitividad, implementado sistemas de innovación tecnológica y adaptabilidad que permitan una mejora continua de las capacidades y destrezas de los colaboradores, es decir, se requiere de una combinación perfecta de conocimientos y habilidades para un buen desempeño laboral. Por lo tanto, la evaluación del desempeño es fundamental para el mundo empresarial porque determina la eficacia de los empleados en el desempeño de sus funciones y también ayuda a implementar estrategias y monitorear el desempeño de las metas corporativas.

En cuanto a la evaluación de la variable desempeño laboral se sustenta a través del estudio de Gilbert et al. (2003, citado en Huamán, 2017), que

plantean y definen las siguientes dimensiones: calidad del trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional.

Calidad de trabajo: es un procedimiento dinámico y prolongado en donde un individuo utiliza el conocimiento, habilidades, destrezas y el buen pensamiento crítico que son relevantes para su profesión, asimismo, Salas et al. (2021) define la calidad del trabajo como un componente importante que permite mejorar el crecimiento y el progreso de los empleados en la organización, es decir, asociación de factores conductuales y emociones positivas o negativas que llevan al empleado a una inadaptación o malestar en su lugar de trabajo. Para la evaluación de esta dimensión se utiliza los siguientes indicadores: capacidad minuciosa, Iniciativa laboral y metodología coherente

Responsabilidad laboral: es la cantidad de recursos y habilidades que necesita un ser humano para realizar una tarea específica, de tal modo, que el término está relacionado con el rendimiento laboral, siendo este último un proceso integrado a las nuevas herramientas tecnológicas para desarrollarse en el mundo laboral. Asimismo, por lo que manifiesta el autor se puede deducir que la responsabilidad laboral es la conducta que presentan los individuos de una organización, con el propósito de asegurar condiciones de bienestar laboral continuo a favor de los empleados y sus familias. Teniendo como indicadores: actuación con eficiencia y autonomía y capacidad de solución de problemas.

Trabajo en equipo: es la capacidad que tiene un grupo de individuos de trabajar conjuntamente para alcanzar los objetivos planteados, asimismo, Asún et al. (2019) indican que promueve la integración y cooperación entre los miembros cuyos esfuerzos colectivos tienen un fin común o meta que es en beneficio de todos, además, los problemas buscan el mejoramiento de todos, a través de soluciones creativas e innovadoras. Los indicadores para esta dimensión son: capacidad de integración y liderazgo en labores en conjunto.

Respecto a la dimensión: compromiso institucional, es el vínculo que siente una persona por la organización donde trabaja, esforzándose por lograr alcanzar los resultados esperados, compartiendo al mismo tiempo la filosofía y los valores de la organización, de la misma forma, Jaimes et al. (2017)

definen como la medida en que los empleados están involucrados en el cumplimiento de objetivos, metas y valores de la empresa por la identificación personal que tiene con ellos mismos. Por lo expuesto, se puede decir que el compromiso institucional se refiere al vínculo que siente una persona por la organización donde trabaja, esforzándose por lograr alcanzar los resultados esperados, compartiendo al mismo tiempo la filosofía y los valores de la organización. Los indicadores son: nivel de compromiso y asumir responsabilidades.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

De acuerdo a su objetivo, la investigación fue aplicada porque, buscó conocer los problemas que se generan dentro de la organización y brindar soluciones. Según Arias (2021) expresa que la investigación aplicada es aquella que mediante la teoría se encarga de resolver problemas reales basados en hallazgos, ideas y soluciones propuestas en los objetivos de investigación (p.68).

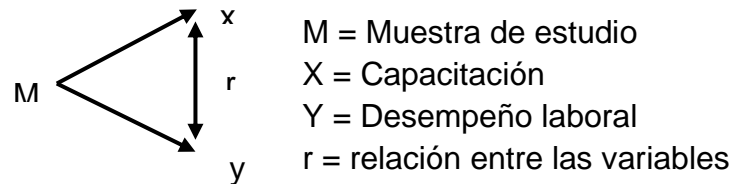
Además, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo dado que se recolectaron datos que fueron procesados por medio de herramientas estadísticas, tal como lo indica Neill y Cortez (2018), el método cuantitativo se enfoca en la recopilación y análisis de datos de diversas fuentes, usando herramientas matemáticas, estadísticas e informáticas para obtener resultados.

##### **3.1.2 Diseño de investigación**

El estudio fue no experimental ya que los eventos fueron observados en su contexto natural, analizando las variables de estudio sin manipularlas. Según Arias (2021), hace referencia que, en los diseños no experimentales los sujetos de investigación son evaluados en su medio natural sin alterar la situación. Es decir, nunca se manipulan las variables de estudio. También es de naturaleza transversal, ya que la recolección de información se realizó en un momento determinado y en un solo punto en el tiempo.

De la misma forma la investigación fue descriptiva-correlacional, ya que se describieron las características, perfiles de los individuos u objetos en estudio; además, se determinó el grado de relación que existe entre las variables de estudio (Arias, 2021).

El esquema del diseño se muestra a continuación:



### 3.2 Variables y operacionalización:

#### Variable 1: Capacitación

- **Definición conceptual:**

Olivo (2017) define a la capacitación como una “herramienta laboral efectiva que nos permite realizar con éxito actividades totalmente definidas, mejorar el estilo de trabajo de los colaboradores como también el fortalecimiento de las habilidades para obtener un mejor desempeño laboral”.

- **Definición operacional:**

La variable capacitación fue operacionalizada con las siguientes dimensiones: diagnóstico de las necesidades de capacitación (D1), desarrollo de planes y programas (D2), impartición o ejecución de la capacitación (D3), determinación del proceso de evaluación de los resultados (D4), propuestas por Chiavenato (2007, p. 390- 403).

- **Indicadores:**

D1: detección, diagnóstico de las necesidades, riesgos y análisis.

D2: establecimiento de objetivos, recursos, actividades y estructura.

D3: decisiones, coordinación, preparación y reportes.

D4: planeamiento, evaluación, resultados, cumplimiento y verificación.

- **Escala de medición:**

Se utilizó una escala ordinal.

## **Variable 2: Desempeño laboral**

- **Definición conceptual:**

El desempeño laboral según Mejillón (2018), es el “rendimiento que posee un empleado al desarrollar las actividades en las diferentes áreas de trabajo, es decir es el desenvolvimiento con el que el empleado actúa en el desarrollo de sus actividades asignadas” (p. 15).

- **Definición operacional:**

La variable desempeño laboral se operacionalizó con las siguientes dimensiones: calidad del trabajo (1), responsabilidad laboral (2), trabajo en equipo (3), compromiso institucional (4), propuestas por Gilbert et al. (2003 citado en Huamán, 2017).

- **Indicadores:**

D1: capacidad minuciosa, iniciativa laboral y metodología coherente.

D2: actuación con eficiencia y autonomía y capacidad de solución de problemas.

D3: capacidad de integración y liderazgo en labores en conjunto.

D4: nivel de compromiso y asumir responsabilidades.

- **Escala de medición:**

Se utilizó una escala ordinal.

### **3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1 Población**

La población a investigar se conformó por los 30 trabajadores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C de la ciudad de Trujillo. Según Sánchez et al. (2018) refiere que la población es un conjunto de individuos que presentan características comunes, que pueden ser identificadas en el campo de estudio de interés que participan en la hipótesis de investigación.

- **Criterios de inclusión:**

Todos los empleados que laboran en la empresa Grupo Gastronómico Cortez.



- **Criterios de exclusión:**

Personal de apoyo externo de la empresa Grupo Gastronómico Cortez.

### **3.3.2 Muestra**

La muestra se desarrolló de forma censal, es decir los 30 empleados. Al respecto, Sánchez et al. (2018) indica que la muestra es un grupo de personas extraídas de la población que comparten características comunes.

### **3.3.3 Muestreo**

Considerando que la muestra fue censal no se aplicó técnica de muestreo. Por lo tanto, Otzen y Manterola (2017), indican que el muestreo es aquel que permite seleccionar con facilidad aquellos individuos que cuenten con disponibilidad y acepten ser incluidos.

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Cada trabajador de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C. de la ciudad de Trujillo.

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica**

Para la obtención de información se usó la técnica de la encuesta, por lo cual, Arias (2021) indica que la encuesta es una herramienta que solo está dirigida a personas y brinda información sobre sus pensamientos, comportamientos o percepciones.

### **Instrumento**

Se aplicó como instrumento el cuestionario, según Arias (2021) indica que es una herramienta de recopilación de datos que se utiliza ampliamente en la investigación científica., ambos serán respectivamente validados, que estará dirigido específicamente a los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C.

En cuanto a la validez de los instrumentos, fueron revisados por tres expertos en la materia, quienes evaluaron y analizaron la concordancia de los ítems y las dimensiones de ambas variables. Donde, el primer instrumento respecto a la variable capacitación cuenta con 25 ítems y el segundo instrumento respecto a la variable desempeño laboral cuenta con 25 ítems.

En relación a la confiabilidad se realizó una prueba piloto a 15 participantes que conformaban la muestra. Se usó como herramienta estadística alfa de Cronbach teniendo un valor de 0,905 para la variable capacitación y el 0,881 para la variable desempeño laboral, lo cual representa un alto nivel de confiabilidad que permite aplicarlo a toda la muestra para obtener información.

### **3.5 Procedimientos**

Para la ejecución del estudio se solicitó el apoyo de la empresa, a fin de obtener la información necesaria del tema en investigación, lo cual, fue respondida de manera positiva por la representante legal de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C. mediante un documento firmado y sellado. De la misma manera, toda la información fue recaudada mediante la encuesta en ambas variables de estudio, capacitación y desempeño laboral, además, se empleó un método descriptivo, en el cual se desarrolló la estadística descriptiva de las variables con sus respectivas dimensiones, las cuales se expresaron mediante tablas que permitieron analizar el comportamiento de los trabajadores que participaron en la muestra. Finalmente, toda la información fue plasmada en Office Excel, para luego ser procesada en el programa estadístico SPSS v. 26, con el fin de obtener los resultados esperados y dar una respuesta real y verídica a la hipótesis, objetivos y problema planteado.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Para analizar ambas variables se aplicaron 2 cuestionarios a los empleados de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C que conforman la muestra, donde, la información recaudada fue procesada mediante los programas Excel y SPSS v. 26, con el fin de ser representadas en tablas y figuras cada uno con su respectivo resultado.

### **3.7 Aspectos éticos**

La investigación se elaboró con total transparencia y honestidad, dado que la información plasmada en esta investigación es veraz y confiable, se respetan los derechos de los autores y demás investigadores cuando la información es extraída de tesis, libros y artículos, siendo correctamente citados respetando las normas APA – 7ma edición. Asimismo, se consideró los principios de ética en investigación que están estipulados en el artículo 3° dentro del capítulo II - Principios Generales de la Universidad César Vallejo.

#### IV. RESULTADOS

A continuación, se presenta los resultados según el objetivo general:

**Tabla 1**

*Relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023*

<b>Correlaciones</b>			
		<b>CAPACITACIÓN</b>	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>
<b>CAPACITACIÓN</b>	Correlación de Pearson	1	,457*
	Sig. (bilateral)		,011
	N	30	30
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Correlación de Pearson	,457*	1
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	30	30

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

*Nota.* Información recopilada de los 30 trabajadores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez.

#### **Interpretación:**

Como resultados obtenidos según la prueba Pearson, es de 0,457 estableciendo una correlación positiva moderada entre la variable capacitación y desempeño laboral, con una significancia bilateral de 0,011 ( $p$ -valor < 0.05) existiendo una relación significativa.

Los resultados según el objetivo específico 1, se indica a continuación:

**Tabla 2**

*Nivel de capacitación de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023*

<b>Variable</b>	<b>Nivel</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
<b>Capacitación</b>	Bueno	6	20%
	Regular	22	73%
	Deficiente	2	7%
	Total	30	100%

*Nota.* Información recopilada de los 30 trabajadores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez.

**Interpretación:**

En la tabla 2 se evidencia que la variable capacitación obtuvo como resultado un 73% en un nivel regular, según la apreciación de los empleados, debido a que la empresa no capacita constantemente a su personal, asimismo, carece de un sistema de plan de capacitación semestral y/o anual. Por otro lado, un 20% representa el nivel bueno, indicando que la empresa brinda capacitación en determinados periodos. Es necesario capacitar constantemente al personal, lo cual permitirá un desempeño óptimo, fortalecerá sus conocimientos y habilidades que redundarán en la mejora de resultados, de esta manera se evitará el alto índice de rotación.

Según el objetivo específico 2, se muestran los siguientes resultados:

**Tabla 3**

*Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023*

<b>Variable</b>	<b>Nivel</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
<b>Desempeño laboral</b>	Bueno	14	47%
	Regular	16	53%
	Deficiente	0	0%
	Total	30	100%

*Nota.* Información recopilada de los 30 trabajadores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez.

**Interpretación:**

En la tabla 3 se observa que la variable desempeño laboral obtuvo como resultado un 53% en un nivel regular, reflejando que algunos empleados no se sienten satisfechos con las funciones que realizan diariamente, asimismo, consideran que existe un alto índice de rotación. De la misma manera, el 47% de los colaboradores indican que el desempeño es bueno ya que sienten vocación por su puesto de trabajo y conocen sus funciones que deben realizar en sus labores diarias.

Por último, como resultados del objetivo específico 3, se tiene:

**Tabla 4**

*Relación entre las dimensiones de la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023*

		DESEMPEÑO LABORAL	
Diagnóstico de las necesidades de capacitación	Correlación de Pearson	,288	
	Sig. (bilateral)	,122	
	N	30	
Desarrollo de planes y programas	Correlación de Pearson	,341	
	Sig. (bilateral)	,065	
	N	30	
Impartición o ejecución de la capacitación	Correlación de Pearson	,492**	
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	30	
Determinación del proceso de evaluación de los resultados	Correlación de Pearson	,251	
	Sig. (bilateral)	,180	
	N	30	
		N	30

*Nota.* Información recopilada de los 30 trabajadores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez.

**Interpretación:**

Según el análisis de Pearson se obtuvo como resultados un valor de 0,288 mostrando correlación positiva baja en cuanto a dimensión diagnóstico de las necesidades de la capacitación y la variable desempeño laboral y una significancia de 0,122 evidenciando que no existe una relación significativa, también, se

visualiza un 0,341 indicando correlación positiva baja respecto la dimensión desarrollo de planes y programas y la variable desempeño laboral, con una significancia de 0,065, por lo cual no existe una relación significativa. Asimismo, se evidenció un 0,492 demostrando una moderada correlación positiva entre la dimensión impartición o ejecución de la capacitación y la variable desempeño laboral y una significancia de 0,006 existiendo una relación altamente significativa y, por último, un valor de 0,251 señalando una correlación positiva baja entre la dimensión determinación del proceso de evaluación de los resultados y la variable desempeño laboral con una significancia de 0,180 expresando que no existe una relación significativa.

### **Contrastación de hipótesis**

Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023 Según los resultados, obtuvimos una correlación de Pearson = 0.457, señalando que entre las variables hay correlación positiva moderada, con una significancia de 0.011, (p-valor < 0.05) aceptando la hipótesis general de estudio.



## V. DISCUSIÓN

El resultado que se obtuvo del objetivo general mediante la prueba Pearson fue 0,457, afirmando una relación positiva moderada entre la capacitación y el desempeño laboral de los empleados de la entidad grupo Gastronómico Cortez, con una significancia de 0.011 ( $p$ -valor  $< 0.05$ ). Esto quiere decir, que para que haya desempeño laboral aceptable dentro de la empresa se debe mantener capacitado constantemente al personal con el objetivo de alcanzar las metas planteadas en el tiempo establecido, por lo mencionado anteriormente, se acepta la hipótesis de investigación donde señala que las variables de estudio se relacionan. Estos resultados se corroboran con el estudio realizada por Castagnola et al. (2020), quienes, concluyeron que la capacitación y el desempeño se relacionan significativamente, indicando una correlación alta entre ambas variables. Asimismo, Honores-Jaramillo et al. (2020), refieren que la capacitación es una técnica de aprendizaje de suma importancia que influye de manera positiva en el desempeño laboral de los empleados. Ante los resultados expuestos comprobamos que las empresas que brindan capacitación constante a sus colaboradores mayor son los beneficios que obtienen debido que, al adquirir nuevos conocimientos, habilidades, herramientas y aptitudes las empresas incrementan su productividad, mejoran la calidad de trabajo, reducen costos y generan un buen ambiente laboral.

De acorde al objetivo específico 1, se evidenció que el nivel de capacitación que tienen los empleados de la empresa, es regular con un 73%, lo que indica que la empresa no brinda capacitación constante a sus colaboradores para mejorar y adquirir nuevos conocimientos, habilidades y destrezas para incrementar la productividad laboral. Estos hallazgos coinciden con el estudio realizado por Mubarak et al. (2019), donde exponen que, para alcanzar un alto nivel de capacitación, el personal debería seguir de forma dinámica y obligatoria programas de capacitación impartidas por el empresario a fin de mejorar el desempeño del personal, de forma similar, Mohammed (2016) señaló en su estudio que se deben proporcionar programas de capacitación efectivos y planes de desarrollo bien diseñados para actualizar el

conocimiento y mejorar las habilidades de los colaboradores. Por lo tanto, consideramos que las empresas, en la actualidad, para obtener mejores resultados, deben mantener constantemente capacitado a su personal, ya que la capacitación es una herramienta que ayuda conocer las necesidades de una organización con el fin de mejorar las habilidades, conocimientos y actitudes que permitirán al colaborador interactuar en su entorno laboral, cumplir las metas establecidas, conllevando a que la empresa sea rentable y competitiva en el mercado.

En relación con el objetivo específico 2, se observó que los colaboradores de la empresa presentan un nivel regular de desempeño laboral con un 53%. Esto evidencia que la mayor parte de los colaboradores tienen un desempeño regular debido a algunas limitaciones para adaptarse al ambiente laboral y porque algunos trabajadores no cuentan con el perfil para el puesto de trabajo. De modo que los resultados se asemejan al estudio de Apaza (2018), donde concluyó que el 48.8% de los empleados poseen un nivel regular de desempeño laboral, asimismo, Medina (2017) concluyó que el 82% de trabajadores tienen un nivel bajo de desempeño, ante lo mencionado, podemos decir que el desempeño laboral no está sujeto a las condiciones laborales dentro de una organización sino también a la preparación académica, habilidades y emociones del colaborador por lo cual las empresas que buscan la mejora continua de las competencias de sus empleados, son las que deben invertir en sesiones de capacitación.

Finalmente, el objetivo específico 3, se apreció que los resultados obtenidos mediante la prueba Pearson fue de 0,288 indicando que la dimensión diagnóstica de las necesidades de la capacitación y la variable desempeño laboral tiene una correlación positiva baja y una significancia de 0,122, con respecto a la dimensión desarrollo de planes y programas se observa un resultado de 0,341 indicando una correlación positiva baja con la variable desempeño laboral, una significancia de 0,065. Asimismo, se visualiza que la dimensión impartición o ejecución de la capacitación y la variable desempeño laboral tiene correlación positiva moderada con un 0,492 y una significancia

de 0,006, por último, con un valor de 0,251 la dimensión determinación del proceso de evaluación de los resultados tiene una correlación positiva baja con la variable desempeño laboral con una significancia de 0,180. Estos resultados se asemejan a la investigación realizado por Figueroa et al. (2020), tuvieron como conclusión que las actividades de impartición de capacitación están relacionadas al desempeño laboral estableciendo una asociación entre la ejecución del adiestramiento y el promedio del rendimiento. También, Lakshmi (2022), concluyó que la capacitación y las prácticas de desarrollo cultivan una actitud positiva hacia la organización proporcionando la mejora del comportamiento en los empleados y en última instancia contribuyen al beneficio de la organización. De esta manera, deducimos la importancia de la existencia y desarrollo de planes y programas de capacitación que permitan impartir la información a todo el personal con la finalidad de ampliar los conocimientos, mejorar las habilidades y obtener un mejor rendimiento laboral para que la empresa obtenga mejores resultados.

## VI. CONCLUSIONES

El objetivo general, concluyó con un resultado de 0,457 y un p-valor  $<0,05$  mediante el coeficiente de correlación de Pearson, indicando relación positiva moderada significativa entre la variable capacitación y el desempeño laboral, aceptándose de esta manera la hipótesis de investigación, reflejando que mientras más capacitación se brinde a los colaboradores; mejor será el desempeño.

De acuerdo al objetivo específico 1; llegó a concluir que el nivel de capacitación es regular, con un 73%, debido a que los colaboradores no reciben capacitación continua por parte de la empresa, ello se ve reflejado en el escaso conocimiento de sus funciones y en las habilidades para el desenvolvimiento adecuado en su puesto de trabajo.

Según el objetivo específico 2; concluyó que el nivel de desempeño laboral es regular, con un 53%, estos resultados se deben a que gran parte de los colaboradores tienen limitaciones para adaptarse al ambiente laboral, desconocen, parcialmente, las funciones que desempeñan. Además, se percibe que los empleados no cumplen con los requisitos que demanda el puesto de trabajo, conllevando a que no se desenvuelva activamente y no alcancen las metas propuestas en el tiempo establecido por la empresa.

Finalmente, en cuanto al objetivo específico 3, se llegó a la conclusión que la dimensión diagnóstica de las necesidades de la capacitación y la variable desempeño laboral tiene una correlación positiva baja, precisando que, si la empresa identifica las necesidades y debilidades del personal que requiere capacitación; mejorará el desempeño de sus colaboradores. En cuanto a la dimensión desarrollo de planes y programas se establece una correlación positiva baja con la variable desempeño laboral, lo cual refleja que, si la empresa planifica y desarrolla programas de formación permitirá elevar el nivel de desempeño. Asimismo, se visualiza que la dimensión impartición o ejecución de la capacitación y la variable desempeño laboral tiene una

correlación positiva moderada, esto indica que, si la empresa brinda la capacitación adecuada a sus colaboradores; como resultados obtendrán un buen nivel de desempeño. Finalmente, se concluyó que la dimensión determinación del proceso de evaluación con el desempeño laboral tiene una correlación positiva moderada, lo que implica que, si se evalúan los resultados obtenidos por la capacitación, se logrará determinar el impacto positivo en el desempeño laboral de los colaboradores.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Según los resultados obtenidos se recomienda al gerente de la empresa conocer de forma adecuada y oportuna las necesidades de capacitación que tienen sus colaboradores y poner en marcha un sistema de capacitación continua para incrementar el nivel de conocimientos y fortalecer las habilidades de su personal, ya que esto permitirá mejorar el rendimiento de las funciones que realizan sus colaboradores.

Para complementar los programas de capacitación, se recomienda al gerente, evaluar las competencias de su personal dos veces por año, para revisar la evolución del desarrollo de habilidades y competencias que adquirió el personal, a través de las capacitaciones realizadas.

Se recomienda al encargado de RR.HH contratar o reubicar a los empleados en los puestos de trabajo adecuados, previa evaluación, además que cumplan con el perfil y competencias requeridas.

Por último, se recomienda implementar un programa de incentivos para motivar al personal, como, certificaciones, bonificaciones y reconocimientos, permitiendo que los colaboradores incrementen su compromiso, identidad para obtener un desempeño óptimo en la empresa.

## REFERENCIAS

- Arias, G. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. (1ra ed.). Enfoques Consulting EIRL. [https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o\\_y\\_metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Alvarez, B., Alfonso, D., Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didasc@lia: Didáctica y Educación* 9(2), 147-158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Apaza, F. (2018). Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018 [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1792/Florentina\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1792/Florentina_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Asún, S. R. (2019). Percepciones de estudiantes universitarios sobre una evaluación formativa en el trabajo en equipo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 12(1), 175–192. <https://doi.org/https://doi.org/10.15366/riee2019.12.1.010>
- Becerra, M., Chicaiza, M., Macias, M. (2019) algunas consideraciones acerca de la formación y capacitación de los bármnes que laboran en la ciudad de manta. *Revista Turydes: Turismo y Desarrollo*, 12(27). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746136>
- Castagnola, V., Castagnola., G., Castagnola, A., y Castagnola, C. (2020) La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. *Journal of business and entrepreneurial studies*.4(3). <https://www.redalyc.org/journal/5736/573667939005/html/>
- Dmitrichenkova, S., Stanchuliak, T., Budiltseva, M., Bereznyakovsky, V., Orlova, I., Filippova, O., Moiseeva, O. (2020). Training the Modern Manager in the Context of the Competence Approach. *Propósitos y Representaciones*, 8(2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8113504>
- Del Real, J. (23, enero de 2020). Programas de capacitación; solo el 18% de las empresas los tiene. *Expok* de

<https://www.expoknews.com/programas-de-capacitacion-solo-el-18-de-las-empresas-los-tiene/>

Ebrahem, O., khaleel, H., & Ahmed, M. (2019) The Role Of Training And Development Strategy In Rais- ing The Efficiency Of Human Resource Performance For Business Organizations. An exploratory study for Zain Iraq. *Opción*, 35(22), 1203-1223.

<https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/31945>

El Economista América. (07 de agosto de 2019). Empresas peruanas capacitan a colaboradores, pero invierten poco. El Economista América.

[https://www.eleconomistaamerica.pe/empresas-eAm-](https://www.eleconomistaamerica.pe/empresas-eAm-peru/noticias/10031828/08/19/Empresas-peruanas-capacitan-a-colaboradores-pero-invierten-poco.html?fbclid=IwAR20knzKmXyvNacgGRmwdHBTfy7DLpitwnGxV9oV7efEXbvIECFV4KCQGog)

[peru/noticias/10031828/08/19/Empresas-peruanas-capacitan-a-](https://www.eleconomistaamerica.pe/empresas-eAm-peru/noticias/10031828/08/19/Empresas-peruanas-capacitan-a-colaboradores-pero-invierten-poco.html?fbclid=IwAR20knzKmXyvNacgGRmwdHBTfy7DLpitwnGxV9oV7efEXbvIECFV4KCQGog)

[colaboradores-pero-invierten-](https://www.eleconomistaamerica.pe/empresas-eAm-peru/noticias/10031828/08/19/Empresas-peruanas-capacitan-a-colaboradores-pero-invierten-poco.html?fbclid=IwAR20knzKmXyvNacgGRmwdHBTfy7DLpitwnGxV9oV7efEXbvIECFV4KCQGog)

[poco.html?fbclid=IwAR20knzKmXyvNacgGRmwdHBTfy7DLpitwnGxV](https://www.eleconomistaamerica.pe/empresas-eAm-peru/noticias/10031828/08/19/Empresas-peruanas-capacitan-a-colaboradores-pero-invierten-poco.html?fbclid=IwAR20knzKmXyvNacgGRmwdHBTfy7DLpitwnGxV9oV7efEXbvIECFV4KCQGog)

[9oV7efEXbvIECFV4KCQGog](https://www.eleconomistaamerica.pe/empresas-eAm-peru/noticias/10031828/08/19/Empresas-peruanas-capacitan-a-colaboradores-pero-invierten-poco.html?fbclid=IwAR20knzKmXyvNacgGRmwdHBTfy7DLpitwnGxV9oV7efEXbvIECFV4KCQGog)

Figuerola, A., Hidalgo, I., & Maco, J. (2020) Derecho de Capacitación y desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria. *Revista Journal*, 7(2), 91-106.

[https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/ar-](https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/176/213)

[ticle/view/176/213](https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/176/213)

Gonzales, Y., & Cereceda, Y. (2020) Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. *Avances*, 22(4),536-551.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637869118004>

Hernández, G. (2021, septiembre 15). Sólo 3 de cada 10 empresas son intencionalmente activas en la capacitación laboral. *El Economista*

*Retrieved from* [https://www.proquest.com/newspapers/sólo-3-de-cada-](https://www.proquest.com/newspapers/sólo-3-de-cada-10-empresas-son-intencionalmente/docview/2573397632/se-2)

[10-empresas-son-intencionalmente/docview/2573397632/se-2](https://www.proquest.com/newspapers/sólo-3-de-cada-10-empresas-son-intencionalmente/docview/2573397632/se-2)

Herrera- Bustamante, F., Abramonte -Seminario, L. y Bayona- Chapilliquen, N (2022). Influencia de la capacitación en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú, 2020. *Fipcaec*, 31(1), 569-585.

<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/537/949>

Hidalgo, M., Romero, M. & Pazmiño, V. (2020). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas, *Cienciamatria*, 6(10), 204-222.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7389058>



- Honores-Jaramillo, N., Vargas-Aguilar, C., Espinoza-Carrión, C. & Tapia-Espinoza, N. (2020). Importance and personal training: collaborative learning and job performance in mining companies. *Digital Publisher CEIT*. 5(6-1), 398-409. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.436>
- Huamán, G. (2017). *Capacitación empresarial y percepción del desempeño laboral de los trabajadores del CONCYTEC, Miraflores 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8846>
- Huamachuco, M. (2020) *Relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020*. [Tesis de Bachiller, Universidad Continental de Arequipa]. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9053/4/IV\\_FIN\\_108\\_TI\\_Huamachuco\\_Ramos\\_2020.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9053/4/IV_FIN_108_TI_Huamachuco_Ramos_2020.pdf)
- Jaimes, L., Sánchez, M., & Uribe, F. (2017) Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos. *Estudios Gerenciales*, 33(142), 95-101. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592317300049>
- Karimi, S. & Razavi, A. (2018) The Effect of Organizational Training on Job Satisfaction and Individual Performance of Ahwaz Oil Company Employees. *Revista Publicando*, 15(2), 385-401. [https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1378/pdf\\_1049](https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1378/pdf_1049)
- Kuruppu, C., Kavirathne, C., & Karunarathna, N. (2021) The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka. *Global Journal of Management and Business Research. An Administration and Management*, 21(1). [https://globaljournals.org/GJMBR\\_Volume21/3-The-Impact-of-Training.pdf](https://globaljournals.org/GJMBR_Volume21/3-The-Impact-of-Training.pdf)
- Landa, E (2018) Influence of Training on Employees Performance in Public Institution in Tanzania. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(2), 324-336.

<https://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/view/13136/10383>

- Lakshmi, V., Hymavathi, C. (2022) An Empirical Study on Training and Development Programs Impact on Employees' Performance. *Journal of Positive School Psychology*, 6(3), 3700-3705. <https://www.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/2159>
- Medina, B., Palacios, W. y Verguel, M. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. *Boletín Redipe*, 10(6), 305-317. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8116466>
- Medina, S. (2017) *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina\\_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mejillón, A. (2018). *Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto de Seguridad Social*. [Tesis de Pregrado, Universidad Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/4418>
- Mishra, M. (2020) Role of Training in Employee Performance. *International Journal of All Research Education and Scientific Methods*, 8(10), 395-397. [https://www.researchgate.net/publication/344741025\\_Role\\_of\\_Training\\_in\\_Employee\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/344741025_Role_of_Training_in_Employee_Performance)
- Mohammed R (2016). The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 5(7), 36-70. [https://www.researchgate.net/publication/307887525\\_The\\_Impact\\_of\\_Training\\_and\\_Development\\_on\\_Employees\\_Performance\\_and\\_Productivity\\_A\\_case\\_Study\\_of\\_Jordanian\\_Private\\_Sector\\_transportation\\_companies\\_located\\_in\\_the\\_Southern\\_region\\_of\\_Jordan\\_A\\_particular](https://www.researchgate.net/publication/307887525_The_Impact_of_Training_and_Development_on_Employees_Performance_and_Productivity_A_case_Study_of_Jordanian_Private_Sector_transportation_companies_located_in_the_Southern_region_of_Jordan_A_particular)
- Mubarak, K., Musfiq, M., & Wasib, B. (2019). The Impact of Training and Development on Employees' Performance: An Analysis of Quantitative Data. *Noble International Journal of Business and Management*

- Research, 3(2), 25-33. <https://napublisher.org/pdf-files/NIJBMR-517-25-33.pdf>
- Neill, A., Cortez, L (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. (1ra ed.) Ediciones UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf?fbclid=IwAR0wZ9Hyeq2yPHUUXC5dYT6XMtOrgbpYCpor1vbbttPaJOJRttkoTAiDPw>
- Nuñevero, M (2019) *Nivel de capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de contrataciones del gobierno Regional La Libertad- Año 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17551/Nu%C3%B1uvero%20Cueva%2C%20Mayra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Olivo, S. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de los Olivos*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7662>
- OIT (2017). *El Futuro de la Formación Profesional en América Latina y el Caribe*. (1er ed.). OIT/Cinterfor. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_568878.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_568878.pdf)
- Otzen, T. & Manterola C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232. <https://www.researchgate.net/publication/344741025>
- Pérez, Mariana. (13 de septiembre del 2021) Definición de Capacitación. *ConceptoDefinición*. <https://conceptodefinicion.de/capacitacion/>
- Sandamali, J., Padmasiri, D., Mahalekamge, G., Mendis, M. (2018) The Relationship between Training and Development and Employee Performance of Executive Level Employees in Apparel Organizations. *International Journal of Scientific Research*, 2(1), 13-17. [https://www.researchgate.net/publication/323607280\\_The\\_Relationship\\_between\\_Training\\_and\\_Development\\_and\\_Employee\\_Performance\\_of\\_Executive\\_Level\\_Employees\\_in\\_Apparel\\_Organizations](https://www.researchgate.net/publication/323607280_The_Relationship_between_Training_and_Development_and_Employee_Performance_of_Executive_Level_Employees_in_Apparel_Organizations)

- Sánchez, H., Reyes, R., & Mejía, K. (2018) *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Salas, M., Basante, Y., Zambrano, C., Matabanchoy, S. y Narváez, A. (2021) Concepciones sobre Calidad de Vida Laboral en las organizaciones. *Informes Psicológicos*, 21(2), 209-227. <https://www.proquest.com/docview/2645005916?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
- Salazar-Botello, C., Ganga-Contreras, F., Uribe-Núñez, P., Muñoz-Jara, Y. (2020). Necesidades de capacitación en una municipalidad de la zona central de Chile: la mirada de los funcionarios. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 92, 224-254. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7626822>
- Soza, J., & Herrera, M. (2022) El impacto de un programa de capacitación en el clima organizacional de una institución de gestión pública adscrita al Ministerio de Justicia en el Perú. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 2(2), 74–85. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.005>

## ANEXOS

**Anexo 1.** Tabla de operacionalización de variables.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: Capacitación	Olivo (2017) define a la capacitación como una “herramienta laboral efectiva que nos permite realizar con éxito actividades totalmente definidas, mejorar el estilo de trabajo de los colaboradores como también el fortalecimiento de las habilidades para obtener un mejor desempeño laboral” (p 11).	La variable capacitación será operacionalizada con las siguientes dimensiones, Diagnóstico de las necesidades de capacitación, Desarrollo de planes y programas, Impartición o ejecución de la capacitación, Determinación del proceso de evaluación de los resultados, propuestas por Chiavenato (2007, p. 390- 403)	Diagnóstico de las necesidades de capacitación	Detección	Ordinal
				Diagnóstico de las necesidades	
				Riesgos	
			Desarrollo de planes y programas	Análisis	
				Establecimiento de objetivos	
				Recursos	
			Impartición o ejecución de la capacitación	Actividades	
				Estructura	
				Decisiones	
			Determinación del proceso de evaluación de los resultados	Coordinación	
				Preparación	
				Reportes	
Planeamiento					
				Evaluación	
				Resultados	
				Cumplimiento	
				Verificación	

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V2: Desempeño Laboral	Mejillón (2020) expone que el desempeño laboral es el “rendimiento que posee un empleado al desarrollar las actividades en las diferentes áreas de trabajo, es decir es el desenvolvimiento con el que el empleado actúa en el desarrollo de las tareas asignadas” (p 15).	La variable Desempeño laboral será operacionalizada con las siguientes dimensiones, Calidad del trabajo, Responsabilidad laboral, Trabajo en equipo, Compromiso institucional, propuestas por Gilbert et al. (2003, citado en Huamán, 2017)	Calidad del trabajo	Capacidad minuciosa	Ordinal
				Iniciativa laboral	
				Metodología coherente	
			Responsabilidad laboral	Actuación con eficiencia y autonomía	
				Capacidad de solución de problemas	
			Trabajo en equipo	Capacidad de integración	
				Liderazgo en labores en conjunto	
Compromiso institucional	Nivel de compromiso				
	Asumir responsabilidades				

## **Anexo 2. Instrumento para recolectar los datos de la variable 1**

### **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: Relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023. Investigadores Matute Díaz, Verónica Jannett y Sampen Meléndez, José Enrique.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023”, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional ADMINISTRACIÓN, de la Universidad César Vallejo del campus TRUJILLO, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Grupo Gastronómico Cortez S.A.C.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La empresa enfrenta diversos problemas en lo que concierne a las competencias del talento humano se detectan deficiencias en el desarrollo de sus actividades originando un bajo desempeño laboral de sus colaboradores, desmotivación y retraso en el cumplimiento de los objetivos planteados por la organización, todo ello debido a la falta de capacitación del personal en cuanto al manejo de nuevas tecnologías, programas y desarrollo de habilidades.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ” Relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la empresa Grupo Gastronómico Cortez. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Obligatorio a partir de los 18 años

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador autores: Verónica Jannett y Sampen Meléndez, José Enrique. email: [vmatute@ucvirtual.edu.pe](mailto:vmatute@ucvirtual.edu.pe) y [jsampen@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jsampen@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Mosqueira Rodríguez, Guisella Balbina.

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*



# INSTRUMENTO 1 PARA EVALUAR LA CAPACITACIÓN

Estimado colaborador

El presente documento tiene como finalidad recolectar datos respecto a su percepción sobre la capacitación. A continuación, se le presenta un listado de preguntas donde usted puede contestar las interrogantes con responsabilidad y honestidad de acuerdo a las experiencias que ha vivido en la empresa.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Dimensión: Diagnóstico de las necesidades de capacitación	Escala				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera que la capacitación ayuda a resolver problemas y mejora el desempeño de las personas en la organización?					
2	¿El trabajo que realiza requiere el manejo de diversas habilidades y un amplio conocimiento?					
3	¿La empresa cuenta con un programa anual, semestral o trimestral de capacitación?					
4	¿Le brindan cursos de capacitación relevante e importante para su área de trabajo?					
5	¿Considera que tiene todos los conocimientos para desempeñarse de manera eficaz en su trabajo?					
6	¿Los resultados obtenidos en las capacitaciones son evaluados?					
<b>Dimensión: Desarrollo de planes y programas</b>						
7	¿Considera necesaria la capacitación en su área de trabajo?					
8	¿La empresa brinda oportunidades para el desarrollo personal del colaborador?					
9	¿Considera que los cursos de capacitación son interesantes y necesarios para mi desarrollo laboral?					
10	¿Considera que la capacitación puede mejorar el desempeño de las personas en la empresa?					
11	¿Se le ha asignado actividades relevantes e importantes en su área de trabajo?					
12	¿Los temas de las capacitaciones que ha recibido son nuevos e innovadores?					
<b>Dimensión: Impartición o ejecución de la capacitación</b>						
13	¿Coordina adecuadamente las actividades a realizar en su puesto de trabajo?					
14	¿Identifica ventajas y desventajas a la hora de tomar decisiones?					
15	¿A través de la capacitación puede organizar mejor su trabajo para el cumplimiento de los objetivos?					
16	¿La capacitación ayuda a fortalecer el conocimiento y dominio de las actividades de su puesto?					
17	¿Estoy capacitado para el uso correcto de equipos, softwares y otras herramientas de trabajo?					
18	¿Estoy preparado (a) para ejecutar cada una de las actividades que realizo?					
19	¿Conozco los procesos correctos para realizar mis reportes al jefe inmediato?					
<b>Dimensión: Determinación del proceso de evaluación de los resultados</b>						
20	¿En la empresa se realiza una planeación para definir los problemas presentes y tomar medidas?					
21	¿En la empresa se evalúa sobre los resultados obtenidos de la capacitación?					
22	¿Considera que el tiempo asignado en las capacitaciones es suficiente para su aprendizaje?					
23	¿Considera que el material brindado en las capacitaciones es el adecuado?					
24	¿Considera que mediante la capacitación usted ha logrado cumplir con los objetivos propuestos por la institución?					
25	¿Aplica, en su labor diaria, los conocimientos adquiridos en la capacitación?					

## Anexo 2. Instrumento para recolectar los datos de la variable 1

## **Anexo 3. Instrumento para recolectar los datos de la variable 2**

### **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: Relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023. Investigadores Matute Díaz, Verónica Jannett y Sampen Meléndez, José Enrique.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023”, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional ADMINISTRACIÓN, de la Universidad César Vallejo del campus TRUJILLO, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Grupo Gastronómico Cortez S.A.C.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La empresa enfrenta diversos problemas en lo que concierne a las competencias del talento humano se detectan deficiencias en el desarrollo de sus actividades originando un bajo desempeño laboral de sus colaboradores, desmotivación y retraso en el cumplimiento de los objetivos planteados por la organización, todo ello debido a la falta de capacitación del personal en cuanto al manejo de nuevas tecnologías, programas y desarrollo de habilidades.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

3. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023".
4. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la empresa Grupo Gastronómico Cortez. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Obligatorio a partir de los 18 años

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador autores: Verónica Jannett y Sampen Meléndez, José Enrique. email: [vmatute@ucvirtual.edu.pe](mailto:vmatute@ucvirtual.edu.pe) y [jsampen@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jsampen@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Mosqueira Rodríguez, Guisella Balbina.

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

## INSTRUMENTO 2 PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador

El presente documento tiene como finalidad recolectar datos respecto a su parecer sobre la capacitación. A continuación, se le presenta un listado de preguntas donde usted puede contestar las interrogantes con responsabilidad y honestidad de acuerdo a las experiencias que ha vivido en la empresa.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Dimensión: Calidad del trabajo	Escala				
		1	2	3	4	5
1	¿Se considera exigente en el cumplimiento de sus funciones en la empresa?					
2	¿Considera que desarrolla o realiza un trabajo de manera ordenada?					
3	¿Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo?					
4	¿Se siente satisfecho con la labor que realiza a diario?					
5	¿Aporta con ideas innovadoras y es proactivo a la hora de enfrentar situaciones complejas en el trabajo?					
6	¿Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo?					
7	¿Brinda apoyo en otra área que lo requieran?					
8	¿Demuestra interés por actualizar sus conocimientos de manera formal dentro de la empresa?					
9	¿El servicio que brinda cumple los procesos establecidos por la Gerencia de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C?					
10	¿Se toma en cuenta sus opiniones para tomar decisiones en la empresa?					
	<b>Dimensión: Responsabilidad laboral</b>					
11	¿Considera que su desempeño laboral es eficiente en la empresa?					
12	¿Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior de la empresa?					
13	¿Informa al jefe inmediato del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse?					
14	¿Asume nuevos retos que la empresa le plantea?					
15	¿Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejora?					
	<b>Dimensión: Trabajo en equipo</b>					
16	¿Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo?					
17	¿Colabora con sus compañeros de trabajo ante una dificultad que se presenta en el trabajo?					
18	¿Informa y consulta, oportunamente, al jefe inmediato sobre cambios que los afecten directamente?					
19	¿Responde de forma clara y oportuna las dudas del equipo de trabajo?					
20	¿Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo?					
21	¿Escucha las opiniones y sugerencias de su equipo de trabajo?					
22	¿Existe interés de las necesidades que surgen entre sus compañeros al cumplir las tareas diarias?					
	<b>Dimensión: Compromiso institucional</b>					
23	¿Prioriza sus actividades para cumplir con los objetivos y metas de la empresa?					
24	¿Considera que cumple con responsabilidad las funciones asignadas por la empresa?					
25	¿Considera que asume y corrige los errores presentados en la jornada laboral?					

## Anexo 4. Matriz Evaluación por juicio de expertos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Mg. Hugo Manuel Cervantes Mendoza
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor (    )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (    )                      Social (    ) Educativa (    )                      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (    ) (    ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Matute Díaz, Verónica Jannett Sampen Meléndez, José Enrique
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	De manera presencial y personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <p>La primera variable contiene 4 dimensiones, de 17 indicadores y 25 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p> <p>La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 9 indicadores y 25 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p>
----------------	---

#### 4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico de las necesidades de capacitación.</li> <li>• Desarrollo de planes y programas.</li> <li>• Impartición o ejecución de la capacitación.</li> <li>• Determinación del proceso de evaluación de los resultados.</li> </ul>	“Es una herramienta laboral efectiva que nos permite realizar con éxito actividades totalmente definidas, mejorar el estilo de trabajo de los colaboradores como también el fortalecimiento de las habilidades para obtener un mejor desempeño laboral” (Olivo, 2017)
Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de Trabajo</li> <li>• Responsabilidad Laboral</li> <li>• Trabajo en Equipo</li> <li>• Compromiso Institucional</li> </ul>	“Es el rendimiento que posee un empleado al desarrollar las actividades en las diferentes áreas de trabajo, es decir es el desenvolvimiento con el que el empleado actúa en el desarrollo de las tareas asignadas” (Mejillón, 2018)

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023” elaborado por Matute Díaz, Verónica Jannett y Sampen Meléndez, José Enrique en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>	Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Capacitación

- Primera dimensión: Diagnóstico de las necesidades de capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Detección	1	4	4	4	
Diagnóstico de las necesidades	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	

Riesgos	5	4	4	4	
Análisis	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desarrollo de planes y programas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Establecimiento de objetivos	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Recursos	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Estructura	11	4	4	4	
Actividades	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Impartición o ejecución de la capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Decisiones	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Coordinación	15	4	4	4	
Preparación	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
Reportes	19	4	4	4	



- Cuarta dimensión: Determinación del proceso de evaluación de los resultados

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planeamiento	20	4	4	4	
Evaluación	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
Resultados	23	4	4	4	
Cumplimiento	24	4	4	4	
Verificación	25	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Calidad de Trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad minuciosa	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Iniciativa laboral	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Metodología coherente	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

- Segunda dimensión: Responsabilidad Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actuación con eficiencia y autonomía	11	4	4	4	

	12	4	4	4	
Capacidad de solución de problemas	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	

- Tercera dimensión: Trabajo en Equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad de integración	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
Liderazgo en labores en conjunto	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
	21	4	4	4	
	22	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Compromiso Institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de compromiso	23		4	4	
Asumir responsabilidades	24	4	4	4	

	25	4	4	4	
--	----	---	---	---	--



.....  
(Mg. Hugo Manuel Cervantes Mendoza)  
DNI N° 41034487

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	<b>Mg. Jesús Palacios Rodríguez</b>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	( )
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala:** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Matute Díaz, Verónica Jannett Sampen Meléndez, José Enrique
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	De manera presencial y personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C
Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 4 dimensiones, de 17 indicadores y 25 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 9 indicadores y 25 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

**4. Soporte teórico**

Variable	Dimensiones	Definición
Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico de las necesidades de capacitación.</li> <li>• Desarrollo de planes y programas.</li> <li>• Impartición o ejecución de la capacitación.</li> <li>• Determinación del proceso de evaluación de los resultados.</li> </ul>	“Es una herramienta laboral efectiva que nos permite realizar con éxito actividades totalmente definidas, mejorar el estilo de trabajo de los colaboradores como también el fortalecimiento de las habilidades para obtener un mejor desempeño laboral” (Olivo, 2017)
Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de Trabajo</li> <li>• Responsabilidad Laboral</li> <li>• Trabajo en Equipo</li> <li>• Compromiso Institucional</li> </ul>	“Es el rendimiento que posee un empleado al desarrollar las actividades en las diferentes áreas de trabajo, es decir es el desenvolvimiento con el que el empleado actúa en el desarrollo de las tareas asignadas” (Mejillón, 2018)

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023” elaborado por Matute Díaz, Verónica Jannett y Sampen Meléndez, José Enrique en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Capacitación

- Primera dimensión: Diagnóstico de las necesidades de capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Detección	1	4	4	4	
Diagnóstico de las necesidades	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Riesgos	5	4	4	4	
Análisis	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desarrollo de planes y programas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Establecimiento de objetivos	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Recursos	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Estructura	11	4	4	4	
Actividades	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Impartición o ejecución de la capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Decisiones	13	4	4	4	

	14	4	4	4	
Coordinación	15	4	4	4	
Preparación	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
Reportes	19	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Determinación del proceso de evaluación de los resultados

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planeamiento	20	4	4	4	
Evaluación	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
Resultados	23	4	4	4	
Cumplimiento	24	4	4	4	
Verificación	25	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Calidad de Trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad minuciosa	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Iniciativa laboral	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	

	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Metodología coherente	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

- Segunda dimensión: Responsabilidad Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actuación con eficiencia y autonomía	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
Capacidad de solución de problemas	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	

- Tercera dimensión: Trabajo en Equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad de integración	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
Liderazgo en labores en conjunto	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
	21	4	4	4	



	22	4	4	4	
--	----	---	---	---	--

- Cuarta dimensión: Compromiso Institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de compromiso	23	4	4	4	
Asumir responsabilidades	24	4	4	4	
	25	4	4	4	



.....  
Mg. Jesús Palacios Rodríguez  
(Grado, Nombres y Apellidos del juez)  
DNI N° 41639320

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Mg. Miguel Elías Pinglo Bazán
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input type="checkbox"/> )                      Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( <input type="checkbox"/> )                      Social ( <input type="checkbox"/> ) Educativa ( <input type="checkbox"/> )                      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Matute Díaz, Verónica Jannett Sampen Meléndez, José Enrique
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	De manera presencial y personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <p>La primera variable contiene 4 dimensiones, de 17 indicadores y 25 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p> <p>La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 9 indicadores y 25 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p>
----------------	---

#### 4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico de las necesidades de capacitación.</li> <li>• Desarrollo de planes y programas.</li> <li>• Impartición o ejecución de la capacitación.</li> <li>• Determinación del proceso de evaluación de los resultados.</li> </ul>	<p>“Es una herramienta laboral efectiva que nos permite realizar con éxito actividades totalmente definidas, mejorar el estilo de trabajo de los colaboradores como también el fortalecimiento de las habilidades para obtener un mejor desempeño laboral” (Olivo, 2017)</p>
Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de Trabajo</li> <li>• Responsabilidad Laboral</li> <li>• Trabajo en Equipo</li> <li>• Compromiso Institucional</li> </ul>	<p>“Es el rendimiento que posee un empleado al desarrollar las actividades en las diferentes áreas de trabajo, es decir es el desenvolvimiento con el que el empleado actúa en el desarrollo de las tareas asignadas” (Mejillón, 2018)</p>

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023” elaborado por Matute Díaz, Verónica Jannett y Sampen Meléndez, José Enrique en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Capacitación

- Primera dimensión: Diagnóstico de las necesidades de capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Detección	1	4	4	4	
Diagnóstico de las necesidades	2	4	4	4	
	3	4	4	4	

	4	4	4	4	
Riesgos	5	4	4	4	
Análisis	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desarrollo de planes y programas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Establecimiento de objetivos	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Recursos	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Estructura	11	4	4	4	
Actividades	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Impartición o ejecución de la capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Decisiones	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Coordinación	15	4	4	4	
Preparación	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	

Reportes	19	4	4	4	
----------	----	---	---	---	--

- Cuarta dimensión: Determinación del proceso de evaluación de los resultados

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planeamiento	20	4	4	4	
Evaluación	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
Resultados	23	4	4	4	
Cumplimiento	24	4	4	4	
Verificación	25	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Calidad de Trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad minuciosa	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Iniciativa laboral	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Metodología coherente	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

- Segunda dimensión: Responsabilidad Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actuación con eficiencia y autonomía	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
Capacidad de solución de problemas	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	


- Tercera dimensión: Trabajo en Equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad de integración	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
Liderazgo en labores en conjunto	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
	21	4	4	4	
	22	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Compromiso Institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de compromiso	23	4	4	4	

Asumir responsabilidades	24	4	4	4	
	25	4	4	4	



MIGUEL ELIAS PÍNGLO BAZAN  
 40717454  
 |

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



## Anexo 6. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b> ¿Qué relación existe entre la capacitación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> 1) Determinar el nivel de la capacitación de los colaboradores del restaurante Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023. 2) Determinar el nivel de desempeño de los colaboradores del restaurante Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023. 3) Establecer la relación entre las dimensiones de la capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023</p>	<p><b>Variable 1:</b> Capacitación</p> <p><b>Dimensiones:</b> Diagnóstico de las necesidades de capacitación</p> <p>Desarrollo de planes y programas</p> <p>Impartición o ejecución de la capacitación</p> <p>Determinación del proceso de evaluación de los</p>	<p>-Detección</p> <p>-Diagnóstico de las necesidades</p> <p>-Riesgos</p> <p>-Análisis</p> <p>-Establecimiento de objetivos</p> <p>-Recursos</p> <p>-Actividades</p> <p>-Estructura</p> <p>-Decisiones</p> <p>-Coordinación</p> <p>-Preparación</p> <p>-Reportes</p> <p>-Planeamiento</p> <p>-Evaluación</p> <p>-Resultados</p>	<p><b>Tipo y diseño de investigación</b></p> <p><b>Tipo de investigación</b> La presente investigación según su finalidad será aplicada porque buscará conocer los problemas que se generan dentro de la organización y brindar soluciones. Además, la investigación tendrá un enfoque cuantitativo dado que se recolectarán datos que serán procesados por medio de herramientas estadísticas</p> <p><b>Diseño de investigación</b> La investigación será de diseño no experimental dado que se observarán</p>

			<p>resultados</p> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño Laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Calidad del trabajo</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Compromiso institucional</p>	<p>-Cumplimiento -Verificación</p> <p>-Capacidad minuciosa -Iniciativa laboral -Metodología Coherente</p> <p>-Actuación con eficiencia y autonomía -Capacidad de solución de problemas</p> <p>-Capacidad de integración -Liderazgo en labores en conjunto</p> <p>-Nivel de compromiso -Asumir responsabilidades</p>	<p>eventos en su contexto natural, analizando las variables de estudio sin manipularlas.</p> <p>De la misma forma, el estudio será descriptivo-correlacional porque se describirán las características, perfiles de los individuos u objetos en estudio</p> <p><b>Población</b> La población a investigar está constituida por 30 trabajadores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C de la ciudad de Trujillo.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra es censal conformada por 30 colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C.</p>
--	--	--	---	---	--

					<p><b>Unidad de análisis</b> Será cada empleado de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C.</p> <p><b>Muestreo</b> La investigación utilizará el tipo de muestreo por conveniencia.</p>
--	--	--	--	--	--

## Anexo 7.

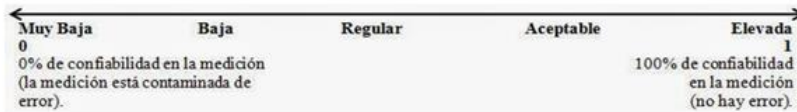
### Prueba Piloto de la Variable 1: Capacitación.

Alfa de Cronbach Capacitación																										
N° Encuestas Piloto	Preguntas/ítems																									Total Sum fila (t)
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	
1	4	5	3	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	111
2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	119
3	5	3	2	1	3	3	3	3	5	5	3	3	3	2	4	4	5	5	5	1	1	1	4	4	4	82
4	5	4	3	1	5	2	5	3	5	5	3	2	5	4	5	5	4	5	5	3	2	2	3	3	4	93
5	5	5	1	1	3	3	4	3	4	4	4	1	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	1	1	2	74
6	3	3	2	2	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	85
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	101
8	4	3	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	5	90
9	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	95
10	4	1	3	4	3	3	3	5	5	3	4	3	5	4	4	3	2	4	2	2	3	3	3	2	1	80
11	4	3	2	1	3	3	3	2	4	5	3	1	5	5	4	5	4	5	5	2	2	1	1	1	1	75
12	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	1	2	1	3	3	3	1	3	2	3	2	57
13	5	5	3	3	4	4	5	3	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	85
14	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	87
15	4	4	2	3	3	2	5	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	5	84
PROMEDIO	4.13	3.73	2.60	2.67	3.67	3.40	4.13	3.47	4.20	4.27	3.53	2.80	3.67	3.73	3.87	3.87	3.20	4.13	4.07	2.80	2.93	3.00	3.07	3.40	3.53	Varianza Total
DESV EST S <sub>i</sub>	0.83	1.16	1.06	1.29	0.90	0.99	0.92	1.13	0.68	0.88	0.74	1.32	1.05	0.96	0.99	0.83	1.01	0.83	0.96	0.94	1.22	1.13	1.22	1.24	1.41	Columnas
VARIANZA por ítem	0.70	1.35	1.11	1.67	0.81	0.97	0.84	1.27	0.46	0.78	0.55	1.74	1.10	0.92	0.98	0.70	1.03	0.70	0.92	0.89	1.50	1.29	1.50	1.54	1.98	varianzas total de ítems
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S <sub>i</sub> <sup>2</sup>	27.28																							228.41		

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

N° ítems: K= 25  
Reemplazando:

$\alpha = 0.917$



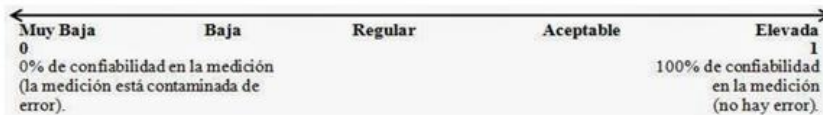
## Prueba Piloto de la Variable 2: Desempeño Laboral.

Alfa de Cronbach Desempeño Laboral																										
N° Encuestas Piloto	Preguntas/ítems																									Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	Sum fila (t)
1	4	5	5	5	3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	107
2	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	103
3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	5	94	
4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	3	3	4	3	4	3	3	5	5	102	
5	3	3	3	4	3	3	3	2	5	3	3	3	3	2	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	85	
6	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	2	3	5	3	2	3	4	3	2	4	3	4	4	85	
7	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	5	99	
8	4	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	5	3	3	5	3	4	3	3	2	4	79	
9	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	107	
10	3	5	5	4	5	3	3	4	5	3	2	3	2	2	3	3	4	1	5	5	2	3	1	2	83	
11	5	4	4	5	4	4	4	4	3	2	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	105	
12	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	1	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	81	
13	4	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	4	4	4	5	3	3	2	2	2	3	1	4	4	78	
14	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	88	
15	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	86	
PROMEDIO	3.93	3.93	3.93	4.13	3.53	3.40	3.33	3.87	3.87	3.60	3.20	3.53	3.40	3.60	4.00	3.33	3.60	3.53	3.67	3.80	3.60	3.33	3.60	4.27	4.13	Varianza Total
DESV EST S <sub>i</sub>	0.70	0.70	0.96	0.74	0.99	0.74	0.62	0.83	0.92	0.99	0.68	0.74	1.18	0.91	1.00	0.82	0.74	1.13	0.90	1.01	0.99	0.82	1.12	0.80	0.74	Columnas
VARIANZA por ítem	0.50	0.50	0.92	0.55	0.98	0.54	0.38	0.70	0.84	0.97	0.46	0.55	1.40	0.83	1.00	0.67	0.54	1.27	0.81	1.03	0.97	0.67	1.26	0.64	0.55	Varianzas total de ítems
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S <sub>i</sub> <sup>2</sup>	19.51																							114.98		

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

N° ítems: K= 25  
Reemplazando:

$\alpha = 0.865$



## Anexo 8.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20605758500
Grupo Gastronómico Cortez S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
José Elías García Cortez	44188364

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo , no autorizo  publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023	
Nombre del Programa Académico:	
Proyecto de Investigación	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Verónica Jannett, Matute Díaz	76195784
José Enrique, Sampen Meléndez	70616843

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 26 de octubre, 2022

Firma: \_\_\_\_\_

GRUPO GASTRONÓMICO CORTEZ S.A.C.  
RUC: 20605758500

**Jose Elías García Cortez**

(\*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## Anexo 9. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CAPACITACIÓN	,147	30	,096	,939	30	,087
DESEMPEÑO LABORAL	,179	30	,015	,938	30	,083

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Interpretación:** Según la prueba de normalidad obtenemos un resultado de la variable capacitación una significancia de 0.087 y la variable desempeño laboral una significancia de 0.083, esto indica que ambas variables son paramétricas y trabajaremos con Pearson.

# Anexo 10. Base de datos reales

## Variable 1

CAPACITACIÓN																																			
N° Encuestas Piloto	Diagnostico de las necesidades de capacitación						Desarrollo de planes y programas						Impartición o ejecución de la capacitación						Determinación del proceso de evaluación de los resultados																
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	TOTAL	P20	P21	P22	P23	P24	P25	TOTAL	TOTAL					
1	4	5	3	3	5	5	25	Bueno	5	5	4	5	3	5	27	Bueno	5	5	5	4	3	5	5	32	Bueno	4	4	4	5	5	27	Bueno	111	Bueno	
2	4	5	4	4	5	5	27	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	4	4	5	5	33	Bueno	4	5	5	5	5	29	Bueno	119	Bueno	
3	5	3	2	1	3	3	17	Regular	3	3	5	5	3	3	22	Regular	3	2	4	4	5	5	28	Bueno	1	1	1	4	4	15	Regular	82	Regular		
4	5	4	3	1	5	2	20	Regular	5	3	5	5	3	2	23	Bueno	5	4	5	5	4	5	33	Bueno	3	2	2	3	3	4	17	Regular	93	Bueno	
5	5	5	1	1	3	3	18	Regular	4	3	4	4	4	1	20	Regular	3	3	4	4	4	3	4	25	Regular	2	2	3	1	1	2	11	Malo	74	Regular
6	3	3	2	2	3	3	16	Regular	4	3	4	5	4	4	24	Bueno	3	4	4	4	3	4	4	26	Regular	3	3	3	2	4	4	19	Regular	85	Regular
7	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	3	28	Bueno	3	3	3	3	3	3	3	21	Regular	2	4	4	4	4	4	22	Regular	101	Bueno	
8	4	3	2	3	3	3	18	Regular	4	2	4	4	3	3	20	Regular	3	3	4	5	3	4	5	27	Bueno	4	5	4	3	4	5	25	Bueno	90	Regular
9	4	4	3	3	4	3	21	Regular	5	4	4	4	4	4	25	Bueno	4	4	4	4	5	4	29	Bueno	3	3	3	3	4	4	20	Regular	95	Bueno	
10	4	1	3	4	3	3	18	Regular	3	5	3	4	3	3	23	Bueno	5	5	4	3	2	4	2	25	Regular	2	3	3	3	2	1	14	Malo	80	Regular
11	4	3	2	1	3	3	16	Regular	3	2	4	5	3	1	18	Regular	5	5	4	5	4	5	33	Bueno	2	2	1	1	1	1	8	Malo	75	Regular	
12	2	3	1	2	3	3	14	Malo	3	2	3	2	3	1	14	Malo	2	3	1	2	1	3	3	15	Malo	3	1	3	2	3	2	14	Malo	57	Malo
13	5	5	3	3	4	4	24	Bueno	5	3	4	4	3	2	21	Regular	3	3	4	3	2	3	4	22	Regular	2	3	3	4	3	3	18	Regular	85	Regular
14	4	3	3	4	3	4	21	Regular	3	4	3	4	3	3	20	Regular	3	4	3	4	3	4	3	24	Regular	4	3	4	3	4	4	22	Regular	87	Regular
15	4	4	2	3	3	2	18	Regular	5	3	4	4	3	2	21	Regular	3	3	4	4	3	4	4	25	Regular	3	3	2	3	4	5	20	Regular	84	Regular
16	5	3	1	1	3	1	14	Malo	4	3	5	5	4	1	22	Regular	4	3	5	3	3	4	5	27	Bueno	5	1	3	1	3	5	18	Regular	81	Regular
17	5	5	1	1	5	1	18	Regular	5	1	4	5	3	2	20	Regular	5	4	5	5	5	4	5	33	Bueno	1	1	2	1	1	1	7	Malo	78	Regular
18	5	3	2	1	5	1	17	Regular	5	4	5	5	2	1	22	Regular	4	4	3	5	1	4	4	25	Regular	3	1	1	1	1	3	10	Malo	74	Regular
19	5	5	1	1	3	1	16	Regular	5	3	4	5	5	2	24	Bueno	5	5	4	4	3	4	4	29	Bueno	3	1	2	2	3	3	14	Malo	83	Regular
20	5	5	1	1	4	2	18	Regular	3	2	3	2	3	1	14	Malo	5	3	5	4	3	4	5	29	Bueno	1	1	2	2	4	4	14	Malo	75	Regular
21	4	5	1	2	5	3	20	Regular	5	1	5	4	3	3	21	Regular	3	3	5	3	3	4	5	26	Regular	2	1	2	3	3	4	15	Regular	82	Regular
22	3	4	1	1	1	2	12	Malo	3	2	2	3	3	1	14	Malo	3	2	3	1	4	2	3	18	Regular	1	1	1	1	3	4	11	Malo	55	Malo
23	4	4	1	1	3	1	14	Malo	4	2	5	5	4	1	21	Regular	3	3	4	4	4	4	4	26	Regular	2	2	2	2	3	4	15	Regular	76	Regular
24	5	4	2	2	3	1	17	Regular	4	2	4	5	4	1	20	Regular	3	3	4	4	4	4	4	26	Regular	2	3	3	2	2	3	15	Regular	78	Regular
25	5	4	1	1	4	1	16	Regular	5	2	4	5	4	1	21	Regular	4	3	4	4	3	4	5	27	Bueno	2	1	1	2	3	4	13	Malo	77	Regular
26	4	5	2	1	4	2	18	Regular	5	3	5	4	3	2	22	Regular	3	3	4	3	2	3	4	22	Regular	1	1	3	1	2	3	11	Malo	73	Regular
27	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	3	4	4	3	2	21	Regular	5	5	4	5	4	5	33	Bueno	3	3	3	2	4	4	19	Regular	103	Bueno	
28	5	3	2	1	3	3	17	Regular	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	3	3	4	5	3	4	5	27	Bueno	2	3	3	2	2	3	15	Regular	89	Regular
29	5	3	2	1	5	1	17	Regular	3	4	3	4	3	3	20	Regular	3	2	4	4	5	5	28	Bueno	2	4	4	4	4	4	22	Regular	87	Regular	
30	5	4	1	1	4	1	16	Regular	5	3	5	5	3	2	23	Bueno	3	3	5	3	3	4	5	26	Regular	1	1	2	2	4	4	14	Malo	79	Regular

### Baremos

Diagnostico de las necesidades de capacitación		Total	
max	30	max	125
min	6	min	25
rango	24	rango	100
amplitud	8	amplitud	33
Bueno	30	Bueno	125
Regular	22	Regular	92
Malo	14	Malo	58

### Desarrollo de planes y programas

max	30
min	6
rango	24
amplitud	8
Bueno	30
Regular	22
Malo	14

### Impartición o ejecución de la capacitación

max	35
min	7
rango	28
amplitud	9
Bueno	35
Regular	26
Malo	16

### Determinación del proceso de evaluación de los resultados

max	30
min	6
rango	24
amplitud	8
Bueno	30
Regular	22
Malo	14



# Variable 2

## Desempeño Laboral

	CALIDAD DE TRABAJO										RESPONSABILIDAD LABORAL					TRABAJO EN EQUIPO						COMPROMISO INSTITUCIONAL				TOTAL									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	TOTAL		P23	P24	P25	TOTAL					
1	4	5	5	5	3	4	3	5	3	3	40	Bueno	4	4	4	4	5	21	Bueno	5	3	5	5	5	5	4	32	Bueno	4	5	5	14	Bueno	107	Bueno
2	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	45	Bueno	4	3	3	4	4	18	Regular	3	4	3	4	4	4	4	26	Regular	4	5	5	14	Bueno	103	Bueno
3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	38	Bueno	4	4	5	4	4	21	Bueno	3	4	3	3	2	3	3	21	Regular	4	5	5	14	Bueno	94	Bueno
4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43	Bueno	3	4	5	5	5	22	Bueno	3	3	4	3	4	3	3	23	Regular	5	5	4	14	Bueno	102	Bueno
5	3	3	3	4	3	3	3	2	5	3	32	Regular	3	3	3	2	3	14	Regular	4	5	3	3	4	4	4	27	Bueno	4	4	4	12	Bueno	85	Regular
6	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	35	Regular	4	4	2	3	5	18	Regular	3	2	3	4	3	2	4	21	Regular	3	4	4	11	Regular	85	Regular
7	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	45	Bueno	3	4	4	3	18	Regular	3	3	4	3	4	4	3	24	Regular	3	5	4	12	Bueno	99	Bueno	
8	4	4	3	3	2	2	3	3	4	2	30	Regular	3	2	3	3	5	16	Regular	3	3	5	3	4	3	3	24	Regular	2	4	3	9	Regular	79	Regular
9	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	42	Bueno	4	4	4	4	5	21	Bueno	5	4	4	4	5	5	4	31	Bueno	5	4	4	13	Bueno	107	Bueno
10	3	5	5	4	5	3	3	4	5	3	40	Bueno	2	3	2	2	3	12	Malo	3	4	1	5	5	2	3	23	Regular	1	2	5	8	Regular	83	Regular
11	5	4	4	5	4	4	4	4	3	2	39	Bueno	3	4	5	5	4	21	Bueno	4	4	5	5	4	4	4	30	Bueno	5	5	5	15	Bueno	105	Bueno
12	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	35	Regular	2	4	1	3	2	12	Malo	2	4	4	3	3	3	3	22	Regular	4	4	4	12	Bueno	81	Regular
13	4	3	2	3	2	3	4	3	2	4	30	Regular	3	4	4	4	5	20	Bueno	3	3	2	2	2	3	1	16	Malo	4	4	4	12	Bueno	78	Regular
14	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	37	Regular	3	4	3	3	3	16	Regular	3	4	3	4	3	4	4	25	Regular	3	4	3	10	Regular	88	Regular
15	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	32	Regular	3	2	3	4	4	16	Regular	3	4	4	4	5	5	3	28	Bueno	3	4	3	10	Regular	86	Regular
16	3	3	4	3	2	3	4	2	3	4	31	Regular	3	5	4	4	4	20	Bueno	3	3	4	3	2	3	3	21	Regular	5	4	4	13	Bueno	85	Regular
17	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37	Regular	4	2	3	2	1	12	Malo	2	4	3	4	5	5	4	27	Bueno	4	4	4	12	Bueno	88	Regular
18	4	3	5	4	3	4	3	4	3	5	38	Bueno	3	3	4	2	3	15	Regular	2	3	2	3	3	2	3	18	Regular	3	4	4	11	Regular	82	Regular
19	3	4	5	5	5	4	4	3	3	3	39	Bueno	2	3	2	3	2	12	Malo	4	3	2	5	5	5	5	29	Bueno	5	5	5	15	Bueno	95	Bueno
20	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32	Regular	3	3	4	3	4	17	Regular	2	3	2	1	3	2	3	16	Malo	4	4	5	13	Bueno	78	Regular
21	5	2	5	5	5	5	2	5	2	2	38	Bueno	3	2	4	3	4	16	Regular	5	5	5	5	5	5	5	35	Bueno	4	5	4	13	Bueno	102	Bueno
22	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	33	Regular	4	2	3	3	1	13	Regular	2	4	3	4	4	4	3	24	Regular	5	5	5	15	Bueno	85	Regular
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Bueno	5	5	5	5	5	25	Bueno	5	3	5	5	2	3	3	26	Regular	5	5	5	15	Bueno	116	Bueno
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	36	Regular	2	5	5	5	5	22	Bueno	3	2	3	4	5	5	5	27	Bueno	5	5	5	15	Bueno	100	Bueno
25	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	33	Regular	3	3	4	4	3	17	Regular	4	4	3	4	4	3	3	25	Regular	4	4	4	12	Bueno	87	Regular
26	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	27	Regular	3	4	4	2	3	16	Regular	2	4	3	3	2	3	3	20	Regular	5	4	4	13	Bueno	76	Regular
27	4	3	4	5	5	4	3	4	3	3	38	Bueno	3	5	4	4	3	19	Bueno	5	5	5	4	5	5	5	34	Bueno	3	4	4	11	Regular	102	Bueno
28	3	3	3	4	3	3	2	5	3	3	32	Regular	3	3	3	2	3	14	Regular	4	5	3	3	4	4	4	27	Bueno	4	4	4	12	Bueno	85	Regular
29	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	45	Bueno	4	3	3	4	4	18	Regular	5	2	3	2	3	3	4	22	Regular	3	4	4	11	Regular	96	Bueno
30	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	33	Regular	3	4	2	5	4	18	Regular	5	5	5	5	5	5	5	35	Bueno	4	5	5	14	Bueno	100	Bueno

### Baremos

#### CALIDAD DE TRABAJO

max	50
min	10
rango	40
amplitud	13
Bueno	50
Regular	37
Malo	23

max	125
min	25
rango	100
amplitud	33
Bueno	125
Regular	92
Malo	58

#### RESPONSABILIDAD LABORAL

max	25
min	5
rango	20
amplitud	7
Bueno	25
Regular	18
Malo	12

#### TRABAJO EN EQUIPO

max	35
min	7
rango	28
amplitud	9
Bueno	35
Regular	26
Malo	16

#### COMPROMISO INSTITUCIONAL

max	15
min	3
rango	12
amplitud	4
Bueno	15
Regular	11
Malo	7



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MOSQUEIRA RODRIGUEZ GUISELLA BALBINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gastronómico Cortez S.A.C – Trujillo, 2023", cuyos autores son SAMPEN MELENDEZ JOSE ENRIQUE, MATUTE DIAZ VERONICA JANNETT, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 04 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MOSQUEIRA RODRIGUEZ GUISELLA BALBINA <b>DNI:</b> 18095897 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6170-5838	Firmado electrónicamente por: GBMOSQUEIRA el 07-07-2023 13:04:27

Código documento Trilce: TRI - 0570744