



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

INFLUENCIA DE LAS COMPETENCIAS ADQUIRIDAS POR EL PROCESO DE
CAPACITACIÓN, EN LA MODERNIZACIÓN DE UNA EMPRESA PRIVADA

Línea de investigación:
Competitividad industrial, diversificación productiva y prospectiva

Tesis para optar el grado académico de:
Maestro en Ingeniería Industrial con mención en Operaciones y Productividad

Autor:

Carbonel Alhuay, Emilio Ignacio

Asesor:

Villalobos Cueva, Walter

Jurado:

Paredes Paredes, Pervis

Ángeles Iazo, Ana María

Bazán Briceño José Luis

Lima – Perú

2022

DEDICATORIA

A Dios padre por haberme iluminado y dado fe para llegar a mi meta que es terminar mi maestría; a mis padres por la educación que me dieron y amor y a mi familia quienes estuvieron siempre dándome ánimos.

RECONOCIMIENTO

Mi especial reconocimiento para los distinguidos Miembros del Jurado:

Dr. Paredes Paredes, Pervis

Dra. Ángeles Lazo, Ana María

Mg. Bazán Briceño José Luis

Por su criterio objetivo en la evaluación de este trabajo de investigación.

Asimismo, mi reconocimiento para mi asesor:

Mg. Villalobos Cueva, Walter

Por las sugerencias recibidas para el mejoramiento de este trabajo.

Muchas gracias para todos.

INDICE

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA _____	ii
RECONOCIMIENTO _____	iii
INDICE _____	iv
RESUMEN _____	vii
ABSTRACT _____	viii
I. INTRODUCCIÓN _____	1
1.1. Planteamiento del problema _____	2
1.2. Descripción del problema _____	3
1.3. Formulación del problema _____	4
1.3.1. Problema general _____	4
1.3.2. Problemas específicos _____	4
1.4. Antecedentes _____	5
1.4.1. Antecedentes nacionales _____	5
1.4.2. Antecedentes internacionales _____	7
1.5. Justificación de la investigación _____	10
1.6. Limitaciones de la investigación _____	11
1.7. Objetivos _____	11
1.7.1. Objetivo general _____	11
1.7.2. Objetivos específicos _____	12

1.8.	Hipótesis.	12
1.8.1.	Hipótesis general	12
1.8.2.	Hipótesis específicas.	12
II.	MARCO TEÓRICO	13
2.1.	Marco Conceptual	13
2.1.1.	Modernización de la empresa	13
2.1.2.	Competencias Adquiridas por Capacitación	13
2.1.3.	Teorías Generales Relacionadas con el tema.	13
2.2.	Bases Teóricas	14
2.2.1.	Competencias adquiridas	14
2.2.2.	Definición de Competencias	16
2.2.3.	Competencias Adquiridas	18
2.2.4.	La Inducción	19
2.3.	Definición de Términos	24
III.	MÉTODO	26
3.1.	Tipo de Investigación	26
3.2.	Diseño de la Investigación	26
3.3.	Población y muestra	27
3.4.	Operacionalización de Variables	27
3.5.	Instrumentos	28
3.6.	Procesamiento	28
3.7.	Análisis de datos	28

3.8. Consideraciones éticas.	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	58
VI. CONCLUSIONES	62
VII. RECOMENDACIONES	64
VIII. REFERENCIAS	66
IX. ANEXOS	69
Anexo A: Matriz de Consistencia	70
Anexo B: Instrumento de recolección de datos	71

RESUMEN

La investigación tuvo el objetivo de determinar la influencia de las competencias adquiridas por el proceso de capacitación, en la modernización de una empresa privada. El tipo de investigación fue básico y el diseño fue correlacional causal. La muestra estuvo compuesta por 16 trabajadores de una empresa privada, ubicada en el distrito de Lima Cercado. La técnica que se utilizó fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios. Para determinar la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo como resultado un coeficiente de confiabilidad por encima de 0,838. Los resultados muestran que en la prueba la aplicación de la estadística no paramétrica, correlación del Rho de Spearman, arrojó un valor de 0.579, y un valor $p = 0.019$ menor al 0.05, lo que significa, rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se concluye que las competencias adquiridas por el proceso de capacitación influyen en la Modernización de una empresa privada.

Palabras clave: Competencias adquiridas, capacitación, modernización.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the influence of the competences acquired by the training process in the modernization of a private company. The type of research was basic and the design was causal correlational. The sample consisted of 16 workers from a private company, located in Lima's fenced district. The technique used was the survey and the data collection instruments were questionnaires. To determine the validity of the instruments, expert judgment was used and reliability was used for Cronbach's Alpha Coefficient, obtaining as a result a reliability coefficient above 0.838. The results show that in the test the application of the nonparametric statistic, Spearman's Rho correlation, gave a value of 0.579, and a $p = 0.019$ value less than 0.05, which means, rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis. Therefore, it is concluded that the competences acquired by the training process influence the modernization of a private company.

Keywords: Acquired skills, training, modernization.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación tuvo como objetivo principal determinar el efecto de la capacitación adquirida que permita modernizar la gestión de una empresa privada. Se realizó previamente una encuesta para conocer el alcance de los conocimientos, de habilidades, de conocimientos y de motivación de los empleados, así como evaluar las relaciones laborales entre el trabajador de la empresa y el cliente.

La falta de capacitación de los empleados conllevó a tener un resultado previo, de una disminución de la productividad de la organización, pero los responsables de este suceso no eran únicamente los directivos de la empresa, sino también, los trabajadores que no ponen empeño en averiguar nuevos métodos para convencer a las personas de lo que producen.

En el aspecto de conocimientos, existe una adecuada actualización de métodos estratégicos por parte de los directivos y empleados, teniendo como consecuencia el bajo nivel de ventas realizadas, lo que se considera la nueva estrategia a implementar.

La investigación se presenta por capítulos. En el capítulo primero se presenta el problema de investigación. En el capítulo segundo, se desarrollan las bases teóricas, y en el capítulo tercero trata sobre la metodología de la investigación. En el capítulo cuatro, se presentan los resultados descriptivos y el contraste de hipótesis. En el capítulo cinco, se presenta la discusión, y finalmente se presentan las Conclusiones, Recomendaciones, Referencias Bibliográficas y anexos.

1.1. Planteamiento del problema

Los sistemas de información proporcionan una adecuada comunicación y el poder de análisis que muchas organizaciones requieren para llevar a cabo la captura, el procesamiento, almacenamiento y distribución de la información, para apoyar a la toma de decisiones y el control de las operaciones, el análisis de los problemas y la creación de nuevos productos y servicios.

Los elementos claves de toda organización, son los colaboradores, su estructura, los procedimientos de operación y su cultura organizacional. La estructura refleja la división del trabajo mediante jerarquías estructuradas y procedimientos de acuerdo a normas. La jerarquía distribuye a los colaboradores en una estructura de acuerdo a responsabilidades.

Las organizaciones presentan siempre una cultura única, y parte de esa cultura puede estar implícita en sus sistemas de información, y en su planificación estratégica. La planificación estratégica incluye orientaciones generales de largo plazo con las que una organización quiere lograr sus más altos objetivos y su misión, como la modernización y la y optimización permanente de la conectividad y el sistema de información.

Para que la empresa pueda determinar sus estrategias a la práctica, es necesario que la entidad desarrolle planes tácticos, y planes de mediano plazo que permitan alinear, orientar y optimizar la gestión tecnológica de la organización para cumplir las metas propuestas por la dirección. En particular, un plan táctico de tecnologías de información y comunicaciones pretende desarrollar las actividades que permitan lograr los objetivos estratégicos en consideración a Factores.

El principal factor del cual depende el éxito del plan táctico es el potencial humano de la institución. La participación del personal a partir de un perfil de habilidades y competencias claramente definido y adecuado a las tecnologías de información ayudaría a obtener el logro de las iniciativas contenidas en este plan.

El segundo factor se refiere a la evolución de las tecnologías de información de la Organización. Para lograr los objetivos estratégicos de tecnologías de información, el plan táctico rescata los componentes del Plan y que están referidos: a) Depuración, documentación y desarrollo del modelo de información y comunicación institucional. b) Fortalecimiento y estandarización de la infraestructura Tecnológica.

El tercer factor de éxito se refiere a contar con un personal capacitado, con un perfil apropiado y contar con un proceso de capacitación, que ayudara aún más que el personal desarrolle sus labores de manera adecuada cumpliendo los objetivos institucionales.

1.2. Descripción del problema

La capacitación o desarrollo de personal, son aquellas actividades que se realizan en una empresa, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal. La capacitación significa la preparación de la persona en el cargo.

Los trabajadores actuales cubren en forma limitada los requerimientos de personal de las oficinas. Ante la renuncia, muchas veces inesperada del personal técnico en sistemas, es conveniente contar con practicantes (uno o dos) que cubran los vacíos que se puedan producir. El personal técnico en sistemas generalmente es captado de las universidades cuando cursan el último ciclo de Ingeniería de Sistemas. Este personal ingresa con un mínimo de experiencia, pero al ir incrementando sus conocimientos, también se incrementan sus expectativas económicas y laborales que en muchos casos la empresa no puede satisfacer, creando vacancia de los puestos y vacíos temporales en el desarrollo de los sistemas y su soporte.

El aspecto económico es muy importante cuando se presentan otras posibilidades laborales en el exterior, toda vez que las ofertas son significativamente mayores a las ofrecidas por la empresa. De manera general el personal de informática es altamente calificado lo que

permite cumplir la misión de apoyo y asesoramiento a la gestión económico financiera. Todo esto es posible gracias a la planificación, análisis, diseño y dirección del personal de sistemas que componen la oficina; es por ello que el requisito indispensable es que deben contar con la preparación técnica, capacitación y experiencia necesaria para lograr el éxito de la gestión. Si se logra comprender que las competencias se pueden tomar como capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes que se adquieren en los procesos de capacitación y que son puestas en acción en los centros de labores en sus actividades cotidianas.

Según los objetivos para el desempeño del personal del área de sistemas, y de acuerdo a la problemática mencionada anteriormente, se formula la siguiente pregunta de investigación.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera las competencias adquiridas por el proceso de capacitación influyen en la Modernización de una empresa privada?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿De qué manera las competencias adquiridas, según las habilidades por el proceso de capacitación influyen en la Modernización de una empresa privada?
- b. ¿De qué manera las competencias adquiridas, según los conocimientos por el proceso de capacitación influyen en la Modernización de una empresa privada?
- c. ¿De qué manera las competencias adquiridas, según la motivación, en el proceso de capacitación, influyen en la Modernización de una empresa privada?
- d. ¿De qué manera las competencias adquiridas, según el liderazgo, en el proceso de capacitación, influyen en la Modernización de una empresa privada?

1.4. Antecedentes

1.4.1. Antecedentes nacionales

Montes (2012). “Eficacia de cuatro sistemas de capacitación sobre el Desempeño Laboral de Empleados de una Empresa de Servicios Telefónicos”. UNMSM. Tesis Maestría. Lima. Perú. 2012. El presente trabajo tuvo como importancia verificar si los variados sistemas de enseñanza, sea presencial o no (Virtual, Video Conferencia y Audio Conferencia) ayudan a identificar las diferencias más importantes que existen en el desempeño laboral realizadas por un grupo de personas las cuales están dedicadas a la atención al cliente en la empresa Telefónica.

Se realizó un estudio el cual ayudó a comprobar que cada sistema de enseñanza tiene excelentes resultados. El sistema presencial es más efectivo, pero a su vez es el más costoso. Seguido a esto, el sistema virtual mientras que el sistema videoconferencia y el sistema audio conferencia son los sistemas menos efectivos y de bajos costos.

Cada capacitación que se da a los trabajadores en las empresas, comprende un mecanismo el cual ayuda a elevar el nivel de competitividad en cada uno. La administración del capital humano tiene como rol estratégico dentro de las organizaciones, donde las personas representan “el activo más valioso de la empresa” y son fuente principal generadora de valor. Peter Senge1 planteo el concepto de “organizaciones que aprenden”, es decir, lugares “donde la gente amplía continuamente su capacidad de crear los resultados que quiere...”

Del Castillo y Yamada, (2004). “Responsabilidad Social y Buen Clima Laboral: una fórmula ganadora”. Documento de discusión. Centro de Investigación. Universidad del Pacífico. Lima. Perú. El trabajo se inicia analizando el rol estratégico que desempeña la gestión del capital humano en la actualidad, así como también la articulación que existe con los principios los cuales inspiran responsabilidad social corporativa y la gestión de sus grupos de interés.

Seguidamente, el informe se encarga de evaluar la aplicación del marco de referencia en los 7 casos nacionales específicamente estudiados (en orden alfabético: Backus, Cormin, Interbank, Kimberly Clark, Marriott, Nextel y Profuturo). Tales empresas fueron elegidas con la finalidad de ser representativas para los sectores productivos del país y dentro del grupo de empresas las cuales se ubican en los primeros puestos de los rankings elaborados por “Great Place to Work” y otras instituciones o publicaciones referentes a nivel nacional e internacional. Por último, el trabajo llegó a la conclusión con un capítulo de lecciones las cuales se aprende de manera correcta sobre los principios de responsabilidad social interna en las que se entrelazan con las estrategias corporativas de éxito, creando un buen clima laboral y resultados económicos en una muestra de empresas líderes en el Perú.

Según lo que los autores plantean, las acciones sociales que llega a desarrollar la empresa en el marco de una política de responsabilidad social debe de estar orientadas hacia el fortalecimiento del ambiente que lo rodea y dirigido a su vez a la generación de capacidades distintivas para la organización. Un correcto enfoque del comportamiento social de la empresa, puede beneficiar el desempeño de los factores de producción en los que destaca la mano de obra, como también las capacidades de sus proveedores, distribuidores u otros socios comerciales.

Se concluye de esta manera que las empresas que adopten prácticas de RSC en la gestión de sus colaboradores, ayudan a mejorar y logran cumplir con sus objetivos económicos propuestos y, seguidamente, estar en la capacidad de generar un positivo impacto social.

Una gestión de recursos humanos bien orientada podría captar personas grandes talentos. Por otra parte, bajo una concepción moderna de la organización como parte de una cadena de suministro más amplia, la empresa sería capaz de ejercer una influencia positiva en sus socios comerciales, exigiendo o promoviendo de esta manera, un comportamiento que sea responsable en la gestión de su personal.

1.4.2. Antecedentes internacionales

Pérez, (2004). En la tesis titulada “Plan de Capacitación basado en normas de Competencias Laborales”, para optar el grado de maestro en Formación y Capacitación de Recursos Humanos, en la Universidad Autónoma de Nuevo León, México, describe que su trabajo de investigación tuvo como finalidad dar a conocer a la sociedad, los resultados que se obtuvieron de operación del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC), y de manera especial de los Sistemas Normalizados y de Certificación de Competencias Laborales.

Actualmente, en México se está dando más importancia a la capacitación Basada en Normas de Competencias Laborales y con gran difusión en todos los sectores productivos y educativos. La certificación fue dirigida a las personas que laboran en el sector productivo, así como también a las que laboran en el sector educativo en todos los niveles, considerando que una vez que el trabajador cuente con dicha certificación será un elemento con mayor amplitud de acción en su área laboral. La investigación es de suma importancia para la economía, debido a que una vez que el trabajador obtenga la certificación, podrá demostrar con eso que está apto para desempeñar correctamente su empleo. Esto último, se obtiene sin la necesidad de recurrir a una escuela de determinado nivel educativo, sólo basta con mostrar los conocimientos obtenidos, habilidades y destrezas que sean necesarias para cumplir su labor.

Para todas las personas en general, la obtención del certificado tendrá gran valor, ya que, a través de ella, se logrará un mayor bienestar personal y familiar. En cuanto a lo que se refiere al avance tecnológico en los sectores educativo y productivo, la certificación despertara en las personas un gran interés por adquirir más conocimientos para aspirar a un mejor empleo. La investigación fue de tipo descriptiva, de lo cual se planteó la siguiente hipótesis: Si se capacita el recurso humano bajo los criterios de las Normas de Competencias Laborales, se logrará mejorar la calidad de la educación y la capacitación, de tal forma que satisfaga las

necesidades críticas del sector productivo. En las conclusiones que se obtuvieron se mencionan las bondades de la certificación basada en normas de competencias laborales.

Navarro, (2014). En la tesis “Modelo de gestión para mejorar el desempeño individual en una Organización de la Sociedad Civil de Ciudad Obregón, Sonora, para optar el grado de Doctor, en el Instituto Tecnológico de Sonora, México. Se consideró que debido a la competencia que existe en los negocios en la actualidad, es de gran importancia que se cumpla los objetivos y la ejecución de estrategias. La investigación realizada fue descriptiva, en la que se planteó la hipótesis: Si se capacita el recurso humano bajo los criterios de las Normas de Competencias Laborales, se logrará mejorar la calidad de la educación y la capacitación, de tal forma que se satisfaga las necesidades críticas del sector productivo. En las conclusiones que se obtuvieron se hace mención a las bondades de la certificación basada en normas de competencias laborales.

Por otra parte, la investigación, partiendo del aprendizaje, y de los resultados que se obtuvieron por Navarro y Vega (2012), se propone la siguiente pregunta: ¿cómo mejorar el desempeño individual en una Organización de la Sociedad Civil a partir de la alineación de objetivos el cual permita obtener mejores resultados a nivel organizacional? lo que genera que se establezca como objetivo general el diseñar un modelo de gestión el cual permita mejorar el desempeño individual en una Organización de la Sociedad Civil, que logre impactar al mismo tiempo en el desempeño de la organización, considerando los siguientes pasos: 1) determinación del objetivo del modelo; 2) diagnóstico de las necesidades de desempeño de la Organización de la Sociedad Civil; 3) rediseño de la estructura organizacional de la OSC; 4) diseño del proceso del modelo de gestión para mejorar el desempeño individual en la OSC; 5) validación del modelo de gestión diseñado; y 6) diseño del proceso de implantación del modelo. Por último, como resultado se obtuvo que el modelo de gestión para obtener un mejor desempeño individual en una OSC está compuesto de las siguientes fases: definición, revisión,

corrección y reconocimiento. Parte del resultado es también el diseño de la propuesta de un proceso de implementación en la cual se encargue de sugerir las funciones a seguir para poner en marcha el modelo diseñado.

En la referida investigación se obtuvo como conclusión para beneficiar el desempeño en una OSC puede ser copiado en otras organizaciones, solo debe de asignarse los roles que desempeñaran en cada puesto. Así mismo, la investigadora presenta como recomendaciones, que al cumplir con el objetivo que se planteó, se obtendrá un porcentaje de cumplimiento más alto con una mejora organizacional.

Garza et al., (2009). “Impacto de la capacitación en una empresa del ramo eléctrico (impact of training on an electrical field company) “. El trabajo de investigación tuvo como importancia la relación existente entre la capacitación y la productividad de una empresa en lo que se trate de la toma de decisiones, definiendo de tal manera las mejores prácticas para una excelente capacitación y explicando el rol que tienen los trabajadores en la relación capacitación- productividad. Se logró verificar cuáles fueron las causas que promueven la inversión en capacitación, identificando de esta manera que los programas de capacitación cumplan con las necesidades de la organización. Se logró analizar hasta qué grado influye la capacitación en la toma de decisiones de del personal determinando de esta manera la relación existe entre capacitación y motivación. Finalmente, se procedió a identificar cuáles eran los beneficios que se obtenían al dar capacitaciones al personal de trabajo, la disposición que tiene el trabajador ante la capacitación y la relación con la satisfacción del trabajador.

Torres y Torres (2010). “Capacitación por Competencias Laborales un logro productivo para la Empresa Farmacéutica Laboratorios de Colombia”. El trabajo de investigación se desarrolló en una empresa que se desempeña en el sector farmacéutico, llamada Laboratorios de Colombia, la cual se encuentra destacada por la distribución a Nacional de productos nutricionales y farmacéuticos. El objetivo principal planteada en el

trabajo de investigación fue: incorporar un programa de Capacitación el cual se encuentre basada en Competencias Laborales, que genere fuerza de ventas en la empresa Laboratorios de Colombia, teniendo en cuenta un modelo básico de Capacitación. El trabajo tuvo como metodología exploratoria la cual es aplicada por medio de panel de expertos, entrevistas focalizada, encuestas las cuales fueron dirigidas al área comercial. Los resultados ayudaron a identificar las competencias Laborales que son primordiales la capacitación del personal encargada del área de ventas a través del desarrollo de un Plan Maestro de Capacitación por Competencias, el cual busca una mejor productividad y desempeño de los mismos.

Ibarra (2004). “Certificación de Competencia Laboral: Nuevo Paradigma, Nuevos Retos para las Políticas Laboral y Educativa”. Universidad Nacional Autónoma de México. El éxito de las políticas globales y de las estrategias focalizadas de capacitación para el trabajo está orientado hacia el nivel de desarrollo de las habilidades básicas de lo laboral, y a lo referido a los costos de la capacitación dependería de la preparación que posean los que acceden al proceso. Debido a la relación existente entre la estructura del sistema de educación escolar, el desarrollo de las habilidades básicas y la capacitación, se logra ofrecer una variedad de opciones las cuales tratan de resolver el desequilibrio que hay en la formación para el trabajo y la formación previa. Estas se dedican a mejorar y ampliar la educación escolar hasta capacitar a personas con bajos conocimientos de escolaridad.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación Teórica

El resultado de la investigación será elaborar un Programa de Capacitación Adquirida del Personal en el área de Sistemas, y este programa puede ser utilizado posteriormente en otras áreas de la empresa.

1.5.2. *Justificación Práctica*

El impacto positivo generado en las oficinas de sistemas que necesitan implementar un Programa de Capacitación Adquirida del Personal en el área de Sistemas.

1.6. Limitaciones de la investigación

La bibliografía para la presente investigación es un poco limitada respecto a casos de empresas que han capacitado a su personal e informan los resultados o competencias que adquirieron gracias a estas.

1.6.1. *Limitación teórica*

La ausencia moderada de trabajos de antecedentes relacionados al tema de investigación en facultades de pre grado y post grado de las principales universidades del país.

1.6.2. *Limitación institucional*

El ingreso restringido a la información de empresas privadas en el País.

1.6.3. *Limitación económica*

El limitado financiamiento económico para la adquisición de los materiales necesarios para la investigación.

1.7. Objetivos

1.7.1. *Objetivo general*

Identificar de qué manera las competencias adquiridas por el proceso de capacitación influye en la Modernización de una empresa privada.

1.7.2. *Objetivos específicos*

- a. Evaluar de qué manera las según las habilidades, según las capacidades, por el proceso de capacitación influyen en la Modernización de una empresa privada.
- b. Evaluar de qué manera según los conocimientos, según conocimientos, por el proceso de capacitación influyen en la Modernización de una empresa privada.
- c. Determinar de qué manera según la motivación, según las habilidades en el proceso de capacitación, influyen en la Modernización de una empresa privada.
- d. Identificar de qué manera las competencias adquiridas, según el liderazgo en el proceso de capacitación, influyen en la Modernización de una empresa privada.

1.8. Hipótesis

1.8.1. *Hipótesis general*

Las competencias adquiridas por el proceso de capacitación influyen en la Modernización de una empresa privada.

1.8.2. *Hipótesis específicas*

- a. Las competencias adquiridas, según las habilidades, por el proceso de capacitación influyen en la Modernización de una empresa privada.
- b. Las competencias adquiridas, según los conocimientos, por el proceso de capacitación influyen en la Modernización de una empresa privada.
- c. Las competencias adquiridas, según la motivación en el proceso de capacitación, influyen en la Modernización de una empresa privada.
- d. Las competencias adquiridas, según el liderazgo en el proceso de capacitación, influyen en la Modernización de una empresa privada.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Conceptual

2.1.1. Modernización de la empresa

Capacitar a los empleados, requiere de invertir en capacitación del personal igualar o vencer a la competencia. Algunas empresas optan por reclutar personal que ya cuente con algún tipo de experiencia e inducción. (Chiavenato, 2011, p. 354).

2.1.2. Competencias Adquiridas por Capacitación

Chiavenato (2013), considera que “Las competencias adquiridas por capacitación se definen como un proceso a corto plazo que se aplica de forma sistematizada y ordenada por la cual las personas son capaces de adquirir aprendizajes y logran desarrollar sus capacidades en función a un objetivo. La inducción es la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias” (p. 15).

2.1.3. Teorías Generales Relacionadas con el tema.

Las hipótesis que coinciden con la indagación son competencias obtenidas por el proceso de inducción, y como resultado se obtiene una empresa modernizada, se halla en la hipótesis de habilidades y Recursos, las cuales nos inducen a examinar los recursos humanos, habilidades de la empresa, y verse constituida por ventajas de competencia, de esa manera lograr su evolución de forma moderna.

La Teoría de la Gestión del Conocimiento tiene como objetivo ayudarnos a comprender el recurso de personas como una capacidad de desarrollo, dispuesto a evolucionar en una ventaja competitiva de la institución. En ésta teoría se establecen los activos intangibles, que mantienen concordancia con la gestión del discernimiento, con las competencias, y las habilidades.

Para Porter (2011) “La competitividad está determinada por la productividad con que (...) una empresa usa sus recursos humanos y materiales. (En el sentido amplio depende de los empleados de la calidad y singularidad de los bienes y servicios y de la eficiencia con la que ellos se producen). Es un proceso de largo plazo que resulta en la prosperidad de los individuos y de la sociedad en su conjunto” (p. 29).

Actualmente esto nos muestra que los trabajadores con altos cargos en las compañías se tracen conceptos innovadores para sus instituciones, es de vital importancia que se transforme la manera de construir las estrategias de las empresas. Para comenzar es indispensable ver a la institución como una fuente de capitales, habilidades que se podrán usar con el fin de obtener ventajas frente a otras del mercado.

Se deben utilizar todas las capacidades para que la institución se pueda desenvolver y realice bien sus actividades la finalidad de la investigación a través de las competencias del personal, elaborar una estrategia en términos de capacitación, con la finalidad de lograr una posición competitiva única, y a través de ella lograr modernización, basada no tanto en la eficacia operativa, sino en la eficiencia de los procesos.

La palabra Competencia es utilizada diariamente pues en países, ciudades o instituciones los colaboradores deben ser altamente competitivos para contribuir con el desarrollo y crecimiento (Benzquén et al, 2011, p. 44).

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Competencias adquiridas

En la investigación, se aprecia que, para lograr la modernización de una empresa, esta debe desarrollarse al interior de la firma. Para ello, se presentan dos factores que deben incidir en el éxito de la modernización, la capacitación y las competencias que se adquieren con ella,

entre las que destacan los organizacionales, la política de gestión de recursos humanos, los planes estratégicos, los metodológicos y los técnicos, y el ambiente laboral.

Se puede denominar a una persona si es competente según su puesto laboral, la profesión que tenga o el oficio que realice.

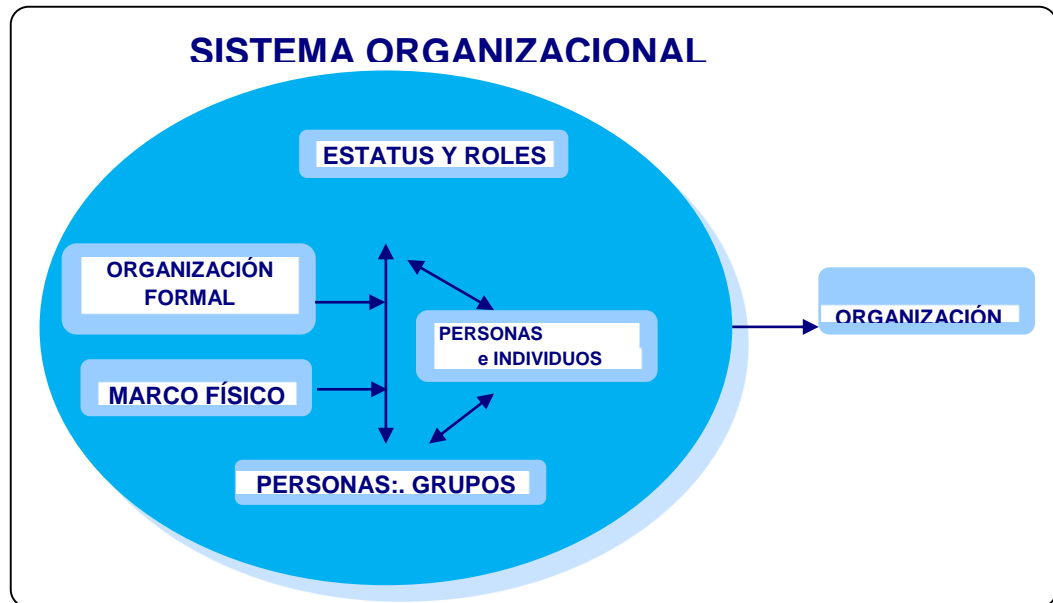
Se denomina competencia a la capacidad que tienen las personas para desarrollarse en un determinado puesto de trabajo, este tipo de capacidades se pueden demostrar antes del inicio laboral durante la inducción o ya cuando el colaborador se encuentre laborando para la compañía. (Martínez et al, 2009, pp. 138-139).

Según Amorós (2007), la empresa es una sociedad regulada de manera consecuente, formada por colaboradores, esta trabaja constantemente para el logro de sus metas. Sin embargo, para que exista una empresa no solo es necesario contratar a los colaboradores, lo verdaderamente importante es que el equipo trabaje de manera unida con un mismo fin conjugando sus labores. En las empresas realizan su trabajo los gerentes quienes se encargan de supervisar todas las labores de las demás personas a las cuales se les denomina colaboradores

Según Allen, la hipótesis Moderna de una gestión está conformada por un resumen de organización compuesto por cuatro partes: 1) Individuos: tienen capacidades propias dentro de la institución, lo que influye para conseguir la realización del sistema. 2. Organización formal: compuesta por bases relacionadas en el trabajo que conjuntamente van a conformar la organización del sistema 3. Grupos pequeños: Las personas que lo conforman pertenecen a grupos diminutos, se adaptan fácilmente a ellos. 4. Estatus y roles: la diferencia entre estas dos definiciones es el comportamiento de los colaboradores dentro del sistema (Allen, 2007, p.398)

Figura 1

El Sistema Organizacional tipo de una Empresa.



Fuente: Tomado de Alles (2007) Comportamiento de la Organización p. 398

2.2.2. Definición de Competencias

El vocablo "competencia" proviene del latín *compêtere*, "aspirar". Proveniente el verbo "competere", "incumbir", "pertener" y el adjetivo "competente", a "quien se desenvuelve con eficacia en un determinado dominio de la actividad humana".

McClellan: (1973) "una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada con criterios referenciados con el desarrollo efectivo o superior en un trabajo o situación".

Según Chinchilla y Cardona (1999)“son comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su actividad o función. Las competencias son objetivas en cuanto que tienen consecuencias externas, pero son también subjetivas en cuanto que la percepción de las mismas depende del observador”.

Según Royo la Organización Mundial del Trabajo:

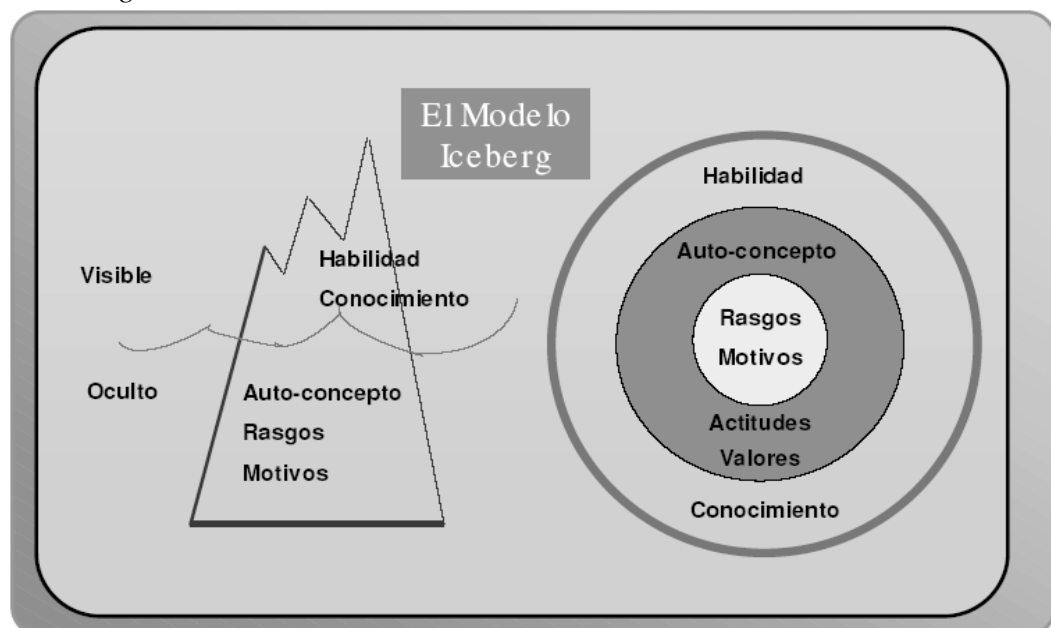
“ La capacidad de un trabajador para desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado”. (2005).

Se define por las diversas funciones, conocimientos, los materiales con los cuales se trabaja, así como la clase de productos y servicios que se realizan.

Competencia es la capacidad que tiene una persona para poner en práctica sus conocimientos y actitudes, en el desarrollo de sus labores. El Modelo Iceberg nos dice que el conocimiento y la habilidad tienden a estar a la vista.

Figura 2

El Modelo Iceberg



Fuente: Robbins (2018)

Las competencias están compuestas por estrategias de las empresas, la cual incide en el resultado.

Según Gamboa et al (2017)

“...los medios para lograr cambios a mediano y largo plazo, con el propósito de obtener ventajas comparativas u oponerse a las actuaciones presentes o futuras de los competidores... A ellas subyacen principios, valores y fines que determinan la dirección de la empresa; además, la estrategia exige un conjunto de esfuerzos para coordinar e integrar en un todo coherente, recursos y operaciones en función de alcanzar fines u objetivos generales”. (Gamboa et al, p. 593)

2.2.3. Competencias Adquiridas

La educación superior, es una enseñanza que se basa en la competencia, teniendo en cuenta que los colaboradores tienen habilidades diferentes relacionadas a sus actitudes caracterizada por Heidegger.

La Competencia obtenida son las características de la personalidad, que hacen posible el desarrollo de los trabajadores en la empresa (Álvarez, 2010).

Según Álvarez, los elementos ligados a las competencias son: sabiduría, entendimiento, actitudes y capacidades

a. Las Competencias, según los conocimientos. Es la capacidad de análisis ante situaciones complicadas. Por ejemplo, cuando ocurre un incidente en el área de sistemas, esto demanda una solución rápida, el colaborador encargado deberá resolver de manera eficiente la avería, tomando las decisiones correctas.

b. Las Competencias, según las capacidades.

Abarca la capacidad de laborar con todas las personas, de comprender e incentivarlas de manera personal y grupal

c. Las Competencias, según las habilidades. Es la habilidad de aplicar el conocimiento especializado o la experiencia adquirida. Muchas personas pueden poseer un alto grado de habilidades técnicas, sin embargo, son incompetentes si se les observa desde el punto de vista interpersonal.

2.2.4. La Inducción

Según Chiavenato, “Capacitación es el proceso por el que se adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias. Una tarea cualquiera, compleja o simple, implica estos tres aspectos”. (2011, p. 339)

La carencia de inducción de las personas genera muchos problemas que próximamente causan costos para la organización, los cuales pueden representar pérdidas de dinero y de tiempo, se pierden ventas, ganancias, la posibilidad de introducirse en mercados nuevos y así incrementar la producción.

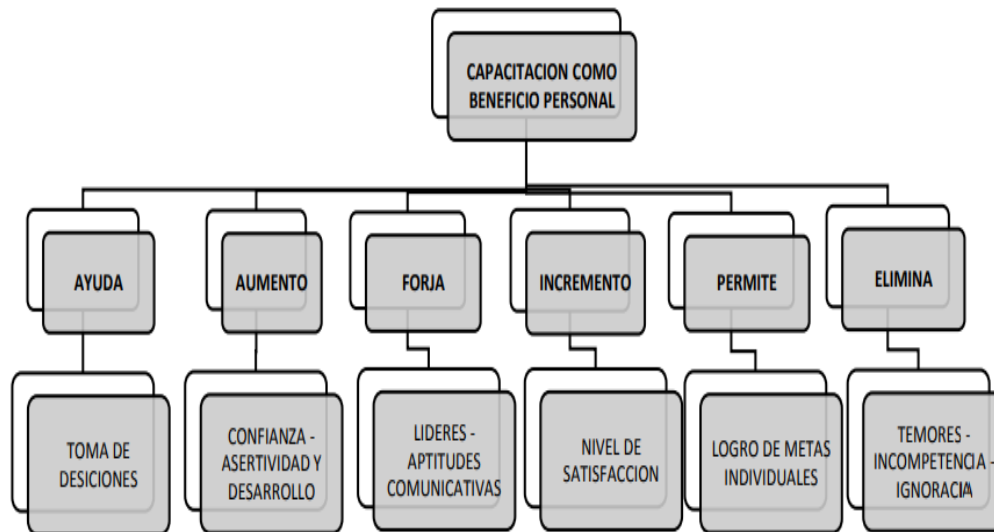
Según Chiavenato, citando a Flippo nos dice que la “capacitación es el acto de aumentar el conocimiento y la pericia de un empleado para el desempeño de determinado puesto o trabajo” (2011, p. 339)

Según McGehee, “capacitación significa educación especializada. Comprende todas las actividades que van desde adquirir una habilidad motora hasta proporcionar conocimientos técnicos, desarrollar habilidades administrativas y actitudes ante problemas sociales”. (2011, p. 339)

Para Chiavenato, la inducción es la manera de brindar las posibilidades al trabajador, darle todos los medios y métodos que le permitan aprender.

Figura 3

Capacitación como beneficio personal.



Fuente: Qian, Li y Zhou (2015). Los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas.

Figura 4

Capacitación como beneficio personal.

FALLAS DE DESEMPEÑO →	PROBLEMAS →	CONSECUENCIAS
Incompetencia	Ineficiencia	Costos efectivos y de oportunidad
Mala disposición anímica	Mal clima organizacional	Costos de oportunidad

Fuente: Qian, Li y Zhou (2015)

La inducción debe brindar una experiencia para realizar una determinada actividad, de manera que todos los colaboradores puedan desarrollar las labores rápida y eficientemente, trayendo así beneficio para la empresa. Es así como la inducción se programa para que sea proyectada y renovada (p. 341).

Lo que se quiere con la inducción es saber si el trabajador mejora su desempeño laboral tal como es el propósito de una capacitación.

La valoración de la inducción tiene como objeto saber si esta influye en la eficiencia del trabajador en la empresa

La siguiente tabla nos muestra un resumen de los enfoques que puede tener una evaluación de inducción.

Tabla 1

Enfoque y pasos en Capacitación.

	OBJETIVO DE LA INSTRUCCIÓN	INSTRUCCIÓN INTERESA
Evaluación orientada en la inducción.	Ciclo de entrenamiento.	Delegados para el proceso de inducción.
	Instrucción para los partícipes.	Profesores.
Evaluación orientada en el desarrollo trabajador.	Desarrollo personal de los participantes en el centro laboral, después de la capacitación.	Supervisores
	Eficacia, producción o clima laboral en la organización, después de la inducción.	Gerencia

Fuente: Martínez et al, 2009.

2.2.5. Modernización

La palabra modernización encaja como un vocablo técnico en los años cincuenta; y se dirige a un enfoque teórico que se apodera del problema funcionalismo sociológico. La

percepción de modernización hace alusión a varios procesos acumulativos que se fortalecen mutuamente, como son:

1. La formación y elaboración de capitales;
2. La evolución de la producción y el aumento de la productividad del trabajo;
3. La creación del poder político y el desarrollo de empresas nacionales;
4. Dar a conocer los derechos de colaboración política, de las maneras de vida urbana y la educación formal; etc.

Actualmente se define por ser un ambiente de cambios seguidos en las empresas, los cuales son dinámicos, estos cambios deben estar dispuestos a la adaptación de la nueva tecnología, economía, política, industria y al mundo moderno, todos estos conjuntos de cambios intervienen en el éxito de toda organización del sector público o privado, bancos, hospitales, etc. (Chiavenato, 2011, p. 366).

2.2.6. Modernización de una empresa privada

La capacitación como herramienta de modernización de una empresa, tiene como tarea principal:

“Ayudar a mejorar el presente y a establecer una ruta para el futuro mediante un proceso cíclico y constante enfocado al capital humano de las organizaciones. Es por ello que el proceso de implementación de un programa de capacitación exige planteamientos que en muchas ocasiones las empresas omiten, precisamente por la complejidad de los procesos que se llevan a cabo en ellas, la cantidad de colaboradores que las componen, los presupuestos que manejan, por la cultura organizacional y desde el punto de vista humano la capacitación permite que el colaborador potencie sus competencias y habilidades, lo cual se reflejara en su rendimiento laboral, y por consiguiente en el cambio y modernización organizacional como plataforma para

el lanzamiento de procesos más sólidos con maximización de ganancias y reducción de costos e infraestructura o equipo. (Jamaica, 2015, p. 10)

Para Alvarado et al. (2013) “La administración de recursos Humanos (RH) es un campo muy sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones. Depende de las contingencias y las situaciones en razón de diversos aspectos como la cultura que existe en cada organización la estructura organizacional adopta las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología que utiliza, los procesos internos, el estilo de organización utilizado de infinidad de otras variables importantes” (p. 27)

Según Alvarado et al, citando a Chiavenato (2009), nombra a seis procesos en la gestión de recursos humanos, estos son: 1. Integración del personal. Proceso por el cual se integran nuevos colaboradores a la empresa. 2. Organización de personas. Proceso por el cual se crean actividades que los colaboradores realizaran dentro de la empresa 3. Recompensar personas. Es el proceso por el cual se les da un incentivo a los trabajadores, para que de esta manera puedan satisfacer sus necesidades. 4. Desarrollo de personas. Proceso por el cual se realiza la inducción, de esta manera se incrementa el buen desarrollo laboral de los trabajadores, esto incluye formación de conocimientos y competencias, aprendizaje, proceso de carreras y programas de comunicación. 5. Retención de personas. Proceso para generar un buen clima laboral que sea satisfactorio y las personas puedan desarrollar bien sus actividades. 6. Auditoria de personas. Proceso para inspeccionar las funciones que realizan las personas y cotejar los resultados (p. 15).

2.3. Definición de Términos

Acción de Capacitación

Actividad que está relacionada con las necesidades institucionales, funcionales o de competencias laborales, en que la formación, el perfeccionamiento, la complementación, son conceptos que identifican la capacitación en el entorno laboral. Además comprende actividades de instrucción, que permite a los trabajadores desarrollar competencias laborales acordes con una actividad, ocupación u oficio.

Acciones de reconversión laboral

Actividades e iniciativas orientadas a la reincorporación al mercado laboral de trabajadores provenientes de sectores productivos en declinación, o de actividades o zonas en crisis.

Acreditación de Competencia

Procedimiento por el cual un organismo autorizado reconoce formalmente que una persona u organización está habilitada técnicamente para prestar un servicio o llevar a cabo una tarea.

Análisis ocupacional

Descripción de las tareas que hay que cumplir, así como los conocimientos y calificaciones requeridos para desempeñarse con eficacia y éxito en una ocupación determinada.

Aprendizaje

Formación de larga duración desarrollada en gran parte en la empresa y complementada a menudo con instrucción obligatoria relacionada que se imparte en un centro de enseñanza. Está reglamentada por ley o la costumbre y regida por un contrato oral o escrito que establece las obligaciones de las partes.

Aptitudes

a) Combinación de rasgos y habilidades que hacen que una persona realice mejor cierto tipo de operaciones o actividades.

b) Dominio o posesión de una característica unitaria especificada (por ej. Aptitud espacial), que es importante que se posea en cierto tipo de trabajo o profesión.

c) Características biológicas o aprendidas que permite a una persona hacer algo mental o físico.

III. MÉTODO

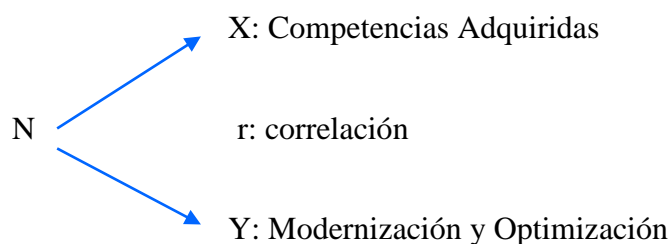
3.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación es Básica, y de diseño no experimental y transversal. Es Básico, porque estuvo orientada a proporcionar, al problema planteado, los fundamentos teóricos y conceptuales; se consideran elementos de estudios tales como: teorías, leyes, normas, directivas, procesos y procedimientos relacionados con la Capacitación Adquirida y con la Modernización.

3.2. Diseño de la Investigación

El Diseño es no experimental, ya que la relación entre las variables de se realizará sin intervención o influencia directa de terceros, observándose como se desarrollan y cómo se comportan actualmente en su contexto natural. El Diseño es transeccional por que el trabajo de campo se realizó en fecha y hora a determinar. (Sánchez, 2010, p. 22).

La prueba descriptiva- correlacional utilizó el siguiente esquema.



Dónde,

n = tamaño de muestra.

r = Correlación

3.3. Población y muestra

Población

La población de una empresa de sistemas, elegida de manera aleatoria

Muestra

Estará representada, según el método del censo, por la población de la empresa elegida de manera aleatoria, con un mínimo de 16 personas.

3.4. Operacionalización de Variables

Variable Independiente: Competencias Adquiridas

Dimensiones:

X1= Habilidades

X2= Conocimientos

X3= Motivación

X4= Liderazgo

Variable Dependiente: Modernización

Dimensiones:

Y1= Productividad

Y2= Optimización

Definición de Variables.

Variable 1: Competencias adquiridas por el proceso de capacitación

El concepto de competencia, según Martínez et al, (2009) “las competencias adquiridas por el proceso de capacitación son la capacidad de las personas para desempeñarse de manera

exitosa en un puesto de trabajo, con un ambiente laboral adecuado. Es entonces una cualidad personal y única que tiene como principio el cumplimiento de un trabajo determinado, con alto estándar de calidad y en un ambiente laboral adecuado. De ser así, una persona puede ser competente para realizar un trabajo y no para otro, o para trabajar en un ambiente laboral determinado y no en otro” (p. 6).

Variable 2: Modernización de una empresa privada.

Para Qian, y Zhou, (2015) la modernización de una empresa privada, pasa por una etapa previa de “(...) capacitación que es un proceso intermedio que, en la forma más o menos directa, apunta a lograr a quienes trabajan, logren la excelencia que el sistema requiere; la modernización de la organización se cumplirá bajo cualquier forma cada vez que alguien deba conocer cómo desarrollar una tarea, cómo desarrollar una habilidad o cómo asumir una actitud”. (p. 10).

3.5. Instrumentos

Se utilizará preferentemente la encuesta aplicada al Gerente, y a 15 trabajadores del área de sistemas.

3.6. Procesamiento

Tomando como referencia, el análisis estadístico de Sánchez, que se realiza a través del SPSS versión 23, se aplicó

“La prueba de correlación de Spearman, enfoque cualitativo, dentro del contexto de la estadística no paramétrica, y con esta prueba estadística se intenta comprobar que las poblaciones siguen una distribución normal “. (2018, p. 53)

3.7. Análisis de datos

El análisis de datos se basó en función a tablas y graficas obtenidos del procesamiento de datos y los resultados son analizados y comparados con otras investigaciones.

Se pudo probar la confiabilidad de la recolección de datos mediante una prueba con un número muestral de 5 profesionales expertos en el tema que pasaron a evaluar 20 ítems que poseían una escala de 1-5. Esta prueba arrojó como resultado un alfa de Cronbach igual a 0,838 lo cual supone una buena confiabilidad del instrumento.

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,838	,834	20

Fuente: Elaboración Propia

3.8. Consideraciones éticas.

Los aspectos éticos son:

- (a) La tesis cumple con el esquema de la Universidad Nacional Federico Villarreal;
- (b) El objetivo fundamental de la tesis es generar el nuevo conocimiento;
- (c) La tesis es original y auténtica por parte del investigador;
- (d) Los resultados son reales no hubo manipulación de la misma;
- (e) Toda la información es citada respetando la autoría.

IV. RESULTADOS

4.1. Contrastación e Hipótesis

a. Hipótesis general

Ho: $r_{XY} = 0$ Hipótesis nula

Las competencias adquiridas por el proceso de capacitación no influyen en la Modernización de una empresa privada.

Ha: $r_{XY} \neq 0$ Hipótesis alternativa

Las competencias adquiridas por el proceso de capacitación influyen en la Modernización de una empresa privada.

Tabla 3

Influencia de la capacitación en la modernización de una empresa privada.

			Modernización	Competencias Adquiridas
Rho de Spearman	Modernización	Coefficiente de correlación	1,000	,579*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	16	16
	Competencias Adquiridas	Coefficiente de correlación	,579*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	16	16

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación: Según la aplicación de la estadística no paramétrica la correlación del Rho de Spearman es de 0.579, y un valor $p = 0.019$ menor al 0.05, lo que significa rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

Por lo tanto, las competencias adquiridas por el proceso de capacitación influyen en la Modernización de una empresa privada.

b. Hipótesis específica 1

Ho: $r_{XY} = 0$ Hipótesis nula

Las competencias adquiridas, según las habilidades, por el proceso de capacitación, no influyen en la Modernización de una empresa privada.

Ha: $r_{XY} \neq 0$ Hipótesis alternativa

Las competencias adquiridas, según las habilidades, por el proceso de capacitación influyen en la Modernización de una empresa privada.

Tabla 4

Influencia de las competencias adquiridas, según habilidades en la modernización de una empresa privada.

		Modernización	Habilidades
Rho de Spearman	Modernización	Coefficiente de correlación	,173
		Sig. (bilateral)	,522
		N	16
	Habilidades	Coefficiente de correlación	,173
		Sig. (bilateral)	,522
		N	16

Interpretación: Según la aplicación de la estadística no paramétrica la correlación del Rho de Spearman es de 0.173, y un valor $p = 0.522$ mayor al 0.05, lo que significa aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa.

Por lo tanto, las competencias adquiridas, según las habilidades, por el proceso de capacitación no influyen en la Modernización de una empresa privada.

c. Hipótesis específica 2

Ho: $r_{XY} = 0$ Hipótesis nula

Las competencias adquiridas, según los conocimientos, por el proceso de capacitación, no influyen en la Modernización de una empresa privada.

Ha: $r_{XY} \neq 0$ Hipótesis alternativa

Las competencias adquiridas, según los conocimientos, por el proceso de capacitación influyen en la Modernización de una empresa privada.

Tabla 5

Influencia de los conocimientos en la Modernización de una empresa privada.

		Modernización	Conocimientos	
Rho de Spearman	Modernización	Coefficiente de correlación	1,000	,825**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	16	16
Conocimientos		Coefficiente de correlación	,825**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	16	16

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

Interpretación: Según la aplicación de la estadística no paramétrica la correlación del Rho de Spearman es de 0.825, y un valor $p = 0.000$ menor al 0.05, lo que significa aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

Por lo tanto, las competencias adquiridas, según los conocimientos, por el proceso de capacitación, influyen en la Modernización de una empresa privada.

d. Hipótesis específica 3

Ho: $r_{XY} = 0$ Hipótesis nula

Las competencias adquiridas, según la motivación por el proceso de capacitación, no influyen en la Modernización de una empresa privada.

Ha: $r_{XY} \neq 0$ Hipótesis alternativa

Las competencias adquiridas, según la motivación por el proceso de capacitación influyen en la Modernización de una empresa privada.

Tabla 6

Influencia de la motivación en la Modernización de una empresa privada.

		Modernización	Motivación
Rho de Spearman	Modernización	Coefficiente de correlación	,419
		Sig. (bilateral)	,106
		N	16
Motivación	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,106
		N	16

Interpretación: Según la aplicación de la estadística no paramétrica la correlación del Rho de Spearman es de 0.419, y un valor $p = 0.106$ mayor al 0.05, lo que significa aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa.

Por lo tanto, las competencias adquiridas, según la motivación en el proceso de capacitación, no influyen en la Modernización de una empresa privada.

e. Hipótesis específica 4

Ho: $r_{XY} = 0$ Hipótesis nula

Las competencias adquiridas, según el liderazgo en el proceso de capacitación, no influyen en la Modernización de una empresa privada.

Ha: $r_{XY} \neq 0$ Hipótesis alternativa

Las competencias adquiridas, según el liderazgo en el proceso de capacitación, influyen en la Modernización de una empresa privada.

Tabla 7

Influencia del liderazgo en la Modernización de una empresa privada.

		Modernización	Liderazgo	
Rho de Spearman	Modernización	Coeficiente de correlación	1,000	,212
		Sig. (bilateral)	.	,431
		N	16	16
Liderazgo	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,212	1,000
		Sig. (bilateral)	,431	.
		N	16	16

Interpretación: Según la aplicación de la estadística no paramétrica la correlación del Rho de Spearman es de 0.212, y un valor $p = 0.431$ mayor al 0.05, lo que significa aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa.

Por lo tanto, las competencias adquiridas, según el liderazgo en el proceso de capacitación, no influyen en la Modernización de una empresa privada.

En el aspecto de conocimientos, existe una adecuada actualización de métodos estratégicos por parte de los directivos y empleados, teniendo como consecuencia el bajo nivel de ventas realizadas, lo que se considera la nueva estrategia a implementar.

Tabla 8

Modelo de coeficientes no estandarizados

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	Valor p	Correlación
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	,956	,220			
Productividad	,031	,149	,042	.024	,502
Optimización	,470	,121	,783	.000	,808

Realizando un análisis causa- efecto, se aprecia en la tabla que los Conocimientos son los que permiten a la empresa la optimización de la gestión.

Tabla 9

Modelo de modernización de la empresa

Modelo	Modernización de la Empresas		Resultado de Encuestas		Competencias Adquiridas
	Valor p	Correlación	Correlación	Valor p	
			0.173	0.522	Habilidades
			0.212	0.431	Liderazgo
			0.419	0.106	Motivación
Productividad	.024	,502			
Optimización	.000	,808		.825	Conocimientos

4.1. Análisis e Interpretación

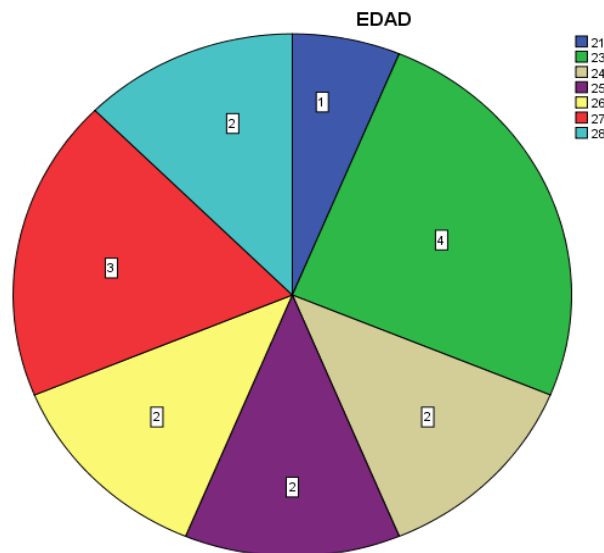
Tabla 10

Por Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 21	1	6,3	6,3	6,3
23	4	25,0	25,0	31,3
24	2	12,5	12,5	43,8
25	2	12,5	12,5	56,3
26	2	12,5	12,5	68,8
27	3	18,8	18,8	87,5
28	2	12,5	12,5	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Figura 5

Descripción por edad



El 56% del personal encuestado, tienen edades de 21 a 25 años de edad. El 44% restante, presentan edades de 26 a 30 años de edad.

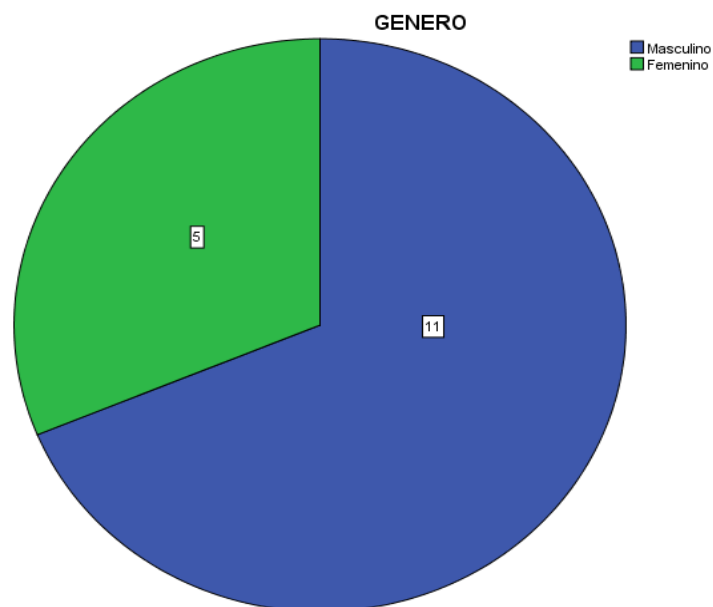
Tabla 11

Por Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	11	68,8	68,8	68,8
	Femenino	5	31,3	31,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Figura 6

Descripción por genero



El 69% del personal encuestado, son de género masculino. El 31% restante, son de género femenino.

Tabla 10

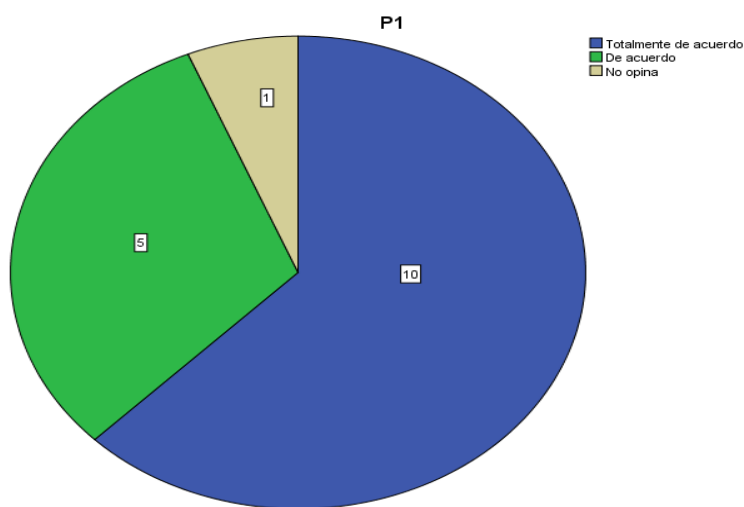
Habilidades

1. Considera usted que la actividad de la capacitación se desarrolla en el marco de la estrategia de crecimiento y desarrollo de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	10	62,5	62,5	62,5
	De acuerdo	5	31,3	31,3	93,8
	No opina	1	6,3	6,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Figura 7

Descripción de habilidades



El 62.5% del personal encuestado, se hallan totalmente de acuerdo, que la actividad de la capacitación se desarrolla en el marco de la estrategia de crecimiento y desarrollo de la empresa. Un 31.3%, también se hallan de acuerdo.

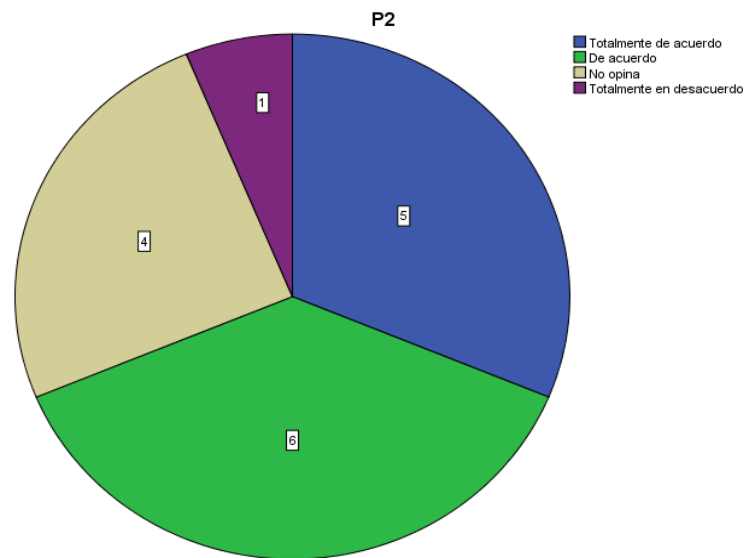
Tabla 11

2. Considera usted que su capacidad adquirida por capacitación contribuye al mejoramiento de sus Habilidades en su labor en el sistema de información.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	5	31,3	31,3	31,3
De acuerdo	6	37,5	37,5	68,8
No opina	4	25,0	25,0	93,8
Totalmente en desacuerdo	1	6,3	6,3	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Figura 8

Descripción de habilidades



El 31.3% del personal encuestado, se hallan totalmente de acuerdo, que su capacidad adquirida por capacitación contribuye al mejoramiento de sus Habilidades en su labor en el sistema de información. Un 37.5% también se hallan de acuerdo, pero un 25%, no opina.

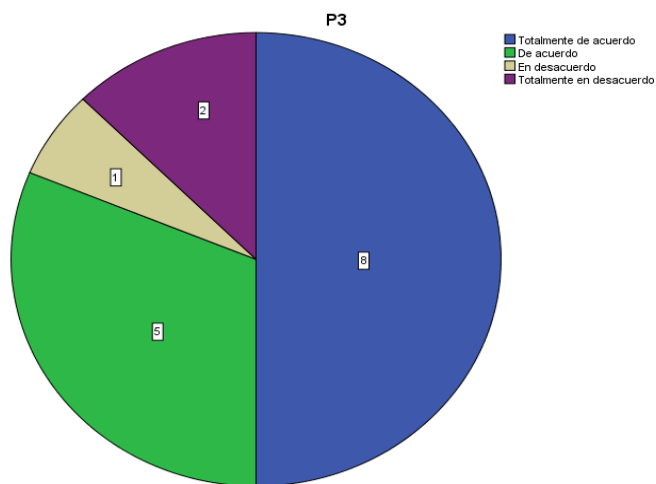
Tabla 12

3. Considera usted que su habilidad adquirida por capacitación contribuye a mejorar el proceso de gestión de los trabajadores con alto potencial.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	8	50,0	50,0	50,0
De acuerdo	5	31,3	31,3	81,3
En desacuerdo	1	6,3	6,3	87,5
Totalmente en desacuerdo	2	12,5	12,5	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Figura 9

Descripción de habilidades



El 50 % del personal encuestado, se hallan totalmente de acuerdo, que su habilidad adquirida por capacitación contribuye a mejorar el proceso de gestión de los trabajadores con alto potencial. Un 31.3% también se hallan de acuerdo, pero un 12.5%, se halla totalmente en desacuerdo.

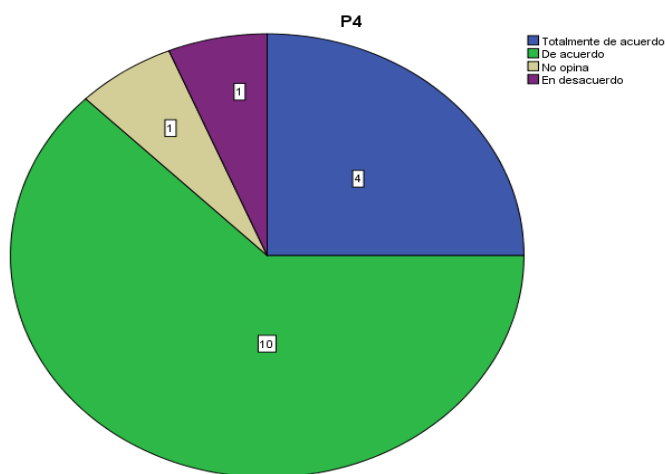
Tabla 13

4. A pesar de la abundancia de programas para altos potenciales, es posible identificar prácticas de vanguardia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	4	25,0	25,0	25,0
	De acuerdo	10	62,5	62,5	87,5
	No opina	1	6,3	6,3	93,8
	En desacuerdo	1	6,3	6,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Figura 10

Descripción de habilidades



El 25 % del personal encuestado, se hallan totalmente de acuerdo, que a pesar de la abundancia de programas para altos potenciales, es posible identificar prácticas de vanguardia. Un 62.5% se halla de acuerdo, y un 6.3%. en desacuerdo.

Tabla 14

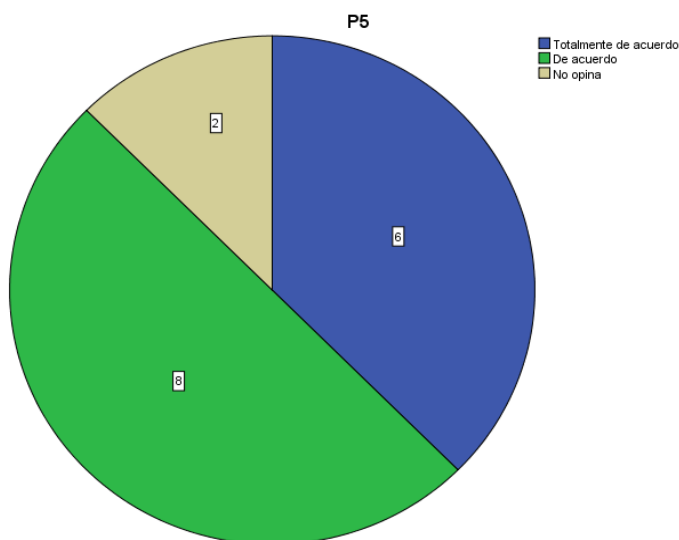
Conocimientos

5. Considera usted que los conocimientos en hardware y software por capacitación de los altos potenciales contribuyen a la modernización del sistema de información.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	6	37,5	37,5	37,5
	De acuerdo	8	50,0	50,0	87,5
	No opina	2	12,5	12,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Figura 11

Descripción por edad



El 37.5% del personal encuestado, se hallan totalmente de acuerdo, que los conocimientos en hardware y software por capacitación de los altos potenciales contribuyen a la modernización del sistema de información. Un 50% se halla de acuerdo, y un 12.5%, no opinan.

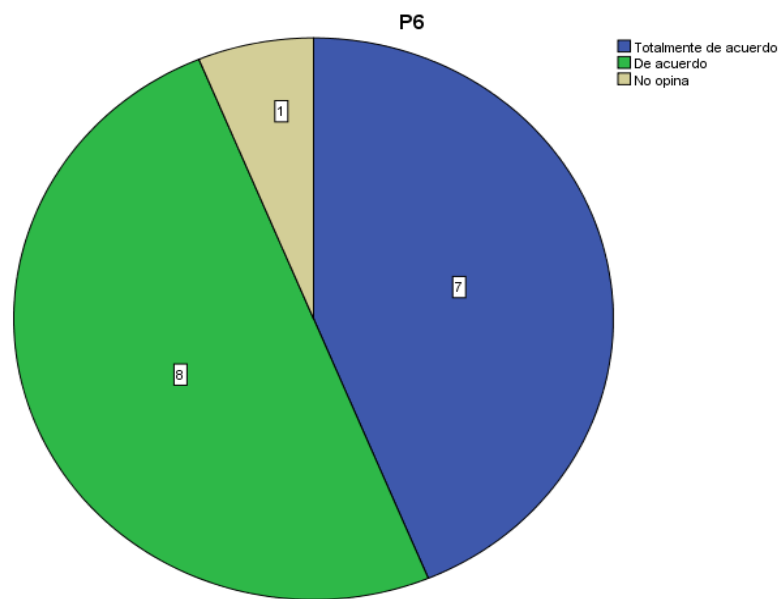
Tabla 15

6. Las competencias del personal del área de sistemas requieren de un mejor conocimiento de la Visión y Misión organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	7	43,8	43,8	43,8
De acuerdo	8	50,0	50,0	93,8
No opina	1	6,3	6,3	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Figura 12

Descripción por edad



El 43.8 % del personal encuestado, se hallan totalmente de acuerdo, que las competencias del personal del área de sistemas requieren de un mejor conocimiento de la Visión y Misión organizacional. Un 50%, se hallan de acuerdo.

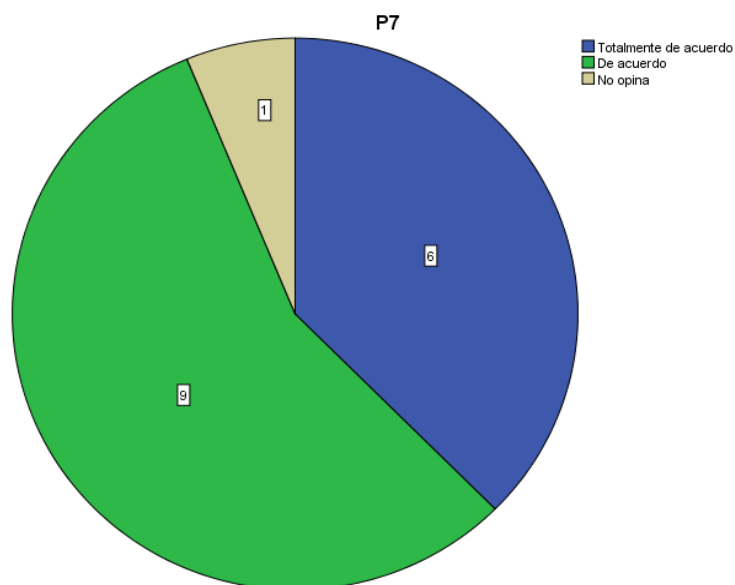
Tabla 16

7. La capacitación destinada a directivos y personal se orienta a mejorar el logro, la afiliación y la capacidad de influir socialmente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	6	37,5	37,5	37,5
De acuerdo	9	56,3	56,3	93,8
No opina	1	6,3	6,3	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Figura 13

Descripción por edad



El 37.55 % del personal encuestado, se hallan totalmente de acuerdo, que la capacitación destinada a directivos y personal se orienta a mejorar el logro, la afiliación y la capacidad de influir socialmente. Un 56.3% se halla de acuerdo.

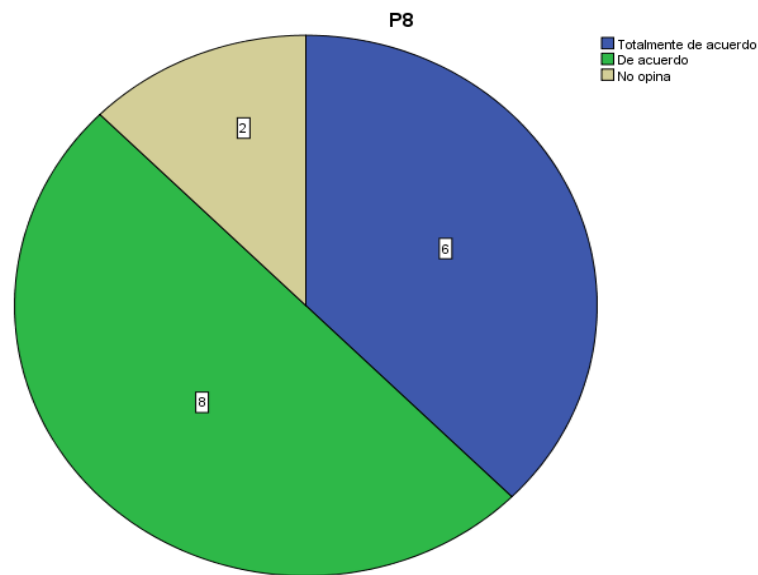
Tabla 17

8. La incorporación de un alto potencial se obtiene de percepciones y puede comprender una gama muy amplia de información.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	6	37,5	37,5	37,5
	De acuerdo	8	50,0	50,0	87,5
	No opina	2	12,5	12,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Figura 14

Descripción por edad



El 37.5 % del personal encuestado, se hallan totalmente de acuerdo, que la incorporación de un alto potencial se obtiene de percepciones y puede comprender una gama muy amplia de información. Un 50% se hallan de acuerdo.

Tabla 18

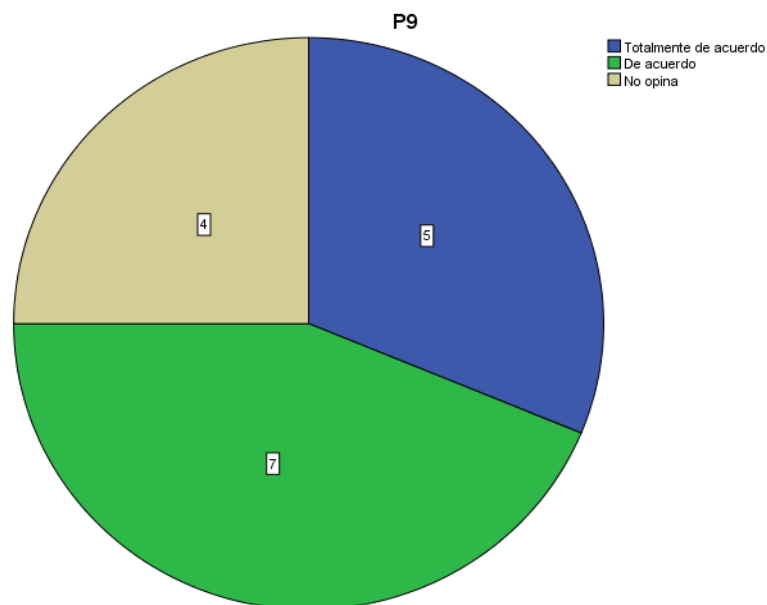
Motivación

9. Considera usted que la motivación otorga la mayoría de las veces la resolución de problemas administrativos y operativos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	5	31,3	31,3	31,3
De acuerdo	7	43,8	43,8	75,0
No opina	4	25,0	25,0	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Figura 15

Descripción por edad



El 31.3 % del personal encuestado, se hallan totalmente de acuerdo, que la motivación otorga la mayoría de las veces la resolución de problemas administrativos y operativos. Un 43.8 se hallan de acuerdo, y un 25% no opina.

Tabla 19

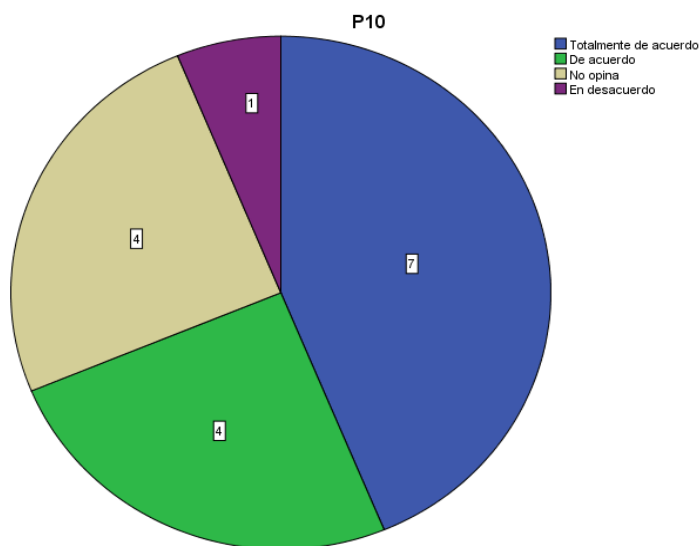
Motivación

10. La motivación ha mejorado en usted un nivel suficiente de gestión del tiempo y del estrés personal.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	7	43,8	43,8	43,8
De acuerdo	4	25,0	25,0	68,8
No opina	4	25,0	25,0	93,8
En desacuerdo	1	6,3	6,3	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Figura 16

Descripción por edad



El 43.8 % del personal encuestado, se hallan totalmente de acuerdo, que la motivación ha mejorado en usted un nivel suficiente de gestión del tiempo y del estrés personal. Un 23.8% están de acuerdo, y un 25% no opinan.

Tabla 20

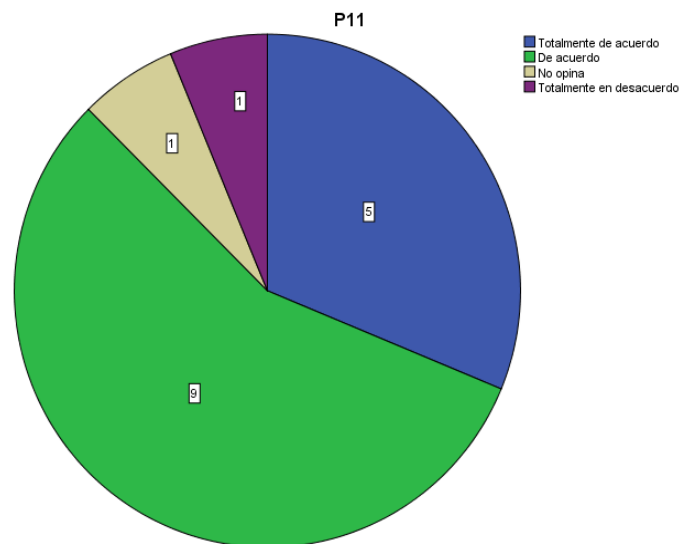
Motivación

11. La motivación tiene un impacto positivo y de gran contribución para calificar como un alto potencial en la empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	5	31,3	31,3	31,3
De acuerdo	9	56,3	56,3	87,5
No opina	1	6,3	6,3	93,8
Totalmente en desacuerdo	1	6,3	6,3	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Figura 17

Descripción por motivación



El 31.3 % del personal encuestado, se hallan totalmente de acuerdo, que la motivación tiene un impacto positivo y de gran contribución para calificar como un alto potencial en la empresa. Un 56.3% se hallan de acuerdo. Un 6.3% se hallan no opina. Un 6.3% se hallan totalmente en desacuerdo.

Tabla 21

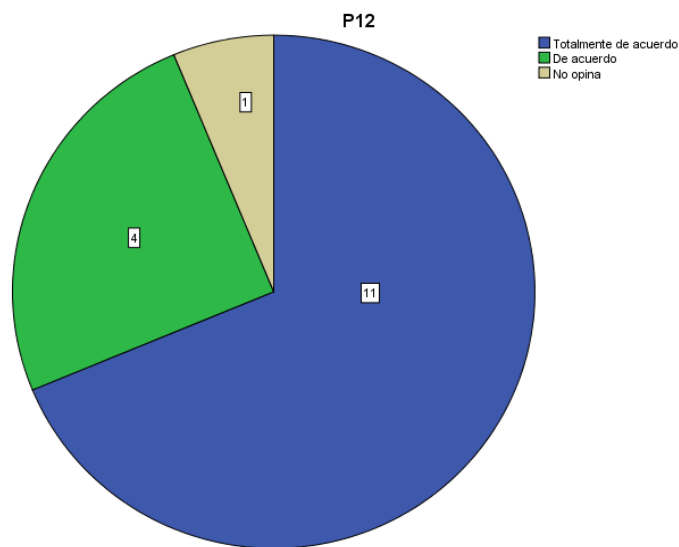
Motivación

12. Si se invierte significativamente en capacitaciones de motivación al personal, es de razonable confianza que la inversión vale la pena.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	11	68,8	68,8	68,8
De acuerdo	4	25,0	25,0	93,8
No opina	1	6,3	6,3	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Figura 18

Descripción por motivación



El 68.8 % del personal encuestado, se hallan totalmente de acuerdo, que si se invierte significativamente en capacitaciones de motivación al personal, es de razonable confianza que la inversión vale la pena. Un 25% se halla de acuerdo.

Tabla 22

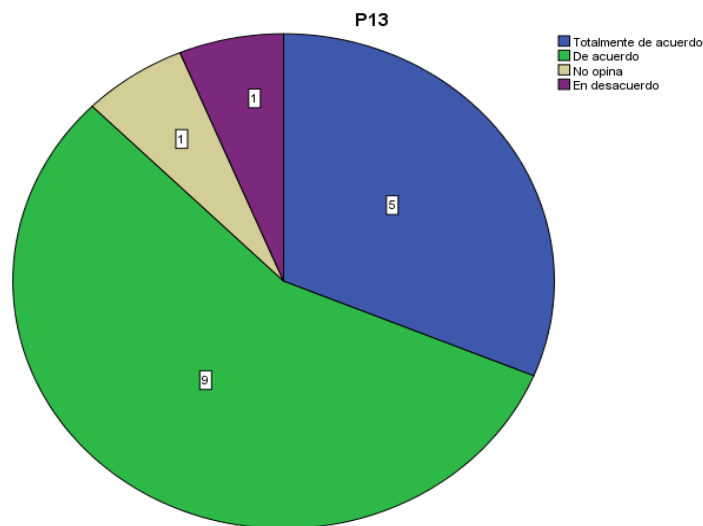
Liderazgo

13. Considera usted que en la empresa se hallan personas con una serie de activos de liderazgo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	5	31,3	31,3	31,3
	De acuerdo	9	56,3	56,3	87,5
	No opina	1	6,3	6,3	93,8
	En desacuerdo	1	6,3	6,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Figura 19

Descripción por motivación



El 31.3 % del personal encuestado, se hallan totalmente de acuerdo, que en la empresa se hallan personas con una serie de activos de liderazgo. Un 56.3% se hallan de acuerdo, y un 6.3% no opinan.

Tabla 23

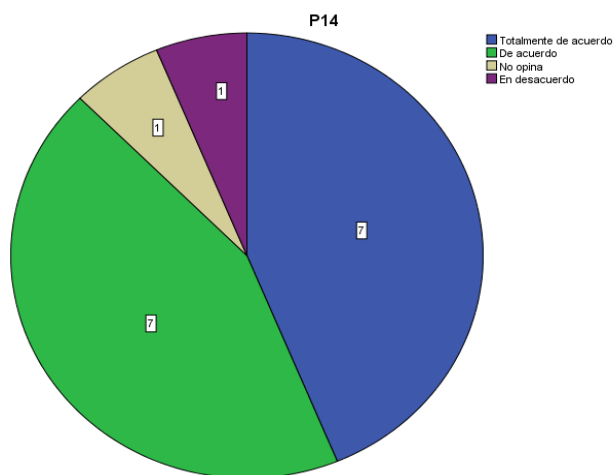
Liderazgo

14. El liderazgo puede comprender una gama grande de información que permite aplicar nuevas ideas para transformar prácticas pasadas o establecer nuevas prácticas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	7	43,8	43,8	43,8
	De acuerdo	7	43,8	43,8	87,5
	No opina	1	6,3	6,3	93,8
	En desacuerdo	1	6,3	6,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Figura 20

Descripción por motivación



El 43.8 % del personal encuestado, se hallan totalmente de acuerdo, que el liderazgo puede comprender una gama grande de información que permite aplicar nuevas ideas para transformar prácticas pasadas o establecer nuevas prácticas. Otro 43.8% se hallan de acuerdo y un 6.3%, no opinan.

Tabla 24

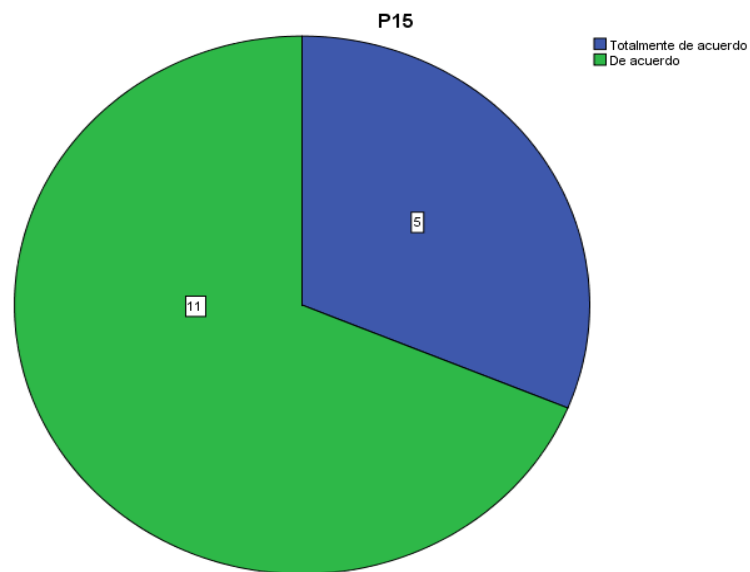
Liderazgo

15. El líder puede comprometer a otros de manera eficaz según las emociones y la lógica comunicando una nueva visión.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	5	31,3	31,3	31,3
De acuerdo	11	68,8	68,8	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Figura 21

Descripción por motivación



El 31.3 % del personal encuestado, se hallan totalmente de acuerdo, que el líder puede comprometer a otros de manera eficaz según las emociones y la lógica comunicando una nueva visión. El 63.8% también se hallan de acuerdo.

Tabla 25

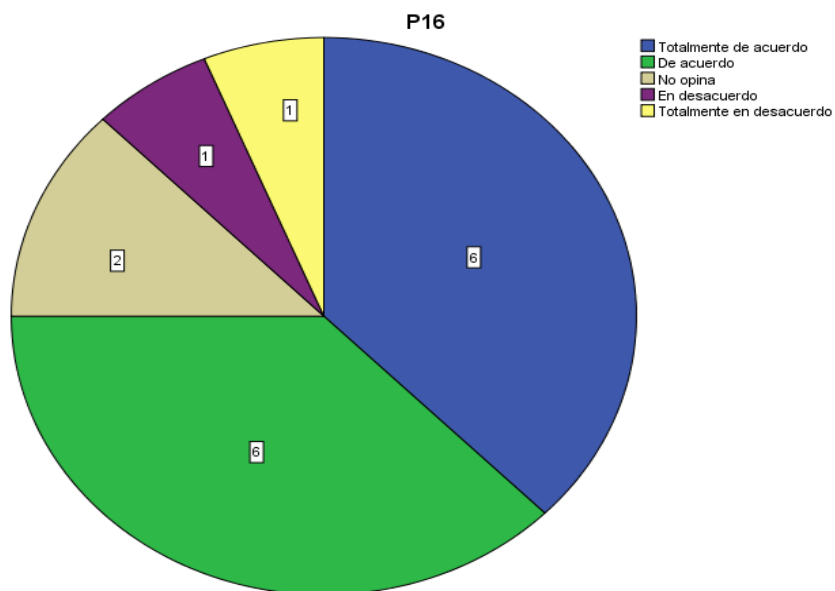
Productividad

16. Los altos niveles de competencia pueden definir a los agentes del cambio organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
válido totalmente de acuerdo	6	37,5	37,5	37,5
de acuerdo	6	37,5	37,5	75,0
no opina	2	12,5	12,5	87,5
en desacuerdo	1	6,3	6,3	93,8
totalmente en desacuerdo	1	6,3	6,3	100,0
total	16	100,0	100,0	

Figura 22

Productividad



El 37.5 % del personal encuestado, se hallan totalmente de acuerdo, que los altos niveles de competencia pueden definir a los agentes del cambio organizacional. Un 37.5% se hallan de acuerdo y un 12.6, se hallan en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 26

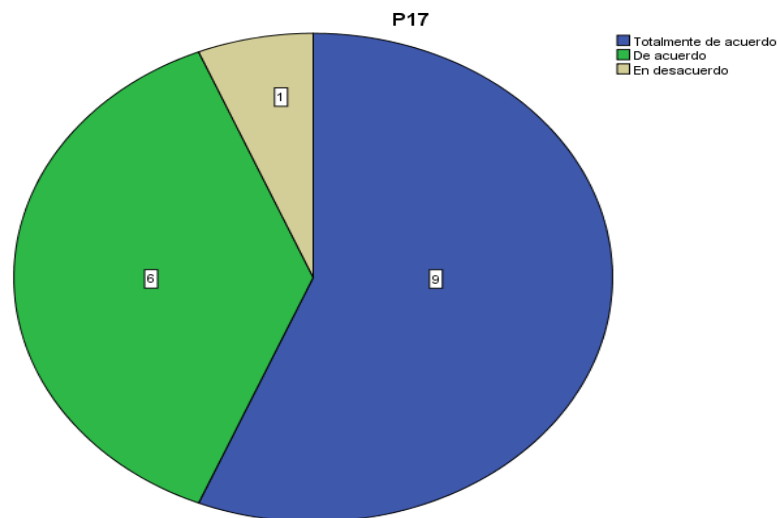
Productividad

17. Considera usted que la capacitación impartida en una escuela de negocios brinda mejores oportunidades para el desarrollo personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	9	56,3	56,3	56,3
	De acuerdo	6	37,5	37,5	93,8
	En desacuerdo	1	6,3	6,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Figura 23

Productividad



El 56.3 % del personal encuestado, se hallan totalmente de acuerdo, que la capacitación impartida en una escuela de negocios brinda mejores oportunidades para el desarrollo personal.

Un 37.5% se hallan de acuerdo, y un 6.3 están en desacuerdo.

Tabla 27

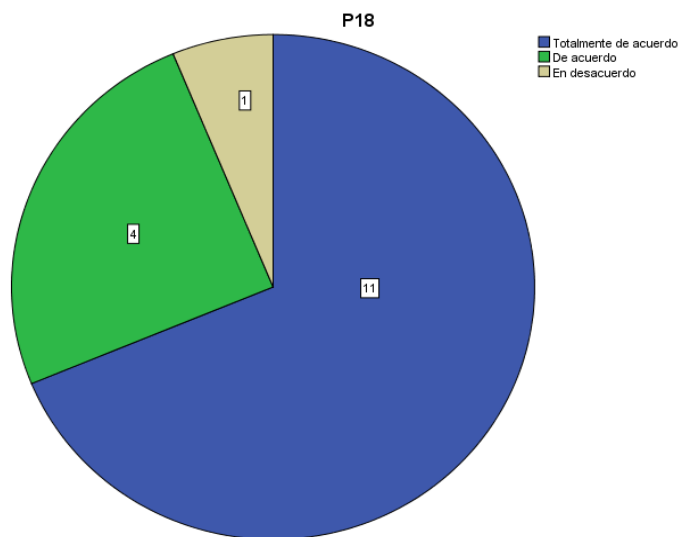
Productividad

18. Considera usted que la motivación ha mejorado en el personal su nivel cognoscitivo, afectivo, y de productividad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	11	68,8	68,8	68,8
De acuerdo	4	25,0	25,0	93,8
En desacuerdo	1	6,3	6,3	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Figura 24

Productividad



El 68.8 % del personal encuestado, se hallan totalmente de acuerdo, que la motivación ha mejorado en el personal su nivel cognoscitivo, afectivo y de productividad. Un 25% se hallan de acuerdo, y un 6.3% se hallan en desacuerdo.

Tabla 28

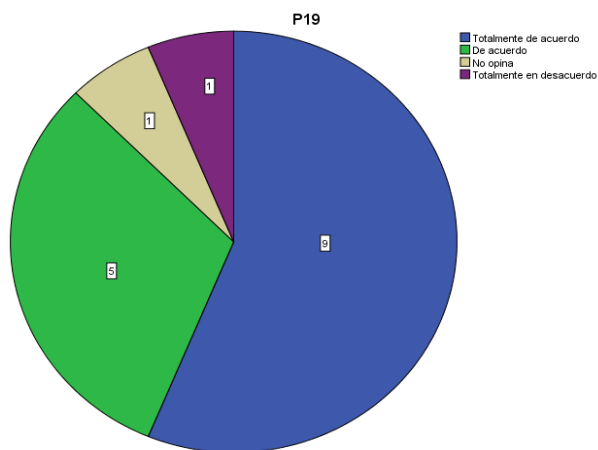
Optimización

19. Considera usted que la rotación en el trabajo influye en un mejor aprovechamiento y optimización de las competencias personales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	9	56,3	56,3	56,3
	De acuerdo	5	31,3	31,3	87,5
	No opina	1	6,3	6,3	93,8
	Totalmente en desacuerdo	1	6,3	6,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Figura 25

Productividad



El 56.3 % del personal encuestado, se hallan totalmente de acuerdo, que la rotación en el trabajo influye en un mejor aprovechamiento y optimización de las competencias personales. Un 31.3% se hallan de acuerdo.

Tabla 29

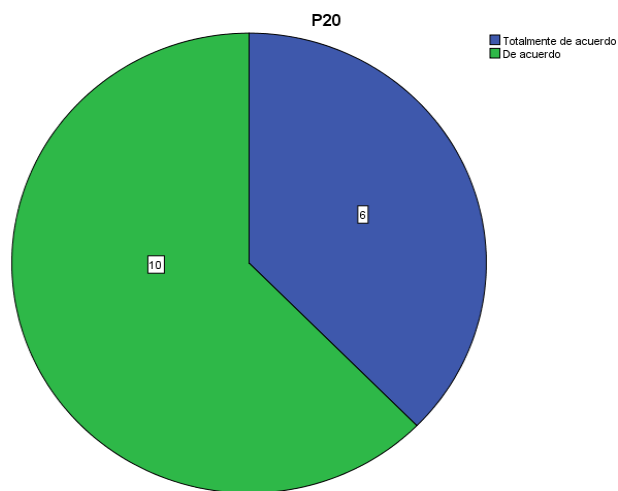
Optimización

20. La capacitación, en lo crítico y estratégico, logra en el personal mejor entendimiento del potencial que es vital para el futuro de la empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	6	37,5	37,5	37,5
De acuerdo	10	62,5	62,5	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Figura 26

Productividad



El 37.5 % del personal encuestado, se hallan totalmente de acuerdo, que la capacitación, en lo crítico y estratégico, logra en el personal mejor entendimiento del potencial que es vital para el futuro de la empresa. Un 62.5% se hallan de acuerdo.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Conforme al objetivo principal de esta tesis de investigación, sobre identificar las principales competencias que se han adquirido con el proceso de capacitación aplicado en determinada empresa privada, y sobre el efecto de tal capacitación logrado respecto a la modernización; conforme a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada para efectos de conocerse a detalle profundizado el alcance de los conocimientos y de motivación entre los empleados, así como de haberse podido evaluar las relaciones laborales entre el trabajador de la empresa y los clientes, y preponderantemente sobre la adaptación aceptable de parte de los colaboradores a la vanguardia de los avances tecnológicos para lograrse una alta modernización empresarial; se ha podido determinar con un coeficiente rho spearman de 0.579, de que existen suficientes competencias adquiridas en cuanto a refortalecimiento de competencias profesionales y adquisición de nuevos conocimientos tanto técnicos como informáticos en el Personal Laboral de Empleados, así como en cuanto a un irregular incentivo de la motivación que deben tener, y en lo referente al ejercicio del liderazgo que corresponda por parte de la empresa; en conjunto integralmente han estado coadyuvando hacia el mejoramiento progresivo de la modernización en la organización empresarial respectivamente; mediante un mejoramiento de la actividad productiva, en base al desarrollo optimizable de todas las operaciones y procedimientos de producción, y bajo la guía directiva del jefe empresarial que sabe motivar a sus colaboradores y explotar potencialmente las principales capacidades de cada uno de ellos, en suma de poderse lograr resultados competentes y con ello contribuir hacia la debida modernización de todos los procesos de producción; lo que pueda conllevar hacia una progresista modernización competitiva de la entidad Empresarial; teniéndose así la afirmación positiva y válida de la hipótesis principal de estudio; lo que se llega a concordar con lo aportado por los autores Cruz y Sánchez (2016), que sostuvieron sobre la necesidad de capacitarse

constantemente a los trabajadores operarios de la organización para efectos de conseguirse resultados ampliamente positivos en torno a las competencias operativas que se deban desarrollar por los empleados, a favor de hacer más competitiva y modernizada a su organización, lo que se ha podido conseguir tras la aplicación de un adecuado programa de capacitación; como asimismo de tenerse en consideración lo señalado por Umiña (2017), de que a mayor capacitación permanente del Personal de Trabajo, se podrá tener mayor nivel de desempeño en los colaboradores, lo que implica que estos se adapten a los cambios tecnológicos requeridos, y por ende también prioricen en la mejora significativa de la competitividad modernizadora de su empresa.

Se debe tener en cuenta lo aportado por Martí (2017), de que la falta de capacitación de los empleados conlleva a tener un resultado previo, de una disminución de la productividad de la organización, pero los responsables de este suceso no eran únicamente los directivos de la empresa, sino también, los trabajadores que no ponen empeño en averiguar nuevos métodos para convencer a las personas de lo que producen. A raíz de la encuesta aplicada el referido autor, llegó a conversar con la plana gerencial, la estrategia de una reorganización dentro de la empresa y del departamento de personal, para mejorar el índice de satisfacción en el entorno laboral y comercial por parte de los clientes. De acuerdo a la falta de capacitación a los empleados se ha detectado un bajo nivel de productividad, por lo tanto, no se ha logrado llegar hasta el objetivo designado para cada uno de ellos.

Se ha podido desarrollar el primer objetivo específico, en cuanto que conforme se ha llevado a cabo un proceso de capacitación tanto innovativo como contundente, se ha logrado dar con el mejoramiento de las principales habilidades técnicas y operativas en los trabajadores, esencialmente en cuanto a mejorarse la capacidad productiva de su empresa en sí, con adaptación de todos los recursos tecnológicos y con ello de haberse logrado plenamente en conseguirse la plena modernización empresarial; pero al haberse obtenido en sí un coeficiente

spearman de 0.173, se ha podido determinar que para el caso de la empresa privada tratada, no se ha desarrollado un proceso de capacitación que integrara competitivamente tanto el repotenciamiento de conocimientos y el desarrollo de nuevas habilidades en los colaboradores; por lo que al darse mayormente prioridad en el mejoramiento e inculcamiento de más conocimientos técnicos e informáticos en los trabajadores, contribuirán en un desarrollo relativamente modernizado de su empresa privada, ya que al no haberse refortalecido ni ampliado en la ejecución de más habilidades esenciales en el personal laboral de trabajo, no se podrá asegurar una mayor operatividad competente en el Personal de Colaboradores para que puedan realmente conseguir que su organización empresarial se modernice realmente acorde con las actuales exigencias de competitividad moderna.

Al respecto se debe considerar lo aportado por la misma autora Martí (2017), de que con el desarrollo de todas habilidades operativas y técnicas esperadas en los colaboradores dentro de todo programa o proceso de capacitación, en que todas las habilidades como asimismo también todas las destrezas profesionales y los conocimientos aptitudinales, deben enfatizarse y mejorarse integralmente para que puedan influir de manera más directa con relación a la capacidad de desempeño laboral de los trabajadores, por lo que toda actividad o programa de capacitación debería enfatizarse en describir todas las funciones de cargo que permitan mejorar ostensiblemente el desarrollo ejercitable de todas las competencias necesarias, y de darse con un incremento competente del desempeño laboral de los trabajadores.

Conforme se ha podido dar con la ejecución del segundo objetivo específico de estudio se ha podido lograr plenamente que existe una alta influencia significativa de las competencias profesionales desarrolladas con mayor ahínco en los conocimientos sobre las destrezas profesionales que deban ejecutar los trabajadores / colaboradores y asimismo en la adquisición de conocimientos modernizados que coadyuven plenamente a tornar a su organización

empresarial modernizada y plenamente competitiva, lo que se ha podido dar con la determinación válida de la correspondiente segunda hipótesis específica, en base a un coeficiente spearman de 0.825, concordándose con lo aportado por el autor Quispe (2018), quien sostuvo acerca de que con el desarrollo continuo de cursos de capacitación se podrán mejorar las capacidades de desarrollo y conocimientos para que los trabajadores mejoren y realicen bien sus funciones, y por ende aprendan nuevos conocimientos más sofisticados acerca del uso de tecnología moderna, que modernice significativamente la ejecución de sus principales actividades operativas, y a la vez puedan conllevar a que su empresa se torne altamente modernizada.

Si bien se han podido desarrollar los objetivos específicos 03 y 04, se ha podido determinar que a pesar de la ejecución del proceso de capacitación para los trabajadores colaboradores de una empresa privada específica, al no haberse priorizado en la ejecución de actividades más contundentes que enfatizan en el fomento de la motivación en los empleados y de que tampoco se haya desarrollado un mayor liderazgo constructivo y efectivo en el Jefe Empresarial tampoco se podrá dar con un mejor desarrollo de las funciones competenciales necesarias que guíen hacia la requerida modernización de la organización como tal; lo que implica, que no se tenga que los colaboradores no desarrollen al máximo todas las competencias exigidas, al no tener la motivación necesaria ni mucho menos se cuente con el liderazgo esperado por el Jefe de la Organización.

VI. CONCLUSIONES

6.1.Podemos concluir, según la aplicación de la estadística no paramétrica, correlación del Rho de Spearman, que arrojó un valor de 0.579, y un valor $p = 0.019$ menor al 0.05, lo que significa, rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Las competencias adquiridas por el proceso de capacitación influyen en la Modernización de una empresa privada.

6.2.Podemos concluir, según la aplicación de la estadística no paramétrica correlación del Rho de Spearman es de 0.173, y un valor $p = 0.522$ mayor al 0.05, lo que significa aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa. Las competencias adquiridas, según las habilidades, por el proceso de capacitación no influyen en la Modernización de una empresa privada.

6.3.Podemos concluir, según la aplicación de la estadística no paramétrica correlación del Rho de Spearman que arrojó un valor de 0.825, y un valor $p = 0.000$ menor al 0.05, lo que significa aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. Las competencias adquiridas, según los conocimientos, por el proceso de capacitación, influyen en la Modernización de una empresa privada.

6.4.Podemos concluir, según la aplicación de la estadística no paramétrica Correlación del Rho de Spearman es de 0.419, y un valor $p = 0.106$ mayor al 0.05, lo que significa aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa. Por lo tanto, las competencias

adquiridas, según la motivación en el proceso de capacitación, no influyen en la Modernización de una empresa privada.

6.5.Podemos concluir, según la aplicación de la estadística no paramétrica correlación del Rho de Spearman es de 0.212, y un valor $p = 0.431$ mayor al 0.05, lo que significa aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa. Las competencias adquiridas, según el liderazgo en el proceso de capacitación, no influyen en la Modernización de una empresa privada.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se debe enfatizar en promoverse el desarrollo continuo y planificado de Programas de Capacitación para el personal de la empresa, con el que se puedan lograr las mejoras requeridas en torno al desarrollo esperado de todas las habilidades requeridas y refortalecimiento de conocimientos, así como en el fomento del liderazgo requerido y de la motivación del personal, pues es posible mejorar la productividad de la empresa, y al tener un servicio final eficiente, se mejorará la calidad y el servicio a los usuarios finales.
- 7.2. Es fundamental que se desarrollen periódicamente cursos de capacitación que conlleven a enfatizar y mejorar las habilidades técnicas y operativas en el Personal de la empresa, para que los colaboradores puedan ejecutar destrezas profesionales competentes, y con ello así logren aplicar tecnologías de vanguardia que les permitan mejorar y hacer más modernizada a su organización empresarial.
- 7.3. Es primordial que se lleven a cabo talleres de capacitación que permitan inculcar nuevos conocimientos en el Personal de Colaboradores de la empresa, sobretudo en cuanto a adquirir conocimientos informáticos innovadores y de emplear recursos tecnológicos de vanguardia, para que puedan mejorar la ejecución eficiente de sus competencias funcionales y hacer más modernizable a su organización correspondiente.

7.4. Es esencial y vital que se lleve a cabo, las actividades de capacitación que sean requeridas, en cuanto a la aplicación y fomento de incentivos laborales como económicos, para efectos de mejorarse el nivel de motivación en los empleados, para que así se puedan comprometer con la modernización de su empresa.

7.5. Es primordial de que, en el programa de capacitación a aplicarse, se enfatice en mejorar las capacidades de liderazgo en el jefe de la empresa, para que dirija hacia una plena modernización de su organización.

VIII. REFERENCIAS

- Alles, M (2007). *Comportamiento Organizacional*. Granica. Buenos Aires.
- Álvarez, V. (2010). *Evaluación de competencias en la Universidad*. Material de la Universidad de Granada. Junio- Julio
- Alvarado, P & Granados, T & Guale, A. (2013). Programa de capacitación basado en competencias laborales para el personal del departamento de talento humano de la empresa Mi Ángel. (Tesis de grado). Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*. USAT. Lambayeque. Perú
- Amorós, E. (2008). *Comportamiento humano en las organizaciones del norte del Perú*. eamoros@usat.edu.pe. ISBN-13: 978-84-691-6189-0
- CENTRUM Católica, Centro de Negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú. (2011) *Competitividad y Desarrollo. Evolución y Perspectivas Recientes*. Planeta Perú S. A.
- Chiavenato, I. (2011) *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. 9ª Edición. MacGraw Hill. México.
- Cruz, A. & Sánchez, L. (2016). Plan de Capacitación para mejorar el Desempeño Laboral del Personal de la Empresa Publicidad y Servicios Generales Boga S.A. que labora en el Campus UPAO de la Ciudad Trujillo en el Año 2016. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego.
- Del Castillo, E & Yamada, G. (2004). Responsabilidad social y buen clima laboral: una fórmula ganadora.(Tesis de maestría). Universidad del Pacífico.

- Gallego, M. et al (2010). *Competencias digitales en la formación del futuro docente. Propuestas didácticas*. Comunicación presentada al Congreso Euro- Iberoamericano “Alfabetización Mediática y Culturas Digitales” Sevilla,
- Gamboa, T & Arellano, M. (2003) Estrategias de modernización empresarial: Procesos, productos y fuerza de trabajo. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*. Año 8. N° 24, 2003, 592-606. Universidad del Zulia (LUZ). ISSN 1315-9984.
- Garza, H ; Abreu, J. & Garza, E. (2009). Impacto de la capacitación en una empresa del ramo eléctrico (impact of training on an electrical field company).
- Ibarra, A. (2004). Certificación de competencia laboral: nuevo paradigma, nuevos retos para las políticas laboral y educativa. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Jamaica, F. (2015). *los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas*. Universidad Militar Nueva Granada Facultad de Estudios a Distancia (FAEDIS) Programa de Administración de Empresas BOGOTÁ D.C., Septiembre 2015
- Koontz, H y Heinz W (2004). *Administración - Una perspectiva global*. 12° edición. México. Mc Graw Hill.
- Martínez, E & Martínez A., Francisca. (2009). Capacitación por competencia. principios y métodos. Inscripción N° 179.050. Santiago
- Montes, L. (2012). eficacia de cuatro sistemas de capacitación sobre el desempeño laboral de empleados de una empresa de servicios telefónicos. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Martí, M. (2017). Plan de capacitación para una empresa de seguridad de la Provincia de Córdoba. (Tesis de Licenciatura). Universidad de la Defensa Nacional del Centro Regional Universitario Córdoba – IUA, Argentina.

- Navarro, E. (2014). *Modelo de gestión para mejorar el desempeño individual en una Organización de la Sociedad Civil de Ciudad Obregón, Sonora*. (Tesis doctoral). Instituto Tecnológico de Sonora, México.
- Pérez, J. (2004). *Plan de Capacitación basado en normas de Competencias Laborales*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, México
- Quispe, M. (2018). *La Capacitación en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Conserjes de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Qian, X., Li, Z., & Zhou, Y. (2008). *Modelo de formación y desarrollo a implementar en las Universidades. Las villas*. (Tesis de grado). Universidad Central de las Villas.
- Raineri, A. (1998). *Habilidades Gerenciales: Análisis de una muestra de administradores en Chile*. En: Revista ABANTE, Vol. 1, N° 2, pp. 213-233 (octubre 1998)
- Torres, M & Torres, C. (2010). *Capacitación por competencias laborales un logro productivo para la empresa farmacéutica laboratories de Colombia*.
- Umiña, B. (2017). *Plan de Capacitación y el Desempeño Laboral en la empresa Serpetbol Perú S.A.C. – San Borja 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma del Perú.

IX. ANEXOS

Anexo A: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA								
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>De qué manera las competencias adquiridas por el proceso de capacitación influyen en la Modernización de una empresa privada?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿De qué manera las competencias adquiridas, según las habilidades por el proceso de capacitación influyen en la Modernización de una empresa privada?</p> <p>¿De qué manera las competencias adquiridas, según los conocimientos por el proceso de capacitación influyen en la Modernización de una empresa privada?</p> <p>¿De qué manera las competencias adquiridas, según la motivación en el proceso de capacitación, influyen en la Modernización de una empresa privada?</p> <p>¿De qué manera las competencias adquiridas, según el liderazgo en el proceso de capacitación, influyen en la Modernización de una empresa privada?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Identificar de qué manera las competencias adquiridas por el proceso de capacitación influye en la Modernización de una empresa privada.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Evaluar de que manera las competencias adquiridas, según las habilidades por el proceso de capacitación influyen en la Modernización de una empresa privada.</p> <p>Evaluar de que manera las competencias adquiridas, según los conocimientos por el proceso de capacitación influyen en la Modernización de una empresa privada.</p> <p>Determinar de qué manera las competencias adquiridas, según la motivación en el proceso de capacitación influyen en la Modernización de una empresa privada.</p> <p>Identificar de que manera las competencias adquiridas, según el liderazgo en el proceso de capacitación influyen en la Modernización de una empresa privada.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Las competencias adquiridas por el proceso de capacitación influyen en la Modernización de una empresa privada.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>Las competencias adquiridas, según las habilidades por el proceso de capacitación influyen en la Modernización de una empresa privada.</p> <p>Las competencias adquiridas, según los conocimientos adquiridos por el proceso de capacitación influyen en la Modernización de una empresa privada.</p> <p>Las competencias adquiridas, según la motivación en el proceso de capacitación influyen en la Modernización de una empresa privada.</p> <p>Las competencias adquiridas, según el liderazgo en el proceso de capacitación influyen en la Modernización de una empresa privada.</p>	<p>Variable 1: Competencias Adquiridas</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">X1= Habilidades</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2= Conocimientos</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">X3= Motivación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">X4= Liderazgo</td> </tr> </table> <p>Variable 2. Modernización</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Y1= Productividad</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Y2= Optimización</td> </tr> </table>	Dimensiones	X1= Habilidades	2= Conocimientos	X3= Motivación	X4= Liderazgo	Dimensiones	Y1= Productividad	Y2= Optimización	<p>TIPO</p> <p>Básico</p> <p>DISEÑO</p> <p>Transversal</p> <p>No Experimental</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACION</p> <p>Descriptivo-</p> <p>Correlacional</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>La población de una empresa de sistemas, elegida de manera aleatoria</p> <p>MUESTRA</p> <p>Estará representada, según el método del censo, por la población de la empresa elegida de manera aleatoria, con un mínimo de 16 personas.</p>
Dimensiones												
X1= Habilidades												
2= Conocimientos												
X3= Motivación												
X4= Liderazgo												
Dimensiones												
Y1= Productividad												
Y2= Optimización												

Anexo B: Instrumento de recolección de datos

Ficha Técnica de la Encuesta

1. Objetivo de la encuesta

Obtener información sobre la opinión de Trabajadores de una Empresa Privada sobre las Competencias adquiridas por capacitación.

2. Diseño muestral

2.1 Universo: Compuesto dieciséis empresas que se hallan trabajando en una empresa privada de Informática.

2.2 Representatividad: Para las encuestas la representatividad para la información sobre competencias adquiridas por el proceso de capacitación para la Modernización de una empresa privada, se determinó en 16 trabajadores de edades entre los 22 a 30 años.

2.3 Tamaño de la Muestra: Conformada por 16 trabajadores, elegidos en forma aleatoria.

2.4 Error muestral: +/- 5.0%

2.5 Nivel de confianza: 95%

2.6 Heterogeneidad: P = 50%: Q = 50%

2.7 Cobertura: Trabajadores de una empresa privada.

2.8 Segmentación: Trabajadores de una empresa privada.

2.9 Procedimiento de muestreo: Por Trabajadores de una empresa privada, que laboran de 8am a 5pm.

3. Trabajo de campo

- 3.1 Instrumento de recolección de datos: Se diseñó un cuestionario estandarizado con preguntas cerradas diseñado para aplicarlas en una entrevista cara a cara entre el encuestador y el encuestado.
- 3.2 Técnica de investigación: Técnica de encuestas por muestreo a trabajadores de una empresa privada.
- 3.3 Equipo de encuestadoras: Integrado por dos encuestadores con experiencia en encuestas sociales, previamente capacitados en el manejo de técnicas de entrevistas y herramientas de la investigación por medio de encuestas.
- 3.4 Fecha de aplicación del cuestionario: 10 de agosto del 2018.
- 3.5 Supervisión: In locus, se acompañó a las encuestadoras para la supervisión en campo de las encuestas.
- 3.6 Procesamiento: Mediante el SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales), versión 23.0. Se generaron base de datos estadísticas.

Estimado colaborador:

Circule o marque con una (X) la respuesta que mejor se ajuste a su opinión para cada uno de los ítems.

Marque solamente una respuesta por ítem, si ha marcado alguna respuesta que después desea cambiar, escriba al costado el código de la respuesta correcta y tache la anterior. Por favor, llene todo el cuestionario, sin dejar de contestar ninguno de los ítems.

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

Competencias Adquiridas	Marcar con Aspa (X)				
	1	2	3	4	5
Habilidades					
1. Considera usted que la actividad de la capacitación se desarrolla en el marco de la estrategia de crecimiento y desarrollo de la empresa.					
2. Considera usted que su capacidad adquirida por capacitación contribuye al mejoramiento de sus Habilidades en su labor en el sistema de información					
3. Considera usted que su habilidad adquirida por capacitación contribuye a mejorar el proceso de gestión de los trabajadores con alto potencial.					
4. A pesar de la abundancia de programas para altos potenciales, es posible identificar prácticas de vanguardia.					
Conocimientos	1	2	3	4	5
5. Considera usted que los conocimientos en hardware y software por capacitación de los altos potenciales contribuyen a la modernización del sistema de información.					
6. Las competencias del personal del área de sistemas requiere de un mejor conocimiento de la Visión y Misión organizacional.					
7. La capacitación destinada a directivos y personal se orienta a mejorar el logro, la afiliación y la capacidad de influir socialmente.					
8. La incorporación de un alto potencial se obtiene de percepciones y puede comprender una gama muy amplia de información.					
Motivación	1	2	3	4	5
9. Considera usted que la motivación otorga la mayoría de las veces la resolución de problemas administrativos y operativos,					

10. La motivación ha mejorado en usted un nivel suficiente de gestión del tiempo y del estrés personal.					
11. La motivación tiene un impacto positivo y de gran contribución para calificar como un alto potencial en la empresa.					
12. Sin invierte significativamente en capacitaciones de motivación al personal, es de razonable confianza que la inversión vale la pena.					
Liderazgo	1	2	3	4	5
13. Considera usted que en la empresa se hallan personas con una serie de activos de liderazgo.					
14. El liderazgo puede comprender una gama grande de información que permite aplicar nuevas ideas para transformar prácticas pasadas o establecer nuevas prácticas.					
15. El líder puede comprometer a otros de manera eficaz según las emociones y la lógica comunicando una nueva visión.					
Productividad	1	2	3	4	5
16. Los altos niveles de competencia pueden definir a los agentes del cambio organizacional.					
17. Considera usted que la capacitación impartida en una escuela de negocios brinda mejores oportunidades para el desarrollo personal.					
18. Considera usted que la motivación ha mejorado en lo personal su nivel cognoscitivo, afectivo, y de productividad.					
Optimización	1	2	3	4	5
19. Considera usted que la rotación en el trabajo influye en un mejor aprovechamiento y optimización de las competencias personales					
20. La capacitación, en lo critico y estratégico, logra en el personal mejor entendimiento del potencial que es vital para el futuro de la empresa.					