



Capacitación para el trabajo y rendimiento laboral en la
empresa ESLIMP CALLAO S.A. año 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Silvia Elizabeth Adriazola Bardales

ASESOR:

Mg. Santiago Gallarday Morales

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

LIMA - PERÚ

2018

Dr. Luzmila Garro Aburto
Presidente

Mg. Guido Junior Bravo Huaynates
Secretario

Mg. Santiago Gallarday Morales
Vocal

Dedicatoria

A Dios por permitirme llegar hasta este objetivo; a mis lindos hijos, Jair, Aldair y Maryan por comprenderme, a mis padres, Romi y Pedro por su amor, a mis hermanos por su entusiasmo y a Mario un profundo agradecimiento por su apoyo incondicional en el desarrollo de la presente Tesis.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo, por permitirme cumplir con este sueño y profesores por brindarme los conocimientos necesarios para mi crecimiento profesional y la culminación de esta tesis.

Agradezco a mi asesor Mg. Santiago Gallarday Morales por su disposición y guiarme en todo momento en el desarrollo de la presente tesis.

Agradezco a ESLIMP CALLAO S.A. por permitirme aplicar mis conocimientos en su institución pues se mostraron muy interesados por los resultados de esta investigación.

Declaratoria de autenticidad

Silvia Elizabeth Adriazola Bardales, identificada con DNI 08694662, alumna de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo con la tesis titulada Capacitación para el trabajo y Rendimiento laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A., año 2017, presentada, en 133 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría. Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en la presente investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo de investigación.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 18 de marzo de 2018

Silvia E. Adriazola Bardales
DNI N° 08694662

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Presento a ustedes mi tesis titulada: Capacitación para el trabajo y rendimiento laboral en la empresa Eslimp Callao S.A., año 2017 cuyo objetivo fue determinar la relación entre la capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral en la empresa Eslimp Callao S.A., año 2017 en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, con la finalidad de lograr el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan los resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las fuentes bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, presento ante ustedes esta tesis con los requisitos establecidos en la norma de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, esperando que merezca la aprobación.

Autora

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de Tablas	ix
Lista de Figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I.INTRODUCCIÓN	14
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.4 Formulación del problema	40
1.5 Justificación	41
1.6 Hipotesis	41
1.7 Objetivos	42
II. MÉTODO	43
2.1 Diseño	44
2.2 Variables, Operacionalización	45
2.3 Poblacion y muestra	48
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	50
2.5 Métodos de analisis de datos	54
2.6 Aspectos éticos	55
III. RESULTADOS	56
IV. DISCUSIÓN	70
V. CONCLUSIONES	74

VI. RECOMENDACIONES	76
VII.REFERENCIAS	78
ANEXOS	
Anexo Matriz de Consistencia	
Anexo Instrumentos	
Anexo Validez de los instrumentos	
Anexo Base de datos	
Anexo Acreditación de la institución	
Anexo Artículo Científico	

Lista de tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización de la variable Capacitación para el trabajo	46
Tabla 2. Operacionalización de la variable Rendimiento laboral	47
Tabla 3. Distribución de empleados administrativos en la empresa ESLIMP CALLAO S.A	49
Tabla 4. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento V1	53
Tabla 5. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento V2	53
Tabla 6. Niveles de confiabilidad	54
Tabla 7. Interpretación del coeficiente de correlación Spearman	55
Tabla 8. Distribución de las frecuencias de los niveles de capacitación para el trabajo	57
Tabla 9. Distribución de frecuencias de la dimensión Inducción.	58
Tabla 10. Distribución de frecuencias de la dimensión Habilidades.	58
Tabla 11. Distribución de frecuencias de la dimensión Especialización.	59
Tabla 12. Distribución de frecuencias de la dimensión Adiestramiento.	60
Tabla 13. Distribución de las frecuencias de los niveles de rendimiento laboral	61
Tabla 14. Distribución de frecuencias de la dimensión Motivación laboral.	62
Tabla 15. Distribución de frecuencias de la dimensión Desempeño laboral.	63

Tabla 16. Distribución de frecuencias de la dimensión Competencias laborales.	64
Tabla 17. Evaluación de correlación entre capacitación para el trabajo y rendimiento.	66
Tabla 18. Evaluación de correlación entre la capacitación para el trabajo y la motivación laboral	67
Tabla 19. Evaluación de correlación entre la capacitación para el trabajo y el desempeño laboral	68
Tabla 20. Evaluación de correlación entre la capacitación para el trabajo y habilidades laborales.	69

Lista de figuras

	Página
Figura 1. Proceso de capacitación.	25
Figura 2. Pasos para una efectiva capacitación.	27
Figura 3. Técnicas de capacitación.	28
Figura 4. Pirámide de jerarquización de necesidades.	33
Figura 5. Comportamiento de los factores motivacionales e higiénicos según Herzberg.	36
Figura 6. Componentes de la competencia laboral.	40
Figura 7. Niveles de capacitación para el trabajo.	57
Figura 8. Niveles de inducción de los empleados de la empresa ESLIMP CALLAO S.A.	58
Figura 9. Niveles de habilidades de los empleados de la empresa ESLIMP CALLAO S.A.	59
Figura 10. Niveles de especialización de los empleados de la empresa ESLIMP CALLAO S.A.	60
Figura 11. Niveles de adiestramiento de los empleados de la empresa ESLIMP CALLAO S.A.	61
Figura 12. Niveles de rendimiento laboral.	62
Figura 13. Niveles de Motivación laboral de los empleados de la empresa ESLIMP CALLAO S.A.	63
Figura 14. Niveles de Desempeño laboral de los empleados de la empresa ESLIMP CALLAO S.A.	64
Figura 15. Niveles de Competencias laborales de los empleados de la empresa ESLIMP CALLAO S.A.	65

Resumen

El presente estudio sobre “Capacitación para el trabajo y rendimiento laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A., año 2017”, tiene como objetivo determinar la relación entre la capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A., año 2017.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo correlacional y diseño transversal correlacional. La población fue de 257 empleados del área administrativa de la empresa y la muestra probabilística fue de 154 empleados seleccionados aleatoriamente. Los instrumentos de medición fueron el cuestionario de Capacitación para el trabajo de 21 ítems con cuatro dimensiones (inducción, habilidades, especialización y adiestramiento) y el cuestionario de Rendimiento laboral de 21 ítems con tres dimensiones (motivación laboral, desempeño laboral y competencias laborales). Estos cuestionarios fueron de fuerte confiabilidad (Alfa de Cronbach = 0.801 y 0.773 respectivamente) y validados a través de juicio de expertos. Se aplicaron los instrumentos con la técnica de encuesta respetando el anonimato de los empleados.

Entre los resultados se obtuvo que la mayoría de los trabajadores tuvieron un nivel medio de capacitación para el trabajo (96.10 %) y regular rendimiento laboral (91.56 %) en la empresa ESLIMP CALLAO S.A., además se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a donde se expresa que si hubo relación entre la capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral ($p < 0.05$); y se determinó que estas dos variables tuvieron una alta correlación positiva significativa ($Rho = 0.888$). Se concluyó que si hubo una correlación alta directa entre la capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A.

Palabra clave: Capacitación para el trabajo, Desempeño laboral, Inducción, Rendimiento laboral.

Abstract

The present study on "Job training and employee productivity in the company ESLIMP CALLAO S.A. year 2017 ", aims to determine the relationship between job training and employee productivity in ESLIMP CALLAO S.A Company, year 2017.

The investigation was of quantitative approach, correlational type and cross-sectional correlational design. The population was 257 employees of the administrative area and the probabilistic sample was 154 employees randomly selected. The instruments were the Training Questionnaire about 21-item with four dimensions (induction, skills, specialization and training) and work performance questionnaire about 21 items with three dimensions (work motivation, work performance and labor competencies). These questionnaires were highly reliable (Cronbach's alpha = 0.801 and 0.773 respectively) and validated through expert judgment. The instruments were applied with the survey technique respecting the anonymity of the employees.

Among the results it was obtained the majority of the workers had regular training for work (96.10 %) and regular employee productivity (91.56 %) in ESLIMP CALLAO S.A Company. In addition, H₀ was rejected and H_a was accepted, stating that there was a relationship between job training and employee productivity ($p < 0.05$); and it was determined these two variables had a high significant positive correlation ($Rho = 0.888$). It was concluded that there was a high direct correlation between job training and employee productivity in the ESLIMP CALLAO S.A Company.

Keywords: Employee productivity, Induction, Job training, Work performance.

I. Introducción

1.1 Realidad Problemática

1.1.1 A nivel internacional.

Muhammad y Yazdani (2013) mencionaron que la capacitación se ha convertido en la palabra de moda en el dinámico entorno del mercado competitivo, pues el manejo del capital humano marca la diferencia entre organizaciones. Este estudio explica que los empleados tienden a volverse más rígidos y, por lo tanto, hacen que la necesidad de adaptarse al aprendizaje continuo y la actualización de la habilidad y el conocimiento sea invaluable, debido a las dinámicas organizacionales, tecnológicas y sociales.

Las empresas que invierten en capacitación y desarrollo efectivos para recursos humanos tienden a lograr beneficios tanto a corto como a largo plazo. Según Tanoli (2016) la capacitación oportuna y efectiva no solo mejora las habilidades de los empleados, sino que también los prepara para cumplir con las asignaciones desafiantes actuales y futuras.

Rohan y Madhumita (2012) también apoyaron que invertir en capacitar a los empleados en la toma de decisiones, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y las relaciones interpersonales resulta beneficioso en el nivel de crecimiento de las organizaciones, así como en el desempeño de los empleados.

Por lo tanto, para que las organizaciones obtengan un rendimiento óptimo de su inversión, es necesario que administren efectivos programas de capacitación y de desarrollo que ayuden al capital humano a explorar sus destrezas y que se desempeñen de manera más competente.

1.1.2 A nivel nacional.

Si bien se conoce el impacto positivo de la capacitación en el rendimiento de los empleados a nivel internacional, existe poca información acerca de esta variable a nivel nacional. Sin embargo se puede encontrar evidencia empírica acerca de la influencia de la capacitación para el trabajo en otros conceptos similares al rendimiento laboral. Linares 2017 y Papa 2016 encontraron en sus investigaciones que la capacitación influye de manera positiva en el desempeño

laboral, ya que este procedimiento mejora la eficacia de los trabajadores para cumplir con sus funciones y responsabilidades.

También se encontró que la capacitación afecta el comportamiento de los empleados y sus habilidades laborales, lo que se traduce en un mejor rendimiento por parte de los empleados y en cambios constructivos. Según Peña (2016) reveló evidencia en que las competencias laborales junto a la capacitación influyen en la productividad de los trabajadores.

Por otro lado en el trabajo de Reátegui (2016) encontró una relación entre la capacitación y motivación laboral en el personal administrativo del fondo de cooperación para el desarrollo social (Foncodes), por lo que aseguró que la capacitación es la forma más efectiva de motivar y retener la alta calidad en recursos humanos dentro de una organización.

1.1.3 A nivel local.

Según el diagnóstico del Plan Estratégico 2015 - 2018 la empresa de Servicio de Limpieza Municipal Pública del Callao, viene afrontando los siguientes problemas: a) Escasez de valores y principios de los trabajadores, b) falta de compromiso con los objetivos y metas de la organización c) falta implementación de programa de capacitación para todos los niveles y d) falta de implementación de un sistema de gestión de desempeño.

La escasa práctica de valores genera un ambiente laboral pobre y poco productivo, pues se percibe falta de compromiso con sus obligaciones o funciones, conflictos entre compañeros de trabajo, bajo nivel de integración con el grupo y desacato de las normas regidas por la institución. Se espera que la organización genere condiciones favorables hacia los empleados en el que pueda reducir o eliminar estas situaciones, ya que si bien es importante que el empleado cumpla con sus roles, estas conductas marcan la diferencia en el éxito o el fracaso de la organización (Valera y Salgado 2010).

Además, los objetivos organizacionales que involucran a diferentes áreas de la empresa no llegan a alcanzarse en su totalidad, ya que los trabajadores no

participan en las propuestas de acciones ocasionando que ellos no se sientan comprometidos con las actividades. También podría sumarse el hecho que existe una débil difusión del rol estratégico de la entidad como el alcance, la política y sus objetivos con los empleados de todos los niveles de la organización.

Por otro lado, se debe mejorar el programa de capacitación enfocándolo en desarrollar o reforzar destrezas y habilidades que influyan a un mejor rendimiento en todos los niveles de la organización, ya que la empresa ha recibido una serie de observaciones no conformes por parte de autoridades pertinentes, en el que se ha puesto en juego la competitividad de la institución.

Según Montoya (2009) las organizaciones que maneja un capital humano responsable de sus funciones y tareas, y que se encuentre concientizado y comprometido con la misión de la organización, pueden ser evaluadas por su rendimiento.

Para cumplir con la evaluación de rendimiento exigida por el Órgano de Control Institucional (OCI), es necesario implementar un sistema de gestión de rendimiento laboral, ya que esta herramienta demanda a que se actualice los perfiles de puestos en dirección a los objetivos de la organización, se capacite a los empleados de acuerdo a los perfiles de puestos, se realice evaluaciones de rendimiento laboral centrándose en reconocer un buen rendimiento, no los aspectos negativos a través del tiempo y se tome decisiones con respecto a esos resultados.

A partir de estas serie eventos ocurridos en la empresa y en necesidad de apoyar con la reorganización de ella, surge el estudio sobre “Capacitación para el trabajo y rendimiento laboral en la empresa de Servicio de Limpieza Municipal Pública del Callao año 2017”, que tiene como objetivo determinar la relación entre la capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral en la empresa de Servicio de Limpieza Municipal Pública del Callao año 2017.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos internacionales.

En el trabajo de Tanoli (2016) investigo sobre “Impacto de la capacitación y la tutoría en el rendimiento de los empleados: análisis empírico del personal de las universidades públicas y privadas de Islamabad”. El objetivo fue determinar si la capacitación y la tutoría influyen en el desempeño de los empleados de las universidades públicas y privadas de Islamabad. El método utilizado fue cuantitativo transversal correlacional. El tamaño de muestra de 250 empleados a partir de una población que se estima mayor a 2000 miembros del personal de cuatro universidades del sector público y uno privado de Islamabad. Se aplicó un cuestionario confiable (alfa de Cronbach = 0.751) en el que 5 ítems pertenecían a Capacitación, 6 ítems a Tutoría y 8 ítems a Rendimiento laboral. Se concluyó que la capacitación y tutoría tuvieron un impacto significativamente ($p < 0.01$) positivo (R^2 cuadrado = 0.636 y R^2 cuadrado ajustado = 0.633) en el rendimiento laboral.

Oyango y Wanyoike (2014) estudiaron sobre “Efectos de la capacitación en el rendimiento de los empleados: una encuesta a los trabajadores de salud en el condado de Siaya, Kenia”. El objetivo fue evaluar el efecto de la capacitación sobre el rendimiento del personal en las instituciones de salud pública en Kenia. Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo diseño transversal correlacional aplicada a una población de médicos, funcionarios clínicos, enfermeras y personal subordinado que prestan servicios en las instalaciones de salud pública dentro del condado de Siaya. Los datos fueron recolectados mediante la administración de cuestionarios con preguntas abiertas y cerradas. El investigador tomó un tamaño de muestra del 20% de la población que fue igual a 56 encuestados, empleando una técnica de muestreo estratificado. Se concluyó que si hubo una fuerte relación significativamente ($p < 0.01$) positiva ($r = 0.654$) entre la capacitación de los empleados y el rendimiento.

Días (2011) investigó sobre “Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la comisión federal de electricidad de la zona Montemorelos-Linares, Nuevo León 2011”. Tuvo como objetivo determinar si la capacitación influye linealmente en el desempeño laboral de los empleados de la comisión

federal de electricidad de la zona Montemorelos-Linares, Nuevo León 2011. El método fue de tipo descriptiva, correlacional, explicativa, cuantitativa, de campo y transversal. Se encuestó a 113 trabajadores con los cuestionarios de Autoevaluación de capacitación y Autoevaluación de desempeño laboral conformado ambos de 15 ítems. Para la prueba de la hipótesis del estudio se utilizó la técnica estadística de regresión lineal simple. Se concluyó que la capacitación influye de manera lineal, positiva y significativa ($p < 0.01$) en el desempeño laboral, según el modelo la capacitación influye en un 47.6 % (R^2 corregido = 0.476) en el desempeño laboral.

Jaén (2010) estudió sobre la “Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales año 2010”. El objetivo fue conocer la capacidad de la personalidad, motivación, y la percepción de los factores psicosociales del entorno organizacional para determinar el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores mexicanos del ámbito de la seguridad privada. El método aplicado fue cuantitativo tipo descriptivo diseño transversal correlacional y último método predictivo. Se tuvo una población de 368 trabajadores de una empresa de vigilancia en Ciudad de México. Se aplicaron los cuestionarios de la Escala de Motivaciones Psicosociales de 173 ítems para la motivación, Cuestionario “Big Five” de 132 ítems para la personalidad, Cuestionario Multidimensional DECORE para los factores psicosociales de 44 ítems y la evaluación del rendimiento laboral de 33 ítems utilizada en recursos humanos de la empresa. Se concluyó que si existía una relación positiva muy baja ($r = 0.14$) y significativa ($p < 0.05$) entre las puntuaciones en motivación y la evaluación del rendimiento.

1.2.2 Trabajos previos nacionales.

Linares (2017) investigó sobre “El proceso de capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa servicio de agua potable y alcantarillado de Lima”. Tuvo como objetivo determinar la influencia del proceso de capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima. La muestra probabilística fue de 182 trabajadores a partir de 2,481 trabajadores conformados en la empresa.

Se encuestaron a los trabajadores con los cuestionarios de Proceso de capacitación y Desempeño laboral formados por 34 ítems cada uno, siendo validados a través del juicio por expertos y confiables. Se concluyó que si el proceso de capacitación si influye significativamente ($p < 0.01$) positiva ($Rho = 0.470$) en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima.

Papa (2016) estudió sobre “Gestión de capacitación y desempeño laboral en los trabajadores de la Red de salud Túpac Amaru, 2015”. El objetivo fue determinar la relación entre gestión de capacitación y desempeño laboral en los trabajadores de la Red de salud Túpac Amaru, 2015. El método de la investigación fue de tipo básico, diseño no experimental, transversal de nivel correlacional. Se encuestó a la muestra de 60 trabajadores usando los cuestionarios de gestión de capacitación .de 24 ítems y el cuestionario de desempeño laboral de 30 ítems. Estos instrumentos presentaron alta confiabilidad (alfa de Cronbach 0.781 y 0.881 respectivamente) y fueron validados a través de juicios de tres expertos. Se concluyó que si hubo una relación positiva moderada ($Rho = 0.492$) significativa ($p = 0.000 < 0.05$) entre gestión de capacitación y desempeño laboral entre la unidad logística de la Red de salud Túpac Amaru, 2015.

En el trabajo de Peña (2016) sobre “Competencias laborales, capacitación y productividad en los Servicios Postales del Perú. SERPOST. Lima, 2016”, el objetivo fue determinar el modelo de regresión logístico que describe la relación entre la productividad frente a las competencias laborales y la capacitación en los servicios postales del Perú, SERPOST. Lima, 2017. El método utilizado fue hipotético deductivo de enfoque cuantitativo utilizando un diseño no experimental de nivel correlacional. Se encuestaron a 115 trabajadores de manera censal con los cuestionarios de Competencias laboral de 25 ítems, Capacitación de 20 ítems y Productividad de 23 ítems. Estos instrumentos fueron de muy buena confiabilidad (alfa de Cronbach = 0.960, 0.965 y 0,942 respectivamente) y validados a través de tres juicios de expertos. Se concluyó que el modelo de regresión estimado entre la productividad frente las competencias laborales y capacitación fue significativa ($p= 0.000 < 0.05$), según este modelo las

competencias laborales y la capacitación influyen un 88,4 % (R^2 de Nagelkerke = 0.884) en la productividad de los trabajadores.

Reátegui (2016) investigó sobre “Capacitación y motivación laboral según el personal administrativo del fondo de cooperación para el desarrollo social, Foncodes 2016”, su objetivo fue determinar la relación entre la capacitación y motivación laboral del personal administrativo del fondo de cooperación para el desarrollo social, Foncodes 2016. El método aplicado fue hipotético deductivo diseño no experimental transversal correlacional. Para recolección de datos se encuestó a 92 trabajadores como muestra probabilística de 120 servidores en total. Los cuestionarios de capacitación de 30 ítems y motivación laboral de 30 ítems fueron validados por juicio de expertos y de muy buena confiabilidad (alfa de Cronbach = 0.974 y 0.982 respectivamente). Se concluyó que si hubo una relación positiva moderada ($Rho = 0.509$) significativa ($p < 0.05$) entre la capacitación y la motivación laboral del personal administrativo del fondo de cooperación para el desarrollo social, Foncodes 2016.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Variable. Capacitación para el trabajo.

A partir de los esfuerzos de varios autores por tratar de definir la capacitación en todo su alcance, han surgido las siguientes propuestas:

Chiavenato (2009) define a la capacitación como un medio en que los empleados puedan ser más productivos, creativos e innovadores, a efecto de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales.

Mondy y Noe (2005) mencionan que la capacitación es un programa que permite adquirir nuevos conocimientos y habilidades para los empleados.

Siliceo (2004) indica que la capacitación es el medio en que se enseña o desarrolla las competencias o habilidades para aumentar la competitividad de los trabajadores; y Decenzo y Robbins (2001) define a la capacitación como

aquella experiencia en la que se aprende a mejorar el desempeño en el área laboral de manera permanente.

Estas definiciones presentan algunas ideas similares, pues consideran a la capacitación como un proceso o herramienta en el que se alcanza o fortalece nuevos conocimientos o destrezas para mejorar el rendimiento de los empleados dentro de una organización.

Las modalidades más comunes de la capacitación son las siguientes: (a) La inducción, es el primer aprendizaje que el empleado recibe de la organización pues conoce el contexto de la organización y su área de trabajo, (b) formación en habilidades, busca fortalecer o desarrollar habilidades que el empleado requiere para el puesto de trabajo, (c) especialización, indica que el empleado debe profundizar y dominar sus conocimientos sobre sus tareas y funciones y (d) adiestramiento, consiste en que el empleado afiance los conocimientos o cambie sus actitudes al presentarse cambios organizacionales.

Teorías del aprendizaje relacionado con la capacitación

Las teorías de aprendizaje son un conjunto organizado de principios que explican cómo los individuos adquieren, retienen y recuerdan el conocimiento (James 2012). Los principios de estas teorías se pueden utilizar como pautas para ayudar a seleccionar herramientas, técnicas y estrategias de instrucción que promuevan el aprendizaje.

Teoría conductista.

El conductismo se deriva del trabajo de B.F. Skinner y del concepto de condicionamiento operante se refiere al aprendizaje realmente ocurre cuando se adquieren nuevos comportamientos o cambios en los comportamientos a través de asociaciones entre los estímulos y las respuestas (Russ 2004). Es decir, aplicar un programa sistemático de recompensas y castigos influye en el comportamiento o provocar un comportamiento deseado.

Entonces se podría decir que los factores como la atención, el elogio, la aprobación, el éxito y el dinero son los principales reforzadores del rendimiento

de los empleados en el trabajo. De igual manera Russ (2004) menciona que la omisión de comentarios sobre el buen rendimiento disminuye la efectividad de los trabajadores y reduce la satisfacción de los trabajadores. Esto respalda la teoría del condicionamiento operante pues un comportamiento que es totalmente ignorado eventualmente se extinguirá. Algunas aplicaciones de esta teoría podrían ser puntos de bonificación, reconocimientos, elogios, establecimiento de reglas, etc.

Teoría Cognitiva

Esta teoría se le atribuye a Jean Piaget quien planteó los primeros conceptos e ideas, los cuales generaron ciertos dilemas a los conductistas estrictos, ya que este enfoque menciona que el procesamiento de información cognitiva se basa en el proceso de pensamiento detrás del comportamiento (James 2012). Es decir se observan los cambios en el comportamiento, pero solo como un indicador de lo que está sucediendo en la mente de la persona.

La revolución cognitiva llevó a la noción de que los humanos son procesadores activos de la información, ya que los humanos procesan la información que reciben, en lugar de simplemente responder a los estímulos (Russ 2004). Además el aprendizaje implica la reorganización de las experiencias, ya sea mediante la obtención de nuevos conocimientos o el cambio de los antiguos (James 2012). Por lo tanto, el aprendizaje es un cambio en el conocimiento que se almacena en la memoria, y no solo un cambio en el comportamiento. Algunas aplicaciones de esta teoría podrían ser, asociación de conceptos, debate de ideas, resolución de problemas, etc.

Teoría Constructivista

El constructivismo se basa en la premisa de que los individuos construyen nuevas ideas o conceptos basados en conocimientos o experiencias previas. Cada persona maneja su propio esquema mental que se aplican para dar sentido a nuevas experiencias, resolver conflictos entre ideas y reflexionar sobre sus explicaciones teóricas. Es decir el aprendizaje es ajustar el esquema mental para acomodar nuevas experiencias. Además, con el constructivismo, los resultados no siempre son predecibles porque la persona está constantemente

construyendo su propio conocimiento. Algunas aplicaciones de esta teoría podrían ser en proyectos de investigación, reunión creativa, simulaciones, etc.

A partir de estas teorías se generan técnicas o estrategias en que la capacitación hacia los empleados cumple con sus objetivos.

Beneficios de la capacitación

Lawrence, McDaniel y Mascaró (2007), mencionaron que las compañías que capacitan a su empleados se han visto beneficiadas pues los empleados estuvieron más motivados y productivos, lo que reflejó mayor compromiso en sus funciones y tareas.

Puede considerarse a la capacitación como un motivador potencial importante que conduce beneficios tanto a corto como a largo plazo para los individuos como las organizaciones. Cole (2002) resume estos beneficios de la siguiente manera: (a) Alta moral: los empleados que reciben capacitación han aumentado la confianza y las motivaciones; (b) Menor costo de producción: la capacitación elimina los riesgos porque el personal capacitado puede hacer un mejor y económico uso del material y el equipo, reduciendo y evitando el desperdicio; (c) Menor rotación: la capacitación brinda una sensación de seguridad en el lugar de trabajo, lo que a su vez reduce la rotación laboral y evita el absentismo; (d) Gestión del cambio: la capacitación ayuda a gestionar el cambio al aumentar la comprensión y la participación de los empleados en el proceso de cambio y también proporciona las habilidades y habilidades necesarias para adaptarse a las nuevas situaciones; (e) Proporcionar reconocimiento, mayor responsabilidad y la posibilidad de un aumento en el salario y la promoción; (f) Ayuda a mejorar la disponibilidad y la calidad del personal.

Proceso de la capacitación

Según Chiavenato (2009) la capacitación es un proceso cíclico y continuo que pasa por cuatro etapas:

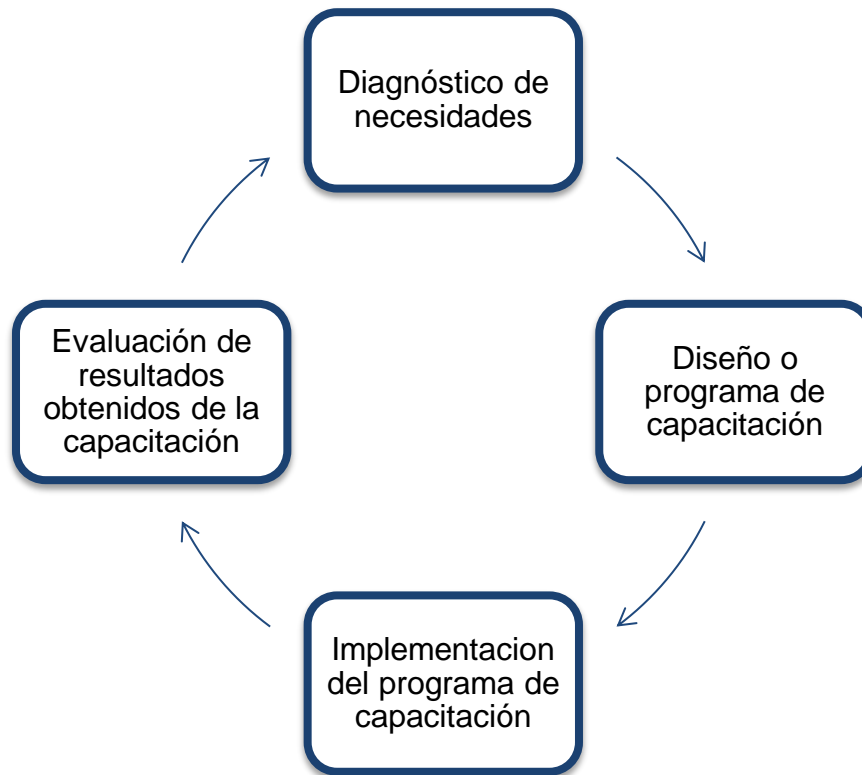


Figura 1. Proceso de la capacitación.

Tomado de “Gestión de Talento Humano” por Chiavenato I, 2009. México D.F: McGraw-Hill /Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

Diagnóstico de necesidades

Primero se debe de identificar necesidades de carencia de conocimientos y habilidades entre las áreas de las empresas que deben ser resueltas para fortalecer o mejorar o aumentar la eficiencia, eficacia y productividad del empleado (Chiavenato 2009).

Estas necesidades son halladas a partir del análisis en todos los niveles de la organización: (a) Nivel Organizacional, se realiza el diagnóstico de toda la organización, en el cual se examina si los empleados conocen la misión, la visión y los objetivos estratégicos; (b) Nivel de Recursos humanos, se evalúa que el perfil de los individuo se encuentre alcance los requisitos del puesto trabajo; (c) Nivel por Estructura de puestos, se analiza si los requisitos y las especificaciones de los puestos son eficaces para cumplir con los objetivos estratégicos de la organización; (e) Nivel de Capacitación, el inventario se ajusta según objetivos y metas y se determina los criterios para evaluar la eficiencia y la eficacia del programa de capacitación (Chiavenato 2009).

Diseño del programa de capacitación

Al obtener el inventario de necesidades, se agrupa los elementos por afinidad y se planifica las actividades en un programa de capacitación con objetivos relacionados con las metas estratégicas de la organización. En esta etapa se define los detalle de las capacitaciones respondiendo las siguientes preguntas: (a) A quién capacitar; (b) Qué capacitar; (c) cómo capacitar; (d) cuándo capacitar; (e) dónde capacitar (Chiavenato 2009).

Además la empresa debe estar dispuesta a condicionar espacios y oportunidades para que los empleados apliquen las nuevas competencias y conocimientos dentro de su organización (Chiavenato 2009).

Implementación del programa de capacitación

Según Alipour, Saheli y Shahnava (2009) para ser efectivo el método de capacitación debería seguir los siguientes pasos:

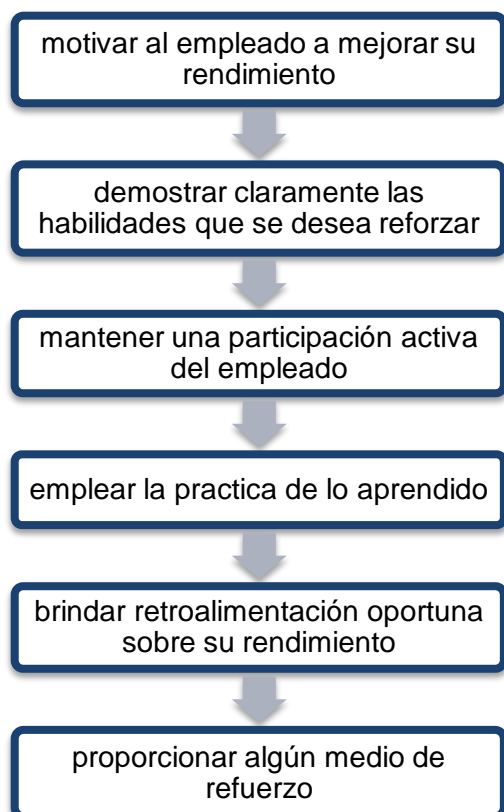


Figura 2. Pasos para una efectiva capacitación.

Adaptado de “Un estudio sobre la efectividad del entrenamiento en el trabajo: evidencia empírica de Irán”, por Alipour, Saheli y Shahnava (2009). *International Journal of Business and Management* 4(1). DOI: [10.5539/ijbm.v4n11p63](https://doi.org/10.5539/ijbm.v4n11p63)

Según Alipour et al. (2009) los métodos de la capacitación podrían clasificarse Como enfoques cognitivos y conductuales: (a) métodos con enfoque cognitivo proporcionan información verbal o escrita, demuestran las relaciones entre los conceptos, o proporcionan las reglas de cómo hacer algo; (b) métodos con enfoque conductual permiten al empleado practicar el comportamiento de manera real o simulada.

Es así que los métodos cognitivos son mejores para el desarrollo del conocimiento y los métodos conductuales para las habilidades. La selección de la técnica de capacitación generalmente depende del tema que se desea capacitar, los empleados seleccionados, y los objetivos del programa Alipour et al. (2009).

Existe una sofisticada gama de tecnologías y técnicas que se aplica para transmitir la capacitación:

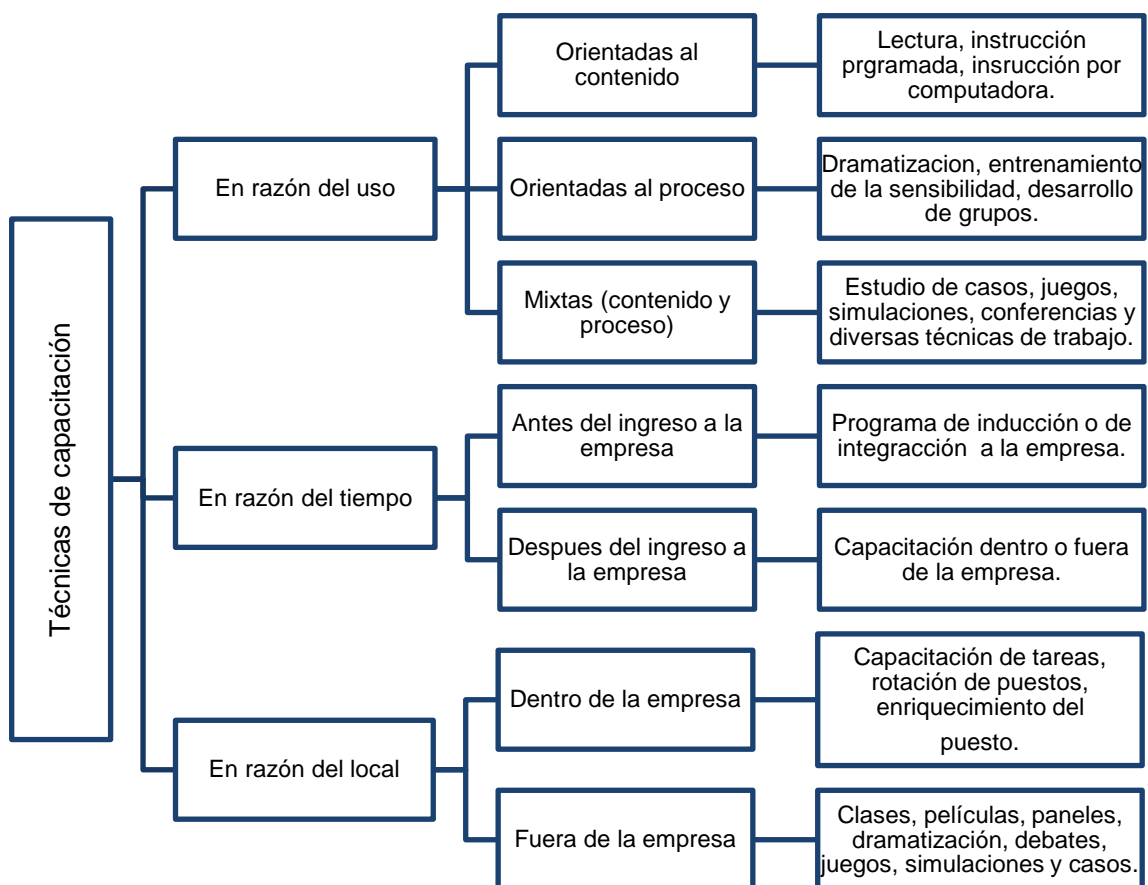


Figura 3. Técnicas de capacitación.

Tomado de "Gestión de Talento Humano" por Chiavenato I, 2009. México D.F: McGraw-Hill /Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

Evaluación del programa de capacitación

Se debe evaluar si la capacitación alcanzó sus objetivos y satisfizo las necesidades de la organización, las personas y los clientes. Además de calcular el retorno de la inversión (Chiavenato 2009).

Las principales medidas para evaluar la capacitación son: a) Costo, calcular el monto invertido en el programa de capacitación, b) Calidad: si cumplió las expectativas de la empresa y del participante, c) Rapidez: los empleados fácilmente aplicaron los nuevos conocimientos y habilidades en su lugar de trabajo y d) Resultados: analizar los resultados obtenidos para concluir si el programa de capacitación fue un éxito (Chiavenato 2009).

1.3.2 Dimensiones. Capacitación para el Trabajo.

Primera Dimensión: Inducción

Según Chiavenato (2009) la inducción es un programa de integración formal aplicada inicialmente al nuevo personal de la organización para adaptarlo al contexto de la organización (cultura, estructura y objetivos organizacionales) y que adquieran los valores, normas y formas de conductas que la organización considera necesarias y relevantes para el puesto de trabajo.

De manera muy similar a este concepto Chávez (2002) menciona que la inducción de personal es la etapa en que se brinda información al nuevo empleado respecto de la empresa y al puesto. Es decir, lo que aplica al lugar de trabajo y a las características de la organización. Además menciona que es un proceso estratégico pues se sensibiliza al empleado, se orienta sus actitudes a un mejor rendimiento y además se logra a que se identifique como parte de la organización.

A partir de esta información se puede extraer referente a la inducción los siguientes puntos:

Inducción general.

Según Chiavenato (2009) el empleado debe conocer los asuntos organizacionales como: (a) La misión y los objetivos de la organización; (b) Las políticas y directrices de la organización; (c) La estructura y sus normas internas de la organización.

Inducción específica.

Según Chiavenato (2009) si el empleado conoce las responsabilidades y tareas para su puesto de trabajo alineadas a la visión y objetivo de la organización, fácilmente alcanzará las metas y resultados deseados.

Aplicación de conocimientos adquiridos

Se debe realizar seguimientos al empleado evaluando si los nuevos conceptos y procedimientos aprendidos en la etapa de inducción son aplicados dentro del lugar de trabajo.

Segunda Dimensión: Formación en habilidades

Según Durango (2014) el propósito de la formación de habilidades es desarrollar capacidades necesarias para que el empleado ejecute eficazmente sus responsabilidades y funciones.

Según la Real Academia Española (2017), la habilidad es definida como “la capacidad y disposición para hacer algo”. De una manera más detallada Arroyo (2012) define la habilidad como la capacidad adquirida mediante el aprendizaje para producir resultados con mayor certeza y frecuencia, con el mínimo dispendio de tiempo, de energía o de ambas.

Las habilidades pueden ser desarrolladas a través del tiempo, pues los empleados adquieren ciertas habilidades anteriormente en su vida familiar o experiencia profesional por lo que la organización debe saber identificarlas y

aprovecharlas. Es así que mediante la capacitación, los empleados pueden fortalecer estas habilidades, y a la vez desarrollar otras nuevas exigidas por sus puestos de trabajo.

Sin embargo en la actualidad y dentro de un contexto más amplio, se puede afirmar que las habilidades se dividen en:

Habilidades duras.

También llamadas habilidades técnicas que son necesarias para ejecutar determinada tareas conocidas como destrezas, responden a situaciones ya probadas y conocidas. Estas habilidades son capacidades básicas que no generan mayor diferenciación, ni tampoco agregan valor.

Habilidades blandas.

Por el contrario, estas habilidades son las que hacen la verdadera diferencia entre un profesional y otro, y realmente agregan valor a una organización. Las habilidades blandas, son destrezas mucho más subjetivas e intangibles. Aspectos como el liderazgo, comunicarse fluidamente tanto individual como grupalmente y manejar con tranquilidad los momentos de presión en el trabajo, entre otros, son considerados elementales a la hora de evaluar al personal de las empresas.

Tercera Dimensión: Especialización.

Según Durango (2014) la especialización se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.

Según Carro y González (2013) la especialización del trabajo fue sugerida por Adam Smith ya que la aplicación de este diseño de trabajo podría traer beneficios para la organización: incremento de la productividad ya sea por la rapidez de las tareas o por reducción de tiempos muertos, y en los incentivos

percibidos por el empleado pues se relacionan directamente con el nivel de destreza aplicada en las tareas.

Cuarta Dimensión: Adiestramiento.

Según Chávez (2002) el adiestramiento se enfoca a desarrollar y mejorar las habilidades de tipo psicomotriz. Principalmente el adiestramiento es destinado al dominio de destrezas para el manejo y operación de herramientas. Con el tiempo esta idea fue evolucionando y también se incluyeron en el cambio de aptitudes y habilidades.

Chávez (2002), el adiestramiento consiste en que el empleado sepa cómo hacer las tareas relativas a su puesto y el manejo de herramientas, procesos, sistemas y métodos. Por su propia naturaleza el adiestramiento es fundamental para cumplir adecuadamente las funciones y tareas, ya que si bien es importante que los empleados estén capacitados, es necesaria la oportunidad de aplicarlo ya sea dentro o fuera de la organización. Además el adiestramiento se ha aplicado para el personal de nuevo ingreso, adaptación de nuevos cambios de métodos y procedimientos en el puesto de trabajo, y en el cambio o ascenso de puesto de trabajo.

1.3.3 Variable: Rendimiento Laboral

Motowidlo (2003), define rendimiento laboral como el conjunto de conductas esperadas de un empleado que son valoradas como negativas o positivas por la organización en un periodo de tiempo. En esta misma dirección Chiavenato (2002) define al rendimiento como una apreciación sistemática de la organización con respecto al desempeño del individuo en función a sus actividades, metas y los resultados y su desarrollo potencial dentro del entorno laboral.

Otras definiciones asocian al desempeño como resultados. Según la RAE (2017) define al rendimiento laboral como la proporción entre el producto o el resultado obtenido y los medios utilizados. Campbell, McCloy, Oppler y Sager

(1993), menciona que los resultados o “outputs” obtenidos del trabajo son uno de los medios en que se puede evaluar el rendimiento de los empleados.

Por otro lado James (2004) menciona que si la gerencia puede adecuar buenas condiciones de trabajo a través de políticas, incentivos y un sistema de recompensa efectivo, entonces podrán obtener mejores resultados en el rendimiento de los empleados.

Teorías relacionadas con el rendimiento laboral

Teoría de las necesidades.

Maslow (1943) planteó la teoría de la Jerarquía de Necesidades, en la que propone cinco necesidades básicas como: (a) Fisiológicas: son las necesidades básicas de aire, agua, comida, ropa y refugio; (b) Seguridad: estas necesidades incluyen seguridad y protección física, ambiental y emocional; (c) Sociales: se refiere a las necesidades de amor, afecto, cuidado, pertenencia y amistad; (d) Reconocimiento son las necesidades de uno mismo (auto-respeto, confianza, la competencia, el logro y libertad) y a partir de los demás (reconocimiento, poder, estatus, atención y admiración); (e) Autorrealización, incluye la necesidad de crecimiento y autosatisfacción (figura 4).

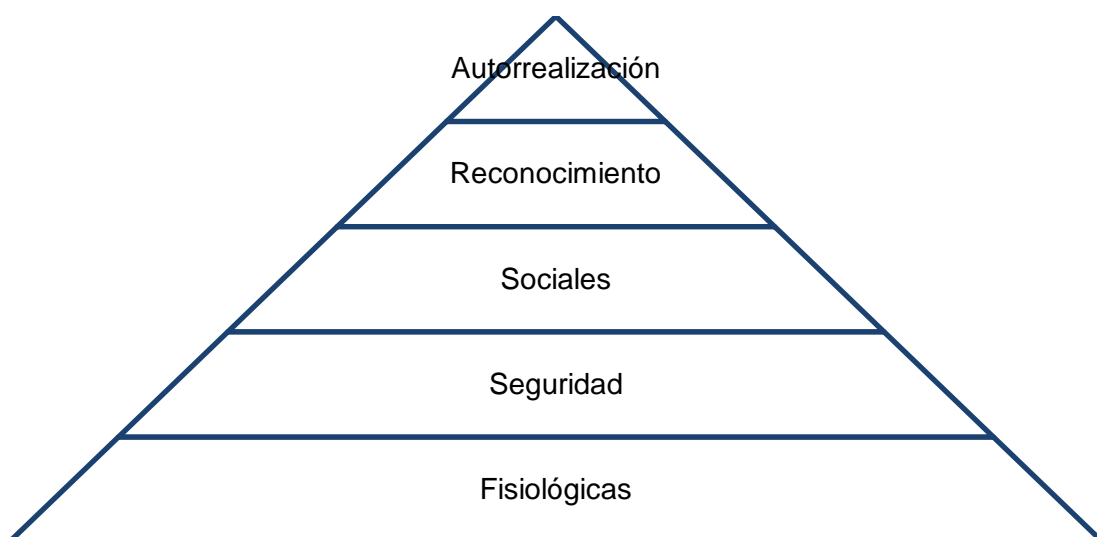


Figura 4. Pirámide de jerarquización de necesidades.

Adaptado de theory of human motivation, por Maslow, A. H. 1943. Psychological Review 50(4), 370-396.

Según Maslow (1943), las personas están motivadas por necesidades insatisfechas, conforme las necesidades básicas se satisfagan significativamente, impulsa y obliga a que surjan las siguientes necesidades.

La aplicación de esta teoría en entornos laborales donde la motivación cumple un factor determinante para aumentar el rendimiento de la empresa, se propone las siguientes acciones:

- Necesidades fisiológicas, las empresas deben adecuados salarios para cumplir con las necesidades básicas del empleado. Además de ofrecer tiempos de descansos y recesos durante las horas laborales.
- Necesidades de seguridad, las empresas deben proporcionar seguridad laboral a sus empleados, un ambiente de trabajo seguro e higiénico y beneficios de jubilación para retenerlos.
- Necesidades sociales, las empresas deben alentar el trabajo en equipo y organizar eventos sociales.
- Necesidades de reconocimiento, las empresas pueden recompensar a sus empleados mediante reconocimientos públicos, asensos o incentivos.
- Necesidades de autorrealización, las empresas puede brindar oportunidad de crecimiento al empleado, o proponer objetivos desafiantes que le impulse a utilizar sus habilidades y competencias

Teoría X y teoría Y de Douglas McGregor.

Douglas McGregor desarrolló la teoría de que hay dos tipos básicos de pensamientos gerenciales, gerentes de la teoría X y gerentes de la teoría Y, cada uno de los cuales tiene un conjunto muy diferente de suposiciones sobre otros (McGregor 1994).

Las suposiciones de la teoría X:

- Los empleados tienen una aversión inherente al trabajo y tratarán de evitarlo a toda costa.
- Los empleados necesitan ser presionados, controlados y amenazados para trabajar duro.

- Los empleados no son ambiciosos y no les gusta la responsabilidad, prefieren ser dirigidas.
- Por encima de todo el empleado quiere seguridad (McGregor 1994)

Los gerentes de teoría X son autoritarios y controladores, usan amenazas y castigos para obligar a las personas a trabajar duro. Tienden a no producir altos niveles de rendimiento de sus equipos (McGregor 1994).

Las suposiciones de la teoría Y:

- El esfuerzo físico y mental de los empleados en el trabajo es tan natural como en el juego y reposo.
- Los empleados ejercerán la autodirección y el autocontrol si están comprometidas con un objetivo.
- Las personas se comprometerán con una organización si están satisfechos con su trabajo.
- Las personas disfrutan y buscan la responsabilidad.
- Las personas son buenas en la resolución creativa de problemas.
- Los talentos y habilidades de los empleados normalmente se utiliza de manera parcial (McGregor 1994).

Los gerentes de la teoría Y son democráticos, consultivos y líderes, ayudan a las personas a desarrollarse y los alientan a tomar la iniciativa. Estos gerentes tienden a lograr los mejores resultados de sus equipos (McGregor 1994).

Aunque a veces es necesario un estilo de liderazgo autoritario, en situaciones de crisis, por ejemplo, el estilo positivo y participativo de la teoría Y generalmente se acepta como más eficaz para motivar a las personas.

NES (2007) menciona que los individuos contribuirán más a su trabajo y organización si son tratadas como empleados emocionalmente maduros, responsables y valiosos, y se les ofrece un trabajo desafiante.

Teorías de los dos factores

Frederick Herzberg expuso formalmente la teoría de los dos factores en su libro *La motivación para el trabajo* en 1959. Esta teoría definió dos conjuntos de factores para decidir las actitudes laborales y el nivel de desempeño de los empleados, llamados factores de motivación e higiene. Los factores de motivación son factores intrínsecos que aumentarán la satisfacción laboral de los empleados; mientras que los factores de higiene son factores extrínsecos en contexto laboral que evitan la insatisfacción de los empleados (Wan, Tan & Mohammad 2013).

La teoría de los dos factores está estrechamente relacionada con la jerarquía de necesidades de Maslow, pero introdujo más factores para medir cómo las personas están motivadas en el lugar de trabajo. Esta teoría argumentaba que satisfacer las necesidades de nivel inferior (factores extrínsecos o de higiene) de los individuos no los motivaría a esforzarse, sino que solo evitaría que estuvieran insatisfechos. Para motivar a los empleados, se deben proporcionar necesidades de mayor nivel (factores intrínsecos o de motivación) (Wan et al. 2013).

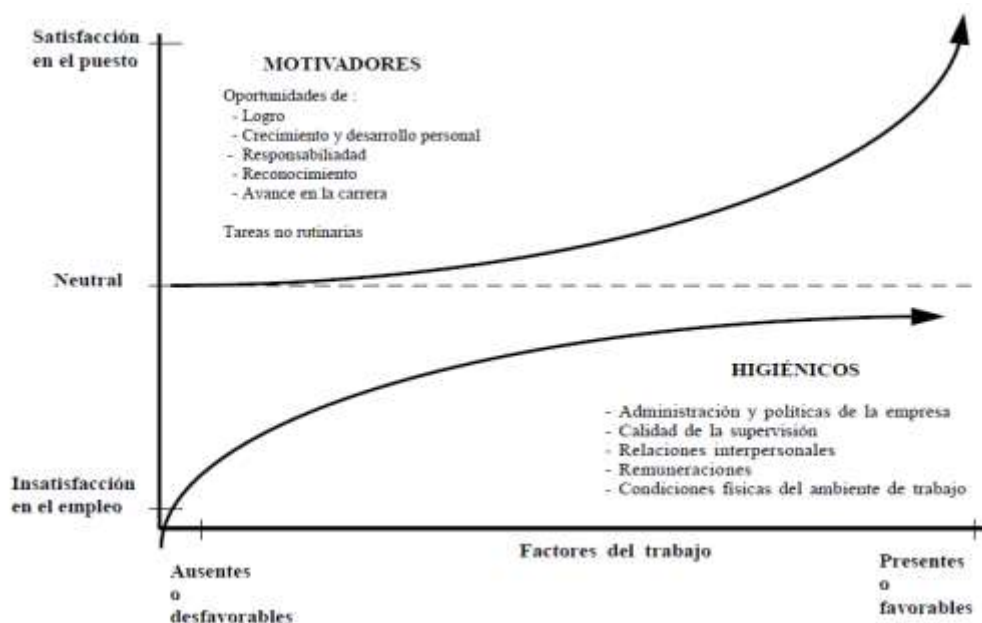


Figura 5. Comportamiento de los factores motivacionales e higiénicos según Herzberg. Tomado de El legado de Frederick Irving Herzberg por Pinto, 2002. *Revista Universidad EAFIT* 128, 79 – 86.

Herzberg mencionó que el suministro completo de factores de higiene no necesariamente resultará en la satisfacción laboral de los empleados. Para aumentar el rendimiento o la productividad de los empleados, se deben abordar los factores de motivación (Wan et. al 2013).

La implicación de las organizaciones para usar esta teoría es que cumplir con los factores extrínsecos o de higiene de los empleados solo evitará que los empleados se sientan insatisfechos activamente, pero no los motivará a contribuir esfuerzos adicionales para un mejor desempeño. Para motivar a los empleados, las organizaciones deben enfocarse en el suministro de factores intrínsecos o de motivación (Wan et al. 2013).

Esta teoría propone además que los factores intrínsecos y extrínsecos son interdependencia entre sí. La presencia de factores extrínsecos solo eliminará la insatisfacción laboral de los empleados; sin embargo, no proporcionará satisfacción laboral. Por otro lado, un suministro suficiente en factor intrínseco cultivará el crecimiento y desarrollo interno de los empleados, lo que conducirá a una mayor productividad y rendimiento. Sin embargo, la ausencia de este factor solo neutralizará su sentimiento de satisfacción o insatisfacción en sus trabajos (Wan et al. 2013).

Por lo tanto los factores extrínsecos solo permiten la disposición de los empleados a trabajar, mientras que los factores intrínsecos deciden la calidad del trabajo.

1.3.4 Dimensiones de la variable Rendimiento Laboral.

Primera Dimensión: motivación laboral

Según Pinder (1998) “la motivación laboral es el conjunto de fuerzas energéticas que se originan tanto en el interior del ser humano como por fuera de él, y da inicio a conductas relacionadas con el trabajo y determina su dirección, intensidad y duración” (p.11).

Aunque la motivación es un estado interno experimentado por el individuo las fuerzas que lo conforman pueden tener un origen interno o externo.

Motivación intrínseca: Los individuos valoran factores como un ambiente de trabajo en el que puedan poner en práctica sus capacidades, colaborar con gente interesante, poder trabajar en una atmósfera de respeto mutuo, la posibilidad de realizarse en el trabajo, cumplir meta-s u objetivos (Martín, Martín y Trevilla 2009).

Motivación extrínseca: La motivación extrínseca se considera como el conjunto de recompensas monetarias, como salarios, incentivos, beneficios, seguros brindados por la organización. (Martín et al. 2009).

Segunda Dimensión desempeño laboral

Robbins y Coulter (2010) definen que es un proceso para determinar si el empleado ha alcanzado los objetivos propuestos por la organización. Generalmente el desempeño laboral se evalúa a partir del cumplimiento de las metas estratégicas en base a los recursos utilizados.

Sánchez (2009) menciona que el desempeño laboral es un proceso sistemático en que se valora el dominio de competencias, y el nivel de eficiencia y eficacia de los empleados en base a los resultados, siendo evaluados por el criterio del jefe inmediato.

Chiavenato (2009) indica que es la valoración sistemática en función a las actividades, metas y resultados que debe alcanzar el empleado, y también de las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. Es un proceso en el que estima sobre todo, la aportación que hace al negocio de la organización.

Según estas definiciones el desempeño está relacionado con el resultado y se debe ser valorada para estimar el aporte hacia la organización. La eficiencia

y eficacia son los indicadores que mejor evalúan el desempeño laboral en áreas administrativas (Daft 2010).

Eficiencia: La RAE (2018) define la eficiencia como la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado. En términos administrativos se refiere a la cantidad de recursos necesarios (materiales, inversión, mano de obra) para alcanzar las metas organizacionales (Daft 2010).

Eficacia: La RAE (2018) define la eficacia como la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. En términos administrativos se refiere el grado al que una organización o empleado alcanza sus metas (Draft 2010).

Tercera Dimensión competencias laborales

Sagi-Vela (2004) define la competencia laboral como “el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro”. (p.86)

En la misma dirección Bunk (1994) indica que aquel individuo que posee adecuadas competencias laborales, utiliza conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer sus tareas, resuelve problemas de forma autónoma y flexible, y está predispuesto para colaborar con su organización.

Echevarría (2002) menciona que los componentes de las competencias laborales son las siguientes: (a) Técnico “Saber”: Posee conocimientos especializados relacionados con su entorno laboral, que permiten dominar como experto sus tareas y funciones; (b) Metodológico “Saber hacer”: Saber cómo aplicar los conocimientos en ciertas situaciones laborales, conocer que procedimientos es adecuado para ciertas tareas, solucionar problemas de forma autónoma y emplear u experiencias ante nuevos escenarios; (c) Participativo “Saber estar”: Estar pendiente de los nuevos cambios en el mercado laboral, comunicarse eficazmente y cooperar con los demás, y demostrar un comportamiento orientado hacia el grupo; (d) Personal “Saber ser”: conocer a sí

mismo, actuar conforme a las propias convicciones, asumir responsabilidades, y saber desenvolverse ante posibles frustraciones.



Figura 6. Componentes de la competencia laboral.

Tomado de *Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización* por Sagi-Vela, 2004. Madrid, España: ESIC Editorial.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general.

La pregunta que busca resolver el presente trabajo de investigación es:

¿Existe relación entre la capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A. año 2017?

1.4.2 Problemas específicos.

P.E. 1: ¿Existe relación entre la capacitación para el trabajo y la motivación laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A., año 2017?

P.E. 2: ¿Existe relación entre la capacitación para el trabajo y el desempeño laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A., año 2017?

P.E. 3: ¿Existe relación entre la capacitación para el trabajo y las competencias laborales en la empresa ESLIMP CALLAO S.A., año 2017?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica

El motivo de la presente investigación es aplicar teorías, modelos y conceptos acerca de la relación entre la capacitación para el trabajo y rendimiento laboral dentro de un entorno laboral activo, obteniendo resultados y recomendaciones que faciliten una mejor comprensión de este fenómeno, y sirva de punto de partida para demás investigaciones a futuro.

1.5.2 Justificación metodológica

El motivo de la presente investigación es crear instrumentos eficaces para medir la capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral, a partir de modelos respaldados por teorías e interpretaciones de autores especialistas en el tema, y que fácilmente puedan adaptarse a otras organizaciones.

1.5.3 Justificación práctica

El motivo de la presente investigación es presentar una visión más clara acerca de la actual situación de la empresa ESLIMP CALLAO S.A. en donde se ha observado una serie de deficiencias que son un impedimento para el crecimiento de la empresa, a partir de ello se espera que se solucionen estas dificultades mediante la toma de decisiones estratégicas teniendo como base los resultados y recomendaciones brindadas en este estudio.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre capacitación para el trabajo y rendimiento laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A., año 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

H1: Existe relación significativa entre capacitación para el trabajo y motivación laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A., año 2017.

H2: Existe relación significativa entre capacitación para el trabajo y desempeño laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A., año 2017

H3: Existe relación significativa entre la capacitación para el trabajo y las competencias laborales en la empresa ESLIMP CALLAO S.A., año 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Establecer la relación existente entre la capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral en la empresa ESLIMP CALLAOS.A., año 2017.

1.7.2 Objetivos específicos

O.E. 1: Establecer la relación existente entre la capacitación para el trabajo y la motivación laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A., año 2017.

O.E. 2: Establecer la relación existente entre la capacitación para el trabajo y el desempeño laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A., año 2017.

O.E. 3: Establecer la relación existente entre la capacitación para el trabajo y competencias laborales en la empresa ESLIMP CALLAO, año 2017.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

El presente estudio fue una investigación tipo cuantitativa correlacional.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) los datos de la investigación cuantitativa se encuentran valorados a través de números y son analizados estadísticamente para probar una hipótesis o teoría y establecer pautas de comportamiento.

Según Hernández, et., al (2014) los estudios correlacionales pretenden establecer un patrón predecible acerca de la asociación entre variables. Primero se mide cada variable de manera independiente, y luego se analiza y se establece la relación y el grado de asociación entre ellas.

El presente estudio tuvo un diseño no experimental transversal correlacional.

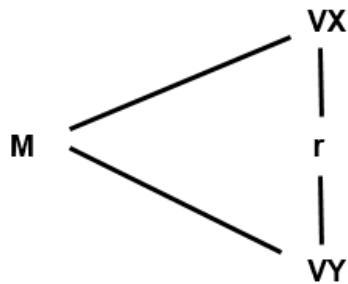
Según Hernández et al. (2014) en el diseño no experimental el investigador observa y analiza el fenómeno entre variables sin tener control ni influencia entre ellas pues este hecho y sus efectos ya ocurrieron.

Es no experimental por el tipo de investigación, no contamos con un grupo experimental, no existe una variable dependiente a la cual se va a manipular.

Según Hernández et al. (2014) el diseño es de tipo transversal cuando se recopila los datos de la investigación en un único momento como “una toma de fotografía” de lo que sucede entre las variables.

Según Hernández et al. (2014) el diseño es de tipo correlacional porque establece planteamientos e hipótesis de correlaciones entre categorías, variables, objetos o conceptos y no necesariamente de causa - efecto.

Representación gráfica:



Dónde:

M = Muestra

VX = Medición de la variable x.

VY = Medición de la variable y.

r = Correlación entre VX Y VY.

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables 1. Capacitación para el Trabajo

Chiavenato (2009), define a la capacitación como un medio en que los empleados puedan ser más productivos, creativos e innovadores, a efecto de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales.

Tabla. 1

Operacionalización de la variable Capacitación para el trabajo

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
Inducción	- Inducción general.	1, 2	Escala ordinal "Likert"	Politómicas Bajo
	- Inducción específica.	3, 4	1: Completamente en desacuerdo	[6 - 17] Medio
	- Aplicación de conocimientos adquiridos.	5, 6	2: En desacuerdo	[18 - 23] Alto
Habilidades	- Habilidades duras.	7, 8	3: Indeciso	Bajo [5 - 14]
	- Habilidades blandas.	9, 10, 11	4: De acuerdo	Medio [15 - 19]
			5: Completamente de acuerdo	Alto [20 - 25]
Especialización	- Dominio de conocimiento y experiencias.	12, 13		Bajo [5 - 14]
	- Incrementar la productividad.	14, 15		Medio [15 - 19]
	- Incentivos	16		Alto [20 - 25]
Adiestramiento.	- Conocimientos en práctica	17, 18		Bajo [5 - 14]
	- Cambio de actitudes y habilidades	19, 20, 21		Medio [15 - 19]
				Alto [20 - 25]

2.2.2. Variable 2. Rendimiento laboral

Motowidlo (2003), define rendimiento laboral como el conjunto de conductas esperadas de un empleado que son valoradas como negativas o positivas por la organización en un periodo de tiempo.

Tabla 2.

Operacionalización de la variable Rendimiento laboral

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
Motivación Laboral	Motivación intrínseca	1, 2, 3,	Escala ordinal "Likert"	Bajo [6 – 17]
	Motivación extrínseca	4, 5, 6,	1: Completamente en desacuerdo.	Medio [18 - 23]
			2: En desacuerdo	Alto [24 - 30]
			3: Indeciso.	
Desempeño Laboral	Eficacia.	7, 8, 9		Bajo [5 – 14]
	Eficiencia.	10, 11	4: De acuerdo	Medio [15 - 19]
			5: Completamente de acuerdo.	Alto [20 - 25]
Competencias Laborales	Competencia Técnica	12, 13,		Bajo [10 – 29]
	Competencia Metodológica	14, 15,		Medio [30 - 39]
	Competencia Participativa	16, 17, 18		Alto [40 - 50]
	Competencia Personal	19, 20, 21		

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población.

Según Hernández et al. (2014) la población es un conjunto de elementos, individuos u objetos que guardan ciertas características en común.

Nuestra población estará conformado por el personal que labora en la empresa ESLIMP CALLAO S.A., el cual alcanza la suma de 257 empleados del área administrativa.

2.3.2 Muestra.

Según Hernández et al. (2014) la muestra es un conjunto de elementos representativa de un universo o población.

La muestra probabilística fue calculada aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

Z = Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza.

P = Proporción de individuos que posee las características del estudio.

Q = Proporción de individuos que no posee las características del estudio.

N = Tamaño de la población.

e = Error de tolerancia o margen de error.

Los valores para la fórmula son los siguientes:

$$Z^2 = 1.96^2$$

$$N = 257$$

$$P = 0.5$$

$$Q = 0.5$$

$$E = (0.05)^2$$

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50) \cdot (0.50) \cdot (257)}{(0.05)^2 (257-1) + (1.96)^2 (0.50) \cdot (0.50)}$$

$$n = \frac{246.823}{0.64 + 0.9604}$$

$n = 154$ total de la muestra de los empleados.

La muestra fue de 154 empleados con un nivel de confianza del 95%.

Tabla 3.

Distribución de empleados administrativos en la empresa ESLIMP CALLAO S.A

Áreas	Empleados	Porcentaje
Gerencia de administración y finanzas	13	8%
Gerencia de comercialización y segregación de la fuente y recolección de residuos sólidos	16	10%
Gerencia de operaciones	51	33%
Gerencia de presupuesto, planificación, racionalización y costos	8	5%
Gerencia de RR.HH	13	8%
Gerencia técnica	9	6%
Jefatura de abastecimientos	11	7%
Jefatura de seguridad	7	5%
Órgano de control institucional	5	3%
Oficina de contabilidad	8	5%
Total	154	100%

El tipo de muestreo para esta investigación fue probabilístico. El muestreo probabilístico es cuando todos los elementos de una muestra tienen la misma probabilidad de ser seleccionados (Hernández et al. 2014)

Es así que se seleccionaron los elementos de la muestra de manera aleatoria, para el cual se colocó en un ánfora tickets con los nombres y apellidos de los 257 empleados, y luego se sacó los tickets de uno a uno hasta completar el tamaño de la muestra.

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

2.4.1 Técnicos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos para las variables fue la encuesta.

Según Hernández et al. (2014) la encuesta es una técnica cuantitativa en la que se recolecta los datos de un conjunto de personas a través de preguntas. Sin embargo últimamente se ha aplicado esta técnica en estudios cualitativos o mixtos.

2.4.2 Instrumento de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Según Hernández et., al (2014) el cuestionario presenta una lista de preguntas o proposiciones acerca de un problema o hipótesis donde es posible evaluar uno o más variables.

Cuestionario de Capacitación para el trabajo

El cuestionario de Capacitación para el trabajo fue creado por Br. Adriazola Bardales Silvia, utilizado para la recolección de datos en condición de investigadora de la Escuela de Posgrado Cesar Vallejo. Este instrumento está formado por 21 ítems que evalúan el grado de capacitación para el trabajo de los empleados a través de las dimensiones de inducción, habilidades, especialización y adiestramiento.

Ficha técnica

Nombre del Instrumento:

Cuestionario de capacitación de trabajo

Autor:

Br. Adriazola Bardales Silvia Elizabeth

Objetivo del instrumento:

Evaluar el grado de capacitación del trabajador.

Población a la que se puede administrar:

Empleados de ESLIMP CALLAO S.A.,

Forma de Administración:

Individual

Tiempo de Aplicación:

10 minutos

Descripción del Instrumento:

Dimensiones

Inducción 1 – 6

Habilidades 7 -11

Especialización 12 -18

Adiestramiento 19 – 20-21

Indicadores:

10

Ítems:

21

Escala de respuesta:

1:Completamente en desacuerdo

2:En desacuerdo

3: Indeciso

4: De acuerdo

5:Completamente de acuerdo

Niveles de puntuación:

Bajo [21 - 50]

Medio [51 - 80]

Alto [81 – 105]

Muestra de tipificación:

25 trabajadores seleccionados

aleatoriamente para el estudio piloto.

Validez de contenido:

Juicio de expertos.

Confiabilidad:

Valor del Alfa de Cronbach: 0.807

Se aplicó la escala de Likert con alternativas politómicas para valorizar las proposiciones del cuestionario. Se sumó el valor de cada ítem para calcular el nivel de grado de capacitación para el trabajo donde el máximo puntaje fue 105 y el mínimo de 21 puntos.

Cuestionario de Rendimiento laboral.

El cuestionario de Rendimiento laboral fue creado por Br. Adriazola Bardales Silvia Elizabeth, utilizado para la recolección de datos en condición de investigadora de la Escuela de Posgrado Cesar Vallejo. Este instrumento está

formado por 21 ítems que evalúan el grado de capacitación para el trabajo de los empleados a través de las dimensiones de motivación laboral, desempeño laboral y competencia laboral.

Ficha técnica

Nombre del Instrumento:

Cuestionario de rendimiento laboral

Autor:	Br. Adriazola Bardales S.		
Objetivo del instrumento:	Evaluar el grado del rendimiento laboral		
Población a la que se puede administrar:	Empleados de ESLIMP CALLAO S.A.,		
Forma de Administración:	Individual		
Tiempo de Aplicación:	10 minutos		
Descripción del Instrumento:	Dimensiones		
	Motivación laboral	1 – 6	
	Desempeño laboral	7 -11	
	Competencias laborales	12 -21	
Indicadores:	8		
Ítems:	21		
Escala de respuesta:	1:Completamente en desacuerdo		
	2:En desacuerdo		
	3: Indeciso		
	4: De acuerdo		
	5:Completamente de acuerdo		
Niveles de puntuación:	Bajo	[21 - 50]	
	Medio	[51 - 80]	
	Alto	[81 – 105]	
Muestra de tipificación:	25	trabajadores	seleccionados aleatoriamente para el estudio piloto.
Validez de contenido:	Juicio de expertos.		
Confiabilidad:	Valor del Alfa de Cronbach: 0.773		

Se aplicó la escala de Likert con alternativas politómicas para valorizar las proposiciones del cuestionario. Se sumó el valor de cada ítem para calcular el nivel de grado de capacitación para el trabajo donde el máximo puntaje fue 105 y el mínimo de 21 puntos.

2.4.3 Validez

La validez según Hernández *et.*, al (2014) es el grado en que los instrumentos de medición de las variables son eficaces. Esto quiere decir que los instrumentos cumplen con lo que tiene que medir.

La validez de los instrumentos de capacitación de trabajo y rendimiento laboral fue realizada a través del juicio de expertos, según Hernández *et.*, al (2014) la validez de expertos se refiere que los expertos del tema de estudio evalúan los instrumentos de acuerdo a su formación y experiencia.

Tabla 4.

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento V1

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Maestría en docencia e investigación	Mg. Gallarday Morales Santiago	Aplicable
2	Metodólogos	Dr. Alarcón Díaz Michael	Aplicable
3	Metodólogos	Dr. Martínez López Edwin	Aplicable

Tabla 5.

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento V2

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Maestría en docencia e investigación	Mg. Gallarday Morales Santiago	Aplicable
2	Metodólogos	Dr. Alarcón Díaz Michael	Aplicable
3	Metodólogos	Dr. Martínez López Edwin	Aplicable

2.4.4 Confiabilidad

Según Hernández *et.*, al (2014) la confiabilidad es el grado en que los resultados de un instrumento serán iguales en más de una repetición garantizando que existe coherencias y consistencia en su estructura.

Para la prueba piloto se aplicaron los instrumentos a 25 empleados seleccionados al azar, se recolectó los datos y se calculó el nivel de confiabilidad en el programa SPSS Statistics 22.0.

Estos resultados fueron comparados con la siguiente tabla:

Tabla 6.

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Nota: Tomado de Instrumentos de investigación educativa. Procedimientos para su diseño y validación por Ruiz, 2002. Barquisimeto, Venezuela: CIDEG.

El cuestionario de capacitación para el trabajo (Alfa de Cronbach = 0.807) y el cuestionario de rendimiento laboral (Alfa de Cronbach = 0.773) tuvieron una fuerte confiabilidad.

2.5 Métodos de análisis de datos

Se encuestaron a los trabajadores de cada área para la recolección de datos en la institución. Para el análisis estadístico descriptivo, se ordenaron los datos de cada variable de manera independiente en tablas de frecuencia y gráficos de barra en el programa Microsoft Excel 2010.

Para el análisis inferencial se evaluaron las hipótesis a un nivel de 95% de confiabilidad ($\alpha = 0.05$) en el programa estadístico SPSS Statistics 22.0

Siendo la regla que:

Si el nivel de significancia “sig.” es menor que α , se rechaza H_0

Si el nivel de significancia “sig.” no es menor que α , no rechazar H_0

Luego se evaluó las correlaciones determinando el coeficiente de Rho Spearman en el programa estadístico SPSS Statistics 22.0

Estos resultados fueron comparados con los siguientes niveles:

Tabla 7.

Interpretación del coeficiente de correlación Spearman.

Valor de <i>rho</i>	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Tomado de Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores por Martínez R. A. y Campos F. 2015. Revista mexicana de ingeniería biomédica 36(3): 181-191. [doi: dx.doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4](https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4)

2.6 Aspectos éticos

La presente investigación se sustentó en principios de ética, hemos tenido en cuenta el consentimiento previo de los mismos para participar, tomando en cuenta todos los aspectos establecidos:

- Se explica al encuestado el objetivo y la importancia de la evaluación
- Se mantiene el anonimato de los encuestados en todo momento.
- Se respeta las valoraciones del encuestado sin intervención alguna del evaluador
- Se le entregará a la institución una copia de la investigación para las acciones pertinentes.

III.Resultados

3.1 Análisis descriptivo de los resultados

3.1.1 Variable capacitación para el trabajo

Tabla 8.

Distribución de frecuencias de los niveles de Capacitación para el trabajo

Capacitación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo [21 – 50]	6	3.89%	3.89%
Medio [51 - 80]	148	96.10%	100.00%
Alto [81 – 105]	0	0.00%	100.00%
Total	154	100.00%	

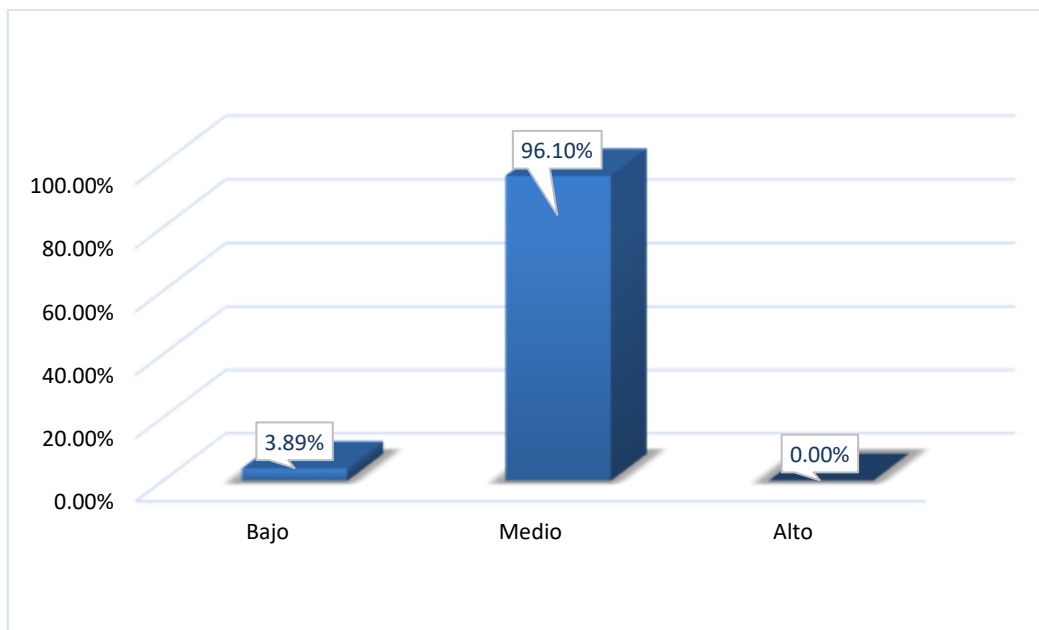


Figura 7. Niveles de Capacitación para el trabajo.

Interpretación

Según la tabla 8 y figura 7, se observó que 6 encuestados presentaron baja capacitación (3.89 %), 148 encuestados presentaron medio nivel de capacitación (96.10 %) y ningún encuestado presentó alta capacitación.

Tabla 9.

Distribución de frecuencias de la dimensión Inducción

Dimensión	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo [6 - 17]	76	49.35%	49.35%
Medio [18 - 23]	78	50.64%	100.00%
Alto [24 - 30]	0	0.00%	100.00%
Total	154	100.00%	

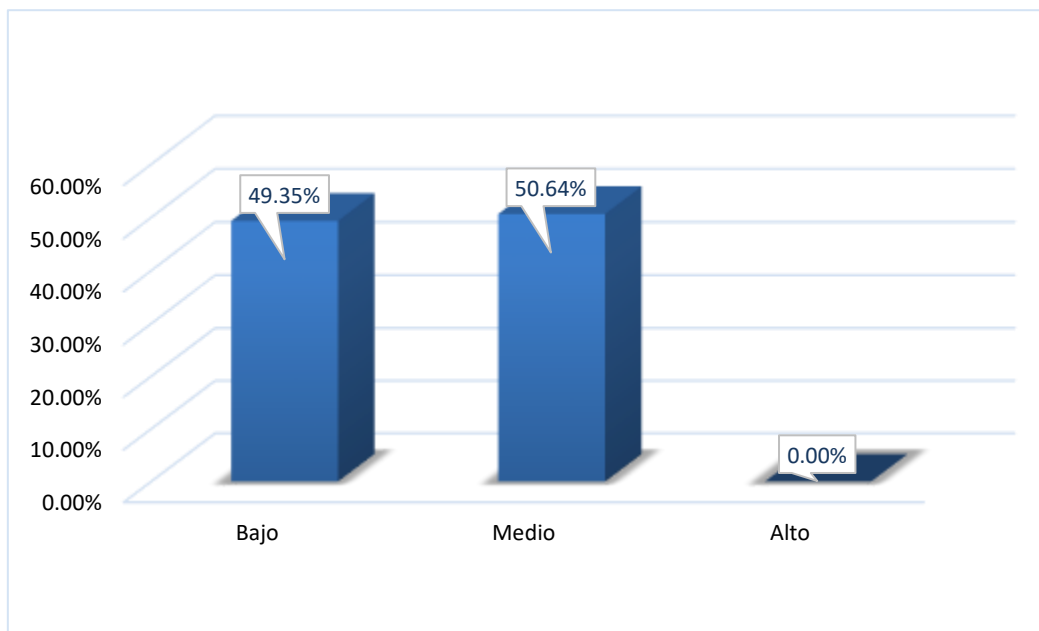


Figura 8. Nivel de Inducción de los empleados de la empresa ESLIMP CALLAO S.A.

Interpretación

Según la tabla 9 y figura 8, se observó que 76 encuestados presentaron baja inducción (49.35 %), 78 encuestados presentaron medio nivel de inducción (50.64 %) y ningún encuestado presentó alta inducción.

Tabla 10.

Distribución de frecuencias de la dimensión Habilidades

Dimensión	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo [5 - 14]	130	84.42%	84.42%
Medio [15 - 19]	24	15.58%	100.00%
Alto [20 - 25]	0	0.00%	100.00%
Total	154	100.00%	

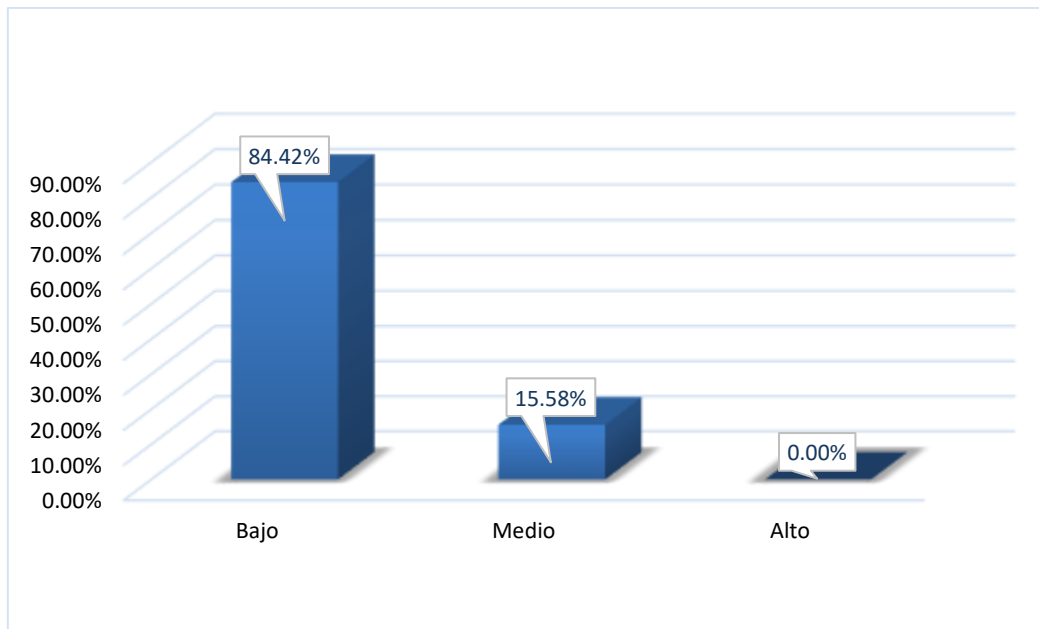


Figura 9. Nivel de Habilidades de los empleados de la empresa ESLIMP CALLAO S.A.

Interpretación

Según la tabla 10 y figura 9, se observó que 130 encuestados presentaron bajo nivel de habilidades (84.42 %), 24 encuestados presentaron medio (15.58 %) y ningún encuestado presentó alto nivel de habilidades.

Tabla 11.

Distribución de frecuencias de la dimensión Especialización

Dimensión	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo [5 - 14]	104	67.53%	67.53%
Medio [15 - 19]	50	32.47%	100.00%
Alto [20 - 25]	0	0.00%	100.00%
Total	154	100.00%	

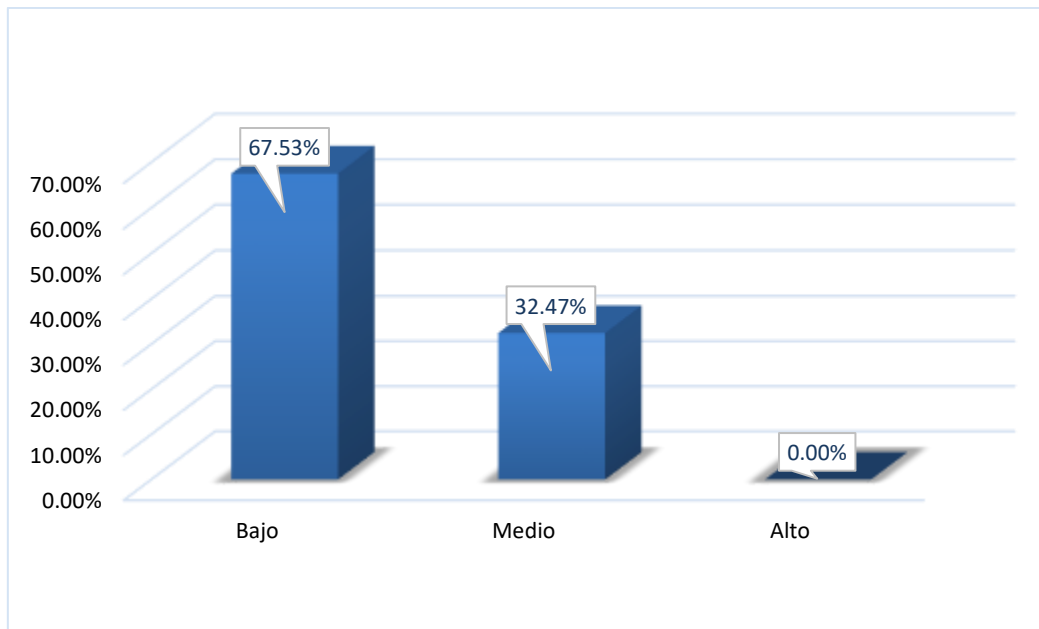


Figura 10. Nivel de Especialización de los empleados de la empresa ESLIMP CALLAO S.A.

Interpretación

Según la tabla 9 y figura 10, se observó que 104 encuestados presentaron nivel bajo de especialización (67.53 %), 50 encuestados presentaron medio (32.47 %) y ningún encuestado presentó alto nivel de especialización.

Tabla 12.

Distribución de frecuencias de la dimensión Adiestramiento

Dimensión	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo [5 - 14]	0	0.00%	0.00%
Medio [15 - 19]	6	3.90%	3.90%
Alto [20 – 25]	148	96.10%	100.00%
Total	154	100.00%	

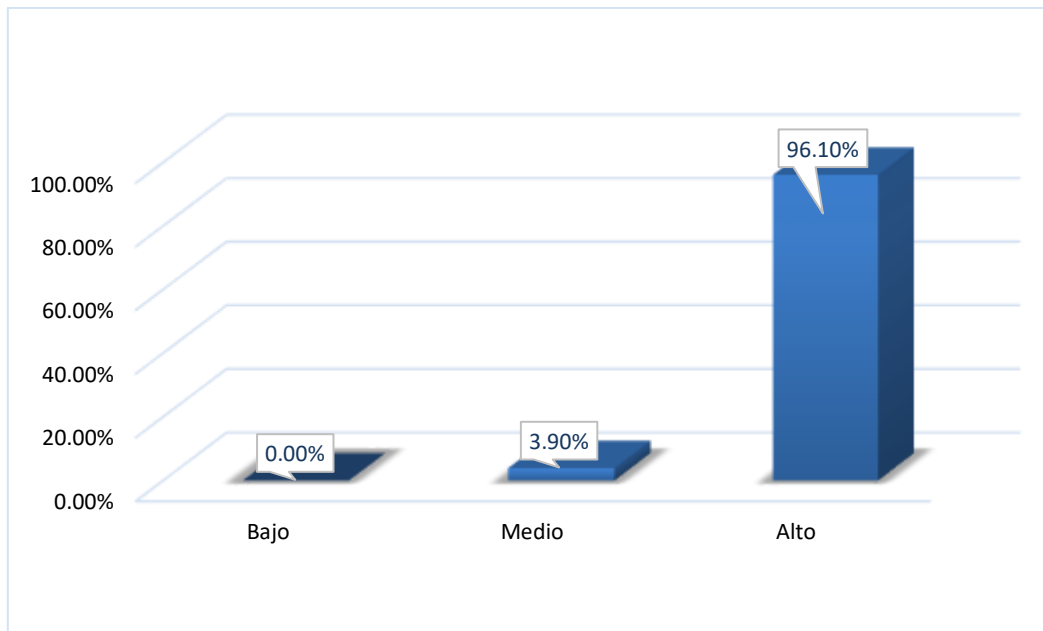


Figura 11. Nivel de Adiestramiento de los empleados de la empresa ESLIMP CALLAO S.A.

Interpretación

Según la tabla 12 y figura 11, se observó que ningún encuestado presentó bajo nivel de adiestramiento, 6 encuestados presentaron nivel medio (3.90 %) y 148 encuestados presentaron alto adiestramiento (96.10 %).

3.1.2 Variable rendimiento laboral.

Tabla 13.

Distribución de las frecuencias de los niveles de rendimiento laboral.

Rendimiento	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo [21 – 50]	13	8.44%	8.44%
Regular [51 - 80]	141	91.56%	100.00%
Alto [81 – 105]	0	0.00%	100.00%
Total	154	100.00%	

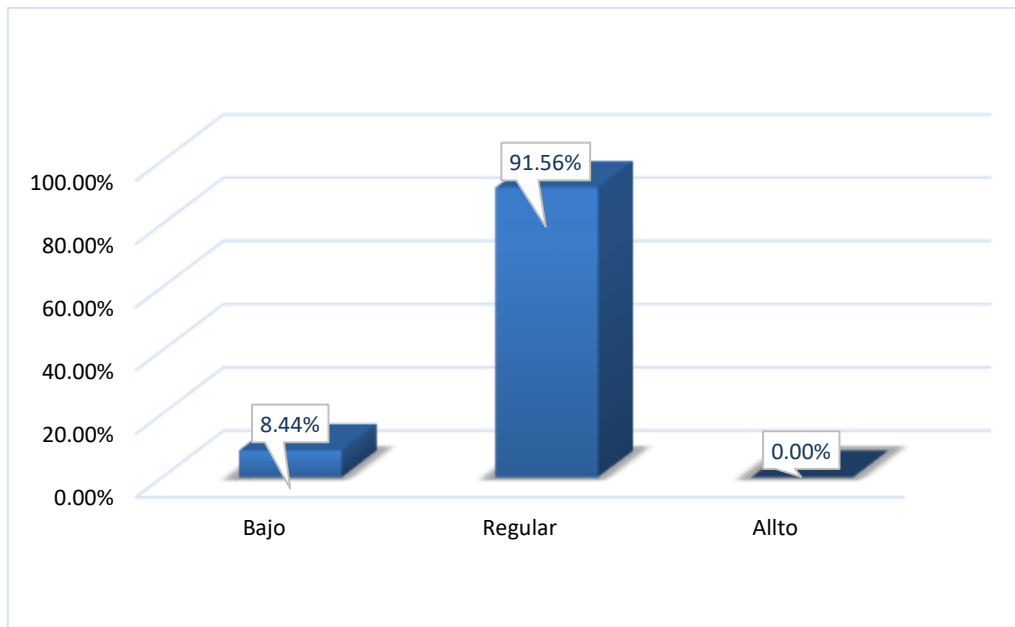


Figura 12. Niveles de Rendimiento Laboral.

Interpretación

Según la tabla 13 y figura 12, se observó que 13 encuestados presentaron bajo nivel de rendimiento (8.44 %), 141 encuestados presentaron regular rendimiento laboral (91.56 %) y ningún encuestado presentó alto rendimiento.

Tabla 14.

Distribución de frecuencias de la dimensión Motivación laboral

Dimensión	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo [6 - 17]	34	22.08%	22.08%
Medio [18 - 23]	81	52.60%	74.68%
Alto [24 - 30]	39	25.33%	100.00%
Total	154	100.00%	

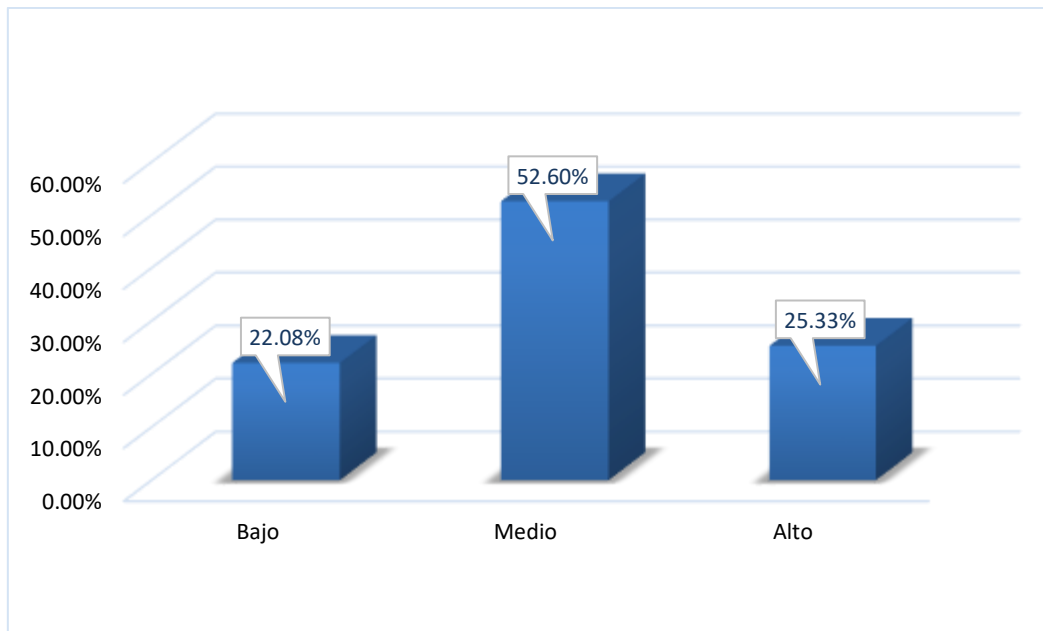


Figura 13. Nivel de Motivación laboral de los empleados de la empresa ESLIMP CALLAO S.A.

Interpretación

Según la tabla 14 y figura 13, se observó 34 encuestados presentaron baja motivación laboral (22.08 %), 81 encuestados presentaron medio nivel (52.60 %) y 39 encuestados presentaron alta motivación laboral (74.68%).

Tabla 15.

Distribución de frecuencias de la dimensión Desempeño laboral

Dimensión	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo [5 - 14]	0	0.00%	0.00%
Medio [15 - 19]	154	100.00%	100.00%
Alto [20 - 25]	0	0.00%	100.00%
Total	154	100.00%	

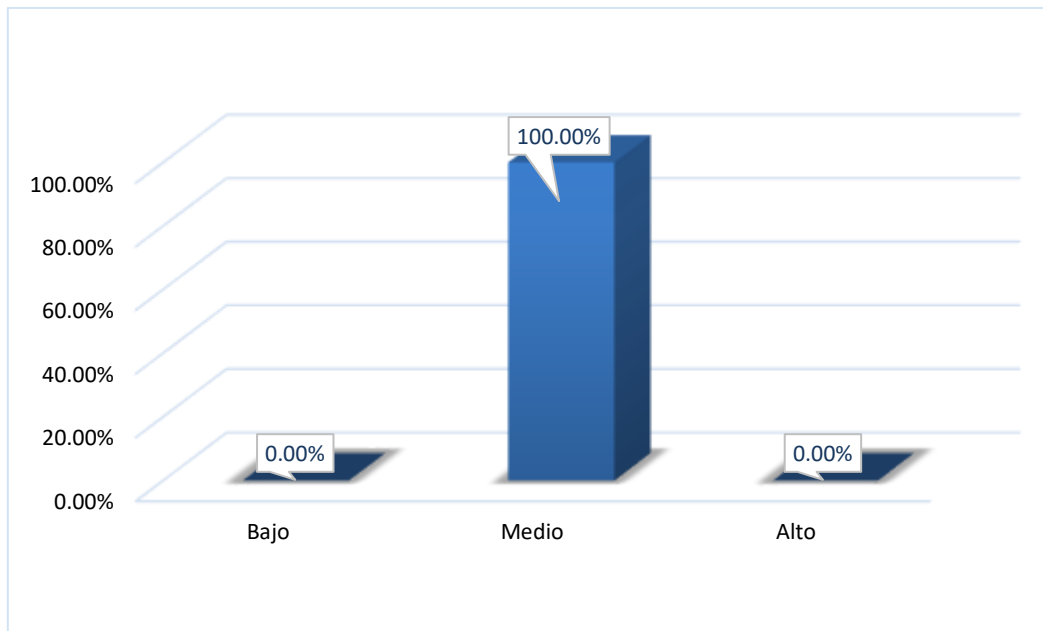


Figura 14. Nivel de Desempeño laboral de los empleados de la empresa ESLIMP CALLAO S.A.

Interpretación

Según la tabla 15 y figura 14, se observó que todos los encuestados (100 %) presentaron medio nivel de desempeño laboral.

Tabla 16.

Distribución de frecuencias de la dimensión Competencias laborales

Dimensión	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo [10 - 29]	129	83.77%	83.77%
Medio [30 - 39]	25	16.23%	100.00%
Alto [40 - 50]	0	0.00%	100.00%
Total	154	100.00%	

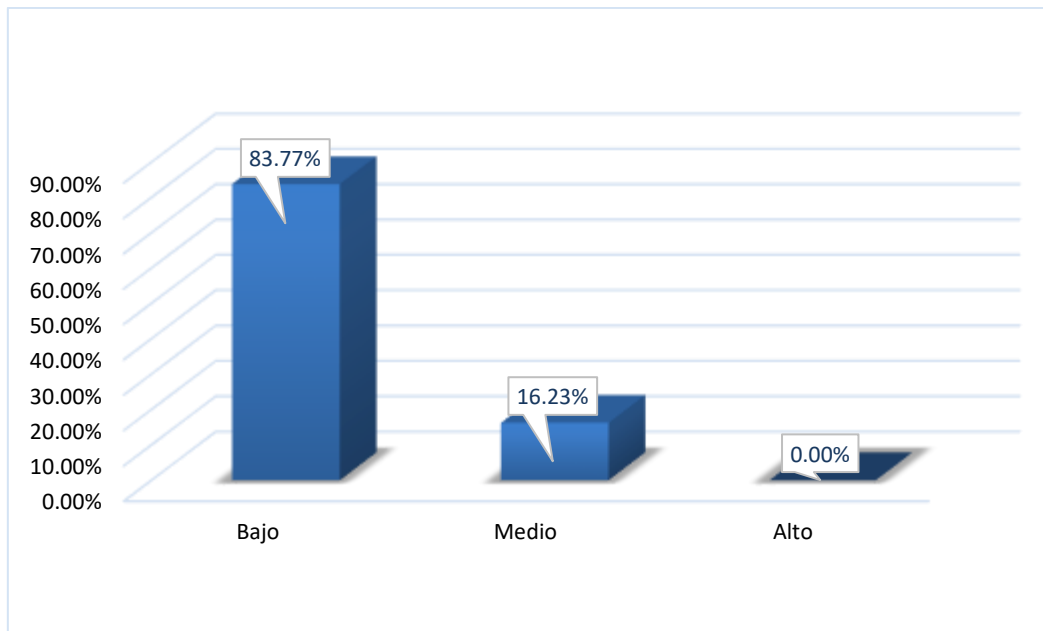


Figura 15. Nivel de Competencias laborales de los empleados de la empresa ESLIMP CALLAO S.A.

Interpretación.

Según la tabla 16 y figura 15, se observó que 129 encuestados presentaron baja nivel de competencias laborales (83.77 %), 25 encuestados presentaron nivel medio (3.90 %) y ningún encuestado presentó alto nivel de competencias laborales.

3.2. Contrastación de Hipótesis

3.2.1 Hipótesis General

H₀: No existe relación entre la capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A. Año 2017

H_a: Existe relación entre la capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A. Año 2017.

Tabla 17.

Evaluación de correlación entre capacitación para el trabajo y rendimiento

		Capacitación	Rendimiento
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,888**
		N	154
	Rendimiento	Coefficiente de correlación	,888**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	154

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

Regla de decisión.

Si el nivel de significancia (Sig.) es menor que 0.05, se rechaza H₀

Si el nivel de significancia (Sig.) no es menor 0.05, no rechazar H₀

Interpretación

El nivel de significancia (Sig. = 0.000) fue menor que 0.05, entonces se rechazó la H₀ y se acepta la H_a, y se afirmó que si existe relación entre la capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral en la Empresa ESLIMP CALLAO S.A. Año 2017. El valor de rho = 0.888 estuvo en el rango de 0.70 - 0.89, es decir la correlación fue alta positiva entre capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral.

3.1.1 Hipótesis 1.

H_0 : No existe relación entre la capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A., año 2017.

H_{a1} : Existe relación entre la capacitación para el trabajo y la motivación laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A., año 2017

Tabla 18.

Evaluación de correlación entre la capacitación para el trabajo y la motivación laboral

			Capacitación para el trabajo	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Capacitación para el trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	,882 **
		Sig. (bilateral)		0.000
	Motivación Laboral	N	154	154
		Coeficiente de correlación	,882**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	154	154

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

Regla de decisión

Si el nivel de significancia (Sig.) es menor que 0.05, se rechaza H_0

Si el nivel de significancia (Sig.) no es menor 0.05, no rechazar H_0

Interpretación

El nivel de significancia (Sig. = 0.000) fue menor que 0.05, entonces se rechazó la H_0 y se acepta la H_a , y se afirmó que si existe relación entre la capacitación para el trabajo y la motivación laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A. Año 2017. El valor de rho = 0.882 estuvo en el rango de 0.70 - 0.89, es decir la correlación fue alta positiva entre capacitación para el trabajo y la motivación laboral.

3.1.2 Hipótesis 2.

H_0 : No existe relación entre la capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A. Año 2017.

H_{a2} : Existe relación entre la capacitación para el trabajo y el desempeño laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A. Año 2017.

Tabla 19.

Evaluación de correlación entre la capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral.

			Capacitación para el trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacitación para el trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	,738**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	154	154
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,738**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	154	154

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

Regla de decisión

Si el nivel de significancia (Sig.) es menor que 0.05, se rechaza H_0

Si el nivel de significancia (Sig.) no es menor 0.05, no rechazar H_0

Interpretación

El nivel de significancia (Sig. = 0.000) fue menor que 0.05, entonces se rechazó la H_0 y se acepta la H_a , y se afirmó que si existe relación entre la capacitación para el trabajo y el desempeño laboral en la Empresa ESLIMP CALLAO S.A. Año 2017. El valor de rho = 0.738 estuvo en el rango de 0.70 - 0.89, es decir la correlación fue alta positiva entre capacitación para el trabajo y el desempeño laboral.

3.1.3 Hipótesis Específica 3

H₀: No existe relación entre la capacitación para el trabajo y la competencia laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A., año 2017.

H_{a3}: Existe relación entre la capacitación para el trabajo y la competencia laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A., año 2017.

Tabla 20.

Evaluación de correlación entre la capacitación para el trabajo y la competencia laboral

			Capacitación para el trabajo	Competencia laboral
Rho de Spearman	Capacitación para el trabajo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 154	,793** 154
	Competencia laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,793** 0.000 154	1.000 154

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

Regla de decisión

Si el nivel de significancia (Sig.) es menor que 0.05, se rechaza H₀

Si el nivel de significancia (Sig.) no es menor 0.05, no rechazar H₀

Interpretación

El nivel de significancia (Sig. = 0.000) fue menor que 0.05, entonces se rechazó la H₀ y se acepta la H_a, y se afirmó que si existe relación entre la capacitación para el trabajo y competencias laborales en la Empresa ESLIMP CALLAO S.A. Año 2017. El valor de rho = 0.793 estuvo en el rango de 0.70 - 0.89, es decir la correlación fue alta positiva entre capacitación para el trabajo y competencias laborales.

IV. Discusión

En el presente estudio se observó que 6 empleados (3.89 %) presentaron baja capacitación para su trabajo, 148 empleados (96.10 %) presentaron medio nivel de capacitación para su trabajo y ningún empleado presentó alta capacitación en la empresa de ESLIMP CALLAO S.A (tabla 8). Según Ekaterini y Constantino (2009) explica que si bien la capacitación para el trabajo brinda la oportunidad a los empleados de retroalimentar, aprender aún más sobre sus tareas o de convertirse más competente en el trabajo, también influye de manera positiva en la productividad de las organizaciones. Entonces se podría decir que ESLIMP CALLAO S.A no mantiene adecuadamente la alta productividad de la mayoría de sus empleados lo cual repercute en su productividad como organización. Adicionalmente Muhammad y Yazdani (2013) menciona que la fuerza laboral solo es eficiente y efectiva si se proporciona la capacitación y el desarrollo adecuado para tal fin y, por lo tanto, conduce a la productividad de la organización

Además se observó que 13 empleados presentaron bajo rendimiento laboral (8.44 %), 141 empleados presentaron regular rendimiento laboral (91.56 %) y ningún empleado tuvo alto rendimiento laboral en la empresa de ESLIMP CALLAO S.A (tabla 13). Es decir la mayoría de los empleados asumen la responsabilidad por mejorar sus servicios, mejorar los resultados financieros y ser más competitivos ante otras instituciones (HPO Center 2018).

En el análisis de correlación entre la capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral se observó que el nivel de significancia (Sig. = 0.000) fue menor que 0.05, entonces se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a donde se planteó que si existe relación entre la capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A. año 2017 (tabla 17). Empíricamente Tanoli (2016) y Oyango y Wanyoike (2014) también encontraron relación en estas variables. Es por eso que Konings y Vanormelingen (2010) aseguran que la capacitación tiene un efecto fuertemente significativo y de importancia económica en el rendimiento.

También se analizó el valor del coeficiente Rho Spearman ($Rho = 0.888$) de dicha correlación el cual se encontró en el rango de 0.70 - 0.89, por lo que

hubo una alta correlación positiva entre capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A. año 2017 (tabla 17). De manera similar Tanoli (2016), Oyango y Wanyoike (2014) y Días (2011) encontraron relación positiva de manera significativa entre la capacitación y el rendimiento laboral en sus poblaciones de estudio.

En el análisis de correlación entre capacitación para el trabajo y motivación laboral se observó que el nivel de significancia (Sig. = 0.000) fue menor que 0.05, entonces se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a donde se planteó que si existe relación entre la capacitación para el trabajo y la motivación laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A., año 2017 (tabla 18). Es decir hubo relación entre la capacitación de trabajo y aquella fuerza interna que impulsa a los individuos a lograr objetivos de la organización, pues se ajusta a sus necesidades no satisfechas.

También se analizó el valor del coeficiente Rho Spearman (Rho = 0.882) de dicha correlación el cual se encontró en el rango de 0.70 - 0.89, por lo que hubo una alta correlación positiva entre la capacitación para el trabajo y la motivación laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A., año 2017 (tabla 18). Según Reátegui (2016) también encontró relación significativa ($p < 0.05$) alta positiva entre la capacitación y motivación laboral en el personal administrativo de Foncodes 2016. Burton (2012) también sustenta que cuanto más motivado esté un empleado, más probabilidades tendrá de tener un compromiso organizacional e identificarse con la organización.

En el análisis de correlación entre capacitación para el trabajo y desempeño laboral se observó que el nivel de significancia (Sig. = 0.000) fue menor que 0.05, entonces se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a donde se planteó que si existe relación entre la capacitación para el trabajo y el desempeño laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A., año 2017 (tabla 19). Este resultado coincide con Muhammad y Yazdani (2013) ya que explica que la capacitación afecta el comportamiento de los empleados y sus habilidades laborales, lo que se traduce en un mejor desempeño laboral en cambios constructivos para la organización.

También el valor del coeficiente Rho Spearman ($Rho = 0.738$) de dicha correlación se encontró en el rango de 0.70 - 0.89, por lo que hubo una alta correlación positiva entre la capacitación para el trabajo y el desempeño laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A., año 2017 (tabla 19). Este grado de correlación coincidió con varios autores como Nassazi (2013); Harrison (2000) y Días (2011), ya que ellos han demostrado que la capacitación de conocimientos, habilidades, competencias y comportamiento del empleado influye de manera positiva en su desempeño generando beneficios relacionados con la mejora del desempeño tanto para el empleado como para la organización. También Papa (2016) y Linares (2017) encontraron una correlación significativa ($p > 0.05$) positiva entre capacitación y desempeño laboral ($r = 0.429$ y $\rho = 0.441$) aunque fueron de grado moderado.

En el análisis de correlación entre capacitación para el trabajo y competencias laborales se observó que el nivel de significancia ($Sig. = 0.000$) fue menor que 0.05, entonces se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a donde se planteó que si existe relación entre la capacitación para el trabajo y las competencias laborales en la empresa ESLIMP CALLAO S.A., año 2017 (tabla 20). En otras palabras hubo una relación entre la capacitación para el trabajo con los conocimientos, habilidades y actitudes que cooperan para realizar correctamente las tareas y funciones de la organización.

También se analizó el valor del coeficiente Rho Spearman ($Rho = 0.793$) de dicha correlación el cual se encontró en el rango de 0.70 - 0.89, por lo que hubo una alta correlación positiva entre la capacitación para el trabajo y las competencias laborales en la empresa ESLIMP CALLAO S.A., año 2017 (tabla 20). También Peña (2016) encontró una relación significativa ($p < 0.05$) alta positiva entre la capacitación y competencia laboral en el personal de Servicios Postales Perú (SERVPOST).

V. Conclusiones

- Primera: Se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a que plantea que si hubo una relación significativa (Sig. = 0.000) entre la capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral, además se encontró que la correlación de estas dos variables fue altamente positiva (Rho = 0.888) en la empresa ESLIMP CALLAO S.A. Año 2017.
- Segunda: Se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a que plantea que si hubo una relación significativa (Sig. = 0.000) entre la capacitación para el trabajo y la motivación laboral además se encontró que la correlación de estas dos variables fue altamente positiva (Rho = 0.882) en la empresa ESLIMP CALLAO S.A. Año 2017.
- Tercera: Se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a que plantea que si hubo una relación significativa (Sig. = 0.000) entre la capacitación para el trabajo y el desempeño laboral, además se encontró que la correlación entre las variables fue altamente positiva (Rho = 0.738) en la empresa ESLIMP CALLAO S.A. Año 2017.
- Cuarta: Se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a que plantea que si hubo una relación significativa (Sig. = 0.000) entre la capacitación para el trabajo y las competencias laborales, además se encontró que la correlación entre las variables fue altamente positiva (Rho = 0.793) en la empresa ESLIMP CALLAO S.A. Año 2017.

VI. Recomendaciones

- Primera: Se recomienda mejorar continuamente el plan de capacitación de la empresa incluyendo temas que fortalezcan sus competencias, motivaciones y desempeño en el trabajo, ya que el empleado los aplica constantemente durante sus labores y son determinantes para el buen servicio de la organización.
- Segunda: Se recomienda mejorar el rendimiento laboral proponiendo objetivos medibles, alcanzables y retadores en cada área de la institución, y monitoreando las acciones para cumplirlos; pues se busca que los empleados se superen a sí mismos, y repercuta en la eficiencia y eficacia de la organización.
- Tercera: Se recomienda reforzar la motivación laboral en la empresa mediante objetivos organizacionales que involucren objetivos propios de los empleados, de esta manera estará más comprometido con sus funciones y responsabilidades, y será más factible que la organización alcance sus metas.

VII. Referencias

- Alipour M., Saheli M. y Shahnava A. (2009). A Study of on the Job Training Effectiveness: Empirical Evidence of Iran. *International Journal of Business and Management* 4(1). DOI: 10.5539/ijbm.v4n11p63
- Arroyo T. R. (2012). *Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Bogotá Colombia: ECOE ediciones.
- Bunk, G. P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y el perfeccionamiento profesionales en la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 8-14.
- Burton (2012). *A Study of Motivation: How to Get Your Employees Moving* (Tesis de Maestría en administración). Indiana; USA: Indiana University.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). *A Theory of Performance*. En N. Schmitt & W. C. En Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 35–70). California, USA: Jossey Bass.
- Carro P. y González G. (2013). *Diseño y medición de puestos de trabajo* (documento electrónico). Nülan. Obtenido el 20 de febrero de 2018., desde <https://goo.gl/1qkb7w>
- Chávez E. (2002). Adiestramiento y su importancia en las organizaciones. *Formación Gerencial*, 1 (1) 63 – 81.
- Chiavenato I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá, Colombia: MCGram-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato I. (2009). *Gestión del talento humano*. México D.F, México: McGraw–Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Cole G. (2002). *Personnel and human resource management Fifth Edition*. Continuum, London: York Publishers.
- Daft L. (2010). *Teoría y diseño organizacional Décima edición*. México D.F: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Decenzo A. y Robbins P. (2001). *Administración de recursos humanos*. México D.F: Editorial Limusa.

- Días R. (2011). *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la comisión federal de electricidad de la zona Montemorelos-Linares, Nuevo León 2011* (Tesis de Magister en Administración). Nuevo León, MX: Universidad de Montemorelos.
- Durango B. A: (2014). La formación como un instrumento de humanización de las relaciones laborales. *Nuevo Derecho*, 10 (15), 39-45.
- Echevarría, B. (2002). Gestión de la competencia de acción profesional. *Revista de investigación educativa*, 20:1, 7-42.
- Ekaterini G. y Constantinos V. (2009). A model for evaluating the effectiveness of middle managers training courses: evidence from a major banking organization in Greece. *International Journal of Training and Development* 13 (4), 221-245.
- Harrison, R. (2000). *Employee Development*. Pretoria, Sudáfrica: Beekman Publishing.
- Hernández R., Fernández C. & Baptista M. (2014). *Metodología de la investigación Sexta edición*. México: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- HPO Center (2018). *Benefits of the HPO framework* (formato electrónico). HPO center. Obtenido 15 de febrero de 2018 desde <https://goo.gl/Y4ushT>
- Jaén D. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales año 2010* (Tesis de Doctor en Psicología industrial y ocupacional). Madrid, ESP: Universidad Complutense de Madrid.
- James (2012). *Learning Theories* (formato electrónico). The peak performance center. Publicado en setiembre del 2012. Obtenido el 10 de marzo del 2018, desde <https://goo.gl/2zCHRp>
- James E. D. (2004). *Performance Management: Changing Behavior that Drives Organizational Effectiveness Fourth edition*. Atlanta, Georgia: Performance Management Publications.

- Konings J y Vanormelingen S. (2010). *The Impact of Training on Productivity and Wages: Firm Level Evidence* (formato electrónico). IZA. Publicado enero de 2010. Obtenido 15 de febrero de 2018 desde <https://goo.gl/xX57a5>
- Lawrence G, McDaniel C y Mascaró S. (2007). *El futuro de los negocios* Quinto edición. México D.F.: Thompson Editores.
- Linares Z. H (2017). *El proceso de capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de servicio de agua potable y alcantarillado de Lima* (Tesis de Magister en Administración). Lima, PE: Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- McGregor D. (1994). *El Lado Humano De Las Organizaciones*. México D.F: McGraw–Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Martín C., Martín P. y Trevilla C. (2009). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* 66, p. 187-211.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <http://dx.doi.org/10.1037/h0054346>
- Mondy R. y Noe R. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.
- Montoya A. C. (2009). *Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano*. Scielo. Publicado junio del 2009. Obtenido 17 de marzo de 2018 desde <https://goo.gl/m2TJtd>
- Motowidlo S. J. (2003). *Job performance*. En Weiner I. B. (Ed.), *Handbook of Psychology 12: Industrial and Organizational Psychology* (pp. 39-53). New Jersey, USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Muhammad N. y Yazdani F. (2013). The impact of employee training and development on employee productivity. *Global Journal of Commerce & Management Perspective* 2 (6), 91–93.

- Nassazi A (2013). *Effects of training on employee performance: Evidence from Uganda* (Magíster en Negocios internacionales). Vaasa, FI: VAMK University of Applied Sciences.
- NES (2007). *Theories of Motivation* (material electrónico). The knowledge Network. Obtenido el 20 de febrero de 2018, desde <http://www.elib.scot.nhs.uk/upload/WiHmotivationtheories.pdf>
- Oyango J. W. y Wanyoike D. M (2014). Effects of training on employee performance: a survey of health workers in Siaya country, Kenya. *European Journal of Material Sciences* 1(1), 11-15.
- Papa L. (2016). *Gestión de capacitación y desempeño laboral en los trabajadores de la Red de salud Túpac Amaru, 2015* (Tesis de Magister en Gestión Pública). Lima, PE: Universidad Cesar Vallejo.
- Peña A. I (2016). *Competencias laborales, capacitación y productividad en los Servicios Postales del Perú. SERPOST, Lima 2016* (Tesis de Doctor de Gestión Pública y Gobernabilidad). Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Pinder, C.C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. New York, USA: Prentice Hall.
- RAE (2018). *Eficacia* (documento electrónico). RAE. Obtenido el 20 de febrero de 2018, desde <https://goo.gl/rg1kJQ>
- RAE (2018). *Eficiencia* (documento electrónico). RAE. Obtenido el 20 de febrero de 2018, desde <https://goo.gl/EEeUbk>
- RAE (2018). *Habilidad* (documento electrónico). RAE. Obtenido el 20 de febrero de 2018, desde <https://goo.gl/uBUJjn>
- RAE (2018). *Rendimiento* (documento electrónico). RAE.es. Obtenido el 20 de febrero de 2018, desde <https://goo.gl/uBUJjn>
- Reátegui V. (2016). *Capacitación y motivación laboral según el personal administrativo del fondo de cooperación para el desarrollo social, Foncodes 2016* (tesis de Magister en Gestión Pública). Lima, PE: Universidad Cesar Vallejo.

- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. México D.F, México: Pearson Educación.
- Rohan S. y Madhumita, M. (2012). Impact of Training Practices on Employee Productivity: A Comparative Study. *Interscience Management Review (IMR)* 2(2).
- Russ E. (2004). *Toward a Meta – Theory of Learning and Performance* (formato electrónico). ERIC. Publicado el 7 de marzo del 2004. Obtenido el 10 de marzo del 2018, desde <https://goo.gl/utqPkV>
- Sagi-Vela G. (2004). *Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. Madrid, España: ESIC Editorial.
- Sánchez A. L. (2009) *Tecnología para la evaluación del desempeño de los Recursos Humanos. Aplicación en entidades hoteleras del destino Holguín*. (Tesis de Doctor en Ciencias Técnicas). Holguín, CU: Universidad de Holguín.
- Siliceo A. (2004). *Capacitación y Desarrollo de Personal Cuarta edición*. México D.F.: Editorial Limusa S.A.
- Tanoli M. F. (2016). *Impact of Training and Mentoring on Employee Performance - Empirical analysis of Public and Private Universities' staff members of Islamabad* (formato electrónico). MPRA. Publicado el 10 de noviembre de 2016. Obtenido 15 de febrero de 2018 desde <https://goo.gl/edkZWA>
- Valera y Salgado (2010). *El desempeño de los individuos en las organizaciones*. Caracas, Venezuela. Ediciones: IESA
- Wan F., Tan S. y Mohammad T. (2013). Herzberg's two factors theory on work motivation: does its work for today's environment? *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 2(5), 18 – 22

Anexos

Anexo A. Matriz de Consistencia

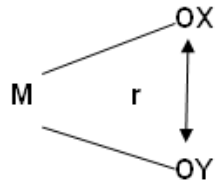
Título: Capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A. año 2017

Autor: Br. Silvia Adriazola Bardales

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema principal: ¿Existe relación entre la capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral en la empresa ESLIMP Callao S.A. año 2017?</p> <p>Problemas secundarios: P.1: ¿Existe relación entre la capacitación para el trabajo y la motivación laboral en la empresa ESLIMP Callao S.A. año 2017? P.2: ¿Existe relación entre la capacitación para el trabajo y el desempeño laboral en la empresa ESLIMP Callao S.A. año 2017? P.3: ¿Existe relación entre la capacitación</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación existente entre la capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral en la empresa ESLIMP Callao S.A. año 2017.</p> <p>Objetivos específicos: O.E.1: Determinar la relación existente entre la capacitación para el trabajo y la motivación laboral en la empresa ESLIMP Callao S.A. año 2017. O.E.2: Determinar la relación existente entre la capacitación para el trabajo y el desempeño laboral en la empresa</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral en la empresa ESLIMP Callao S.A año 2017.</p> <p>Hipótesis específicas: H1: Existe relación significativa entre la capacitación para el trabajo y la motivación laboral en la empresa ESLIMP Callao S.A año 2017. H2: Existe relación significativa entre la capacitación para el trabajo y el desempeño laboral en la empresa ESLIMP Callao S.A año 2017. H3: Existe relación significativa entre la capacitación para el trabajo y la competencia laboral en la empresa ESLIMP Callao S.A año 2017.</p>	Variable 1: Capacitación para el trabajo				
	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos		
	Inducción	- Inducción General	1, 2	Escala ordinal "Likert" 1: Completamente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indeciso 4: De acuerdo 5: Completamente de acuerdo	Nivel politómica Rango Bajo: [21 – 50] Medio [51 - 80] Alto [81 – 105]		
		- Inducción específica	3, 4				
		- Aplicación de conocimientos adquiridos	5, 6				
	Habilidades	- Habilidades duras	7, 8				
		- Habilidades blandas	9, 10, 11				
	Especialización	- Dominio de conocimientos y experiencias.	12, 13				
		- Incrementar la productividad	14, 15				
		- Incentivos	16				
Adiestramiento	- Conocimientos en practica	17, 18					
	- Cambio de actitudes y habilidades	19, 20, 21					

para el trabajo y la competencia laboral en la empresa ESLIMP Callao S.A. año 2017? ESLIMP Callao S.A. año 2017?	ESLIMP Callao S.A. año 2017. O.E.3: Determinar la relación existente entre la capacitación para el trabajo y la competencia laboral en la empresa ESLIMP Callao S.A. año 2017.	Variable 2: Rendimiento Laboral				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
		Motivación laboral	- Motivación intrínseca	1, 2, 3	Escala ordinal "Likert" 1: Completamente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indeciso 4: De acuerdo 5: Completamente de acuerdo	Nivel politómica Rango Bajo: [21 – 50] Medio [51 - 80] Alto [81 – 105]
			- Motivación extrínseca	4, 5, 6		
		Desempeño laboral	- Eficacia	7, 8		
			- Eficiencia	9, 10, 11		
		Competencias laborales	- Competencia técnica	12, 13		
			- Competencia metodológica	14, 15		
			- Competencia participativa	16, 17, 18		
			- Competencia personal	19, 20, 21		

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
Nivel: Cuantitativo correlacional Diseño: No experimental Transversal Correlacional.	Población: 257 trabajadores Tipo de muestreo: Muestra probabilística Tamaño de muestra: de 154 empleados	Variable 1: Capacitación para el trabajo Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Br. Silvia Adriazola Bardales S. E. Año: 2017 Monitoreo: validez del constructo se realizará a través del juicio de expertos. Ámbito de Aplicación: Empresa ESLIMP CALLAO S.A. Forma de Administración: Papel y Lápiz (formato)	Estadística descriptiva Los datos de cada variable fueron presentados con tabla de frecuencias y barras. Contrastación de hipótesis Se evaluaron las hipótesis a un nivel de 95% de confiabilidad ($\alpha = 0.05$) en el programa estadístico SPSS Statistics 22.0.

<p>Método:</p>  <p>Donde: M = Muestra de estudio O x = Observación de la variable Capacitación para el trabajo (X). O y = Observación de la variable Rendimiento laboral (Y) r = Coeficiente de correlación entre las variables.</p>		<p>Variable2: Rendimiento laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Br. Silvia Adriaola Bardales S.E. Monitoreo: Validez del constructo se realizará a través del juicio de expertos. Ámbito de Aplicación: Empresa ESLIMP Callao S.A. Forma de Administración: Papel y Lápiz (formato)</p>	<p>Siendo la regla que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si el nivel de significancia "sig." es menor que α, se rechaza H_0 - Si el nivel de significancia "sig." no es menor que α, no rechazar H_0 <p>Luego se evaluó las correlaciones determinando el coeficiente de Rho Spearman en el programa estadístico SPSS Statistics 22.0</p>
--	--	---	---

Anexo B Instrumentos

Cuestionario de capacitación para el trabajo

Instrucciones:

Estimado Sr. /Sra. /Srta.; para el llenado del presente cuestionarios, lea cada ítem para efectos de comprensión y marque con una “X” en la casilla que considere conveniente.

- 1: Completamente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Indeciso, 4: De acuerdo y
5: Completamente de acuerdo

N°	ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
Capacitación para el trabajo en su dimensión, Inducción						
1	Conoce la Misión, Visión y Objetivos de la empresa.					
2	Conoce las normas internas de la empresa.					
3	Tiene en claro las responsabilidades y funciones de su puesto de trabajo.					
4	Puede alcanzar los objetivos que le ha propuesto la empresa.					
5	El programa formal de inducción le ha permitido mejorar la capacidad y el desarrollo laboral.					
6	Logra aplicar los conocimientos adquiridos en su área de trabajo.					
Capacitación para el trabajo en su dimensión, Habilidades						
7	Las habilidades técnicas que aplica en el trabajo son suficientes para su puesto de trabajo.					
8	Realiza su trabajo sin ninguna dificultad técnica.					
9	Maneja con tranquilidad los momentos de presión en el trabajo.					
10	Se comunica fluidamente con sus compañeros y supervisores.					
11	Se considera un líder en su lugar de trabajo.					
Capacitación para el trabajo en su dimensión Especialización						
12	Considera que no necesita mayor conocimiento para realizar sus tareas y funciones.					
13	La experiencia que ha ganado a través de los años es suficiente para su puesto trabajo.					

14	Realiza sus tareas cada vez en menos tiempo.					
15	No hay tiempos muertos al momento de ejecutar sus tareas o funciones.					
16	Considera justo los incentivos que percibe de la empresa por el trabajo que efectúa.					
Capacitación para el trabajo en su dimensión Adiestramiento.						
17	Considera que se adaptó mejor a los nuevos procedimientos o técnicas mediante la práctica.					
18	Los conocimientos adquiridos en la empresa se afianzaron más por la práctica aplicada en el área de trabajo.					
19	El adiestramiento le brindó mayor confianza al momento de utilizar las nuevas herramientas o procedimientos en su área de trabajo.					
20	Luego del adiestramiento, fácilmente se puede solucionar los problemas en el trabajo.					
21	Las actitudes y habilidades contraproducentes al trabajo fueron susceptibles de cambiar mediante el adiestramiento.					

Cuestionario de rendimiento laboral

Instrucciones:

Estimado Sr. /Sra. /Srta.; para el llenado del presente cuestionarios, lea cada ítem para efectos de comprensión y marque con una “X” en la casilla que considere conveniente.

1: Completamente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Indeciso, 4: De acuerdo y 5: Completamente de acuerdo

N°	ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
Rendimiento laboral en su dimensión motivación laboral						
1	Su trabajo cumple o supera sus aspiraciones profesionales y personales.					
2	Considera que sus tareas y responsabilidades a cargo son importantes para el crecimiento de la organización.					
3	Se siente satisfecho y orgulloso de la calidad de trabajo que ofrece a la empresa.					
4	Su salario y beneficios los motiva a realizar un buen trabajo en la empresa					
5	La estabilidad laboral de la empresa lo motiva a cumplir con todas sus tareas y funciones.					
6	Los temas de capacitación son interesantes y productivos lo que lo alientan a su desarrollo profesional y a mejorar su rendimiento.					
Rendimiento laboral en su dimensión Desempeño Laboral						
7	Realiza sus tareas y funciones en menos tiempo de lo previsto.					
8	Se recupera rápido ante un contratiempo.					
9	Considera que su capacidad de respuesta ante un problema en su trabajo es más rápido que el de sus compañeros.					
10	Cumple en su totalidad los objetivos propuestos por la empresa.					
11	Las decisiones que toma ante un problema, llegan a resolverlo en su totalidad.					

Rendimiento laboral en su dimensión Competencias Laborales					
12	Domina las tareas que se encuentra a su cargo.				
13	Tiene en claro las funciones que debe cumplir en la empresa.				
14	Conoce que procedimientos y conocimientos son adecuados para ciertas tareas específicas.				
15	Puede resolver los problemas en su trabajo de manera autónoma.				
16	Es capaz de adaptarse fácilmente a los nuevos cambios a la empresa.				
17	Puede comunicarse de manera clara acerca de sus necesidades y expectativas con sus compañeros y supervisores.				
18	Propicia un acuerdo grupal ante un problema que los involucra a todos.				
19	Reconoce que acciones molestan a los demás.				
20	Sabe en qué situaciones usted podría perder el control				
21	Es capaz de relajarse en momentos de presión provenientes de su entorno laboral.				

Anexo C. Validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CAPACITACION PARA EL TRABAJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Claridad ¹		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: INDUCCIÓN								
1	Conoce la Misión, Visión y Objetivos de la empresa.	✓		✓		✓		
2	Conoce las normas internas de la empresa.	✓		✓		✓		
3	Tiene en claro las responsabilidades y funciones de su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Puede alcanzar los objetivos que le ha propuesto la empresa.	✓		✓		✓		
5	El programa formal de inducción le ha permitido mejorar la capacidad y el desarrollo laboral.	✓		✓		✓		
6	Logra aplicar los conocimientos adquiridos en su área de trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSION: HABILIDADES								
7	Las habilidades técnicas que aplica en el trabajo son suficientes para su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
8	Realiza su trabajo sin ninguna dificultad técnica,	✓		✓		✓		
9	Maneja con tranquilidad los momentos de presión en el trabajo.	✓		✓		✓		
10	Se comunica fluidamente con sus compañeros y supervisores.	✓		✓		✓		
11	Se considera un líder en su lugar de trabajo.	✓		✓		✓		

DIMENSION: ESPECIALIZACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
12	Considera que no necesita mayor conocimiento para realizar sus tareas y funciones.	✓		✓		✓	
13	La experiencia que ha ganado a través de los años es suficiente para su puesto trabajo.	✓		✓		✓	
14	Realiza sus tareas cada vez en menos tiempo.	✓		✓		✓	
15	No hay tiempos muertos al momento de ejecutar sus tareas o funciones.	✓		✓		✓	
16	Considera justo los incentivos que percibe de la empresa por el trabajo que efectúa.	✓		✓		✓	
DIMENSION: ADIESTRAMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No
17	Considera que se adaptó mejor a los nuevos procedimientos o técnicas mediante la práctica.	✓		✓		✓	
18	Los conocimientos adquiridos en la empresa se afianzaron más por la práctica aplicada en el área de trabajo.	✓		✓		✓	
19	El adiestramiento le brindó mayor confianza al momento de utilizar las nuevas herramientas o procedimientos en su área de trabajo.	✓		✓		✓	
20	Luego del adiestramiento, fácilmente se puede solucionar los problemas en el trabajo.	✓		✓		✓	
21	Las actitudes y habilidades contraproducentes al trabajo fueron susceptibles de cambiar mediante el adiestramiento.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos | nombres del juez validador (Dr) Mg: Mitchell Amador Diaz DNI: 09728050

Especialidad del validador: Metodólogo

El incentivo es suficiente para un óptimo rendimiento laboral.

Lima, 01 de Enero de 2018

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al

Componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

Es conciso, exacto, y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítem planteados


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL.

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: MOTIVACIÓN LABORAL.	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Su trabajo cumple o supera sus aspiraciones profesionales y personales.	✓		✓		✓		
2	Considera que sus tareas y responsabilidades a cargo son importantes para el crecimiento de la organización.	✓		✓		✓		
3	Se siente satisfecho y orgulloso de la calidad de trabajo que ofrece a la empresa.	✓		✓		✓		
4	Su salario y beneficios los motiva a realizar un buen trabajo en la empresa	✓		✓		✓		
5	La estabilidad laboral de la empresa lo motiva a cumplir con todas sus tareas y funciones.	✓		✓		✓		
6	Los temas de capacitación son interesantes y productivos lo que lo alientan a su desarrollo profesional y a mejorar su rendimiento.	✓		✓		✓		
	DIMENSION: DESEMPEÑO LABORAL.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Realiza sus tareas y funciones en menos tiempo de lo previsto.	✓		✓		✓		
8	Se recupera rápido ante un contratiempo.	✓		✓		✓		
9	Considera que su capacidad de respuesta ante un problema en su trabajo es más rápido que el de sus compañeros.	✓		✓		✓		
10	Cumple en su totalidad los objetivos propuestos por la empresa.	✓		✓		✓		
11	Las decisiones que toma ante un problema, llegan a resolverlo en su totalidad.	✓		✓		✓		

DIMENSION: COMPETENCIAS LABORALES		Si	No	Si	No	Si	No
12	Domina las tareas que se encuentra a su cargo.	✓		✓		✓	
13	Tiene en claro las funciones que debe cumplir en la empresa.	✓		✓		✓	
14	Conoce que procedimientos y conocimientos son adecuados para ciertas tareas específicas.	✓		✓		✓	
15	Puede resolver los problemas en su trabajo de manera autónoma.	✓		✓		✓	
16	Es capaz de adaptarse fácilmente a los nuevos cambios a la empresa.	✓		✓		✓	
17	Puede comunicarse de manera clara acerca de sus necesidades y expectativas con sus compañeros y supervisores.	✓		✓		✓	
18	Propicia un acuerdo grupal ante un problema que los involucra a todos.	✓		✓		✓	
19	Reconoce que acciones molestan a los demás.	✓		✓		✓	
20	Sabe en qué situaciones usted podría perder el control	✓		✓		✓	
21	Es capaz de relajarse en momentos de presión provenientes de su entorno laboral.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir { } No aplicable { }

Apellidos i nombres del juez validador Dr. Mg. Mitchell Alejandro Diaz DNI 09728050

Especialidad del validador METODÓLOGO

El incentivo es suficiente para un óptimo rendimiento laboral.

Lima, 01 de enero de 2018

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al

Componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

Es conciso, exacto, y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítem planteados

Son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CAPACITACION PARA EL TRABAJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: INDUCCIÓN							
1	Conoce la Misión, Visión y Objetivos de la empresa.	✓		✓		✓		
2	Conoce las normas internas de la empresa.	✓		✓		✓		
3	Tiene en claro las responsabilidades y funciones de su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Puede alcanzar los objetivos que le ha propuesto la empresa.	✓		✓		✓		
5	El programa formal de inducción le ha permitido mejorar la capacidad y el desarrollo laboral.	✓		✓		✓		
6	Logra aplicar los conocimientos adquiridos en su área de trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSION: HABILIDADES							
7	Las habilidades técnicas que aplica en el trabajo son suficientes para su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
8	Realiza su trabajo sin ninguna dificultad técnica.	✓		✓		✓		
9	Maneja con tranquilidad los momentos de presión en el trabajo.	✓		✓		✓		
10	Se comunica fluidamente con sus compañeros y supervisores.	✓		✓		✓		
11	Se considera un líder en su lugar de trabajo.	✓		✓		✓		

DIMENSION ESPECIALIZACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
12	Considera que no necesita mayor conocimiento para realizar sus tareas y funciones.	✓		✓		✓	
13	La experiencia que ha ganado a través de los años es suficiente para su puesto trabajo.	✓		✓		✓	
14	Realiza sus tareas cada vez en menos tiempo.	✓		✓		✓	
15	No hay tiempos muertos al momento de ejecutar sus tareas o funciones.	✓		✓		✓	
16	Considera justo los incentivos que percibe de la empresa por el trabajo que efectúa.	✓		✓		✓	
DIMENSION ADIESTRAMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No
17	Considera que se adaptó mejor a los nuevos procedimientos o técnicas mediante la práctica.	✓		✓		✓	
18	Los conocimientos adquiridos en la empresa se afianzaron más por la práctica aplicada en el área de trabajo.	✓		✓		✓	
19	El adiestramiento le brindó mayor confianza al momento de utilizar las nuevas herramientas o procedimientos en su área de trabajo.	✓		✓		✓	
20	Luego del adiestramiento, fácilmente se puede solucionar los problemas en el trabajo.	✓		✓		✓	
21	Las actitudes y habilidades contraproducentes al trabajo fueron susceptibles de cambiar mediante el adiestramiento.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir { } No aplicable { }

Apellidos i nombres del juez validador (Dr. ): MARTINEZ LOPEZ FAVIN DNI. 09080039

Especialidad del validador. METODOLOGIA

El incentivo es suficiente para un óptimo rendimiento laboral.

Lima, 01 de Enero de 2018

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al

Componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

Es conciso, exacto, y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítem planteados


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: MOTIVACIÓN LABORAL							
1	Su trabajo cumple o supera sus aspiraciones profesionales y personales.	✓		✓		✓		
2	Considera que sus tareas y responsabilidades a cargo son importantes para el crecimiento de la organización.	✓		✓		✓		
3	Se siente satisfecho y orgulloso de la calidad de trabajo que ofrece a la empresa.	✓		✓		✓		
4	Su salario y beneficios los motiva a realizar un buen trabajo en la empresa	✓		✓		✓		
5	La estabilidad laboral de la empresa lo motiva a cumplir con todas sus tareas y funciones.	✓		✓		✓		
6	Los temas de capacitación son interesantes y productivos lo que lo alientan a su desarrollo profesional y a mejorar su rendimiento.	✓		✓		✓		
	DIMENSION: DESEMPEÑO LABORAL							
7	Realiza sus tareas y funciones en menos tiempo de lo previsto.	✓		✓		✓		
8	Se recupera rápido ante un contratiempo.	✓		✓		✓		
9	Considera que su capacidad de respuesta ante un problema en su trabajo es más rápido que el de sus compañeros.	✓		✓		✓		
10	Cumple en su totalidad los objetivos propuestos por la empresa.	✓		✓		✓		
11	Las decisiones que toma ante un problema, llegan a resolverlo en su totalidad.	✓		✓		✓		

DIMENSION: COMPETENCIAS LABORALES		Si	No	Si	No	Si	No
12	Domina las tareas que se encuentra a su cargo.	✓		✓		✓	
13	Tiene en claro las funciones que debe cumplir en la empresa.	✓		✓		✓	
14	Conoce que procedimientos y conocimientos son adecuados para ciertas tareas específicas.	✓		✓		✓	
15	Puede resolver los problemas en su trabajo de manera autónoma.	✓		✓		✓	
16	Es capaz de adaptarse fácilmente a los nuevos cambios a la empresa.	✓		✓		✓	
17	Puede comunicarse de manera clara acerca de sus necesidades y expectativas con sus compañeros y supervisores.	✓		✓		✓	
18	Propicia un acuerdo grupal ante un problema que los involucra a todos.	✓		✓		✓	
19	Reconoce que acciones molestan a los demás.	✓		✓		✓	
20	Sabe en qué situaciones usted podría perder el control	✓		✓		✓	
21	Es capaz de relajarse en momentos de presión provenientes de su entorno laboral.	✓		✓		✓	



Observaciones (precisar si hay suficiencia) EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir { } No aplicable { }

Apellidos | nombres del juez validador Dr. Mg. MARTINEZ LOPEZ EDWIN DNI 09080039

Especialidad del validador METODOLOGO

El incentivo es suficiente para un óptimo rendimiento laboral.

Lima, 01 de enero de 2018

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al

Componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

Es conciso, exacto, y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítem planteados

Son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CAPACITACION PARA EL TRABAJO

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ³		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: INDUCCION							
1	Conoce la Misión, Visión y Objetivos de la empresa.	✓		✓		✓		
2	Conoce las normas internas de la empresa.	✓		✓		✓		
3	Tiene en claro las responsabilidades y funciones de su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Puede alcanzar los objetivos que le ha propuesto la empresa.	✓		✓		✓		
5	El programa formal de inducción le ha permitido mejorar la capacidad y el desarrollo laboral.	✓		✓		✓		
6	Logra aplicar los conocimientos adquiridos en su área de trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSION: HABILIDADES							
7	Las habilidades técnicas que aplica en el trabajo son suficientes para su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
8	Realiza su trabajo sin ninguna dificultad técnica.	✓		✓		✓		
9	Maneja con tranquilidad los momentos de presión en el trabajo.	✓		✓		✓		
10	Se comunica fluidamente con sus compañeros y supervisores.	✓		✓		✓		
11	Se considera un líder en su lugar de trabajo.	✓		✓		✓		

DIMENSION: ESPECIALIZACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
12	Considera que no necesita mayor conocimiento para realizar sus tareas y funciones.	✓		✓		✓	
13	La experiencia que ha ganado a través de los años es suficiente para su puesto trabajo.	✓		✓		✓	
14	Realiza sus tareas cada vez en menos tiempo.	✓		✓		✓	
15	No hay tiempos muertos al momento de ejecutar sus tareas o funciones.	✓		✓		✓	
16	Considera justo los incentivos que percibe de la empresa por el trabajo que efectúa.	✓		✓		✓	
DIMENSION: ADIESTRAMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No
17	Considera que se adaptó mejor a los nuevos procedimientos o técnicas mediante la práctica.	✓		✓		✓	
18	Los conocimientos adquiridos en la empresa se afianzaron más por la práctica aplicada en el área de trabajo.	✓		✓		✓	
19	El adiestramiento le brindó mayor confianza al momento de utilizar las nuevas herramientas o procedimientos en su área de trabajo.	✓		✓		✓	
20	Luego del adiestramiento, fácilmente se puede solucionar los problemas en el trabajo.	✓		✓		✓	
21	Las actitudes y habilidades contraproducentes al trabajo fueron susceptibles de cambiar mediante el adiestramiento.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Gallego Martín Santiago DNI: 25519954

Especialidad del validador: Ma. Docencia e Investigación Universitaria

Enero del 2018

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Claridad ¹		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: MOTIVACIÓN LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Su trabajo cumple o supera sus aspiraciones profesionales y personales.	✓		✓		✓		
2	Considera que sus tareas y responsabilidades a cargo son importantes para el crecimiento de la organización.	✓		✓		✓		
3	Se sienta satisfecho y orgulloso de la calidad de trabajo que ofrece a la empresa.	✓		✓		✓		
4	Su salario y beneficios los motiva a realizar un buen trabajo en la empresa	✓		✓		✓		
5	La estabilidad laboral de la empresa lo motiva a cumplir con todas sus tareas y funciones.	✓		✓		✓		
6	Los temas de capacitación son interesantes y productivos lo que lo alientan a su desarrollo profesional y a mejorar su rendimiento.	✓		✓		✓		
	DIMENSION: DESEMPEÑO LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Realiza sus tareas y funciones en menos tiempo de lo previsto.	✓		✓		✓		
8	Se recupera rápido ante un contratiempo.	✓		✓		✓		
9	Considera que su capacidad de respuesta ante un problema en su trabajo es más rápido que el de sus compañeros.	✓		✓		✓		
10	Cumple en su totalidad los objetivos propuestos por la empresa.	✓		✓		✓		
11	Las decisiones que toma ante un problema, llegan a resolverlo en su totalidad.	✓		✓		✓		

DIMENSION: COMPETENCIAS LABORALES		SI	No	SI	No	SI	No
12	Domina las tareas que se encuentra a su cargo.	✓		✓		✓	
13	Tiene en claro las funciones que debe cumplir en la empresa.	✓		✓		✓	
14	Conoce que procedimientos y conocimientos son adecuados para ciertas tareas específicas.	✓		✓		✓	
15	Puede resolver los problemas en su trabajo de manera autónoma.	✓		✓		✓	
16	Es capaz de adaptarse fácilmente a los nuevos cambios a la empresa.	✓		✓		✓	
17	Puede comunicarse de manera clara acerca de sus necesidades y expectativas con sus compañeros y supervisores.	✓		✓		✓	
18	Propicia un acuerdo grupal ante un problema que los involucra a todos.	✓		✓		✓	
19	Reconoce que acciones molestan a los demás.	✓		✓		✓	
20	Sabe en qué situaciones usted podría perder el control	✓		✓		✓	
21	Es capaz de relajarse en momentos de presión provenientes de su entorno laboral.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): 37 hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg: Gallardo Acosta Santiago DNI: 25844834

Especialidad del validador: Mg. Docencia e Investigación

Enero del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo D. Base datos

Variable 1.Capacitacion para el trabajo																							
N°	Preguntas																				SUMA		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	73	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	67
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	3	3	3	5	5	5	1	5	71	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	5	5	5	2	3	59	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	5	5	5	2	3	59	
6	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	5	5	4	3	54	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	5	5	5	2	3	59	
8	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	67	
9	3	1	5	1	4	1	1	3	3	2	2	4	1	3	1	2	4	5	5	5	5	61	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	5	5	5	2	3	59	
11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	5	5	4	5	66	
12	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	2	2	2	2	4	4	4	2	3	58	
13	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	5	2	2	3	5	5	4	2	4	62	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	73	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	73	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	5	5	5	2	3	59	
17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	67	
18	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	67	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	73	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	73	
21	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	4	4	5	5	4	47	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	5	5	5	2	3	59	
23	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	67	
24	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	5	5	4	3	54	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	5	5	5	2	3	59	
26	3	1	5	1	4	1	1	3	3	2	2	4	1	3	1	3	4	5	5	5	5	62	
27	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	1	5	70	
28	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	5	5	4	3	54	
29	3	1	5	1	4	1	1	3	3	2	2	4	1	3	1	2	4	5	5	5	5	61	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	5	5	4	5	69	
31	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	67	
32	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	5	5	4	3	54	
33	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	5	2	2	3	5	5	4	2	4	62	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	5	5	5	2	3	59	
35	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	67	
36	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	67	
37	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	5	5	4	3	54	
38	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	5	5	4	3	54	
39	3	1	5	1	4	1	1	3	3	2	2	4	1	3	1	2	4	5	5	5	5	61	
40	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	67	

Variable 1.Capacitacion para el trabajo																						
N°	Preguntas																					SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	73	
42	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	5	5	4	3	55
43	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	67
44	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	5	5	4	3	54
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	73
46	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	5	5	4	3	54
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	5	5	5	2	3	59
48	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	67
49	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	5	5	4	3	54
50	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	1	5	70
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	5	5	5	2	3	59
52	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	1	5	70
53	3	1	5	1	4	1	1	3	3	2	2	4	1	3	1	3	4	5	5	5	5	62
54	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	3	3	3	5	5	5	1	5	71
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	5	5	5	2	3	59
56	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	5	2	2	3	5	5	4	2	4	63
57	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	5	5	4	3	54
58	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	2	2	2	2	4	4	4	2	3	58
59	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	5	5	4	3	54
60	3	1	5	1	4	1	1	3	3	2	2	4	1	3	1	2	4	5	5	5	5	61
61	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	5	2	2	3	5	5	4	2	4	63
62	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	5	5	4	3	54
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	5	5	5	2	3	59
64	3	1	5	1	4	1	1	3	3	2	2	4	1	3	1	2	4	5	5	5	5	61
65	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	67
66	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	67
67	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	5	5	4	3	54
68	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	5	2	2	3	5	5	4	2	4	62
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	5	5	5	2	3	59
70	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	3	3	3	5	5	5	1	5	71
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	76
72	3	2	5	1	4	1	1	3	3	2	2	4	1	3	1	3	4	5	5	5	5	63
73	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	1	5	70
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	5	5	5	2	3	59
75	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	67
76	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	5	5	4	3	54
77	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	67
78	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	5	5	4	3	54
79	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	5	5	4	3	54
80	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	67
81	3	2	5	1	4	1	1	3	3	2	2	4	1	3	1	3	4	5	5	5	5	63
82	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	4	4	5	5	4	47

Variable 1.Capacitacion para el trabajo																						
N°	Preguntas																					SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	5	5	5	2	3	59
84	3	1	5	1	4	1	1	3	3	2	2	4	1	3	1	2	4	5	5	5	5	61
85	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	5	2	2	3	5	5	4	2	4	63
86	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	5	2	2	3	5	5	4	2	4	63
87	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	67
88	3	2	5	1	4	1	1	3	3	2	2	4	1	3	1	3	4	5	5	5	5	63
89	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	67
90	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	67
91	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	5	2	2	3	5	5	4	2	4	63
92	3	2	5	1	4	1	1	3	3	2	2	4	1	3	1	3	4	5	5	5	5	63
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	5	5	5	2	3	59
94	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	67
95	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	67
96	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	55
97	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	55
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	5	5	5	2	3	59
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	73
100	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	2	2	2	2	4	4	4	2	3	58
101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	5	5	5	2	3	59
102	3	1	5	1	4	1	1	3	3	2	2	4	1	3	1	2	4	5	5	5	5	61
103	3	2	5	1	4	1	1	3	3	2	2	4	1	3	1	3	4	5	5	5	5	63
104	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	2	2	2	2	4	4	4	2	3	58
105	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	2	2	2	2	4	4	4	2	3	58
106	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	1	5	70
107	3	2	5	1	4	1	1	3	3	2	2	4	1	3	1	3	4	5	5	5	5	63
108	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	4	4	5	5	4	47
109	3	1	5	1	4	1	1	3	3	2	2	4	1	3	1	2	4	5	5	5	5	61
110	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	55
111	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	5	5	4	5	69
112	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	4	4	5	5	4	47
113	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	4	4	5	5	4	47
114	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	76
115	3	1	5	1	4	1	1	3	3	2	2	4	1	3	1	2	4	5	5	5	5	61
116	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	67
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	5	5	5	2	3	59
118	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	5	5	5	2	3	59
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	5	5	5	2	3	59
120	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	5	5	4	5	66
121	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	5	5	4	3	54
122	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	5	2	2	3	5	5	4	2	4	63
123	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	5	5	4	3	54
124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	76

Variable 1.Capacitacion para el trabajo																						
N°	Preguntas																					SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
125	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	3	3	3	5	5	5	1	5	71
126	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	5	5	5	2	3	59
127	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	76
128	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	67
129	3	2	5	1	4	1	1	3	3	2	2	4	1	3	1	3	4	5	5	5	5	63
130	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	67
131	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	5	5	4	5	66
132	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	5	5	4	3	54
133	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	2	2	2	2	4	4	4	2	3	58
134	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	67
135	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	5	5	4	3	54
136	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	5	5	4	5	69
137	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	5	5	4	5	69
138	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	67
139	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	5	5	4	3	54
140	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	5	2	2	3	5	5	4	2	4	62
141	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	1	5	70
142	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	5	5	4	3	54
143	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	5	5	5	2	3	59
144	3	1	5	1	4	1	1	3	3	2	2	4	1	3	1	3	4	5	5	5	5	62
145	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	5	5	4	5	66
146	3	2	5	1	4	1	1	3	3	2	2	4	1	3	1	3	4	5	5	5	5	63
147	3	2	5	1	4	1	1	3	3	2	2	4	1	3	1	3	4	5	5	5	5	63
148	3	1	5	1	4	1	1	3	3	2	2	4	1	3	1	3	4	5	5	5	5	62
149	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	5	5	4	3	54
150	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	5	5	5	2	3	59
151	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	67
152	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	55
153	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	67
154	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	4	4	5	5	4	47

Variable 2. Rendimiento Laboral																						
N°	Preguntas																				SUMA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21
79	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	56
80	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
81	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	73
82	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
83	2	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	2	2	2	2	3	1	3	2	3	3	60
84	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	1	2	3	3	3	1	1	70
85	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	75
86	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	75
87	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	74
88	2	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	2	2	2	2	3	1	3	2	3	3	60
89	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	74
90	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	74
91	2	3	3	3	2	4	3	2	5	5	5	3	2	3	2	3	3	1	1	3	3	61
92	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	73
93	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	61
94	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	73
95	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	74
96	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	56
97	4	1	3	3	3	3	2	1	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	50
98	4	3	1	3	4	3	5	5	4	3	5	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	65
99	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
100	2	3	3	3	2	4	3	2	5	5	5	3	2	3	2	3	3	1	1	3	3	61
101	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	61
102	4	3	1	3	4	3	5	5	4	3	5	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	65
103	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	75
104	2	3	3	3	2	4	3	2	5	5	5	3	2	3	2	3	3	1	1	3	3	61
105	2	3	3	3	2	4	3	2	5	5	5	3	2	3	2	3	3	1	1	3	3	61
106	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
107	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	75
108	4	1	3	3	3	3	2	1	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	50
109	4	3	1	3	4	3	5	5	4	3	5	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	65
110	4	1	3	3	3	3	2	1	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	50
111	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
112	4	1	3	3	3	3	2	1	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	50
113	4	1	3	3	3	3	2	1	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	50
114	2	3	3	3	2	4	3	2	5	5	5	3	2	3	2	3	3	1	1	3	3	61
115	4	3	1	3	4	3	5	5	4	3	5	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	65
116	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	73

Variable 2. Rendimiento Laboral																						
N°	Preguntas																					SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
117	2	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	2	2	2	2	3	1	3	2	3	3	60
118	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	61
119	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	61
120	4	4	4	4	4	4	5	5	*5	2	5	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	73
121	4	1	3	3	3	3	2	1	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	50
122	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	75
123	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
124	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
125	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
126	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	61
127	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	1	3	63
128	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	74
129	2	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	2	2	2	2	3	1	3	2	3	3	60
130	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	74
131	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	73
132	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
133	2	3	3	3	2	4	3	2	5	5	5	3	2	3	2	3	3	1	1	3	3	61
134	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
135	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
136	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
137	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
138	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	74
139	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
140	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	1	2	3	3	3	1	1	70
141	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
142	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	55
143	4	3	1	3	4	3	5	5	4	3	5	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	65
144	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	1	2	3	3	3	1	1	70
145	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	73
146	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	73
147	2	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	2	2	2	2	3	1	3	2	3	3	60
148	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	1	2	3	3	3	1	1	70
149	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	55
150	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	61
151	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	74
152	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	56
153	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	74
154	2	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	2	2	2	2	3	1	3	2	3	3	60

Anexo E. Acreditación de la institución



EMPRESA DE SERVICIO DE LIMPIEZA MUNICIPAL PUBLICA DEL CALLAO

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CARTA N° 017-2017

Callao 01 de marzo de 2018

Señora:

Lic. Silvia Elizabeth Adriaola Bardales

Asunto:

Aceptación por parte de la Empresa Eslimp Callao S.A. para la realización de la investigación académica, en la sede de Contra Almirante Mora N° 500, de manera atenta manifestamos nuestro interés, conocimiento y aceptación sobre la propuesta del proyecto de investigación titulado:

Capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral en la empresa Eslimp Callao S.A. año 2017, de Silvia Elizabeth Adriaola Bardales identificada con DNI N° 08694662, a la vez que es personal que trabaja en nuestra institución. En este sentido, nos comprometemos a participar en su proceso de formación, ofreciendo la información y el apoyo necesario para el desarrollo de su Tesis.

Atentamente,


EMPRESA DE SERVICIOS DE LIMPIEZA
MUNICIPAL PUBLICA DEL CALLAO
JUAN E. VARGAS BARDALES
Gerente de Promoción, Planeación
y Evaluación

Av. Contralmirante Mora N° 500 - Callao - Fax: 453-6492 / 429-3740

Anexo F. Artículo Científico



**Capacitación para el trabajo y rendimiento laboral en la empresa ESLIMP
CALLAO S.A. año 2017**

Br. Silvia Elizabeth Adriazola Bardales

Escuela de Postgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

El presente estudio sobre “Capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A. año 2017”, tiene como objetivo determinar la relación entre la capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A. año 2017. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo correlacional y diseño transversal correlacional. La población fue de 257 empleados del área administrativa de la empresa y la muestra probabilística fue 154 empleados. Se encuestaron a los empleados con los cuestionarios de Capacitación para el trabajo de 21 ítems y de Rendimiento laboral de 21 ítems. Estos cuestionarios fueron de fuerte confiabilidad (Alfa de Cronbach = 0.801 y 0.773 respectivamente) y validados a través de juicio de expertos. Se concluyó que si hubo una correlación alta directa entre la capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A.

Palabra clave: Capacitación para el trabajo, Desempeño laboral, Inducción, Rendimiento laboral.

Abstract

The present study on "Job training and employee productivity in the company ESLIMP CALLAO S.A. year 2017 ", aims to determine the relationship between job training and employee productivity in ESLIMP CALLAO S.A Company, year 2017. The investigation was of quantitative approach, correlational type and cross-sectional correlational design. The population was 257 employees of the administrative area and the probabilistic sample was 154 employees. The employees were surveyed with Training Questionnaire about 21-items and Work performance questionnaire about 21 items. These questionnaires were highly reliable (Cronbach's alpha = 0.801 and 0.773 respectively) and validated through expert judgment. It was concluded that there was a high direct correlation between job training and employee productivity in the ESLIMP CALLAO S.A Company.

Keywords: Employee productivity, Induction, Job training, Work performance.

Introducción

Las empresas que invierten en capacitación y desarrollo efectivos para recursos humanos tienden a lograr beneficios tanto a corto como a largo plazo. Rohan y Madhumita (2012) también apoyaron que invertir en capacitar a los empleados en la toma de decisiones, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y las relaciones interpersonales resulta beneficioso en el nivel de crecimiento de las organizaciones, así como en el rendimiento de los empleados. Según el diagnóstico del Plan Estratégico 2015-2018 la empresa de Servicio de Limpieza Municipal Pública del Callao, necesita de un programa de capacitación enfocado en desarrollar o reforzar destrezas y habilidades que influyan a un mejor rendimiento en todos los niveles de la organización, ya que la empresa ha recibido una serie de observaciones no conformes en el que se ha puesto en juego la competitividad de la institución. En búsqueda de generar información valiosa sobre la actual situación de la empresa, surge este estudio que tiene como objetivo determinar la relación entre la capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral en la empresa de Servicio de Limpieza Municipal Pública del Callao año 2017.

Antecedentes del problema

Si bien se conoce el impacto positivo de la capacitación en el rendimiento de los empleados a nivel internacional (Tanoli 2016, Oyango y Wanyoike 2014, Días 2011) existe poca información acerca de esta variable a nivel nacional. Sin embargo se puede encontrar evidencia empírica acerca de la influencia de la capacitación para el trabajo en otros conceptos similares como desempeño laboral, ya que la capacitación mejora la eficacia de los trabajadores para cumplir con sus funciones y responsabilidades (Linares 2017 y Papa 2016); productividad laboral, si bien la capacitación se asocia con el comportamiento y habilidades laborales existe evidencia que esta relación influye en la productividad de los empleados (Peña 2016); y motivación laboral pues aseguró que la capacitación es la forma más efectiva de motivar y retener la alta calidad en recursos humanos dentro de una organización (Reátegui 2016).

Revisión de literatura

Capacitación

Chiavenato (2009) define a la capacitación como un medio en que los empleados puedan ser más productivos, creativos e innovadores a efecto de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales.

Las modalidades más comunes de la capacitación son las siguientes:

Inducción.

Según Chiavenato (2009) la inducción es un programa de integración formal aplicada inicialmente al nuevo personal de la organización para adaptarlo al contexto de la organización (cultura, estructura y objetivos organizacionales) y que adquieran los valores, normas y formas de conductas que la organización considera necesarias y relevantes para el puesto de trabajo.

Formación en habilidades.

Según Durango (2014) la formación de habilidades es desarrollar capacidades necesarias para que el empleado ejecute eficazmente sus responsabilidades y funciones.

Especialización.

Según Durango (2014) la especialización se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.

Adiestramiento.

Según Chávez (2002) el adiestramiento se enfoca a desarrollar y mejorar las habilidades de tipo psicomotriz. Principalmente el adiestramiento es destinado al dominio de destrezas para el manejo y operación de herramientas. Con el tiempo esta idea fue evolucionando y también se incluyeron en el cambio de aptitudes y habilidades.

Rendimiento laboral

Motowidlo (2003), define rendimiento laboral como el conjunto de conductas esperadas de un empleado que son valoradas como negativas o positivas por la organización en un periodo de tiempo.

Motivación laboral.

Según Pinder (1998) “la motivación laboral es el conjunto de fuerzas energéticas que se originan tanto en el interior del ser humano como por fuera de él, y da inicio a conductas relacionadas con el trabajo y determina su dirección, intensidad y duración” (p.11).

Desempeño laboral.

Robbins y Coulter (2010) definen que es un proceso para determinar si el empleado ha alcanzado los objetivos propuestos por la organización. Generalmente el desempeño laboral se evalúa a partir del cumplimiento de las metas estratégicas en base a los recursos utilizados.

Competencias laborales.

Sagi-Vela (2004) define la competencia laboral como “el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro” (p.86).

Problema

¿Existe relación entre la capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A. año 2017?

Objetivo

Establecer la relación existente entre la capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A., año 2017.

Método

El presente estudio tuvo un enfoque cuantitativo diseño transversal correlacional. La población fue de 257 empleados del área administrativa de la empresa y la muestra probabilística fue 154 empleados seleccionados al azar.

Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Capacitación para el trabajo de 21 ítems con cuatro dimensiones (inducción, habilidades, especialización y adiestramiento) y el cuestionario de Rendimiento laboral de 21 ítems con tres dimensiones (motivación laboral, desempeño laboral y competencias laborales). Ambos cuestionarios fueron de fuerte confiabilidad (Alfa de Cronbach = 0.801 y 0.773 respectivamente) y validados a través de juicio de expertos.

Se aplicó la técnica de encuesta para la recolección de datos manteniendo el anonimato de los participantes, y luego a los resultados se analizaron mediante estadística descriptiva e inferencial

Resultados

Se encuestaron a los trabajadores en sus áreas de trabajo, luego los datos fueron ordenados en Excel y presentados en tablas y barras, y luego se evaluó la correlación según su coeficiente de Rho Spearman a través del programa SPSS statistics.

Tabla 1. *Distribución de frecuencia de los niveles de capacitación para el trabajo*

Capacitación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo [21 – 50]	60	3.89 %	3.89 %
Medio[51 - 80]	148	96.10 %	100.00 %
Alto [81 – 105]	0	0.00 %	100.00%
Total	154	100.00%	

Tabla 2. *Distribución de frecuencia de los niveles de rendimiento laboral*

Rendimiento	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo [21 – 50]	13	8.44 %	8.44 %
Regular [51 - 80]	141	91.56 %	100.00 %
Alto [81 – 105]	0	0.00 %	100.00 %
Total	154	100.00%	

En la tabla 1 y 2 se observaron que 148 empleados (96.10 %) presentaron medio nivel de capacitación para su trabajo, y 141 empleados (91.56 %) presentaron alto rendimiento laboral en la empresa de ESLIMP CALLAO S.A.

Tabla 3. *Evaluación de correlación entre capacitación para el trabajo y rendimiento*

		Capacitación	Rendimiento
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,888**
		N	154
	Rendimiento	Coefficiente de correlación	,888**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	154

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

El nivel de significancia (Sig. = 0.000) fue menor que 0.05, entonces se rechazó la H_0 y se acepta la H_a , y se afirmó que si existe relación entre la capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral en la Empresa ESLIMP CALLAO S.A. Año 2017. El valor de rho = 0.888 estuvo en el rango de 0.70 - 0.89, es decir la correlación fue alta positiva entre capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral.

Discusión

Se observó que la mayoría de los trabajadores presentaron un nivel medio (96.10 %) de capacitación (tabla 1). Según Ekaterini y Constantino (2009) explica que si bien la capacitación para el trabajo también influye de manera positiva en la productividad de las organizaciones. Entonces se podría decir que ESLIMP CALLAO S.A no mantiene adecuadamente la alta productividad de la organización. Además la mayoría de los trabajadores presentaron un nivel medio (91.56 %) de rendimiento laboral (tabla 2). Es decir la mayoría de los empleados asumen la responsabilidad por mejorar sus servicios, mejorar los resultados financieros y ser más competitivos ante otras instituciones (HPO Center 2018). Por otro lado en el análisis de correlación resultó que si hubo correlación significativa (Sig. = 0.000) entre la capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A. Año 2017. Konings y Vanormelingen (2010) aseguran que la capacitación tiene un efecto fuertemente significativo y de importancia económica en el rendimiento. Estos resultados coinciden con Oyango y Wanyoike (2014) quienes encontraron la misma relación en una población de personal médico de salud pública dentro del condado de Siaya en Kenia. También se analizó el valor del coeficiente Rho Spearman (Rho = 0.888) el cual mostró una alta correlación positiva entre capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral en la empresa ESLIMP CALLAO

S.A. Año 2017. Sin embargo Linares (2017) y Papa (2016) encontraron una correlación positiva de nivel moderado en sus organizaciones.

Se concluyó que si hubo una correlación alta directa entre la capacitación para el trabajo y el rendimiento laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A.

Se recomienda mejorar continuamente el plan de capacitación de la empresa incluyendo temas que fortalezcan sus competencias, motivaciones y desempeño en el trabajo, ya que el empleado los aplica constantemente durante sus labores y son determinantes para el buen servicio de la organización.

Referencia

- Chávez E. (2002). Adiestramiento y su importancia en las organizaciones. *Formación Gerencial*, 1 (1) 63 – 81.
- Chiavenato I. (2009). *Gestión del talento humano*. México D.F: McGraw–Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Días R. (2011). *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la comisión federal de electricidad de la zona Montemorelos-Linares, Nuevo León 2011* (Tesis de Magister en Administración). Nuevo León, MX: Universidad de Montemorelos.
- Durango B. A: (2014). La formación como un instrumento de humanización de las relaciones laborales. *Nuevo Derecho*, 10 (15), 39-45.
- Ekaterini G. y Constantinos V. (2009). A model for evaluating the effectiveness of middle managers training courses: evidence from a major banking organization in Greece. *International Journal of Training and Development* 13 (4), 221-245.
- HPO Center (2018). *Benefits of the HPO framework* (formato electrónico). HPO center. Obtenido 15 de febrero de 2018 desde <https://goo.gl/Y4ushT>
- Konings J y Vanormelingen S. (2010). *The Impact of Training on Productivity and Wages: Firm Level Evidence* (formato electrónico). IZA. Publicado enero de 2010. Obtenido 15 de febrero de 2018 desde <https://goo.gl/xX57a5>
- Linares Z. H (2017). *El proceso de capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de servicio de agua potable y alcantarillado de Lima*

(Tesis de Magister en Administración). Lima, PE: Universidad Inca Garcilazo de la Vega.

Motowidlo S. J. (2003). *Job performance*. En Weiner I. B. (Ed.), *Handbook of Psychology 12: Industrial and Organizational Psychology* (pp. 39-53). New Jersey, USA: John Wiley & Sons, Inc.

Oyango J. W. y Wanyoike D. M (2014). Effects of training on employee performance: a survey of health workers in Siaya county, Kenya. *European Journal of Material Sciences* 1(1), 11-15.

Papa L. (2016). *Gestión de capacitación y desempeño laboral en los trabajadores de la Red de salud Túpac Amaru, 2015* (Tesis de Magister en Gestión Pública). Lima, PE: Universidad Cesar Vallejo.

Peña A. I (2016). *Competencias laborales, capacitación y productividad en los Servicios Postales del Perú. SERPOST, Lima 2016* (Tesis de Doctor de Gestión Pública y Gobernabilidad). Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Pinder, C.C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. New York, USA: Prentice Hall.

Reátegui V. (2016). *Capacitación y motivación laboral según el personal administrativo del fondo de cooperación para el desarrollo social, Foncodes 2016* (tesis de Magister en Gestión Pública). Lima, PE: Universidad Cesar Vallejo.

Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. México D.F, México: Pearson Educación.

Rohan S. y Madhumita, M. (2012). Impact of Training Practices on Employee Productivity: A Comparative Study. *Interscience Management Review (IMR)* 2(2).

Sagi-Vela G. (2004). *Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. Madrid, España: ESIC Editorial.

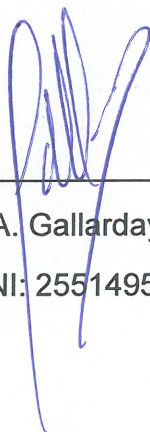
Tanoli M. F. (2016). *Impact of Training and Mentoring on Employee Performance - Empirical analysis of Public and Private Universities' staff members of Islamabad* (formato electrónico). MPRA. Publicado el 10 de noviembre de 2016. Obtenido 15 de febrero de 2018 desde <https://goo.gl/edkZWA>.

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Santiago A. Gallarday Morales, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada Capacitación para el trabajo y rendimiento laboral en la empresa Eslimp Callao S.A. año 2017 de la estudiante **Silvia Elizabeth Adriazola Bardales** , constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de Marzo del 2018



Santiago A. Gallarday Morales

DNI: 25514954

Resumen de coincidencias



Capacitación para el trabajo y rendimiento laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A. año 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Silvia Elizabeth Adriazola Bardales

ASESOR:

Mg. Santiago Gallarday Morales

18 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- 1 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 6 % >
- 2 dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet 1 % >
- 3 www.clubensayos.com Fuente de Internet 1 % >
- 4 repobib.ubiobio.cl Fuente de Internet 1 % >
- 5 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet 1 % >
- 6 repositorio.unsa.edu.pe 1 % >



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ADRIAZOLA BARDALES SILVIA ELIZABETH
D.N.I. : 08694662
Domicilio : Urb. Virgen de las Mercedes, W. Z. E. L. 8, Los Olivos
Teléfono : Fijo : 677.0388 Móvil : 991.225.002
E-mail : silviaelizabeth-ab@yahoo.es

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[] Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

[] Tesis de Posgrado

[x] Maestría

[] Doctorado

Grado : MAESTRÍA
Mención : Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ADRIAZOLA BARDALES SILVIA ELIZABETH

Título de la tesis:

Capacitación para el trabajo y rendimiento laboral en la empresa Estimp Callao S.A. año 2017

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

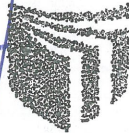


Firma :

[Handwritten signature]

Fecha:

08/09/2018



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Visto bueno para tesis

ESCUELA DE POSGRADO

Silvia Elizabeth Adriazola Bardales con DNI N° 08694662
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en Urb. Virreyes de las Mercedes Mz. E Lt. 8 Los Olivos
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2016 II del programa: Gestión Pública
(Promoción) (Nombre del programa)

identificado con el código de matrícula N° 6708196980
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recurro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Visto bueno para la Tesis:
Capacitación para el Trabajo y Rendimiento Laboral en la empresa Estimp Callao S.A. año 2017

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
CAMPUS LIMA NORTE
OFICINA DE INVESTIGACIÓN

11 AGO. 2018

RECIBIDO

Hora: 9:30 pm / Firma:

Documentos que adjunto:

- a. 1. Tesis anulada
- b. Copia de resolución por extasa
- c. Copia de resolución de la tesis
- d. Copia del dictamen de sustentación tesis

Lima, 11 de agosto de 2018

Silvia Adriazola B.
(Firma del solicitante)

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 991-225902

Email:

Silviaelizabeth_ob@yahoo.es

- Copia del acta de aprobación
Turnitin.