



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Capacitación y rendimiento laboral en el personal civil de la
Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Tuya Zambrano, Richar Antonio (orcid.org/0000-0001-5724-4127)

Valois Nuñez, Edita Roxana (orcid.org/0000-0001-7922-6675)

ASESOR:

Dr. Garcia Yovera, Abraham Jose (orcid.org/0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

HUARAZ – PERÚ

2022

Dedicatoria

En primer lugar, a mi familia por el apoyo incondicional que brindaron en mi persona, así como darme fortaleza, fuerza y confianza, los cuales son el motor y motivo de mi superación. **Edita**

Primero dedico este trabajo a Dios por permitirme llegar a este momento, a mis padres quienes me enseñaron a luchar por mis sueños, a mi jandee, leía por acompañarme y darme fuerza y a toda mi familia que me acompañó en todo momento. **Richar**

Agradecimiento

A Dios por darme vida, sabiduría e inteligencia para dar cumplimiento a mi objetivo, a la Universidad César Vallejo, a nuestro docente asesor y todos mis profesores por compartieron en alguna oportunidad sus conocimientos y así poder cumplir nuestra meta.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis.....	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	33

Índice de Tablas

Tabla 1	Tabla cruzada entre Capacitación vs. Condiciones Personales.	17
Tabla 2	Tabla cruzada entre Capacitación vs. Características del trabajo.	18
Tabla 3	Tabla cruzada entre Capacitación vs. Relaciones interpersonales.	19
Tabla 4	Tabla cruzada entre Capacitación vs. Políticas de personal.	20
Tabla 5	Tabla cruzada entre Capacitación vs. rendimiento laboral.	21

Resumen

El estudio tuvo como objetivo Determinar la relación entre la Capacitación y rendimiento laboral en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022; en su metodología el tipo de estudio fue aplicado, con un diseño no experimental, bajo un enfoque cuantitativo y nivel correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 30 trabajadores. Para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables capacitación y rendimiento laboral, a la vez, se utilizó el instrumento-cuestionario, que constó de 18 interrogantes para la primera variable y 16 interrogantes para la segunda, de acuerdo a la escala de Likert. Para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-26, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Finalmente se concluye que existe un grado de correlación positiva muy fuerte de 0.850, con lo cual se afirma una relación directamente proporcional entre las variables capacitación y rendimiento laboral, a la vez, se obtuvo un Sig. Bilateral es 0.00 menor a 0.05, razón por la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Palabras clave: capacitación, rendimiento laboral, trabajadores

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between training and work performance in the civilian personnel of the National Police of Peru, in the city of Lima, 2022; In its methodology, the type of study was applied, with a non-experimental design, under a quantitative approach and correlational level. The population and sample consisted of 30 workers. For the collection procedure, the exploratory analysis was used, evaluating the variables training and job performance, at the same time, the instrument-questionnaire was used, which consisted of 18 questions for the first variable and 16 questions for the second, according to the Likert scale. For data processing, the SPSS Vers-26 program was used, with data organized in simple tables with double entry, relative and absolute frequency. Finally, it is concluded that there is a very strong degree of positive correlation of 0.850, which affirms a directly proportional relationship between the variables training and work performance, at the same time, a Bilateral Sig was obtained is 0.00 less than 0.05, reason why which rejects the null hypothesis and accepts the alternate hypothesis

Keywords: training, job performance, workers

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el proceso de capacitación es una de las herramientas que ayudan a aumentar el capital intelectual de los colaboradores y si se brinda de forma eficiente permite generar o aumentar la productividad empresarial, logrando un incremento de la rentabilidad, levantar la moral de los colaboradores y por ende el rendimiento.

Según Hueso, Aguilar, Cambil, Serrano & Cañadas (2016), en su artículo denominado Efecto de un programa de capacitación en competencias de investigación en estudiantes de ciencias de la salud, cuyo objetivo es medir y alcanzar la eficacia y excelencia del programa de capacitación continua educativa en aquellos estudiantes del quinto ciclo de ciencias de la salud. Se concluye llevar a cabo programas de apoyo, fortalecimiento para que permitan a los alumnos continuar con el proyecto GECOSALUD, que ha desarrollado una gran influencia reveladora en su mejora constante.

Para Morelos, Lora & Ruiz (2021), en su artículo Entrenamiento, capacitación y formación en los emprendimientos en tiempo de pandemia por Covid-19, cuyo objetivo es medir y dar a conocer la importancia que tiene cada institución de educación superior, el desafío hoy en día en el sistema globalizado digital y virtual de manera remota ante estos casos o hechos sucesivos de una pandemia. Llegando a la conclusión que debido a los casos de crisis sanitaria se debe brindar la facilidad de las nuevas oportunidades para dar un nuevo giro al papel que posee cada formador empresarial generando una opción alterna posterior a la pandemia.

Rodríguez y Lechuga (2019), con el estudio Desempeño del docente de la Institución Universitaria ITSA, donde su finalidad fue averiguar cada factor y niveles de desempeño institucional de los docentes de la entidad. Determinando que el conocimiento en el trabajo, producción, responsabilidad, liderazgo, son algunos actores que toman en cuenta la buena práctica en el desempeño laboral y que la motivación ayuda a aumentar los niveles de desempeño.

Para los autores Pashanasi, et al. (2021) en la investigación Desempeño laboral en una institución educativa superior: una revisión Latinoamericana, como principal propósito está vinculado a los diferentes factores como eficiencia, adaptación a lo laboral, interacción, relaciones interpersonales, rendimiento laboral. Los autores concluyen que no hay variedad de estudios en cuanto al desempeño

laboral de manera proactiva sino reactiva en base a situaciones y problemáticas que se presentan, perjudicando su desarrollo formativo y continuo.

Para los autores, Cuba, et al. (2020) Con su estudio Responsabilidad social y rendimiento laboral del trabajador de un programa social de Lima, su propósito es el paralelismo que hay entre el compromiso laboral social y el rendimiento laboral en el programa social de Lima, llegando a la conclusión que existe una simultaneidad correlativa muy exitosa y significativa entre la responsabilidad y el rendimiento organizacional del colaborador del programa social de la ciudad de Lima; cabe resaltar que ante una mayor responsabilidad social habrá un mayor rendimiento en la organización.

Para los autores, Pedraza, et al. (2010) en su estudio Desempeño laboral y estabilidad de los colaboradores administrativos de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia, su finalidad primordial fue investigar el desempeño laboral y su vínculo con la permanencia del personal de la institución en estudio. Se concluye que las evaluaciones son de suma importancia al iniciar sus funciones y que el compromiso que poseen los colaboradores contratados permite la producción y éxito en su desempeño.

Formulación del problema general: ¿Cuál es la relación entre la Capacitación y rendimiento laboral en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022?

Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la Capacitación y las características del trabajo en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022?; ¿Cómo se relaciona la Capacitación y las condiciones personales en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022?; ¿Cómo se relaciona la Capacitación y las relaciones interpersonales en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022?; ¿Cómo se relaciona la Capacitación y las políticas de personal en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022?

El presente estudio se realizará en la Policía Nacional del Perú, la misma que se ubica en Lima. A la vez, se ha venido percibiendo que gran parte del personal no tiene las competencias indicadas para el puesto, a la vez, no realizan evaluaciones de desempeño para determinar las debilidades y formular capacitaciones, asimismo la institución en mención carece de programas de

capacitación que beneficien a los empleados, la misma que estaría trayendo, errores frecuentes al realizar sus tareas diarias, no cumplimiento de sus deberes, así como efectos negativos en el rendimiento laboral. De acuerdo a lo indicado, el actual trabajo posee el fin de determinar una existente relación de la capacitación y el rendimiento laboral en la entidad estudiada, la misma que permitirá brindar alternativas de solución ante una problemática encontrada, sirviendo como aporte científico.

El presente trabajo se justifica teóricamente, debido a que nos acogimos a diversos estudios entre ellos diversos artículos científicos, libros y tesis actuales en relación a cada una de nuestras variables en estudio. A la vez, se tiene una justificación metodológica, para lo cual nos hemos basado en procesos y procedimientos establecidos la misma que se plasmara de acuerdo al esquema de tesis, formulando para ello hipótesis, objetivos, elaboración de instrumentos, etc. Finalmente, se tendrá una justificación social, la misma que servirá como aporte hacia la sociedad en general, el primer lugar ayudara a la institución a determinar su problemática brindándole alternativas de solución, asimismo servirá de ayuda a diversos investigadores que deseen ahondar en el tema, ayudándoles a solucionar su dificultad empresarial.

Objetivo general: Determinar la relación entre la Capacitación y rendimiento laboral en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022

Objetivos específicos: Determinar la relación de la Capacitación y las condiciones personales en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022; Determinar la relación de la Capacitación y las características del trabajo en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022; Determinar la relación de la Capacitación y las relaciones interpersonales en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022; Determinar la relación de la Capacitación y las políticas de personal en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022

Hipótesis General: **H₁:** Existe relación entre la Capacitación y rendimiento laboral en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022; **H₀:** No existe relación entre la Capacitación y rendimiento laboral en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022

II. MARCO TEÓRICO

Egas, (2021). Con el estudio en Ecuador, planteó como propósito diagnosticar la necesidad de capacitación del capital humano en el departamento administrativo del Consejo de la Judicatura de la Provincia De Esmeraldas. Este trabajo fue de carácter cuantitativo, con alcance descriptivo. Con la intención de recolectar información se utilizó la encuesta, y un cuestionario como instrumento, siendo aplicado a 29 sujetos que pertenecían al área en evaluación. Como resultado se obtuvo que el personal requiere ser capacitado. Teniendo como prioridad de capacitaciones: Conocimiento (Acceso de información pública, sistemas de seguridad, salud ocupacional, ofimática). Habilidades (Manejo de los recursos financieros, pensamiento analítico, análisis conceptual). Actitudes (Orientación al servicio y aprendizaje continuo).

García, (2016). En su estudio en Colombia, buscó analizar la capacitación organizacional en América Latina como una de las herramientas que aporten a la mitigación del desempleo en el siglo XXI. Un análisis de la experiencia del SENA. Realizando un análisis focalizado en el país, considerando un caso de SENA. Empleándose información secundaria considerada en distintos documentos conceptuales, generados por entes organizacionales internacionales, dentro de ellos el CEPAL, la OTI, BID, CINTERFOR, el Banco Mundial (BM), y otros. A la vez se obtuvo datos de pág. Web institucional, generándose alguna entrevista a algún funcionario, emprendedor y aprendices egresados del SENA. Concluyendo que el modelo SENA contribuye parcialmente como herramientas para la mitigación del desempleo, a través de la capacitación e intermediación laboral. Generándose estos limitantes ya que la organización está sujeta a la dinámica socioeconómica, cultural, tecnológica y políticas de los países.

Caiza, (2020). Con el estudio Estrategia de mejora del rendimiento organizacional de AROPIAINC S.A. - Ecuador. Su finalidad fue determinar los niveles de rendimiento en la organización estudiada, permitiendo desarrollar estrategias, permitiendo de esta manera el mejoramiento del desempeño y rendimiento laboral. Empleando como método un enfoque cuantitativo, y como técnica la encuesta "Escala de rendimiento", dirigida a 18 colaboradores; al diagnosticar los factores se obtuvo un promedio de 59% a nivel general, dando a conocer un bajo rendimiento. Con respecto al factor rendimiento a la tarea se

obtuvo un 62%, denotándose falencias como: carencia de iniciativa, conocimientos, habilidades para realizar las tareas a tiempo y esfuerzo. Otro factor analizado fue comportamientos contraproducentes, a un 52% denotándose falencia en: comunicación entre directivos y trabajadores, por último, el factor rendimiento en el contexto, se obtuvo un 63% encontrándose falencias en: planificación en actividades encomendadas. Encontrándose correlación positiva directa y por consecuencia refleja cierta vinculación en cada variable con respecto al rendimiento, alcanzándose un valor de 0.467 especificando que el rendimiento laboral influye de forma directa en la productividad de la organización, por lo tanto, si el rendimiento laboral incrementa la productividad también lo hará.

Estrada, (2019). Su estudio tuvo como propósito determinar el impacto de los programas de capacitación y como repercute en el rendimiento del colaborador de la empresa Seoing E.I.R.L.- Piura, empresa del sector construcción en obras viales a nivel nacional, los mismo no miden bajo la productividad sino bajo el criterio de rendimiento óptimo. Trabajo de tipo básico de enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo-comparativo, llevándose a cabo con 60 trabajadores. La encuesta se conformó por 25 ítems, con una sola variable: Rendimiento. Encontrándose que el 62% de encuestados están satisfechos, y un 67% obtienen incentivos, 55% se orientan al logro. Concluyéndose que los trabajadores poseen un rendimiento positivo, pero aún requieren mejorar, recomendándose debido a que la organización a la fecha no ha generado capacitaciones y, tampoco cuenta con procesos de reclutamiento y selección; de incrementarse estos procesos se podría mejorar el rendimiento de cada trabajador, beneficiando a ellos mismos, la organización y el estado.

Cruz y Sánchez. (2016). En su estudio buscó determinar como un Plan de capacitación contribuirá en el mejoramiento del desempeño del trabajador de una empresa publicidad - Boga S.A.– Trujillo. Empleando para ello un diseño cuasi experimental con medición previa y posterior, utilizando una encuesta como técnica y como instrumento un cuestionario, permitiendo así recolectar información, considerándose en su población a estudiar al personal administrativo y operario, siendo en su totalidad 133 colaboradores. Lo aplicado al plan de capacitación tuvo como propósito buscar la solución a los principales problemas de la organización, dirigiéndose a la parte operativa. Al generar este plan se obtuvo que el 85% del

personal operativo consideran poseer conocimientos y habilidades suficientes para el desempeño de sus labores, alcanzando un 77% en su evaluación del desempeño.

Huamachuco, (2020). En su estudio determino la relación de la capacitación y el desempeño en una entidad de educación del nivel secundario - Arequipa. Su método es de diseño descriptivo-correlacional, el cual permitiría verificar la hipótesis. Trabajándose con la técnica una encuesta y un instrumento a modo de cuestionario, siendo validados por juicio de expertos. La aplicación se dio a 25 profesores, y obteniéndose una confiabilidad aceptable. Concluyéndose que la correlación fue de 0.834 de acuerdo a Pearson, a pesar de que en el sector educativo las capacitaciones son constantes, en la actualidad se ha limitado su acción. De donde los niveles regulares de capacitación representan al 72% y niveles de regular para la variable de desempeño con el 40%.

Apolinario, (2019) En su estudio buscó determinar cómo se relaciona la capacitación y rendimiento laboral del colaborador de CODIJISA S.A.C. Fue un trabajo aplicado, descriptivo-correlacional, cuantitativo, no experimental, de corte transversal. Trabajándose de 40 colaboradores, siendo esta la muestra censal. Empleándose como técnica una encuesta, y de instrumento una escala de tipo Likert con 20 ítems. Los resultados determinaron un p valor por debajo de 0,05, por ello rechazo su hipótesis nula, aceptándose su alterna. Asimismo, se concluye de una existente relación con cada variable estudiada.

Zúñiga, (2019). En su estudio buscó identificar la relación de la capacitación y rendimiento organizacional de una organización del rubro eléctrico de Lima. Su estudio es de tipo aplicado. La población se conformó por los trabajadores de la organización, siendo esta censal. Y se desarrolló el instrumento para recopilar los datos. Como resultado se encontró la relación mediante el Rho Spearman $\rho = 0.874$, denotando así la relación alcanzando un $p = 0,00 < 0,05$, asimismo, rechazaron la hipótesis nula, aceptándose la alterna. Determinando la existencia de la relación entre cada variable estudiada.

Umiña, (2017). Con su trabajo buscó determinar cómo se relaciona el Plan de capacitación y desempeño de Serpetbol Perú S.A.C. – San Borja. Siendo un trabajo no experimental-transversal, por lo mismo la recolección de información se realiza

en una sola ocasión, por lo mismo no se puede intervenir en su desarrollo. Su método es de tipo de trabajo descriptivo-correlacional. Siendo la población igual a la muestra, contándose con 36 colaboradores para la aplicación de los instrumentos. Al realizar la prueba de hipótesis el grado de significancia de ambas variables fue de 0.146. Llegando a concluir que, al aplicarse un plan de capacitación, si tendría relación con el desempeño en sus labores, el mismo que se encuentra relacionada de forma significativa.

A continuación, procederemos a describir las bases teóricas de capacitación

En las organizaciones las capacitaciones son fundamentales, ya que enseñan al personal de manera consistente y efectiva para que pueda proyectar, conocer y realizar sus funciones de manera concurrente con los demás trabajadores para emitir juicios acertados. Son actividades pre programadas, a menudo en forma de curso, con fechas de inicio y finalización, duraciones y objetivos establecidos,

Chávez (2015). La describe como una serie de acciones que se enfocan en generar o incrementar saberes mejorando ciertas aptitudes en los colaboradores, encontrándose dirigido a la preparación de individuos en temáticas que posean un contenido administrativo, técnico, o científico.

Werther, Davis y Guzmán (2015). Acción de forma sistémica y programada, en donde se posee la intención de prepararlo al colaborador en el desempeño de sus funciones asignadas de manera eficiente.

Según Alles (2019) y como tal, debe incluir la transferencia sistemática de información y habilidades de manera planificada, metódica y cuantificable. De acuerdo con Díaz (2016), el conocimiento de las actividades planificadas basadas en la necesidad real de una empresa u organismo, con el objetivo de desarrollar un equipo de trabajo cualificado y rentable a través de la formación teórica-práctica que mejore el rendimiento y la productividad del equipo en beneficio de la organización o institución.

Según Orozco (2017), tendría que observarse como un proceso integrador y necesario para la supervivencia, crecimiento y evolución de los múltiples actores involucrados. En el mismo sentido, SERVIR (2017) determinó que, para el desarrollo de habilidades y el enriquecimiento del conocimiento, es fundamental que las organizaciones utilicen la gestión de la capacitación, ya que esto permitirá

planificar estratégicamente la capacitación con fines que leguen el logro de los propósitos organizacionales, y que todas las actividades de capacitación deben ser incorporadas dentro de un plan de desarrollo de la capacitación.

Importancia: Las capacitaciones son relevantes incluso en personal capacitado, ya que al desconocer algo tendría que optar por la improvisación o en todo caso no ejecutarlo disminuyendo la producción, de acuerdo a la investigaciones tres cuartas partes de colaboradores mayor a 30 años de edad y que poseen un alto nivel de potencial inician una búsqueda por un nuevo empleo al año de ser contratados, esto por las insatisfacciones por causas de falta de capacitación o que esta sea inadecuada (Dessler y Varela, 2017).

Contenido de la capacitación: de acuerdo a Chiavenato, (2019). Determino los siguientes:

Transmisión de información: Muchos de los contenidos de una capacitación están dirigidos a la organización, su producción, servicios que otorga, organización, políticas, reglas y reglamentos. Considerándose esto como parte fundamental para que los colaboradores estén enterados de qué hacer, cómo hacerlo, cuándo y dónde. Generando así la trasmisión de nuevos conocimientos a medida que van progresando los trabajadores.

Desarrollo de habilidades: Dirigido sobre todo a habilidades, destrezas, conocimientos, mismos que se relacionan con el desempeño del colaborador o incluso de puestos a futuros a desempeñar. Es decir, capacitar orientando directamente a la realización de tareas y operaciones que se realizarán, como aplicación de información y conocimientos.

Desarrollo o modificación de actitudes: Comprende el cambio de comportamiento o actitudes de los sujetos, con la intención de revertir actitudes negativas de los colaboradores, dirigiéndolas a otras más favorables, por ejemplo, el incremento de la motivación o el desarrollo de la sensibilidad de gerencia y supervisión con respecto a las emociones y sentimientos de los sujetos. Implicando el desarrollo de hábitos y actitudes, dirigido a la relación con los usuarios (Por ejemplo, capacitar a vendedores, personal de caja, etc.) o incluso instruir en técnicas de ventas.

Desarrollo de conceptos: Las capacitaciones pueden conllevar a incrementar las capacidades de abstracción y concepción de ideas y filosofía, ya sea dirigido a mejorar la aplicación de la teoría a lo práctico en los procesos administrativos, o incluso al elevar el nivel de generalización para el desarrollo de gerentes pensantes en aspectos globales y amplios.

Creación de competencias individuales: Considerando como parte fundamental el generar y desarrollar competencias de forma duradera en los sujetos, es decir en: saberes, habilidades, juicios, actitudes y afrontamiento de diversas situaciones.

Componentes de la capacitación: Son los siguientes: Según Robbins y Judge (2017), la capacitación consta de los siguientes componentes: Habilidades fundamentales: Su objetivo principal es mejorar y ampliar las capacidades técnicas de los colaboradores mediante las TIC y métodos de gestión creativos. Los individuos deben dominar una mayor variedad de funciones y comprender mejor el funcionamiento de la empresa a medida que las empresas construyen estructuras más planas, aumentan su dependencia de los equipos y eliminan las divisiones tradicionales del trabajo. El otro componente principal es la competencia en la resolución del problema: La formación en resolución de problemas incorpora la actividad del pensamiento y la capacidad del empleado para abordar soluciones alternativas a un predicamento.

En esta investigación se cuenta con las siguientes dimensiones:

Planificación: El proceso de planificación de la capacitación, según García (2017), es un proceso de cuatro pasos que incluye las siguientes etapas: evaluación de las necesidades de formación, desarrollo de un programa de formación para cubrir las necesidades, implementar y ejecutar programas formando y evaluando sus resultados.

Ejecución: es aquella donde se efectúa las capacitaciones programadas anteriormente, por lo general, los planes de formación ayudan a aumentar los recursos financieros, así como el tiempo disponible para llevarlos a cabo. Según Rey (2016), hay una variedad de elementos de formación que contribuyen al aumento de las necesidades de formación y desarrollo. Como consecuencia de la expansión empresarial y la reducción de personal, un menor número de empleados

ejecuta un trabajo más sofisticado, sobre todo en los niveles medios, que suelen ser los que asesoran o enseñan a los demás.

La verificación es la última fase del proceso de formación; el programa de formación debe contener una valoración de su eficacia, que debe incluir dos factores: La verificación de que la formación dará lugar a los cambios que podrán ser evaluados en el comportamiento de los empleados y que los logros de la formación están en concordancia con los objetivos de la empresa. (Umiña,2017)

A continuación, procederemos a describir las bases teóricas de rendimiento laboral

Gabini (2018). Lo conceptualiza como una serie de conductas relacionadas y/o enfocadas con el fin de la organización, en donde un sujeto colabora, por lo mismos, la eficiencia y producción serán los resultados de estas conductas.

Chiavenato, (2017). Lo considera como una serie de cualidades o capacidades de comportamiento o ejercicio de un sujeto, empresa o grupo de trabajo. Teniendo en consideración la forma en que el sujeto u equipo ejecuta sus labores y/o actividades con el fin de lograr las metas empresariales y promoviendo resultados a un nivel superior.

Medina (2018). Refiere como la consideración de lo realizado en el ámbito laboral, y de aquellas herramientas empleadas como: materiales, mano de obra, energía, entre otros, pero a la vez confirma ser la relación entre las metas, tareas y acciones realizadas y el tiempo utilizado.

Toala, Álvarez, Osejos, Quiñonez, & Soledispa (2017). Refieren que es el comportamiento que le permite el logro de los objetivos empresariales, su apropiado desempeño, siendo una fortaleza significativa de la empresa, donde también se considera el comportamiento del colaborador y los resultados que obtiene, así como su motivación.

Griffin, Philips & Gully (2017). Consideran que es relevante que la organización conozca que el desempeño laboral se alcanza y, por lo tanto, debe saber administrarse, ya que, al ejecutarse de forma efectiva, las compensaciones se harán de forma justa y eficiente. Es decir, son mediciones de forma individual y grupal, comprendiendo así que todo es un proceso continuo que permite medir la producción.

Importancia: Bayón (2019). Especifica que en las organizaciones se dan aspectos no tangibles que se deben considerar, ya sea para el crecimiento y/o desarrollo, impactando de forma relevante el rendimiento laboral, como: la cultura, el clima organizacional; por lo mismo influirán de forma significativa en los tipos de liderazgo, valores organizacionales y el vínculo interpersonal.

Dimensiones: De acuerdo a Torres y Villar (2021) se tiene los siguientes:

Condiciones personales: Incluye valores y cualidades de cada sujeto que poseen para brindar un servicio y su desempeño en un área específica, considerándose sus habilidades en el uso de sistemas de comunicación, conocimiento de las normativas de la empresa, entre otros.

Características del trabajo: Dirigido a las acciones que debe realizar un colaborador, y las mismas que están planteadas en su contrato laboral, como directivas, documentos de gestión en la empresa.

Relaciones interpersonales: Considerado un aspecto relevante ya que, permitirá la adecuada comunicación tanto afectiva como intelectual, entre cada uno de los miembros del área, considerándose en este aspecto a los trabajadores y directivos. Lo que se busca como propósito es desarrollar un adecuado clima laboral entre el personal involucrado en la empresa.

Políticas de personal: Referido a las normativas de la empresa, el mismo que posee un trasfondo ético y filosófico con referente a las acciones a ejecutar. Teniendo presente que toda política se relaciona con el apropiado trato a los demás, respetando los derechos humanos, las leyes a nivel laboral, la norma de higiene ocupacional, actuando bajo la realidad y, asignando el valor de las personas por encima de diversas circunstancias.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo: Bernal, (2016), es aplicado ya que posee la finalidad de emplear la información conseguida en estudio de forma inmediata, en otras palabras, es un trabajo donde se busca conocer de forma anticipada la aplicación práctica de lo que se investiga. Arias (2016), el trabajo aplicado, tiene como finalidad dar solución a un problema, teniendo en consideración indagar y unificar los conocimientos para ser aplicados, permitiendo la mejora desde un aspecto cultural y científico.

Diseño de investigación: Se determino como no experimental, según Hernández y Mendoza (2018). Debido a que cada variable en estudio se estudió desde un contexto natural y no se manipulo ninguna variable de forma delibera.

Asimismo, fue determinada con el nivel correlacional, Baena (2017), se considera encontrar el nivel de asociación de las variables, analizando el comportamiento después de los resultados hallados.

A la vez, el trabajo plasmado se planteó el enfoque cuantitativo, según Caballero (2014), se genera una búsqueda y cumulo de información que permita la contrastación de la hipótesis formulada anteriormente, por lo mismo se emplearon los números como base, considerando aspectos estadísticos. La principal característica que se utilizó en este trabajo fue buscar y acumular información.

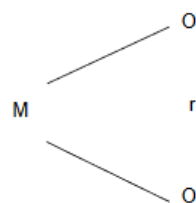
Dónde:

M = Muestra

O_1 = variable 01

O_2 = variable 02

r = relación entre las variables



3.2. Variables y operacionalización

Variable: Capacitación

Definición Conceptual:

La describe como una serie de acciones que se enfocan en generar o incrementar saberes mejorando ciertas aptitudes en los colaboradores, encontrándose dirigido a la preparación de individuos en temáticas que posean un contenido administrativo, técnico, o científico. (Chávez, 2015)

Definición operacional:

Para el actual estudio se estableció un instrumento el miedo que sirvió para la medición de cada una de las dimensiones establecida, descritas en la siguiente columna.

Dimensiones:

Planificación

Indicadores

- Requerimientos de capacitación
- Oportunidad de capacitarse
- Programación adecuada de plan de capacitaciones
- Necesidades de capacitación

Ejecución

Indicadores

- Métodos
- Tiempo
- Costo
- Lugar

Verificación

Indicadores

- Seguimiento
- Evaluación
- Resultados

Escala de medición: Ordinal

Variable: Rendimiento laboral

Definición Conceptual:

Lo considera a una serie de cualidades o capacidades de comportamiento o ejercicio de un sujeto, empresa o grupo de trabajo. Teniendo en consideración la forma en que el sujeto u equipo ejecuta sus labores y/o actividades con el fin de lograr las metas empresariales y promoviendo resultados a un nivel superior. (Chiavenato, 2017).

Definición operacional:

Para el actual trabajo se estableció como instrumento, siendo este el que sirvió para la medición de cada una de las dimensiones establecida, descritas en la siguiente columna.

Dimensiones:

Condiciones personales

Indicadores

- Asistencia y puntualidad
- Conocimiento del trabajo
- Habilidad para el planeamiento
- Esfuerzo y responsabilidad

Características del trabajo

Indicadores

- Cantidad de trabajo
- Calidad de trabajo
- Relevancia de la tarea
- Autonomía

Relaciones interpersonales

Indicadores

- Confraternidad
- Participación en la planificación
- Capacitación
- Apoyo entre compañeros de trabajo

Políticas de personal

Indicadores

- Aspecto Salarial
- Equidad en el trato
- Clima laboral
- Bienestar social

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Según Hernández, Collado y Baptista (2018) la población en las investigaciones se conforma por el total o conjunto de objetos o individuos conocido como objeto de estudio en nuestro caso serán los 30 personales civiles de la PNP-Lima

Muestra: Conocida como el subconjunto de una población, la misma que es representativa para el estudio, utilizando en nuestro caso la fórmula para la población finita. (Pérez et al, 2020). En nuestro caso, no se utilizó muestra ya que se utilizó a total de la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Para este trabajo se considerado apropiado trabajar a través de la encuesta. Teniendo en cuenta que una muestra es la agrupación de una regla o procedimiento que permite al investigador el establecimiento de una asociación con los sujetos evaluados al aplicar una encuesta. (Santiesteban, 2014).

Instrumento: Para esto se empleó el cuestionario, el mismo que permitió que se evalué la capacitación y rendimiento laboral. Barrón de Olivares y D'Aquino (2020), se utiliza para recopilar y registrar datos.

Validez: Para este proceso se hace mención que los instrumentos serán validados por juicio de un experto y, los resultados según el alfa de Cronbach, con el fin de conocer el nivel de fiabilidad incluso antes de su aplicación (Creswell & Creswell, 2018)

Confiabilidad: La fiabilidad se obtiene a través del SPSSv26. Oviedo y Campo, (2005), especifican que confiabilidad es la referencia de la estabilidad de los datos, después de haberse aplicado.

3.5. Procedimientos

A posterior, se mencionan los procesos para la ejecución de la formulación, desarrollo y redacción de la investigación; considerando el problema que se da en la PNP-Lima. Teniendo en consideración a los efectos y consecuencias. Cabe precisar que, el autor brinda servicios en la organización investigada, por lo mismo los datos otorgados son factibles y confiables. Luego de ello se consideraron el aspecto de justificación, partiendo de la idea que el trabajo debe ser considerado o financiado por su relevancia teórica y social, continuando con los puntos restantes

del presente trabajo -problemática, objetivos e hipótesis. En las investigaciones consideradas se resaltan las más relevantes. Considerando el aspecto administrativo se destaca los presupuestos que dan pie a la realización del trabajo. Culminando con la bibliografía. Y en los anexos se agregaron la matriz de consistencia, operacionalización de variables y cuestionarios para ambas variables.

3.6. Método de análisis

Después de generar la aplicación de los instrumentos se analizaron los resultados empleando una estadística descriptiva e inferencial. Empleándose un aspecto descriptivo para elaborar tablas y describir la información básica de cada dato obtenido. Empleamos la estadística no paramétrica de Rho de Spearman donde se contrasta la hipótesis, que permite redactar las conclusiones. A la vez se menciona que para analizar y elaborar las tablas y gráficos se efectuó el SPSS-v26, el MS. Excel. (Guiaja, 2019).

3.7. Aspectos éticos

Como fuente de información se ha tenido en cuenta trabajos de pregrado, artículos científicos, revistas geográficas, siendo planteadas en concordancia a las normas y estipulaciones brindadas por la casa de estudios, a su vez teniendo presente las normas APA-Séptima edición. Al aplicar los instrumentos se menciona que la información es confidencial, dando a conocer a los encuestados el objetivo del trabajo siendo a su vez voluntario sin restricción. La información recopilada se empleará solo para la investigación, sin alterar los resultados. Y considerando los aspectos éticos es factible realizar investigaciones con las características mencionadas anteriormente (Santi, 2016).

IV. RESULTADOS

A continuación, se plasma los resultados luego de aplicar los instrumentos.

Objetivo Específico 01: Determinar la relación de la Capacitación y las condiciones personales en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022

H₁: Existe relación entre la Capacitación y las condiciones personales en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022;

H₀: No existe relación entre la Capacitación y las condiciones personales en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022;

Tabla 1

Capacitación vs. Condiciones Personales.

		Condiciones Personales			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Capacitación	Deficiente	3.3%	3.3%	0.0%	6.7%	Rho de Spearman 0, 664** Sig. (bilateral)
	Regular	3.3%	16.7%	26,7%	46,7%	
	Optimo	0.0%	3,3%	43,3%	46,7%	
Total		6,7%	23,3%	70,0%	100,0%	0, 000

Nota. De acuerdo a la tabla 01, aplicamos el Rho de Spearman, logrando una correlación de la variable capacitación y la dimensión condiciones personales de un 0.664, ratificando una existente correlación positiva considerable, llegando a afirmar la relación directa y proporcional con ambas.

Asimismo, para nuestra hipótesis 01, se empleó el Rho de Spearman, consiguiendo un Sig. Bilateral es 0.00 menor al 0.05, determinado así, que se rechace la hipótesis nula y posteriormente la aceptación de la alterna, la misma que se sustentó a través del cruce de porcentajes, determinado que la capacitación influye óptimamente con las condiciones personales con un 43.3%.

Según la estadística inferencial, el personal civil de la Policía Nacional del Perú - Lima, debe efectivizar la capacitación con el fin mejorar las condiciones personales.

Objetivo Específico 02: Determinar la relación de la Capacitación y las características del trabajo en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022

H₁: Existe relación entre la Capacitación y las características del trabajo en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022

H₀: No existe relación entre la Capacitación y las características del trabajo en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022

Tabla 2

Capacitación vs. Características del trabajo.

		Características del trabajo			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Capacitación	Deficiente	3,3%	3,3%	0,0%	6,7%	Rho de Spearman 0, 501** Sig. (bilateral) 0, 000
	Regular	3,3%	13,3%	30,0%	46,7%	
	Optimo	0,0%	3,3%	43,3%	46,7%	
Total		6,7%	20,0%	73,3%	100,0%	

Nota. De acuerdo a la tabla 02, aplicamos el Rho de Spearman, alcanzando una correlación entre la variable capacitación y la dimensión características del trabajo con el 0.501, aseverando que existe una correlación positiva considerable, llegando a afirmar la relación directa y proporcional con ambas.

Asimismo, para nuestra hipótesis 02, se empleó el Rho de Spearman, consiguiendo un Sig. Bilateral es 0.00 menor al 0.05, determinado que se rechace la hipótesis nula y posteriormente que se acepte la alterna, la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, aseverando que la capacitación posee una influencia optima con las características del trabajo con un 43.3%.

Según la estadística inferencial, el personal civil de la Policía Nacional del Perú - Lima, debe efectivizar la capacitación con el fin mejorar las características del trabajo.

Objetivo Específico 03: Determinar la relación de la Capacitación y las relaciones interpersonales en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022

H₁: Existe relación entre la Capacitación y las relaciones interpersonales en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022

H₀: No existe relación entre la Capacitación y las relaciones interpersonales en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022

Tabla 3

Capacitación vs. Relaciones interpersonales.

		Relaciones interpersonales			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Capacitación	Deficiente	3,3%	3,3%	0,0%	6,7%	Rho de Spearman 0, 593** Sig. (bilateral)
	Regular	6,7%	20,0%	20,0%	46,7%	
	Optimo	0,0%	13,3%	33,3%	46,7%	
Total		10,0%	36,7%	53,3%	100,0%	0, 000

Nota. De acuerdo a la tabla 03, aplicamos el Rho de Spearman, logrando una correlación entre la variable capacitación y la dimensión relaciones interpersonales, con el 0.593, ratificando la existencia de una correlación positiva considerable, llegando a afirmar la relación directa y proporcional con ambas.

Asimismo, para hipótesis 03, se empleó el Rho de Spearman, consiguiendo una significancia. Bilateral de 0.00 menor al 0.05, determinado así, el rechazo de la hipótesis nula y posteriormente se logró que se acepte la alterna, la misma que se sustentó en por el cruce de porcentajes, concluyendo que la capacitación influye de forma óptima con las relaciones interpersonales con un 33.3%.

Según la estadística inferencial, el personal civil de la Policía Nacional del Perú - Lima, debe efectivizar la capacitación con el fin mejorar las relaciones interpersonales.

Objetivo Específico 04: Determinar la relación de la Capacitación y las políticas de personal en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022

H₁: Existe relación entre la Capacitación y las políticas de personal en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022

H₀: No existe relación entre la Capacitación y las políticas de personal en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022

Tabla 4

Capacitación vs. Políticas de personal.

		Políticas de personal			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Capacitación	Deficiente	6,7%	0,0%	0,0%	6,7%	Rho de Spearman 0, 746** Sig. (bilateral) 0, 000
	Regular	6,7%	36,7%	3,3%	46,7%	
	Optimo	0,0%	16,7%	30,0%	46,7%	
Total		13,3%	53,3%	33,3%	100,0%	

Nota. De acuerdo a la tabla 04, aplicamos el Rho de Spearman, logrando una correlación de la variable capacitación y la dimensión política de personal, con el 0.746, aseverando de una existente correlación positiva considerable, llegando a afirmar la relación directa y proporcional con ambas.

Asimismo, para nuestra hipótesis 04, se empleó el Rho de Spearman, consiguiendo una significancia Bilateral es 0.00 menor al 0.05, determinado así, rechazar la hipótesis nula y luego aceptar la alterna, la misma que se sustentó por los cruces de porcentajes, estableciendo que la capacitación influye regularmente con las políticas de personal con un 36.7%.

Según la estadística inferencial, el personal civil de la Policía Nacional del Perú - Lima, debe optimizar la capacitación con el fin lograr un mejoramiento de las políticas de personal.

Objetivo General: Determinar la relación entre la Capacitación y rendimiento laboral en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022

H₁: Existe relación entre la Capacitación y rendimiento laboral en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022;

H₀: No existe relación entre la Capacitación y rendimiento laboral en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022

Tabla 5

Capacitación vs. rendimiento laboral.

		Rendimiento laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Capacitación	Deficiente	3,3%	3,3%	0,0%	6,7%	Rho de Spearman 0, 850** Sig. (bilateral) 0, 000
	Regular	3,3%	30,0%	13,3%	46,7%	
	Optimo	0,0%	3,3%	43,3%	46,7%	
Total		6,7%	36,7%	56,7%	100,0%	

Nota. Según la tabla 05, aplicamos el Rho de Spearman, logrando una correlación entre la variable capacitación y rendimiento laboral, con el 0.850, ratificando de una existente correlación positiva muy fuerte, llegando a afirmar la relación directa y proporcional con ambas.

Asimismo, para nuestra hipótesis general, se usó el Rho de Spearman, consiguiendo una significancia bilateral es 0.00 menor al 0.05, determinado así, rechazar la hipótesis nula y posteriormente aceptar la alterna, la misma que se sustentó por el cruce de porcentajes, indicando que la capacitación conserva una influencia optima con el rendimiento laboral con un 43.3%.

Según la estadística inferencial, el personal civil de la Policía Nacional del Perú - Lima, debe implementar políticas de capacitación con el fin mejorar el rendimiento laboral

V. DISCUSIÓN

Asimismo, procederemos a discutir cada resultado encontrado de acuerdo a nuestros objetivos, los mismos que se contrastaran con otras investigaciones en relación a nuestra variable estudiada.

En referencia a nuestro objetivo general, aplicamos el Rho de Spearman, logrando una correlación entre las variables capacitación y rendimiento laboral, con el 0.850, ratificando que existe una correlación positiva muy fuerte, llegando a afirmar la relación directa y proporcional con ambas. Asimismo, para nuestra hipótesis general, lo logro usar el Rho de Spearman, consiguiendo una significancia bilateral es 0.00 menor al 0.05, determinado el rechazo de la hipótesis nula y posteriormente aceptar la alterna, la misma que se sustentó por el cruce de porcentajes, detallando que la capacitación conserva una influencia optima con el rendimiento laboral con un 43.3%. Su resultado plasmado lo podemos contrastar con el trabajo del autor Apolinario, (2019) En su estudio buscó determinar cómo se relaciona la capacitación y rendimiento laboral del colaborador de CODIJISA S.A.C. Fue un trabajo aplicado, descriptivo-correlacional, cuantitativo, no experimental, de corte transversal. Trabajándose de 40 colaboradores, siendo esta la muestra censal. Empleándose como técnica una encuesta, y de instrumento una escala de tipo Likert con 20 ítems. Los resultados determinaron un p valor por debajo de 0,05, por ello rechazo su hipótesis nula, aceptándose su alterna. Asimismo, se concluye de una existente relación con cada variable estudiada. De acuerdo a ello, podemos interpretar lo importante de los estudios de la capacitación en las empresas ya que permitirá aumentar el rendimiento de cada trabajador.

En referencia a nuestro primer objetivo, aplicamos el Rho de Spearman, logrando una correlación de la variable capacitación y la dimensión condiciones personales de un 0.664, ratificando una existente correlación positiva considerable, llegando a afirmar la relación directa y proporcional con ambas. Asimismo, para nuestra hipótesis 01, se empleó el Rho de Spearman, consiguiendo un Sig. Bilateral es 0.00 menor al 0.05, determinado así, que se rechace la hipótesis nula y posteriormente la aceptación de la alterna, la misma que se sustentó a través del cruce de porcentajes, determinado que la capacitación influye óptimamente con las condiciones personales con un 43.3%. El resultado plasmado se logro contrastar

con el estudio de Egas, (2021). El autor se planteó como propósito diagnosticar la necesidad de capacitación del capital humano en el departamento administrativo en la Provincia De Esmeraldas. Ecuador. Este trabajo fue de carácter cuantitativo, con alcance descriptivo. Con la intención de recolectar información se utilizó la encuesta, y un cuestionario como instrumento, siendo aplicado a 29 sujetos que pertenecían al área en evaluación. Como resultado se obtuvo que el personal requiere ser capacitado, teniendo como prioridad de capacitaciones en referencia al conocimiento (Acceso de información pública, sistema de seguridad, salud ocupacional, ofimática). Habilidades (Manejo de los recursos financieros, pensamiento analítico, análisis conceptual). Actitudes (Orientación al servicio y aprendizaje continuo); asimismo esta variable está muy relacionada las condiciones personales, la misma que es descrita por el autor Torres y Villar (2021) como aquellos valores y cualidades de cada sujeto que poseen para brindar un servicio y su desempeño en un área específica, considerándose sus habilidades en el uso de sistemas de comunicación, conocimiento de las normativas de la empresa, entre otros.

En referencia a nuestro segundo objetivo, aplicamos el Rho de Spearman, alcanzando una correlación entre la variable capacitación y la dimensión características del trabajo con el 0.501, aseverando que existe una correlación positiva considerable, llegando a afirmar la relación directa y proporcional con ambas. Asimismo, para nuestra hipótesis 02, se empleó el Rho de Spearman, consiguiendo un Sig. Bilateral es 0.00 menor al 0.05, determinado que se rechace la hipótesis nula y posteriormente que se acepte la alterna, la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, aseverando que la capacitación posee una influencia optima con las características del trabajo con un 43.3%. El resultado plasmado lo podemos contrastar con los estudios de las bases teóricas de la autora Alles (2019) que la describe como una transferencia sistemática de información y habilidades de manera planificada, metódica y cuantificable. Por otra parte de acuerdo con Díaz (2016), la describe como aquel conocimiento de las actividades planificadas basadas en la necesidad real de una empresa u organismo, con el objetivo de desarrollar un equipo de trabajo cualificado y rentable a través de la formación teórica-práctica que mejore el rendimiento y la productividad del equipo en beneficio de la organización o institución. Esta variable está muy relacionada

con las características del trabajo las mismas que de acuerdo a los autores Torres y Villar (2021) mencionan que está dirigido a las acciones que debe realizar un colaborador, y las mismas que están planteadas en su contrato laboral, como directivas, documentos de gestión en la empresa.

En referencia a nuestro tercer objetivo, aplicamos el Rho de Spearman, logrando una correlación entre la variable capacitación y la dimensión relaciones interpersonales, con el 0.593, ratificando la existencia de una correlación positiva considerable, llegando a afirmar la relación directa y proporcional con ambas. Asimismo, para hipótesis 03, se empleó el Rho de Spearman, consiguiendo una significancia Bilateral de 0.00 menor al 0.05, determinado así, el rechazo de la hipótesis nula y posteriormente se logró que se acepte la alterna, la misma que se sustentó en por el cruce de porcentajes, concluyendo que la capacitación influye de forma óptima con las relaciones interpersonales con un 33.3%. El resultado plasmado lo podemos contrastar con los estudios de las bases teóricas del autor Chávez (2015). Quien la describe como una serie de acciones que se enfocan en generar o incrementar saberes mejorando ciertas aptitudes en los colaboradores, encontrándose dirigido a la preparación de individuos en temáticas que posean un contenido administrativo, técnico, o científico, asimismo, este factor se relaciona con las relaciones interpersonales la misma que se define por Torres y Villar (2021) como un aspecto relevante ya que, permitirá la adecuada comunicación tanto afectiva como intelectual, entre cada uno de los miembros del área, considerándose en este aspecto a los trabajadores y directivos. Lo que se busca como propósito es desarrollar un adecuado clima laboral entre el personal involucrado en la empresa.

En referencia a nuestro cuarto objetivo, aplicamos el Rho de Spearman, logrando una correlación de la variable capacitación y la dimensión política de personal, con el 0.746, aseverando de una existente correlación positiva considerable, llegando a afirmar la relación directa y proporcional con ambas. Asimismo, para nuestra hipótesis 04, se empleó el Rho de Spearman, consiguiendo una significancia Bilateral es 0.00 menor al 0.05, determinado así, rechazar la hipótesis nula y luego aceptar la alterna, la misma que se sustentó por los cruces de porcentajes, estableciendo que la capacitación influye de forma regular con las políticas de personal con un 36.7%. El resultado plasmado se contrasto con el

estudio de García, (2016). En Colombia el autor buscó analizar la capacitación organizacional en América Latina como una de las herramientas que aportan a la mitigación del desempleo en el siglo XXI. Un análisis de la experiencia del SENA. Finalmente, el autor llegó a concluir que el modelo SENA contribuye parcialmente como herramientas para la mitigación del desempleo, a través de la capacitación e intermediación laboral. Generándose estos limitantes ya que la organización está sujeta a la dinámica socioeconómica, cultural, tecnológica y políticas de los países; la variable descrita está muy relacionada con las políticas de personal, la misma que es descrita por los autores Torres y Villar (2021) refiriéndolas como aquellas normativas de la empresa, el mismo que posee un trasfondo ético y filosófico con referente a las acciones a ejecutar. Teniendo presente que toda política se relaciona con el apropiado trato a los demás, respetando los derechos humanos, las leyes a nivel laboral, la norma de higiene ocupacional, actuando bajo la realidad y, asignando el valor de las personas por encima de diversas circunstancias. De acuerdo a lo descrito podemos aportar la importancia que son las capacitaciones en las instituciones, las mismas que ayudan a que mejore las competencias de cada colaborador, volviéndolo más empleable, asimismo traería como consecuencia que aumente el rendimiento y desempeño en sus labores.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general, se determinó de un existente grado de correlación positiva muy fuerte, consiguiendo una correlación con un valor de 0.850, aseverando una relación directa de la variable capacitación y rendimiento laboral, asimismo, se logró un Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, admitiendo rechazar la hipótesis nula y finalmente aceptar la alterna.
2. En referencia al primer objetivo específico, se determinó de un existente grado de correlación positiva considerable, consiguiendo un valor de 0.664, aseverando de una relación directa y proporcional de la capacitación y las condiciones personales, asimismo, se logró un Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, accediendo a rechazar la hipótesis nula y finalmente aceptar la alterna.
3. En referencia al segundo objetivo específico, se determinó un existente grado de correlación positiva considerable, consiguiendo un valor de 0.501, aseverando de una relación directa y proporcional entre la capacitación y las características del trabajo, asimismo, se logró un Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, admitiendo rechazar la hipótesis nula y finalmente aceptar la alterna.
4. En referencia al tercer objetivo específico, se determinó de un existente grado de correlación positiva considerable, consiguiendo un valor de 0.593, aseverando de una relación directa y proporcional de la capacitación y las relaciones interpersonales, asimismo, se logró un Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, accediendo a rechazar la hipótesis nula y finalmente aceptar la alterna.
5. En referencia al cuarto objetivo específico, se determinó de un existente grado de correlación positiva considerable, consiguiendo un valor de 0.746, aseverando de una relación directa y proporcional de la capacitación y la política de personal, asimismo, se logró un Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, accediendo a rechazar la hipótesis nula y finalmente aceptar la alterna.

VII. RECOMENDACIONES

Según el objetivo general y al tener una existente correlación positiva muy fuerte de la capacitación y rendimiento laboral, recomendamos al responsable del personal civil de la Policía Nacional del Perú de Lima, la implementación de estrategias de capacitación, enfocadas en la planificación de las temáticas según el área y el puesto de trabajo, la ejecución de las capacitaciones de acuerdo a lo planificado y finalmente la verificación de lo aprendido, la misma que traería como consecuencia mejorar el desempeño o rendimiento laboral.

Se recomienda a los responsables del personal civil de la Policía Nacional del Perú de Lima, la elaboración de un plan de capacitaciones, las cuales incluyan aprendizajes de acuerdo a cada requerimiento del área y las competencias de cada puesto, con oportunidad de capacitar a todos los involucrados, estableciendo una programación adecuada que no perjudique su labor diaria, el mismo que permitirá una mejora de las condiciones personales adquiriendo los conocimientos y habilidades para su puesto de trabajo.

Se recomienda a los responsables del personal civil de la Policía Nacional del Perú de Lima, la formulación de estrategias de capacitación laboral, en la que se ejecute la formación de cada trabajador de acuerdo a métodos de enseñanza aprendizaje, en un tiempo acorde a cada necesidad de la temática, el costo y la entidad o el responsable que la realizará la capacitación, la misma que permitirá que el trabajador mejore sus condiciones de trabajo.

Se recomienda a los responsables del personal civil de la Policía Nacional del Perú de Lima, la aplicación y verificación de lo aprendido en las capacitaciones, enfocadas en el seguimiento del conocimiento adquirido en la capacitación, así como al evaluar cada resultado obtenido en beneficio de la entidad, la misma que ayudara en la mejora de las relaciones interpersonales, apoyando a sus compañeros de trabajo y mejorando la participación de cada uno de ellos.

Recomendamos a los responsables del personal civil de la Policía Nacional del Perú de Lima, brindar la feedback (retroalimentación) de los aprendido, permitiendo verificar si aún necesita reforzar ciertos conocimientos específicos y verificar lo aprendido en las capacitaciones, permitiendo establecer políticas de personal que ayuden a la mejora del rendimiento laboral de cada empleado.

REFERENCIAS

- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis, guía para la elaboración. Arequipa. Perú. Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-05577.
- Alles, M. (2019) Las 50 herramientas de Recursos Humanos que todo profesional debe conocer. Granica. <https://es.b-ok.lat/book/11715851/6f65fd>
- Apolinario, K. (2019). Capacitación y rendimiento laboral de los colaboradores de CODIJISA S.A.C., Comas 2019. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47014>
- Bayón, J. (2019). Cultura Empresarial, 1era Edición. Editorial E-learning S.L. España. <https://books.google.com.pe/books?id=hXbIDwAAQBAJ&pg=PA97&dq=rendimiento+o+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjXodTm0bf4AhVZCLkGHQvpBkA4ChDoAXoECAUQAg#v=onepage&q&f=false>
- Barrón de Olivares, V., & D'Aquino, M. (2020). Proyectos y metodologías de la investigación. Editorial Maipue. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaup/titulos/160000>
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. 3era edición. México: Grupo Editorial Patria.
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación. Pearson Educación
- Caballero, A. (2014). Metodología integral para planes y tesis: la metodología del como formularlos. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Creswell, J (2017). Desarrollo de un enfoque de métodos mixtos culturalmente específicos para la investigación global. *Colonia Z Soziol* 69, 87-105 (2017). <https://doi.org/10.1007/s11577-017-0453-2>
- Cuba, N. Mohamed, H. Pacheco, A. (2020). Responsabilidad social y rendimiento laboral en los colaboradores de los programas sociales de Lima, Perú. *Conrado*, 16(72), 278-285. Epub 02 de febrero de 2020. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100278&lng=es&tlng=es.
- Cruz y Sánchez, (2016). En su estudio Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral del personal de la empresa publicidad y servicios

generales boga s.a. que labora en el campus Upao de la ciudad Trujillo en el año 2016. (Tesis posgrado). Universidad Privada Antenor Orrego. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2333/1/RE_ADMI_ANGHI.CRUIZ_LUIS.SANCHEZ_PLAN.DE.CAPACITACION.PARA.MEJORAR.EL.DESEMPE%C3%91O.LABORAL_DATOS.PDF

Caiza, L. (2020). Estrategias para mejorar el rendimiento laboral en la empresa AROPIAINC S.A. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Cotopaxi. Ecuador. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/5927>

Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos: capital humano de las organizaciones. McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A. de C. V.

Chiavenato, I.; Martínez, L., Anzola, E., Soto, A., Sapiro, A., Granados, F., Llanos, L. y Obon P. (2017). Planeación estratégica: fundamentos y aplicaciones. McGraw-Hill interamericana. <https://es.b-ok.lat/book/5830525/56b842>

Chávez, C. (2015). Diccionario de Recursos Humanos, Técnicas Organizacionales y Teorías Administrativas. México: Editorial Brujas.

Díaz, K. (2016) *La Capacitación del Personal y su relación con la Productividad de la empresa Maestro Perú* s. a., Independencia Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/2321>

Dessler y Varela, (2017). Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano. Pearson

Egas, J. (2021). Necesidades de capacitación en área administrativa del Consejo de la Judicatura de la Provincia De Esmeraldas. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2406>

Estrada, A. (2018). Impactos del programa de capacitación y su repercusión en el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa SEOING E.I.R.L. (Trabajo de Suficiencia Profesional de licenciatura en Administración de Servicios). Universidad de Piura. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3769/TSP_ADS_008.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, A. (2016). La capacitación laboral en América Latina como un aporte a la mitigación del desempleo en el siglo XXI. Un análisis de la experiencia del

- SENA en Colombia. (Tesis de posgrado). Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5376>
- García, R. (2017) *“La capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la calidad del servicio al usuario, en el hospital belén de Trujillo, 2017”* Para Optar El Título Profesional De Licenciada En Administración Pública
- Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral Una exploración empírica. Editorial Teseo, Argentina. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Griffin, R., Phillips, J., y Gully, S. (2017). Comportamiento Organizacional: Administración de personas y organizaciones (12° ed.). Editorial, Cengage learning editores S.A. https://issuu.com/cengagelatam/docs/griffin_issuu
- Guiaja, M. & Guiaja, R. (2019). Metodología de la Investigación científica. Perú. GUIGRAF E.I.R.L
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Education.
- Hernández, R., Collado, C., & Baptista, P. (2018). Metodología de la investigación. Mcgraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hueso, C. Aguilar, M. Cambil, J. Serrano, María. Cañadas, G. (2016). Efecto de un programa de capacitación en competencias de investigación en estudiantes de ciencias de la salud. *Enfermería Global*, 15(44), 141-151. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000400006&lng=es&tlng=es.
- Huamachuco, M. (2020). Relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa 2020. (Tesis pregrado). Universidad Continental. Perú. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9053/4/IV_FIN_108_TI_Huamachuco_Ramos_2020.pdf
- Medina, N. (2018). Gestión de equipos eficaces: influir y motivar. Editorial CEP S.L.
- Morelos, J.; Lora, H. y Ruiz, A. (2022). El Entrenamiento, capacitación y formación en emprendimiento en tiempos de pandemia por Covid-19. *Aglala*, 12(2), 1–12. <https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/1939>

- Orozco, A. (2017) *El impacto de la capacitación*. Editorial Digital UNID. México
- Oviedo, H., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580.
- Pashanasi, B. Gárate, J. Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comunicación*, 12(3), 163-174. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pedraza, E. Amaya, G. Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es.
- Perez, L., Perez, R., & Seca, M. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Maipue. <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaupt/138497?page=130>
- Rodríguez, K. Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, (87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rey, A. (2016). *Factores que afectan la capacitación y el desarrollo*. Presentaciones populares, P/SN.
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (8ª Ed.). México: Prentice Hall.
- Santi, M. (2016). *Ética de la investigación en ciencias sociales: Un análisis de la vulnerabilidad en la investigación social*. Globethics.net.
- Santiesteban, E. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Académica Universitaria (Edacun). <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaupt/titulos/151737>
- Servir. (2017). *Desarrollo de Capacidades*. <https://www.servir.gob.pe/desarrollo-de-capacidades/> <https://bit.ly/3xe3zrs>
- Toala, S., Alvarez, D., Osejos, J., Quiñonez, M., Soledispa, S., (2017) *Modelo de Gestión de Organizacional para el Fortalecimiento del Desempeño Profesional en Servicios Públicos*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, SL. <https://books.google.com.pe/books?id=p5oFDgAAQBAJ&pg=PA48&dq=que>

+es+el+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi2nc6Bq_b
2AhWpHrkGHX_qDS44oAEQuwV6BAgJEAk#v=onepage&q=que%20es%20
el%20desempe%C3%B1o%20laboral&f=false

- Torres, A. Villar, A. (2021) El Trabajo Remoto y el Desempeño Laboral del Personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021. (tesis pregrado) Universidad Cesar Vallejo. Chimbote.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76919/Torres_ZAE-Villar_CAY-SD.pdf?sequence=1
- Umiña, B (2017) "*Plan de capacitación y el desempeño laboral en la empresa SERPETBOL PERÚ S.A.C. – San Borja, 2016*" Tesis para obtener el título de licenciada. lima, Perú, Universidad Autónoma.
- Werther, W. Davis, K. y Guzmán, M. (2015). Administración de recursos humanos Gestión del capital humano. McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A. DE C.V
- Zúñiga, V. (2019). Capacitación y el rendimiento laboral de una empresa eléctrica, lima – 2019. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36095/B_Z%C3%BA%C3%B1iga_DGVDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS
Anexo 01 – MATRIZ DE OERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
CAPACITACIÓN	Conjunto de actividades enfocadas a generar o incrementar conocimientos y mejorar las aptitudes de los trabajadores. Está orientada a preparar al personal sobre temas de contenido técnico, científico o administrativo. (Chávez, 2015)	Para el actual estudio se estableció un instrumento el miedo que sirvió para la medición de cada una de las dimensiones establecida, descritas en la siguiente columna.	Planificación	Requerimientos de capacitación	Ordinal
				Oportunidad de capacitarse	
				Programación adecuada de plan de capacitaciones	
				Necesidades de capacitación	
			Ejecución	Métodos	
				Tiempo	
				Costo	
				Lugar	
			Verificación	Seguimiento	
				Evaluación	
				Resultados	

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
RENDIMIENTO LABORAL	Chiavenato, (2017), relaciona a ello como un conjunto de características o capacidades de conducta o desempeño de un individuo, organización o equipo de trabajo. Considerándose la manera en que un individuo, equipo u organización	Para el actual estudio se estableció un instrumento el miedo que sirvió para la medición de cada una de las dimensiones establecida, descritas en la siguiente columna.	Condiciones personales	Asistencia y puntualidad	Ordinal
				Conocimiento del trabajo	
				Habilidad para el planeamiento	
				Esfuerzo y responsabilidad	
			Características del trabajo	Cantidad de trabajo	
				Calidad de trabajo	
				Relevancia de la tarea	
				Autonomía	
			Relaciones interpersonales	Confraternidad	
				Participación en la planificación	
				Capacitación	
			Políticas de personal	Apoyo entre compañeros de trabajo	
				Aspecto Salarial	
Equidad en el trato					
Clima laboral					
				Bienestar social	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Capacitación y rendimiento laboral en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre la Capacitación y rendimiento laboral en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la Capacitación y rendimiento laboral en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022</p>	<p>Hipótesis General H₁: Existe relación entre la Capacitación y rendimiento laboral en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022; H₀: No existe relación entre la Capacitación y rendimiento laboral en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022</p>	Capacitación	<p>Planificación</p> <p>Ejecución</p> <p>Verificación</p>	<p>Requerimientos de capacitación</p> <p>Oportunidad de capacitarse</p> <p>Programación adecuada de plan de capacitaciones</p> <p>Necesidades de capacitación</p> <p>Métodos</p> <p>Tiempo</p> <p>Costo</p> <p>Lugar</p> <p>Seguimiento</p> <p>Evaluación</p> <p>Resultados</p>	<p>Tipo de Inv. Aplicada</p> <p>Diseño de Inv. No experimental</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Población: 30</p> <p>Muestra: 30</p>
<p>Problemas específicos ¿Cómo se relaciona la Capacitación y las características del trabajo en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022?; ¿Cómo se relaciona la</p>	<p>Objetivos Específicos Determinar la relación de la Capacitación y las condiciones personales en el personal civil de la Policía Nacional del</p>	<p>Hipótesis específica H₁: Existe relación entre la Capacitación y las condiciones personales en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de</p>	Rendimiento laboral	<p>Condiciones personales</p>	<p>Asistencia y puntualidad</p> <p>Conocimiento del trabajo</p>	<p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

<p>Capacitación y las condiciones personales en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022?; ¿Cómo se relaciona la Capacitación y las relaciones interpersonales en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022?; ¿Cómo se relaciona la Capacitación y las políticas de personal en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022?</p>	<p>Perú, de la ciudad de Lima, 2022; Determinar la relación de la Capacitación y las características del trabajo en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022; Determinar la relación de la Capacitación y las relaciones interpersonales en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022; Determinar la relación de la Capacitación y las políticas de personal en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022</p>	<p>Lima, 2022; H₀: No existe relación entre la Capacitación y las condiciones personales en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022; H₁: Existe relación entre la Capacitación y las características del trabajo en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022; H₀: No existe relación entre la Capacitación y las características del trabajo en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022; H₁: Existe relación entre la Capacitación y las relaciones interpersonales en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022; H₀: No existe relación entre la Capacitación y las</p>		<p>Características del trabajo</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Políticas de personal</p>	<p>Habilidad para el planeamiento</p> <p>Esfuerzo y responsabilidad</p> <p>Cantidad de trabajo</p> <p>Calidad de trabajo</p> <p>Relevancia de la tarea</p> <p>Autonomía</p> <p>Confraternidad</p> <p>Participación en la planificación</p> <p>Capacitación</p> <p>Apoyo entre compañeros de trabajo</p> <p>Aspecto Salarial</p> <p>Equidad en el trato</p> <p>Clima laboral</p> <p>Bienestar social</p>	
---	--	---	--	---	---	--

		relaciones interpersonales en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022; H₁ : Existe relación entre la Capacitación y las políticas de personal en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022; H₀ : No existe relación entre la Capacitación y las políticas de personal en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022				
--	--	---	--	--	--	--

Anexo 02

CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “Capacitación y rendimiento laboral en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022” Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre _____ Mujer _____

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

CAPACITACIÓN	TA	A	I	D	TD
Planificación	5	4	3	2	1
Requerimientos de capacitación					
1. Le dan a conocer la existencia de un plan de capacitación en su área de trabajo					
2. Considera usted que su jefe inmediato coordina sus requerimientos de capacitación					
Oportunidad de capacitarse					
3. Cuando usted ingresó a la institución, recibió algún tipo de inducción					
4. Las capacitaciones se brindan en el tiempo estipulados y forma (de acuerdo a cada puesto)					
Programación adecuada de plan de capacitaciones					
5. Las capacitaciones se realizan de acuerdo a la programación estipulada en el plan.					
Necesidades de capacitación					
6. Las capacitaciones se realizan de acuerdo a la necesidad de cada área y sus debilidades en el puesto de trabajo					
7. Considera usted que los trabajadores deberían solicitar capacitaciones de acuerdo a su especialidad y puesto desempeñado					
Ejecución					
Tiempo					
8. Considera que las horas de capacitación realizadas por la institución son suficientes para un correcto aprendizaje					
9. Los horarios de capacitación que se brindan se ajustan a su horario de trabajo					
Costo					

10. Considera que los cursos o seminarios que se brindan en la empresa, son una inversión de costo – beneficio					
Lugar					
11. Considera usted que los cursos virtuales son adecuados para capacitarse					
12. Las condiciones ambientales (luz, ruido, temperatura, olor, otros) donde se brinda la capacitación son adecuadas					
Verificación	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
Seguimiento					
13. Asiste a las capacitaciones organizadas por la institución					
14. Su asistencia a las capacitaciones se registra de acuerdo a la fecha y hora estipulada					
Evaluación					
15. Existe una evaluación adecuada después de la capacitación recibida					
16. Considera usted que los materiales que se utilizan son evaluados antes de la capacitación, siendo claros, didácticos y de fácil comprensión					
Resultados					
17. Considera que aplica lo aprendido en la capacitación o formación recibida por la institución en su labor diaria					
18. Considera que las capacitaciones recibidas han incrementado su nivel de conocimiento para el desempeño eficiente					
RENDIMIENTO LABORAL	TA	A	I	D	TD
Condiciones Personales	5	4	3	2	1
Asistencia y puntualidad					
19. ¿Existe responsabilidad por parte del personal para conectarse a sus labores de forma puntual?					
Conocimiento del trabajo					
20. ¿Tiene pleno conocimiento de las funciones y actividades que le compete realizar según su perfil de puesto?					
Habilidad para el planeamiento					
21. ¿Tiene capacidad para planificar sus actividades de trabajo remoto de manera autónoma?					
Esfuerzo y responsabilidad					
22. ¿Considera que se desenvuelve con responsabilidad, empeño y buena actitud al realizar su trabajo remoto?					
Características del trabajo	TA	A	I	D	TD
Cantidad de trabajo	5	4	3	2	1
23. ¿Realiza una cantidad razonable de tareas en el cumplimiento de sus funciones diarias?					

Calidad de trabajo					
24. ¿El trabajo que realiza cumple con los estándares de calidad de la Entidad, generando las evidencias correspondientes?					
Relevancia de la tarea					
25. ¿Considera que su trabajo es importante para la institución y administrados?					
Autonomía					
26. ¿Tiene autonomía para tomar ciertas decisiones en el desarrollo de su labor diaria?					
Relaciones interpersonales	TA	A	I	D	TD
Confraternidad	5	4	3	2	1
27. ¿Participa en actividades de confraternidad que organiza la institución?					
Participación en la planificación					
28. ¿Tiene participación en los sistemas de planificación institucional?					
Capacitación					
29. ¿Ha participado en actividades de capacitación con el fin de mejorar su rendimiento?					
Apoyo entre compañeros de trabajo					
30. ¿Usted encuentra apoyo en sus compañeros para realizar actividades que beneficien a la institución?					
Políticas de personal	TA	A	I	D	TD
Aspecto Salarial	5	4	3	2	1
31. ¿Considera que su remuneración se encuentra acorde al régimen al que pertenece?					
Equidad en el trato					
32. ¿Existe un trato igualitario entre todos los colaboradores sin importar las actividades que realizan?					
Clima Laboral					
33. ¿Considera que el clima laboral en la institución es el adecuado para el desarrollo de sus actividades de forma remota?					
Bienestar Social					
34. ¿La institución a través del área correspondiente ha tenido interés de su bienestar social durante el tiempo que lleva trabajando de forma remota?					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CAPACITACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	Le dan a conocer la existencia de un plan de capacitación en su área de trabajo	Si		Si		Si		
2	Considera usted que su jefe inmediato coordina sus requerimientos de capacitación	Si		Si		Si		
3	Cuando usted ingresó a la institución, recibió algún tipo de inducción	Si		Si		Si		
4	Las capacitaciones se brindan en el tiempo estipulados y forma (de acuerdo a cada puesto)	Si		Si		Si		
5	Las capacitaciones se realizan de acuerdo a la programación estipulada en el plan.	Si		Si		Si		
6	Las capacitaciones se realizan de acuerdo a la necesidad de cada área y sus debilidades en el puesto de trabajo	Si		Si		Si		
7	Considera usted que los trabajadores deberían solicitar capacitaciones de acuerdo a su especialidad y puesto desempeñado	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Ejecución	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Considera que las horas de capacitación realizadas por la institución son suficientes para un correcto aprendizaje	Si		Si		Si		
9	Los horarios de capacitación que se brindan se ajustan a su horario de trabajo	Si		Si		Si		
10	Considera que los cursos o seminarios que se brindan en la empresa, son una inversión de costo – beneficio	Si		Si		Si		
11	Considera usted que los cursos virtuales son adecuados para capacitarse	Si		Si		Si		
12	Las condiciones ambientales (luz, ruido, temperatura, olor, otros) donde se brinda la capacitación son adecuadas	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Verificación	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Asiste a las capacitaciones organizadas por la institución	Si		Si		Si		
14	Su asistencia a las capacitaciones se registra de acuerdo a la fecha y hora estipulada	Si		Si		Si		
15	Existe una evaluación adecuada después de la	Si		Si		Si		

	capacitación recibida						
16	Considera usted que los materiales que se utilizan son evaluados antes de la capacitación, siendo claros, didácticos y de fácil comprensión	Si		Si		Si	
17	Considera que aplica lo aprendido en la capacitación o formación recibida por la institución en su labor diaria	Si		Si		Si	
18	Considera que las capacitaciones recibidas han incrementado su nivel de conocimiento para el desempeño eficiente	Si		Si		Si	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson **DNI:** 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración
MBA – Administración de Negocios

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

Lima, 23 de setiembre de 2022.



Firma del Experto

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones personales	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Existe responsabilidad por parte del personal para conectarse a sus labores de forma puntual?	Si		Si		Si		
2	¿Tiene pleno conocimiento de las funciones y actividades que le compete realizar según su perfil de puesto?	Si		Si		Si		
3	¿Tiene capacidad para planificar sus actividades de trabajo remoto de manera autónoma?	Si		Si		Si		
4	¿Considera que se desenvuelve con responsabilidad, empeño y buena actitud al realizar su trabajo remoto?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Características del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Realiza una cantidad razonable de tareas en el cumplimiento de sus funciones diarias?	Si		Si		Si		
6	¿El trabajo que realiza cumple con los estándares de calidad de la Entidad, generando las evidencias correspondientes?	Si		Si		Si		
7	¿Considera que su trabajo es importante para la institución y administrados?	Si		Si		Si		
8	¿Tiene autonomía para tomar ciertas decisiones en el desarrollo de su labor diaria?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Participa en actividades de confraternidad que organiza la institución?	Si		Si		Si		
10	¿Tiene participación en los sistemas de planificación institucional?	Si		Si		Si		
11	¿Ha participado en actividades de capacitación con el fin de mejorar su rendimiento?	Si		Si		Si		
12	¿Usted encuentra apoyo en sus compañeros para realizar actividades que benefician a la institución?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 4: Políticas de personal	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera que su remuneración se encuentra acorde al régimen al que pertenece?	Si		Si		Si		

14	¿Existe un trato igualitario entre todos los colaboradores sin importar las actividades que realizan?	Si		Si		Si		
15	¿Considera que el clima laboral en la institución es el adecuado para el desarrollo de sus actividades de forma remota?	Si		Si		Si		
16	¿La institución a través del área correspondiente ha tenido interés de su bienestar social durante el tiempo que lleva trabajando de forma remota?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson

DNI: 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración

MBA – Administración de Negocios

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

Lima, 23 de setiembre de 2022.



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CAPACITACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Le dan a conocer la existencia de un plan de capacitación en su área de trabajo	Si		Si		Si		
2	Considera usted que su jefe inmediato coordina sus requerimientos de capacitación	Si		Si		Si		
3	Cuando usted ingresó a la institución, recibió algún tipo de inducción	Si		Si		Si		
4	Las capacitaciones se brindan en el tiempo estipulados y forma (de acuerdo a cada puesto)	Si		Si		Si		
5	Las capacitaciones se realizan de acuerdo a la programación estipulada en el plan.	Si		Si		Si		
6	Las capacitaciones se realizan de acuerdo a la necesidad de cada área y sus debilidades en el puesto de trabajo	Si		Si		Si		
7	Considera usted que los trabajadores deberían solicitar capacitaciones de acuerdo a su especialidad y puesto desempeñado	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Ejecución	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Considera que las horas de capacitación realizadas por la institución son suficientes para un correcto aprendizaje	Si		Si		Si		
9	Los horarios de capacitación que se brindan se ajustan a su horario de trabajo	Si		Si		Si		
10	Considera que los cursos o seminarios que se brindan en la empresa, son una inversión de costo – beneficio	Si		Si		Si		
11	Considera usted que los cursos virtuales son adecuados para capacitarse	Si		Si		Si		
12	Las condiciones ambientales (luz, ruido, temperatura, olor, otros) donde se brinda la capacitación son adecuadas	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Verificación	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Asiste a las capacitaciones organizadas por la institución	Si		Si		Si		

14	Su asistencia a las capacitaciones se registra de acuerdo a la fecha y hora estipulada	Si		Si		Si	
15	Existe una evaluación adecuada después de la capacitación recibida	Si		Si		Si	
16	Considera usted que los materiales que se utilizan son evaluados antes de la capacitación, siendo claros, didácticos y de fácil comprensión	Si		Si		Si	
17	Considera que aplica lo aprendido en la capacitación o formación recibida por la institución en su labor diaria	Si		Si		Si	
18	Considera que las capacitaciones recibidas han incrementado su nivel de conocimiento para el desempeño eficiente	Si		Si		Si	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Heredia Llatas Flor Delicia

DNI: 41365424

Especialidad del validador: Lic. Administración

Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

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

Lima, 23 de setiembre de 2022.



Firma del Experto.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones personales							
1	¿Existe responsabilidad por parte del personal para conectarse a sus labores de forma puntual?	Si		Si		Si		
2	¿Tiene pleno conocimiento de las funciones y actividades que le compete realizar según su perfil de puesto?	Si		Si		Si		
3	¿Tiene capacidad para planificar sus actividades de trabajo remoto de manera autónoma?	Si		Si		Si		
4	¿Considera que se desenvuelve con responsabilidad, empeño y buena actitud al realizar su trabajo remoto?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Características del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Realiza una cantidad razonable de tareas en el cumplimiento de sus funciones diarias?	Si		Si		Si		
6	¿El trabajo que realiza cumple con los estándares de calidad de la Entidad, generando las evidencias correspondientes?	Si		Si		Si		
7	¿Considera que su trabajo es importante para la institución y administrados?	Si		Si		Si		
8	¿Tiene autonomía para tomar ciertas decisiones en el desarrollo de su labor diaria?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Participa en actividades de confraternidad que organiza la institución?	Si		Si		Si		
10	¿Tiene participación en los sistemas de planificación institucional?	Si		Si		Si		
11	¿Ha participado en actividades de capacitación con el fin de mejorar su rendimiento?	Si		Si		Si		
12	¿Usted encuentra apoyo en sus compañeros para realizar actividades que benefician a la institución?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 4: Políticas de personal	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera que su remuneración se encuentra acorde al régimen al que pertenece?	Si		Si		Si		

14	¿Existe un trato igualitario entre todos los colaboradores sin importar las actividades que realizan?	Si		Si		Si		
15	¿Considera que el clima laboral en la institución es el adecuado para el desarrollo de sus actividades de forma remota?	Si		Si		Si		
16	¿La institución a través del área correspondiente ha tenido interés de su bienestar social durante el tiempo que lleva trabajando de forma remota?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Heredia Llatas Flor Delicia **DNI:** 41365424

Especialidad del validador: Lic. Administración
Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

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

Lima, 23 de setiembre de 2022.



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CAPACITACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	Le dan a conocer la existencia de un plan de capacitación en su área de trabajo	Si		Si		Si		
2	Considera usted que su jefe inmediato coordina sus requerimientos de capacitación	Si		Si		Si		
3	Cuando usted ingresó a la institución, recibió algún tipo de inducción	Si		Si		Si		
4	Las capacitaciones se brindan en el tiempo estipulados y forma (de acuerdo a cada puesto)	Si		Si		Si		
5	Las capacitaciones se realizan de acuerdo a la programación estipulada en el plan.	Si		Si		Si		
6	Las capacitaciones se realizan de acuerdo a la necesidad de cada área y sus debilidades en el puesto de trabajo	Si		Si		Si		
7	Considera usted que los trabajadores deberían solicitar capacitaciones de acuerdo a su especialidad y puesto desempeñado	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Ejecución	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Considera que las horas de capacitación realizadas por la institución son suficientes para un correcto aprendizaje	Si		Si		Si		
9	Los horarios de capacitación que se brindan se ajustan a su horario de trabajo	Si		Si		Si		
10	Considera que los cursos o seminarios que se brindan en la empresa, son una inversión de costo – beneficio	Si		Si		Si		
11	Considera usted que los cursos virtuales son adecuados para capacitarse	Si		Si		Si		
12	Las condiciones ambientales (luz, ruido, temperatura, olor, otros) donde se brinda la capacitación son adecuadas	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Verificación	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Asiste a las capacitaciones organizadas por la institución	Si		Si		Si		

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones personales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	¿Existe responsabilidad por parte del personal para conectarse a sus labores de forma puntual?	Si		Si		Si		
2	¿Tiene pleno conocimiento de las funciones y actividades que le compete realizar según su perfil de puesto?	Si		Si		Si		
3	¿Tiene capacidad para planificar sus actividades de trabajo remoto de manera autónoma?	Si		Si		Si		
4	¿Considera que se desenvuelve con responsabilidad, empeño y buena actitud al realizar su trabajo remoto?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Características del trabajo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5	¿Realiza una cantidad razonable de tareas en el cumplimiento de sus funciones diarias?	Si		Si		Si		
6	¿El trabajo que realiza cumple con los estándares de calidad de la Entidad, generando las evidencias correspondientes?	Si		Si		Si		
7	¿Considera que su trabajo es importante para la institución y administrados?	Si		Si		Si		
8	¿Tiene autonomía para tomar ciertas decisiones en el desarrollo de su labor diaria?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	¿Participa en actividades de confraternidad que organiza la institución?	Si		Si		Si		
10	¿Tiene participación en los sistemas de planificación institucional?	Si		Si		Si		
11	¿Ha participado en actividades de capacitación con el fin de mejorar su rendimiento?	Si		Si		Si		
12	¿Usted encuentra apoyo en sus compañeros para realizar actividades que beneficien a la institución?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 4: Políticas de personal	Sí	No	Sí	No	Sí	No	

FIABILIDAD

Escala: Capacitación

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	0
	Total	30	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	18

Escala: Rendimiento Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	0
	Total	30	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	16

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Chaves y Rodríguez (2018)

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación	,172	30	,025	,948	30	,147
Rendimiento laboral	,150	30	,083	,883	30	,003

Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

	Valor de Rho / Rango	Significado / Relación
	- 0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-	0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
-	0.51 a - 0.75	Correlación negativa considerable
	- 0.11 a - 0.50	Correlación negativa media
	- 0.01 a - 0.10	Correlación negativa débil
	0.00	No existe correlación
	+ 0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
	+ 0.11 a + 0.50	Correlación positiva media
	+ 0.51 a + 0.75	Correlación positiva considerable
	+ 0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
	+ 0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández & Fernández, (2014)



PERÚ

Fondo de Vivienda
Policial

Oficina General de
Administración

Unidad de Archivo Central

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA DEL PERÚ"

Rímac, 19 de octubre del 2022

OFICIO N° 058-2022-SECEJE-PNP/DIRBAP-FOVIPOL/OGA-ULOG

SEÑORA : EDITA ROXANA VALOIS NUÑEZ
ASUNTO : Autorización para realizar Estudios de Tesis de Pregrado
REF. : Solicitud N° 001-ERVN-2022

Tengo el honor de dirigirme a Ud., con la finalidad de informarle, en atención al documento de la referencia, se **AUTORIZAN** a la Srta. Edita Roxana Valois Nuñez, con DNI N° 41720498, joven Richar Antonio Tuya Zambrano, con DNI N° 71649962 para que realicen su investigación de tesis (**Capacitación y Rendimiento Laboral en el Personal Civil de la Policía Nacional del Perú de la ciudad de Lima, 2022**), en nuestra institución.

Aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y deferente estima personal.

Dios guarde a Ud.




C. PNP YURI IVAN NAPURI ACCILIO
JEFE DE LA OFICINA GENERAL DE
ADMINISTRACION



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Capacitación y rendimiento laboral en el personal civil de la Policía Nacional del Perú, de la ciudad de Lima, 2022", cuyos autores son VALOIS NUÑEZ EDITA ROXANA, TUYA ZAMBRANO RICAR ANTONIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE DNI: 80270538 ORCID: 0000-0002-5851-1239	Firmado electrónicamente por: JGARCIAYOV el 07- 12-2022 09:42:41

Código documento Trilce: TRI - 0477459