



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Capacitación y el rendimiento laboral de una empresa eléctrica, lima - 2019.

TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
Bachiller en Administración

**AUTOR:**

Zúñiga De Guillermo, Victoria Del Pilar (ORCID 0002-0586-0574)

**ASESOR:**

Mg. Luzmila Maurtua Gurmendi (ORCID-000-002-0812-3473)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

**LIMA – PERÚ**

**2019**

### **Dedicatoria**

Este esfuerzo y trabajo se lo dedico primeramente a Dios, esta investigación es dedicada a los pilares de mi vida mi madre mi padre, que guían mi camino, mi esposo por su apoyo, a mis hijos Diana y Enrique, a mis dos grandes amores mis nietas Cielo y Abbygail. Quienes estimularon dar lo mejor de mi cada día y me motivan a seguir adelante.

### **Agradecimiento**

Especialmente agradezco a la paciencia de mi esposo por apoyarme en todo el proceso de preparación del presente trabajo de investigación y asimismo a mi maestra la Dr. Teresa por alentarme a culminar mi meta.

## Página del jurado



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE LIMA

### DICTAMEN DE SUSTENTACION DEL TRABAJO DE INVESTIGACION N° 043-2019-1 UCV- LIMA NORTE

El Presidente y los miembros del Jurado Evaluador de Tesis designado con **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0089/EP/ADMINISTRACION/UCV LIMA. NORTE** de la Escuela de Administración, dictaminan:

#### PRIMERO.

Aprobar por sobresaliente (Pasará a publicación)	: 18 - 20 puntos	( )
Aprobar por unanimidad	: 14 - 17 puntos	(+)
Aprobar por mayoría	: 11 - 13 puntos	( )
Desaprobar	: 0 - 10 puntos	( )

La Tesis denominada " **CAPACITACION Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE UNA EPRESA ELECTRICA, LIMA -2019**" presentado por el (la) estudiante **ZUÑIGA DE GUILLERMO VICTORIA**

SEGUNDO. Que la calificación obtenida en la sustentación de la Tesis por el (la) estudiante es como corresponde:

Apellidos y Nombres	Calificación en números	Calificación en letras
ZUÑIGA DE GUILLERMO VICTORIA	15	Quince

Los Olivos, 12 de julio del 2019.

Presidente(a): MAG. GENARO EDWIN SANDOVAL NIZAMA  
Nombre Completo

Secretario(a): MAG. LUZMILA GABRIELA MAURTUA GURMENDI  
Nombre Completo

Vocal: MAG. BENITO ARMANDO LARROCHE CUETO  
Nombre Completo

Firma  
Firma  
Firma

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



## Declaraciones de autenticidad

### Declaraciones de autenticidad

Yo, Victoria del Pilar Zuñiga de Guillermo, con DNI N°17545198, a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes considerada en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es auténtica.

Así mismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en esta tesis son legítimos y veraces.

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

Los Olivos, 15 de julio del 2019



Victoria del Pilar Zuñiga de Guillermo

DNI: 17545198

## Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de Jurado	iv
Declaraciones de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	9
2.1. Tipo y diseño de investigación	9
2.2. Población y Muestra	9
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	10
2.4. Alpha de Cronbach	11
2.5. Método de análisis de datos	12
2.6. Aspectos éticos	13
III. RESULTADOS	14
IV. DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	23
VI. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS	26

## RESUMEN

El estudio se aborda con el objetivo de identificar la relación que existe en la Capacitación y el rendimiento laboral de una empresa eléctrica, lima - 2019. El ámbito de la capacitación laboral ya que no está siendo implementada en su real dimensión en las empresas a nivel mundial, por carecer de solides económica, y si estas organizaciones la tuvieran prefieren destinar más sus recursos hacia las ventas u otras áreas que reportan ingresos en corto tiempo. Las empresas buscan trabajadores con las habilidades blandas ya desarrolladas, lo cual les permita ahorrar costos en temas de capacitación, y así produzcan de manera inmediata según los estándares u objetivos que tiene la organización. La investigación ha sido de tipo aplicada, la población estuvo compuesta por colaboradores de la empresa Enel, la muestra fue censal, así mismo se hizo uno de un instrumento para la recolección de información, se obtuvo como resultado la correlación positiva media de 0,874 puntos de capacitación sobre el rendimiento laboral, por ende se concluye que existe relación de la capacitación y el rendimiento laboral.

**Palabras claves:** capacitación, rendimiento laboral, solidez económica, habilidades blandas.

## ABSTRACT

The study is addressed with the objective of identifying the relationship that exists in the Training and the labor performance of an electric company, Lima - 2019. The scope of job training since it is not being implemented in its real dimension in companies at the global, for lack of economic solids, and if these organizations had it prefer to devote more resources to sales or other areas that report income in a short time. Companies look for workers with already developed soft skills, which allows them to save costs in training topics, and thus produce immediately according to the standards or objectives that the organization has. The research has been of applied type, the population was composed of collaborators of the company Enel, the sample was census, likewise it became one of an instrument for the collection of information, the result was the average positive correlation of 0.874 points of training on work performance, therefore it is concluded that there is a relationship between training and work performance.

**Keywords:** training, work performance, economic solidity, soft skills.

## I. INTRODUCCION

A nivel mundial en los últimos años las organizaciones y las empresas de todo nivel cada vez hacen más usos de todo su potencial, tanto interno como externo, que le permita superar a sus competidores. Asimismo existe una preocupación en el ámbito de la capacitación laboral ya que no está siendo implementada en su real dimensión en las empresas a nivel mundial, por carecer de solides económica, y si estas organizaciones la tuvieran prefieren destinar más sus recursos hacia las ventas u otras áreas que reportan ingresos en corto tiempo, la cual se llega a constatar efectivamente en el área administrativa del rubro de empresas eléctricas que generalmente son públicas de carácter nacional las cuales arrastran una burocracia y problemas de meritocracia lo cual disminuye su verdadero rendimiento laboral al cual tienden a tener su competencia privada en su mismo rubro.

Las funciones de los recursos humanos tienen un carácter social que le permite el cubrimiento de los objetivos funcionales deseados, siendo los trabajadores parte de los recursos internos de gran importancia que marca la diferencia entre una empresa y otra. Los altos cargos directivos de las empresas esperan que sus áreas respectivas apoyen en mejorar la productividad, así como la planeación de los sucesos, así como todo cambio cultural corporativo.

En América latina la capacitación de los trabajadores son necesarios para que logren el equilibrio entre los objetivos de la empresa, así como cubrir las necesidad social, y de los trabajadores, las organizaciones deben poner mayor énfasis en responder las necesidades mencionadas de estos últimos, ya que el éxito en su mayoría depende del excelente manejo de las unidades responsables de los trabajadores, la cual lamentablemente no se ve reflejada por las nacionalizaciones que arrastran una serie de problemas especialmente en su atención al área de capacitación la cual merma el rendimiento laboral como organización y desempeño del mismo.

En el Perú, las empresas buscan trabajadores con las habilidades blandas ya desarrolladas, lo cual les permita ahorrar costos en temas de capacitación, y así produzcan de manera inmediata según los estándares u objetivos que tiene la organización, por ello es importante recalcar que el tema de capacitaciones aun no es un proceso que sea tomado en cuenta como inversiones de largo y mediano plazo, sino que las organizaciones lo ven como un gasto por el motivo que el proceso es largo hasta que alcance el máximo rendimiento laboral así como que una vez el trabajador mejora su perfil profesional tienden a buscar nuevos horizontes en el mercado laboral, dejando la inversión en capacitaciones de la

empresa hacia el trabajador en una pérdida. Hemos observado que a veces el problema planteado en la capacitación del personal es relacionado al seleccionar al personal, porque es imperativo contar con los trabajadores adecuados para los puestos.

Para ello es de suma importancia llevar a cabo una excelente capacitación para que asimismo haya buen rendimiento laboral y no pueda perjudicarse el empleado y el empleador. Además de ello el objetivo, así como las interrogantes de la investigación, se necesita para poder justificar el estudio por medio de la sustentación expuesta de las razones. Siendo en su mayor parte de investigaciones que son efectuadas con propósitos ya definidos, ya que no se realiza sencillamente por capricho alguno del individuo, siendo dicho propósito suficiente de manera significativa que permita justificar dicha realización.

Además, Hernández, R., Fernández, C. y Baptista (2010) nos manifiestan que los estudiantes universitarios deben investigar en su Institución, asimismo el asesor aclara sobre los beneficios que tendrán de la capacitación del estudio determinado. Chamorro, L. (2017), en su tesis: "La comunicación empresarial frente al rendimiento laboral de los colaboradores del grupo Vega del área almacén, Lima, 2017" Universidad cesar vallejo, Lima. Perú. Determinan la relación de la comunicación empresarial con el rendimiento laboral, haciendo el análisis de la investigación se concluye que efectivamente tiene una relación muy significativa. Rodríguez, H (2018), con su tesis: "Salario emocional y rendimiento laboral en Makro Supermayorista S.A., Santa Anita, 2018", Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Se determinó la relación del salario emocional con el rendimiento laboral y aplicando los instrumentos de medición dio como resultado que existe relación significativa. Gabina, (2017) en su tesis "Potenciales predictores del rendimiento laboral, investigación empírica se pudo verificar que los trabajadores realizan actividades comprometiéndose con la empresa confirmando de esta manera la relación con las políticas empresariales. Inca, (2015) realizó una investigación en la ciudad de Andahuaylas, Perú, manifiesta que existe una relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral porque así se apreciara en el desempeño del colaborador.

Sosa, (2015) realizó una propuesta en la ciudad de Zapaca, Guatemala, manifiesta que las actitudes del personal docente al dar un servicio pueden generar malestar al cliente de esta forma lo conveniente sería evaluar y monitorear en rendimiento laboral constantemente. Las capacitaciones que se brindan al personal nuevo es referente a nuevos conocimientos, así como al desarrollo y perfeccionamiento de sus habilidades para el mejor desempeño en sus puestos de trabajo actual, así como actividades realizadas en una empresa,

que responda a su necesidad del trabajador, que buscan mejorar su actitud, las habilidades y los conocimientos de sus trabajadores. Chiavenato, I. (2016) señaló: Transmisión de información: el contenido es el elemento fundamental de varios programas de capacitación, quiere decir que, la información que se imparte entre los educandos con apariencia de un grupo de entendimientos.

Comúnmente, la información es general, predominantemente sobre el trabajo, como información con relación a la compañía, sus bienes y prestaciones, su organización y reglas, las reglas y los estatutos, etc. Además, puede involucrar la transmisión de nuevos entendimientos. Una vez detectado las flaquezas y debilidades se orientan a desarrollar capacitaciones a los empleados para desarrollar sus habilidades, destrezas y conocimientos, y se puedan obtener resultados favorables para la organización, logrando superar los problemas e inconvenientes detectados y alcanzar logros de desarrollo personal.

Por otro lado, la capacitación tiene la función de mejorar el presente y ayudar a construir un futuro en el que la fuerza de trabajo este organizada para superarse continuamente y esto debe realizarse como un proceso, siempre en relación con el puesto y las metas de la organización. Los recursos humanos requieren de un control, por ello las organizaciones hacen uso de diversos instrumentos para comprobar el cumplimiento de las responsabilidades asignadas. La evaluación del desempeño consiste en tomar diversos instrumentos y mecanismos, mediante los cuales se podrá realizar la medición sobre el cumplimiento de las responsabilidades funcionales y operativas de los empleados al interior de la organización, con la finalidad de que estas acciones permitan a que las organizaciones ya con los resultados obtenidos puedan efectuar la toma de decisiones que garanticen su desarrollo esperado.

En caso de que los resultados muestren un desempeño inferior a lo esperado, se podrá efectuar medidas que coadyuven a mejorarlas bajo una orientación y capacitación al personal que lo requiera, y de hallarse resultados satisfactorios, igualmente se efectuará la guía constante de orientación fijando siempre que los resultados se orienten a la obtención de resultados óptimos. Las organizaciones designan responsables para evaluar los desempeños laborales de los empleados en las diversas áreas, es por eso que a través de los juicios relativos y absolutos se determinarán las respuestas a diversas acciones realizadas. Las organizaciones al pedir la evaluación a los supervisores, sobre el rendimiento de sus empleados, tomando en cuenta un modelo de juicio absoluto, esto es una forma muy diferente a lo que se realiza con un juicio relativo; pues en este tipo de evaluación el

rendimiento se evalúa a través de estándares y no realizando comparaciones entre los empleados, no genera conflictos entre los empleados.

Aun así, este tipo de evaluación tienen inconvenientes, ya que, entre los empleados de un mismo grupo, pueden ser evaluados por un mismo supervisor, el resultado sería que, no habría diferencia del rendimiento entre los trabajadores, y si la evaluación se diera por supervisores distintos, los resultados de la evaluación de uno de ellos favorecerán a quien obtuvo un puntaje mayor calificación. En las organizaciones siempre se buscan mecanismos y formas para evaluar rendimiento de los empleados para llevar a cabo el desarrollo de sus objetivos y metas; una de ellas se centra en los rasgos de personalidad, comportamientos o resultados.

Además de que existen evaluaciones de juicios relativos y juicios absolutos, las organizaciones consideran también durante la evaluación del rendimiento los rasgos de personalidad, comportamientos o resultados. La evaluación de rasgos es una forma ambigua de evaluar el rendimiento de la persona, lo que causa que la persona mantenga una posición defensiva; mientras que la evaluación sobre comportamientos y resultados son mejor aceptados, por lo que hacen que estas formas de evaluación constituyan herramientas para el desarrollo más eficaz de las organizaciones.

Los procesos de inducción a los empleados tanto ingresantes como los que ya se encuentran laborando, son de gran importancia y esto se verá reflejado en la obtención de resultados óptimos. Franklin, E. y Krieger M. (2015) refiere: El término de capacitación es necesario entender que se refiere a la necesidad que tiene toda empresa en reconocer la falla o carencia que existe en el personal de su organización, en termino general, capacitaciones viene relacionado al logro de que los empleados adquieran conocimiento en su profundidad académica teórica y práctica, para el mejor desempeño de los mismo en sus respectivos puestos de trabajo, que permita mejorar el clima laboral así como el trabajo en equipo y mejorar los niveles de comunicación dentro de la empresa así como sus relaciones con los altos mandos de la empresa.

Dimensión 01: Métodos de capacitación Wayne, R. (2015), comenta. Cuando un individuo está haciendo un trabajo en un campo, algunas utilidades son más servibles que otras para desarrollar algunas tareas. Cuando se piensan distintos procedimientos de capacitación y avance se aplica la misma lógica. En algunas ocasiones, es imposible estudiar de forma simultánea que se ejecuta un trabajo. Aunque una cantidad creciente de

capacitación y avance tiene lugar en el puesto de trabajo en el instante en el que el empleado requiere la capacitación, varios programas tienen lugar lejos del ámbito del trabajo.

Sin importar si los programas se imparten desde adentro o se subcontratan, las compañías usan distintos procedimientos para enseñar entendimientos y capacidades a la fuerza de trabajo y, por lo regular, se utiliza bastante más de un solo procedimiento, por lo cual se habla de capacitación combinada. Cursos impartidos por instructores Wayne, R. (2015), indica que las ventajas de la capacitación de parte de los instructores es que se logre transmitir grandes cantidades de información en el menor tiempo posible.

Estudio de caso. Wayne, R. (2015) comenta que la metodología de capacitación en la que los nuevos empleados aprenden la información de un caso expuesto, tomando como base ello para la toma de decisiones. Modelado de comportamiento. Wayne, R. (2015) es un método en capacitaciones que logra que el personal aprenda mediante la imitación el comportamiento de los trabajadores dentro de la empresa que les permita mostrar a sus jefes el manejo de situaciones diversas.

Dimensión 02: Inducción Wayne, R. (2015), manifiesta que la inducción al personal nuevo que pasa por inducción se da un esfuerzo por capacitarlo de manera inicial en conocimientos necesarios para su puesto de trabajo, los programas de inducciones en las empresas son de gran importancia por el hecho de que siempre las primeras impresiones son las que quedan grabados de manera duradera en la mente del personal nuevo. Indicadores, Remuneración, Wayne, R. (2015) sostiene, que los empleados tienen un interés particular en la obtención de información en relación al sistema de remuneración.

Por lo regular, la gestión otorga esta información a lo largo del desarrollo de reclutamiento y selección, y con continuidad la reitera a lo largo de la inducción. Cultura corporativa, Wayne, R. (2015) dice que la civilización de la compañía refleja la forma “como se hacen las cosas”. Esto se relaciona con múltiples puntos, desde la forma donde se visten los empleados hasta la manera en la que hablan. Recuerde nuestra exposición previa del capítulo 6 sobre la consideración de la amoldación organizacional para el triunfo de un empleado. Trabajo en grupo, Wayne, R. (2015) comenta que exista predisposición de parte del empleado nuevo respecto al trabajo en equipo desde antes que se le contrate, al momento de pasar por inducción se enfatiza la importancia de ser un miembro que destaque en los equipos que se conformen en la empresa.

Dimensión 03. Métricas para evaluar la capacitación, Wayne, R. (2015) indica que los altos mandos de la empresa se esfuerzan en el desarrollo y medir las capacitaciones por

ser fundamental para que dichas informaciones faciliten la aprobación del área de presupuesto así como el visto bueno de los trabajadores, en su gran mayoría los altos mandos no es un gasto sino una inversión. Indicadores, Alcance del aprendizaje, Wayne, R. (2015) sostiene algunas empresas realizan pruebas que determinen lo aprendido por los trabajadores a los programas de capacitación, con una evaluación de diseño de pre-tests y post-tests para un grupo de control.

Cambio en el comportamiento, Wayne, R. (2015) comenta que las evaluaciones son indicadores con gran exactitud de lo que conocimientos aprendidos, que permite comprobarlos cambios en su comportamiento del personal. Benchmarking, Wayne, R. (2015) argumentasen los procesos que permite medir y supervisar todo proceso interno que se da en la organización, así como las operaciones, que les permitan luego hacer un comparativo con los datos obtenidos para ver el rendimiento y lograr la excelencia de sus respectivas áreas. Rendimiento laboral, Meter, W (2015), comenta que son las relaciones entre el resultado y los tiempos que se utilizan para obtenerlos, a menor tiempo que cueste la obtención el resultado que se desea, el sistema será reconocido como más productivo.

Factor interno y externo que influye en el rendimiento Meter, W (2015), manifiesta: adicionalmente de todo lo antes mencionado, al momento de evaluación de los rendimientos a nivel laboral, debemos tener en consideración diversos factores externos, así como internos, siendo así e aspecto más importante a ser considerado como el factor interno el liderazgo de dirección. Estructura organizativa, Cultura de las empresas. Factor externo: Factor familiar y personal del trabajador. Factor ambiental o higiénico.

Dimensión clima organizacional. Meter, W (2015), refiere que el clima en una organización es todo ambiente interno que se maneja en la organización y se merece la atención en toda organización. Siendo un fator que define de manera conjunta toda propiedad habitual, típica o característica de las organizaciones, haciendo referencia a la naturaleza propia de toda empresa, que es percibida por los trabajadores que se interrelacionan con ella. Dimensión gestión por competencias. Motivación laboral. Meter, W (2015), comenta que las motivaciones están constituidas por todos los componentes capaces de ocasionar, sostener y dirigir la conducta hacia un propósito. La forma cómo los individuos reaccionan frente esos estímulos obedece a componentes como la personalidad, la educación, el sistema de valores que posea.

Capacitación: Es el desarrollo de desarrollar características en los elementos humanos, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan mejor al logro de los

objetivos de la organización. El objetivo de la capacitación es influir en los hábitos de los individuos para incrementar su eficacia en su trabajo. Capital intelectual: Pertenece a los conceptos de más grande disputa hace poco. Al opuesto del capital financiero, que es cuantitativo y numérico y se fundamenta en activos tangibles y contables, el capital intelectual es completamente invisible e intangible. Coherencia: Percepción de la medida en que las actuaciones del personal y de la Compañía se ajustan a los principios, objetivos, normas y estatutos establecidos.

Confiabilidad: La confiabilidad es el nivel en el cual una prueba de selección arroja resultados firmes. Los datos sobre la confiabilidad revelan el nivel de seguridad conferido a la prueba. Avance organizacional: es un esfuerzo de extenso período, apoyado por la alta dirección, que tiene por objeto hacer mejor los procesos para la satisfacción de inconvenientes y la actualización organizacional, por medio de un diagnóstico eficiente. Eficiencia: Es una medida normativa de la utilización de los elementos en los procesos.

La eficiencia se preocupa de los medios, procedimientos y métodos más indicados que sean oportunamente planeados y organizados, a fin de garantizar la utilización impecable de los elementos accesibles. Entrevista de trabajo: La entrevista de trabajo es una conversación orientada hacia las misiones en la cual un entrevistador y un candidato a un puesto de trabajo intercambian información. Comúnmente, las entrevistas no fueron un instrumento de predicción válido en relación con el triunfo en un trabajo. Estabilidad: Percepción del nivel en que los empleados ven visibles opciones de permanencia de la compañía y estiman que a la multitud se le mantiene o despide con método justo. Estandarización: La estandarización es la uniformidad en los métodos y la condición relacionada con la gestión de las pruebas.

Para contrastar el desarrollo de numerosos candidatos en una sola prueba, es requisito que todos la resuelvan en condiciones tan semejantes como se pueda. Evaluación de desempeño: el desarrollo en un puesto, o sea, en el accionar de la persona que lo ocupa. Este desarrollo es situacional. Varía de un individuo a otra y es dependiente de incontables causantes condicionantes que influyen bastante en él. Motivación: Actividad realizada por un individuo para conseguir que otra lleve a cabo algo.

Comúnmente pensamos que el gerente o jefe es quien trata de motivar a los integrantes del grupo, pero en el ámbito de trabajo hay bastante gente que requieren motivar a otros. Reclutamiento interno: El reclutamiento es de adentro cuando, al haber una cierta vacante, la compañía trata de llenarla por medio del reacomodo de sus empleados, los cuales

tienen la posibilidad de ser promovidos. Validez del constructo: La validez del constructo es un procedimiento de validación de pruebas que establece si una prueba mide algunos constructos, o aspectos, que el examen de puestos considera destacables para la ejecución de un trabajo. Valores colectivos: Nivel en que se perciben en el medio interno: Cooperación (ayuda mutua). Compromiso (esfuerzo y cumplimiento) y Respeto (consideración. buen trato).

## II. METODO

### 2.1. Tipos de Investigación: aplicada

La investigación o exploración es aplicada, su razón se basó en la curiosidad, el inmenso gozo de conocer nuevos entendimientos, como dicen otros, el cariño de la inteligencia por la inteligencia. Nivel de Investigación: Descriptiva y Correlacional Descriptiva:

Para describirlo con propiedad por lo general se recurre a medir alguna o numerosas de sus propiedades.

Correlacional: Esta clase de estudios tiene como finalidad comprender la relación o nivel de organización que permanezca entre dos o más conceptos, categorías o cambiantes en un contexto en especial. En oportunidades sólo se examina la relación entre dos cambiantes, pero con continuidad se ubican en el estudio relaciones entre tres, 4 o más cambiantes. Exploración no en fase de prueba. Estudios que se hacen sin la manipulación deliberada de cambiantes y en los que sólo se observan los fenómenos en su ámbito natural para luego analizarlo.

Los diseños de exploración transeccional o transversal recolectan datos en un solo instante, en un tiempo exclusivo. Su propósito es detallar cambiantes y investigar su incidencia e interrelación en un instante particular. Es como tomar una foto de algo que pasa. (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. 2010: 149)



### 2.2. Población, muestra y muestreo.

Total, de pobladores de un sector específico (ciudad, o país). Personas de la misma clase que llenan un mismo sector geográfico en un instante preciso. Exhibe, Es la parte de la gente que se selecciona, de la cual verdaderamente se obtiene la información para el avance del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las cambiantes objeto de estudio.

No probabilístico: la selección de los elementos no es dependiente de la posibilidad, sino de causas similares con las propiedades de la exploración o de quien hace la exhibe. Aquí el trámite no es mecánico ni con base en fórmulas de posibilidad, sino que es dependiente del desarrollo de toma de elecciones de un investigador o de un grupo de estudiosos y, por supuesto, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de exploración,

### 2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas mencionan desde su comienzo a la producción de cosas, a llevar a cabo algo, a la capacidad para llevar a cabo cosas, que supone un conocimiento empírico de cómo hacerlas. (Tamayo, M. 2003:34). Las técnicas utilizadas son: N° (1) Observación: esta habilidad radica en arrimarse al fenómeno estudiado y ver de manera directa lo que pasa. Algo infaltable en esta habilidad es que el espectador debe pasar inadvertido, de lo opuesto es enormemente posible que los sujetos de estudio de la exploración modifiquen su accionar habitual. (Cid, A., Méndez, R. y Sandoval, F. 2011: 103). N° (2) Internet: No existe duda sobre las opciones que hoy da Internet como una técnica de conseguir información; es más, se convirtió en uno de los más importantes medios para conseguir información (Bernal, C. 2010: 194).

N° (3) Análisis de Documentos: Técnica fundamentada en fichas bibliográficas que tienen como propósito investigar material impreso. Se utiliza en la preparación del marco teórico del estudio. Para una exploración de calidad, se recomienda usar de forma simultánea dos o más técnicas de recolección de información, con el objetivo de contrastar y complementar los datos. (Bernal, C. 2010:194). N° (4) Encuesta: Pertenece a las técnicas de recolección de información más utilizadas, más allá de que cada vez pierde más grande probabilidad por el sesgo de la gente encuestada. La encuesta se fundamenta en un cuestionario o grupo de cuestiones que se organizan con el objetivo de conseguir información de la gente. (Bernal, C. 2010:194).

N° (5) Fichaje: Esta técnica radica en obtener segmentos de información de fuentes documentales, por ejemplo: extractos y/o síntesis de libros, artículos de periódicos o revistas, registros históricos, etc. La primordial herramienta de esta habilidad es la reducción de la información final, que más adelante va a poder organizarse a conveniencia del investigador y según con las partes dentro en el trabajo de exploración. (Cid, A., Méndez, R. y Sandoval, F. 2011:95).

El instrumento empleado en esta investigación es un recurso es cual usa el investigador para registrar la información o datos sobre las cambiantes que tiene en cabeza. (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. 2010: 200).

Cuestionario: El cuestionario es un grupo de cuestiones diseñadas para crear los datos necesarios, con el objetivo de lograr los objetivos del emprendimiento de exploración. Hablamos de un plan formal para conseguir información de la unidad de examen objeto de estudio y centro del inconveniente de exploración. Generalmente, un cuestionario radica en un grupo de cuestiones en relación con una o más cambiantes que van a medirse. El cuestionario facilita estandarizar y uniformar el desarrollo de recolección de datos. (Bernal, C. 2010: 250).

Validación y confiabilidad del instrumento se divide en dos, N° (1) Validación interna: La validez interna mide si la acción de las cambiantes independientes o los tratamientos generan los efectos en la variable ligado. Si el investigador revela que la variable en fase de prueba (variable independiente) o de régimen causó las diferencias observadas en la variable ligado, dicen que el ensayo tiene validez interna. (Bernal, C. 2010: 248).

N° (2) Validación de constructo: el instrumento se evalúa respecto al nivel en que una medición se relaciona consistentemente con otras mediciones sobre conceptos que están midiéndose. (Bernal, C. 2010: 248). Prueba de confiabilidad del instrumento, Tiene relación a la rigidez de las puntuaciones conseguidas por las mismas personas, cuando se las examina en diferentes oportunidades con los mismos cuestionarios. O como aseguran Mc Daniel y Gates (1992), “es la aptitud del mismo instrumento para producir resultados congruentes cuando se aplica por segunda vez, en condiciones tan similares como sea posible”. (Bernal, C. 2010:286). Hay distintos métodos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición. Todos usan métodos y fórmulas que generan coeficientes de fiabilidad.

La mayor parte de éstos tienen la posibilidad de oscilar entre cero y uno, donde un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un más alto de confiabilidad (fiabilidad total, perfecta). Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), más grande error va a existir en la medición. Sencillamente vamos a comentar su interpretación con la medida de rigidez interna llamada “coeficiente alfa Cronbach”, que quizás es la más usada. (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. 2010: 302).

$$\alpha = \frac{Np}{1 + p(N - 1)}$$

donde:

N = número de preguntas y

p = promedio de las correlaciones.

#### 2.4 Alfa de Cronbach

Tiene relación a la rigidez de las puntuaciones conseguidas por las mismas personas, cuando se las examina en diferentes oportunidades con los mismos cuestionarios. O como aseguran Mc Daniel y Gates (1992), “es la aptitud del mismo instrumento para producir resultados congruentes cuando se aplica por segunda vez, en condiciones tan similares como se pueda. (Bernal, C. 2010:286).

Hernández, Fernández y baptista (2014) “confiabilidad de los instrumentos es cuando refiere al nivel en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales” (p. 277) La presente exploración se midió al instrumento aplicando el coeficiente de alfa de Cronbach, cuyos índices de rigidez interna toman valores que van de 0a1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1representaconfiabilidadtotal. En nuestro caso después del exámen de confiabilidad del alfa de Cronbach se consiguió los próximos resultados.

La escala usada para interpretar los resultados del coeficiente de confiabilidad corresponde al creador (Pino 2007, p. 380) quien establece la siguiente escala

**Tabla 6**

*Escala de interpretación de la confiabilidad*

Interpretación	escala		
Alta confiabilidad	0.9	a	1
Fuerte confiabilidad.	0.76	a	0.89
Moderada confiabilidad.	0.5	a	0.75
Baja confiabilidad	0.01	a	0.49
No es confiable.	-1	a	0

Fuente: Pino (1982). Estadística. Lima: INIDE

## 2.5 Métodos de análisis de datos

El examen cuantitativo de los datos se efectúa por medio de la matriz de datos, la cual está guardada como archivo. Los exámenes estadísticos se llevan a cabo por medio de programas computacionales, con el apoyo de packs estadísticos, los más conocidos son: SPSS, Minitab y SAS. . (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. 2010:336).

## 2.6 Aspectos éticos

Los métodos de exploración y la publicación de resultados tienen que estar respaldados por la ética de la ciencia. “Para la redacción del reporte es importante continuar las normas, los criterios o protocolos establecidos y exigidos por la institución a la cual va a existir de entregarse el respectivo reporte. De esta forma como para la distribución y la publicación de documentos previstos para tal efecto. (Cid, A., Méndez, R. y Sandoval, F. 2011:159).

Ya que la ciencia actualizada pertenece a los superiores logros de la raza humana, y sabiendo que se vive en un mundo gobernado por unas ideologías basadas en la ciencia y en la utilización de instrumentos conformados por ésta, es requisito tomar conciencia de que esas ideologías y esos instrumentos tienen la posibilidad de usarse de manera precisa o errónea, o sea, de un método ético o no ético. (Bernal, C. 2010:18).

APA se creó en Washington, D.C., es una organización científica y profesional que representa a psicólogos en USA de Norteamérica. Su propósito es seguir en la ciencia de la psicología, la promoción de la salud, la educación y el confort humano. Las normas de publicación de la APA son usadas en instituciones académicas de diferentes países. (Cid, A., Méndez, R. y Sandoval, F. 2011:160).

### III. RESULTADOS

Análisis, interpretación y discusiones de los resultados

Tabla 12. *Niveles de capacitacion*

#### **Capacitación**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	47	64,4
	Medio	21	28,8
	Alto	5	6,8
	Total	73	100,0

Fuente: Cuestionario propio

En la tabla 12 y figura 1 se observa, que, de los 73 trabajadores, 47 trabajadores (64,4%) manifiestan que la falta continua de capacitación es uno de los principales problemas en la empresa Enel, 21 (28,8%) que algunas veces se brinda capacitaciones y 5 de ellos (6,8%) manifiestan siempre se brindan las capacitaciones necesarias en la empresa eléctrica.

Tabla 13. *Niveles de rendimiento laboral*

#### **Rendimiento laboral**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	50	68,5
	Medio	20	27,4
	Alto	3	4,1
	Total	73	100,0

Fuente: Cuestionario propio

En la tabla 13 y figura 2 se observa, que, de los 73 trabajadores, 50 trabajadores (68,5%) indican bajos niveles de rendimiento laboral, 20 trabajadores (27,4%), indican un nivel medio y 3 trabajadores (4,1%), indican altos niveles de rendimiento laboral en la empresa eléctrica.

Tabla 14. *Niveles de clima organizacional*

Clima organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	50	68,5
	Medio	20	27,4
	Alto	3	4,1
	Total	73	100,0

Fuente: Cuestionario propio

En la tabla 14 y figura 3 se observa, que, de los 73 trabajadores, 50 trabajadores (68,5%), perciben niveles bajos de clima organizacional en la empresa Enel, 20 trabajadores (27,4%), indican un nivel medio y 3 trabajadores (4,1%), de ellos manifiestan percibir un nivel alto respecto al clima organizacional de la empresa eléctrica.

Tabla 15. *Niveles de gestion por competencias*

Gestión por competencias			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	51	69,9
	Medio	20	27,4
	Alto	2	2,7
	Total	73	100,0

Fuente: Cuestionario propio

En la tabla 15 y figura 4 se observa, que, de los 73 trabajadores, 51 trabajadores (69,9%) manifiestan bajos niveles en la gestión por competencias, 20 trabajadores (27,4%) indican percibir un nivel medio y 2 trabajadores (2,7%) de ellos manifiestan que existe niveles altos en la gestión por competencias en la empresa eléctrica.

Tabla 16. *Niveles de motivación laboral*

Motivación laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	53	72,6
	Medio	17	23,3
	Alto	3	4,1
	Total	73	100,0

Fuente: Cuestionario propio

En la tabla 16 y figura 5 se observa, que, de los 73 trabajadores, 53 trabajadores (72,6%), indican bajos niveles de motivación laboral en la empresa Enel, 17 trabajadores (23,3%), indican percibir un nivel medio y 3 trabajadores (4,1%), de ellos manifiestan que existen altos niveles de motivación laboral en la empresa eléctrica.

### **Prueba de confiabilidad**

Tabla 17. *Nivel de confiabilidad de la variable capacitación.*

Estadísticas de capacitación	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,674	9

Fuente: Alfa de Cronbach

La utilidad que se utilizó para saber la confiabilidad de la escala para la variable capacitación fue alpha de Cronbach. Con una prueba llevada a cabo a 73 trabajadores, consiguiendo 0,674 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de moderada confiabilidad

Tabla 18. *Nivel de confiabilidad del variable rendimiento laboral.*

Estadísticas de rendimiento laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	9

Fuente: Alfa de Cronbach

La utilidad que se utilizó para saber la confiabilidad de la escala para la variable rendimiento laboral fue alpha de Cronbach. Con una prueba llevado a cabo a 73 trabajadores, consiguiendo 0,909 y poniendo en evidencia que la escala aplicada es una prueba de alta confiabilidad.

*Tabla 19. Nivel de confiabilidad de clima organizacional.*

<i>Estadísticas de clima organizacional</i>	
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
<i>,721</i>	<i>3</i>

Fuente: Alfa de Cronbach

La herramienta que se utilizó para determinar la confiabilidad de la escala para la dimensión clima organizacional fue alpha de Cronbach. Con una prueba realizado a 73 trabajadores, obteniendo 0,721 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de moderada confiabilidad.

*Tabla 20. Nivel de confiabilidad de la dimensión gestión por competencias.*

<i>Estadísticas de gestión por competencias</i>	
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
<i>,850</i>	<i>3</i>

Fuente: Alfa de Cronbach

La herramienta que se utilizó para determinar la confiabilidad de la escala para la dimensión gestión por competencias fue alpha de Cronbach. Con una prueba realizado a 73 trabajadores, obteniendo 0,850 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de alta confiabilidad.

Tabla 21. Nivel de confiabilidad de la dimensión motivación laboral.

<i>Estadísticas de motivación laboral</i>	
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
<i>,715</i>	<i>3</i>

Fuente: Alfa de Cronbach

La herramienta que se utilizó para determinar la confiabilidad de la escala para la dimensión motivación laboral fue alpha de Cronbach. Con una prueba realizado a 73 trabajadores, obteniendo 0,715 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de moderada confiabilidad.

### Prueba de hipótesis

#### Prueba de hipótesis genera

**H0:** No existe relación entre capacitación y rendimiento laboral en la empresa eléctrica

**H1:** Existe relación entre capacitación y rendimiento laboral en la empresa eléctrica

Tabla 22. Nivel de correlación y significación de capacitación y rendimiento laboral

<b>Correlaciones</b>				
			va1	va2
Rho de Spearman	capacit ación	Coefficiente de correlación	1,000	,874**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
	rendimi ento laboral	Coefficiente de correlación	,874**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

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

En la tabla 22, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman  $\rho=0.874$ , lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente al  $p=0.000 < 0.05$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre capacitación y rendimiento laboral en la empresa eléctrica.

## Prueba de hipótesis específicas

### Hipótesis específica 1:

**H0:** No existe relación entre capacitación y clima organizacional en la empresa eléctrica.

**H1:** Existe relación entre capacitación y clima organizacional en la empresa eléctrica.

Tabla 23. Nivel de correlación y significación de capacitación y clima organizacional.

Correlaciones				
			va1	dim1v2
Rho de Spearman	capacitac ión	Coefficiente de correlación	1,000	,810**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
	clima organizac ional	Coefficiente de correlación	,810**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

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

En la tabla 23, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman  $\rho = 0.810$ , lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente al  $p = 0.000 < 0.05$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre capacitación y clima organizacional en la empresa eléctrica.

### Hipótesis específica 2:

**H0:** No Existe relación entre capacitación y gestión por competencias en la empresa eléctrica.

**H1:** Existe relación entre capacitación y gestión por competencias en la empresa eléctrica.

Tabla 24. Nivel de correlación y significación de capacitación y gestión por competencias.

<b>Correlaciones</b>				
			va1	dim2v2
Rho de Spearman	capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,848**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
	gestión por competencias	Coeficiente de correlación	,848**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

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

En la tabla 24, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman  $\rho = 0.737$ , lo cual significa que existe una correlación moderada entre las variables capacitación y gestión por competencias, frente al  $p = 0.000 < 0.05$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre capacitación y gestión por competencias en la empresa eléctrica.

### Hipótesis específica 3:

**H0:** No Existe relación entre capacitación y motivación laboral en la empresa eléctrica.

**H1:** Existe relación entre capacitación y motivación laboral en la empresa eléctrica.

Tabla 25. Nivel de correlación de capacitación y motivación laboral.

<b>Correlaciones</b>				
			va1	dim3v2
Rho de Spearman	capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,868**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,868**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

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

En la tabla 25, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman  $\rho = 0.868$ , lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables capacitación y motivación laboral, frente al  $p = 0.000 < 0.05$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre capacitación y motivación laboral en la empresa eléctrica.

#### IV. DISCUSIÓN

Según los resultados hallados en la prueba estadística con la prueba alfa de Cronbach (ver pág. 40), para medir el nivel de confiabilidad del cuestionario de 18 cuestiones que se llevó a cabo como exhibe a 73 trabajadores en la compañía eléctrica, lima - 2019, el cual halla como resultado una correlación fuerte efectiva entre las cambiantes capacitación y desempeño laboral con un nivel de confiabilidad respectivamente de 0.774 y 0.909 del resultado de los cuestionarios, la cual sirve como una banco de información creíble para llevar a cabo los examen propios a las respuestas halladas para los objetivos en la proposición. Con el banco de información se llevó a cabo un cuadro resumen general a nivel de frecuencias y porcentajes de las respuestas halladas que rechazan las conjeturas nulas y se admiten la conjetura alternas de la presente exploración.

Lo que facilita llevar a cabo un aporte al estudio de la variable capacitación, sus dimensiones 1, llamado Procedimientos de capacitación; su extensión 2, llamado Inducción; y su extensión 3, llamado Medidas para considerar capacitación. La variable Desempeño Laboral con su extensión 1, llamado Clima organizacional; su extensión 2, llamado Administración por competencias; y su extensión 3, llamado Razón laboral. Las cuales fueron objeto de estudio 60 trabajadores de la compañía sodimac, los olivos - 2019; que llenan cargos de compromiso en la organización empresarial, los cuales fueron seleccionados de forma aleatoria con un corte exclusivo en el tiempo para la encuesta de su población total, logrando medir con el instrumento que nos permitió encontrar resultados altos de correlación entre las cambiantes nombradas, de esta forma como una alta fiabilidad de cada variable y extensión descrita en la presente exploración.

Estamos según la proposición de Diaz 2016, quien sugiere que hay concordancia y una relación alta entre las cambiantes de capacitación con el desempeño laboral en la

compañía. La cual es un indicativo del mismo modo que la presente proposición que además hay una relación alta entre las cambiantes estudiadas. Con la presente exploración se afirman además que cada vez más hombres de negocios, directivos y generalmente dirigentes de instituciones, se han abierto a la necesidad de contar para el avance de sus organizaciones con programas de capacitación y avance que promueven la prevención de los peligros laborales que existen en toda empresa algunas en mayor medida que otras, así mismo incrementan los índices de trabajo en equipo, las cuales no se encuentran debidamente atendidos como un factor importante en la empresa la cual tiene una repercusión directa en el desempeño de la organización así como su rentabilidad de la misma, la que repercute incluso en un mejor clima de la organización. Chiavenato, I. (2016) señaló: Transmisión de información: el contenido es el elemento fundamental de varios programas de capacitación, quiere decir que, la información que se imparte entre los educandos con apariencia de un grupo de entendimientos. Comúnmente, la información es general, predominantemente sobre el trabajo, como información en relación a la compañía, sus bienes y prestaciones, su organización y reglas, las reglas y los estatutos, etc. Además, puede involucrar la transmisión de nuevos entendimientos.

En cuanto a los bajos niveles de capacitación mostrado en el trabajo de investigación es porque las empresas consideran como un gasto y no como inversiones todo lo referente a capacitaciones así, como el mejorar o especializar a sus empleados tiene un impacto en una mayor rotación del personal debido a que con los conocimientos adquiridos los trabajadores buscan nuevos empleos con mejores pagas en detrimento de lo invertido en su especialización. Meter, W (2015), comenta que son las relaciones entre el resultado y los tiempos que se utilizan para obtenerlos, a menor tiempo que cueste la obtención el resultado que se desea, el sistema será reconocido como más productivo. Según Serna (2016), refiere: La evaluación de desempeños laborales es el desarrollo por medio del cual la compañía tiene conocimiento de su circunstancia en relación a la seguridad y la salud de sus trabajadores. Se encuentra dentro de las ocupaciones laborales que legalmente tienen que realizar todas y todas las compañías.

## V. CONCLUSIONES

Primera: Respecto al propósito general y en respuesta a la conjetura general, se concluye que hay un nivel de correlación importante fuerte ( $r = 0.874^*$ ) siendo una correlación efectiva entre el peligro laboral y equipo de trabajo de ventas para el cumplimiento de las normas dadas por la compañía eléctrica, lima - 2019, con un nivel de sig de 0.01 y  $p=0.000 < 0.05$ .

Segunda: Con respecto al propósito específico 1 y en respuesta a la conjetura específica 1, se concluye que hay un nivel de correlación importante fuerte ( $r = 0.810^*$ ) siendo una correlación efectiva entre el riesgo laboral y equipo de trabajo de ventas para el cumplimiento de las normas dadas por la compañía eléctrica, lima - 2019, con un nivel de sig de 0.01 y  $p=0.000 < 0.05$ .

Tercera: Con respecto al propósito específico 2 y en respuesta a la conjetura específica 2, se concluye que hay un nivel de correlación importante fuerte ( $r = 0.848^*$ ) siendo una correlación efectiva entre el riesgo laboral y tipos de equipo para el cumplimiento de las normas dadas por la compañía eléctrica, lima - 2019, con un nivel de sig de 0.01 y  $p=0.000 < 0.05$ .

Cuarta: Con respecto al propósito específico 3 y en respuesta a la conjetura específica 3, se concluye que hay un nivel de correlación importante fuerte ( $r = 0.868^*$ ) siendo una correlación efectiva entre el riesgo laboral y diseño de equipo para el cumplimiento de las normas dadas por la compañía eléctrica lima - 2019, con un nivel de sig de 0.01 y  $p=0.000 < 0.05$ .

## VI. RECOMENDACIONES

Primera: Para los responsables de la empresa; basándonos en el análisis, se hace la recomendación para mejorar los bajos niveles de capacitación aumentando las inversiones en capacitar a los trabajadores de la organización, que permita aumentar el rendimiento laboral de la organización a niveles altos de rentabilidad y mejorar el área de capacitaciones, así como el número de capacitaciones.

Segunda: A los altos mandos de la empresa se recomienda que se especialice al personal de la empresa para mejorar los rendimientos laborales, así como mejorar el clima laboral mediante diversas dinámicas y capacitaciones que se brinde al personal bajo su cargo.

Tercera: A los responsables de las empresas definir la gestión por competencias de los trabajadores en sus respectivas áreas, así como su difusión y su reglamento que permita elevar los rendimientos laborales en conjuntos de la empresa.

Cuarta: Así mismo se recomienda crear programas de capacitación con sus respectivas dinámicas orientadas a aumentar la motivación laboral en sus trabajadores, así como mejorar los niveles de motivación laboral que permitan impactar y aumentar los rendimientos laborales de los trabajadores en la empresa.

## REFERENCIAS

- Diaz (2016), con su tesis: Plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral del área Remuneraciones Obreros - Municipalidad Provincial de Chiclayo, universidad cesar vallejo, lima, Perú (Tesis de Grado).
- Gabinia, S (2017). Potenciales Predictores del rendimiento laboral: Una Exploración Empírica. (Tesis de Grado)
- Zans, A. (2016): Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en Matagalpa. (Tesis de Grado)
- Ghiglioni, F. (2015): Gestión de Recursos humanos del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de diputados. Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño. (Tesis de Grado)
- Sosa, Y. (2014): Propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para el personal docente del Instituto Tecnológico del Nororiente (Tesis de Grado)
- Castañeda, C. y Orihuela, C. (2010): Capacitación por competencias laborales. (Tesis de Grado)
- Oliva, E. (2017): Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera (Tesis de Grado)
- Zapana, J. y León, O. (2016): Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del hospital regional Lambayeque (Tesis de Grado)
- Loyola, N, Aguilar, E y Montezuma, R. (2016): Plan estratégico de recursos humanos para la mejora de las relaciones laborales en Camposol S.A. (Tesis de Grado)
- Inca, K (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015. (Tesis de Grado)
- Anaya, L (2015). Propuesta de Mejora del Clima Organizacional a partir de la Gestión del Talento Humano. (Tesis de Grado)
- Chiavenato, I (2007). Administración de recursos humanos. 8va.ed. México: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I (2009). Gestión de talento humano. 3ra.ed. México: Editorial McGraw-Hill.
- Palomino, T. (2013). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. 8va.ed. Madrid: Esic Editorial.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. 2da ed. Perú. Editorial Ricardo
- Cid, A., Méndez, R. y Sandoval, F. (2011). Investigación, Fundamentos y Metodología. 2da.ed. México: Editorial Pearson.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. México. Editorial Mc Graw Hill
- Tamayo, M. (2003). El proceso de la Investigación científica
- Mondy, W. (2010). Administración de Recursos Humanos. 10ma.ed. México: Pearson Educación de México S.A
- Franklin, E. y Krieger M. (2011). Comportamiento Organizacional Enfoque para América latina. 1ra.ed. México: Pearson Educación de México S.A de C.V
- Wayne, R (2015) Administración de recursos humanos, 14va ed. México. Editorial Prentice hall

## **ANEXOS**

MATRIZ DE CONSISTENCIA										
TÍTULO	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA ORDINAL	RANGO	INSTRUMENTO
CAPACITACION Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ENEL, LIMA - 2019.	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Capacitación	Métodos de capacitación	Cursos impartidos por instructores	P1, P2	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Bajo Medio Alto	cuestionario
	¿Cuál es la relación entre capacitación y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Enel, lima -2019?	Determinar la relación entre capacitación y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Enel, lima -2019.	Existe relación entre capacitación y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Enel, lima -2019.			Estudio de caso	P3, P4			
						Modelado de comportamiento	P5, P6,			
					Inducción	Remuneración	P7, P8			
						Cultura corporativa	P9, P10			
	Métricas para evaluar capacitación	Trabajo en equipo	P11, P12							
		Alcance del aprendizaje	P13, P14							
		Cambio en el comportamiento	P15, P16							
	Benchmarking	P17, P18								
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICO	Rendimiento Laboral	Clima organizacional	Liderazgo	P19, P20	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Bajo Medio Alto	cuestionario
¿Cuál es la relación entre capacitación y clima organizacional de los trabajadores de la empresa Enel, lima -2019?	Determinar la relación entre capacitación y clima organizacional de los trabajadores de la empresa Enel, lima -2019.	Existe relación entre capacitación y clima organizacional de los trabajadores de la empresa Enel, lima -2019.	Reconocimiento			P21, P22				
			Desarrollo			P23, P24				
¿Cuál es la relación entre capacitación y gestión por competencias de los trabajadores de la empresa Enel, lima -2019?	Determinar la relación entre capacitación y gestión por competencias de los trabajadores de la empresa Enel, lima -2019.	Existe relación entre capacitación y gestión por competencias de los trabajadores de la empresa Enel, lima -2019.	Gestión por competencias		Experiencia	P25, P26				
				Habilidades	P27, P28					
¿Cuál es la relación entre capacitación y clima organizacional de los trabajadores de la empresa Enel, lima -2019?	Determinar la relación entre capacitación y clima organizacional de los trabajadores de la empresa Enel, lima -2019.	Existe relación entre capacitación y clima organizacional de los trabajadores de la empresa Enel, lima -2019.	Motivación laboral	Oportunidad	P29, P30					
				Rendimiento	P31, P32					
				Productividad	P33, P34					
Crecimiento	P35, P36									

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLE 01

Variable: .....CAPACITACION .....

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Métodos de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cursos impartidos por instructores</li> <li>• Estudio de caso</li> <li>• Modelado de comportamiento</li> </ul>	P1: ¿Considera usted que los cursos impartidos por los instructores usan la metodología adecuada de capacitación para con usted? P2: ¿Piensa usted que la metodología de capacitación impartida son estudios de casos reales en la empresa? P3: ¿El modelado de comportamiento del colaborador es medido de manera frecuente por el área de capacitación?	1=Nunca    2=Casi nunca    3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
Inducción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remuneración</li> <li>• Cultura corporativa</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	P4: ¿En el área de capacitación brindan una remuneración al momento de que el personal pasa por inducción para las funciones de su trabajo? P5: ¿Indica usted si la cultura corporativa de la empresa es tocada frecuentemente en la inducción del área de capacitación de la empresa? P6: ¿Manifieste usted si existe trabajo en equipo en el personal nuevo al ser capacitado en la inducción del personal?	1=Nunca    2=Casi nunca    3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
Métricas para evaluar capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alcance del aprendizaje</li> <li>• Cambio en el comportamiento</li> <li>• Benchmarking</li> </ul>	P7: ¿Considera usted que las métricas de evaluación del área de capacitación alcanzan realmente las metas de aprendizaje fijadas para con el personal de la empresa? P8: ¿Piensa usted que el cambio en el comportamiento en el personal capacitado es medido en las evaluaciones que se da después la capacitación para saber su impacto? P9: ¿Considera que se aplica el benchmarking como modo de comparar los resultados logrados en las métricas de capacitación del personal capacitado?	1=Nunca    2=Casi nunca    3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre

Fuente: Elaboración propia.

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLE 02

Variable: .....RENDIMIENTO LABORAL.....

Dimensiones	indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Desarrollo</li> </ul>	<p>P10: ¿Considera usted que su jefe inmediato ejerce el liderazgo de manera adecuada permitiendo mejorar el clima organizacional de su empresa?</p> <p>P11: ¿Indique usted si en su empresa brindan el reconocimiento necesario cuando existe un buen rendimiento laboral en su área de trabajo?</p> <p>P12: ¿Manifieste usted si su desarrolla profesional en la empresa donde labora permite que su rendimiento laboral tenga un impacto en la organización?</p>	<p>1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre</p>
Gestión por competencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencia</li> <li>• Habilidades</li> <li>• Oportunidad</li> </ul>	<p>P13: ¿Indique usted si la experiencia ganada en la empresa aporta a un mejor rendimiento laboral en la empresa?</p> <p>P14: ¿Considera que las habilidades aprendidas que ha desarrollado en la gestión por competencias generan un mejor rendimiento laboral de su parte?</p> <p>P15: ¿Piensa usted que existe oportunidades en la empresa para un mejor rendimiento laboral desarrolladas por la gestión por competencias en la organización?</p>	<p>1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre</p>
Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendimiento</li> <li>• Productividad</li> <li>• Crecimiento</li> </ul>	<p>P16: ¿El mejor rendimiento laboral que usted tiene es consecuencia de la motivación recibida por sus superiores en la empresa?</p> <p>P17: ¿Manifiesta que la motivación laboral en la empresa mejora el rendimiento laboral en su organización?</p> <p>P18: ¿Considera que se aplica el benchmarking como modo de comparar los resultados logrados en las métricas de capacitación del personal capacitado?</p>	<p>1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre</p>

Fuente: Elaboración propia.

**RTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “Capacitación y Rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa el- Lima 2019”**

º	VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Clima organizacional</b>							
	¿Considera usted que su jefe inmediato ejerce el liderazgo de manera adecuada permitiendo mejorar el clima organizacional de su empresa?	✓		✓		✓		
	¿Indique usted si en su empresa brindan el reconocimiento necesario cuando existe un buen rendimiento laboral en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
	¿Manifieste usted si su desarrolla profesional en la empresa donde labora permite que su rendimiento laboral tenga un impacto en la organización?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Gestión por competencias</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
	¿Indique usted si la experiencia ganada en la empresa aporta a un mejor rendimiento laboral en la empresa?	✓		✓		✓		
	¿Considera que las habilidades aprendidas que ha desarrollado en la gestión por competencias generan un mejor rendimiento laboral de su parte?	✓		✓		✓		
	¿Piensa usted que existe oportunidades en la empresa para un mejor rendimiento laboral desarrolladas por la gestión por competencias en la organización?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Motivación laboral</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
i	¿El mejor rendimiento laboral que usted tiene es consecuencia de la motivación recibida por sus superiores en la empresa?	✓		✓		✓		
i	¿Manifiesta que la motivación laboral en la empresa mejora el rendimiento laboral en su organización?	✓		✓		✓		
i	¿Existe un crecimiento en el rendimiento laboral de su área de trabajo como resultado de la motivación laboral que se brinda en la institución?	✓		✓				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Identificación y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Alfonso Pablo Luna Bellido ..... DNI: 10398295

Especialidad del validador: INDECOPI / ADMINISTRACION .....

08 de 06 del 2019

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Capacitación y Rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Enel- Lima 2019"**

Nº	VARIABLE 1: CAPACITACIÓN	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Métodos de capacitación</b>							
1	Considera usted que los cursos impartidos por los instructores usan la metodología adecuada de capacitación para con usted	✓		✓		✓		
2	Piensa usted que la metodología de capacitación impartida son estudios de casos reales en la empresa	✓		✓		✓		
3	El modelado de comportamiento del colaborador es medido de manera frecuente por el área de capacitación	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Inducción</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	En el área de capacitación brindan una remuneración al momento de que el personal pasa por inducción para las funciones de su trabajo	✓		✓		✓		
8	Indica usted si la cultura corporativa de la empresa es tocada frecuentemente en la inducción del área de capacitación de la empresa	✓		✓		✓		
9	Manifieste usted si existe trabajo en equipo en el personal nuevo al ser capacitado en la inducción del personal	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Métricas para evaluar capacitación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considera usted que las métricas de evaluación del área de capacitación alcanzan realmente las metas de aprendizaje fijadas para con el personal de la empresa	✓		✓		✓		
14	Piensa usted que el cambio en el comportamiento en el personal capacitado es medido en las evaluaciones que se da después la capacitación para saber su impacto	✓		✓		✓		
15	Considera que se aplica el benchmarking como modo de comparar los resultados logrados en las métricas de capacitación del personal capacitado	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

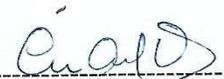
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Villareal Magin Cecilia ..... DNI: 25673150

Especialidad del validador: Do: Licenciada en Administración .....

06 de Julio del 2019

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Capacitación y Rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Enel- Lima 2019"**

N°	VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Clima organizacional</b>							
1	Considera usted que su jefe inmediato ejerce el liderazgo de manera adecuada permitiendo mejorar el clima organizacional de su empresa	✓		✓		✓		
2	Indique usted si en su empresa brindan el reconocimiento necesario cuando existe un buen rendimiento laboral en su área de trabajo	✓		✓		✓		
3	Manifieste usted si su desarrolla profesional en la empresa donde labora permite que su rendimiento laboral tenga un impacto en la organización	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Gestión por competencias</b>							
7	Indique usted si la experiencia ganada en la empresa aporta a un mejor rendimiento laboral en la empresa	✓		✓		✓		
8	Considera que las habilidades aprendidas que ha desarrollado en la gestión por competencias generan un mejor rendimiento laboral de su parte	✓		✓		✓		
9	Piensa usted que existe oportunidades en la empresa para un mejor rendimiento laboral desarrolladas por la gestión por competencias en la organización	✓		✓				
	<b>DIMENSIÓN 3: Motivación laboral</b>							
13	El mejor rendimiento laboral que usted tiene es consecuencia de la motivación recibida por sus superiores en la empresa	✓		✓		✓		
14	Manifiesta que la motivación laboral en la empresa mejora el rendimiento laboral en su organización.	✓		✓		✓		
15	Existe un crecimiento en el rendimiento laboral de su área de trabajo como resultado de la motivación laboral que se brinda en la institución	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Villaveal Magari Peñón ..... DNI: 25673150

Especialidad del validador: Mg. Gestión Empresarial .....

06 de Julio del 2019.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
 \_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**



ESCUELA DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “Capacitación y Rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Enel- Lima 2019”**

N°	VARIABLE 1: CAPACITACIÓN	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Métodos de capacitación</b>							
1	Considera usted que los cursos impartidos por los instructores usan la metodología adecuada de capacitación para con usted	✓		✓		✓		
2	Piensa usted que la metodología de capacitación impartida son estudios de casos reales en la empresa	✓		✓		✓		
3	El modelado de comportamiento del colaborador es medido de manera frecuente por el área de capacitación	✓		✓				
	<b>DIMENSIÓN 2: Inducción</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	En el área de capacitación brindan una remuneración al momento de que el personal pasa por inducción para las funciones de su trabajo	✓		✓		✓		
8	Indica usted si la cultura corporativa de la empresa es tocada frecuentemente en la inducción del área de capacitación de la empresa	✓		✓		✓		
9	Manifieste usted si existe trabajo en equipo en el personal nuevo al ser capacitado en la inducción del personal	✓				✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Métricas para evaluar capacitación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considera usted que las métricas de evaluación del área de capacitación alcanzan realmente las metas de aprendizaje fijadas para con el personal de la empresa	✓		✓		✓		
14	Piensa usted que el cambio en el comportamiento en el personal capacitado es medido en las evaluaciones que se da después la capacitación para saber su impacto	✓		✓		✓		
15	Considera que se aplica el benchmarking como modo de comparar los resultados logrados en las métricas de capacitación del personal capacitado	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Benito Armando Larroche Cueto    DNI: 10618790

Especialidad del validador: Administrador

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: 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

.....6 de Julio del 2019

Benito Armando Larroche Cueto  
 \_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “Capacitación y Rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Enel- Lima 2019”**

N°	VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Clima organizacional</b>							
1	Considera usted que su jefe inmediato ejerce el liderazgo de manera adecuada permitiendo mejorar el clima organizacional de su empresa	✓		✓		✓		
2	Indique usted si en su empresa brindan el reconocimiento necesario cuando existe un buen rendimiento laboral en su área de trabajo	✓		✓		✓		
3	Manifieste usted si su desarrolla profesional en la empresa donde labora permite que su rendimiento laboral tenga un impacto en la organización	✓		✓				
	<b>DIMENSIÓN 2: Gestión por competencias</b>							
7	Indique usted si la experiencia ganada en la empresa aporta a un mejor rendimiento laboral en la empresa	✓		✓		✓		
8	Considera que las habilidades aprendidas que ha desarrollado en la gestión por competencias generan un mejor rendimiento laboral de su parte	✓		✓		✓		
9	Piensa usted que existe oportunidades en la empresa para un mejor rendimiento laboral desarrolladas por la gestión por competencias en la organización	✓		✓				
	<b>DIMENSIÓN 3: Motivación laboral</b>							
13	El mejor rendimiento laboral que usted tiene es consecuencia de la motivación recibida por sus superiores en la empresa	✓		✓		✓		
14	Manifiesta que la motivación laboral en la empresa mejora el rendimiento laboral en su organización.	✓		✓		✓		
15	Existe un crecimiento en el rendimiento laboral de su área de trabajo como resultado de la motivación laboral que se brinda en la institución	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Benito Armando Larroche Cuello    DNI: 10618780

Especialidad del validador: Administración

..... de Julio del 2019.

  
Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: 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



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O LA TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

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

ZUÑIGA DE GUILLERMO VICTORIA DEL PILAR

D.N.I. : 17545198

Domicilio : AV. MICAELA BLOG G1 DPTO 1205 URB LAS  
TORRES DE VILLASOL.

Teléfono : Fijo : 01-2203809 Móvil : 924691735

E-mail : VZUNIGADG@GMAIL.COM

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Trabajo de Investigación de Pregrado

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Grado  Título

BACHILLER EN ADMISNISTRACIÓN

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : .....

Mención : .....

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ZUÑIGA DE GUILLERMO VICTORIA DEL PILAR

Título del trabajo de investigación:

CAPACITACIÓN Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE UNA EMPRESA  
ELECTRICA, LIMA 2019.

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento, Autorizo a publicar parte de mi trabajo de  
investigación o tesis.

Firma :  .....

Fecha : 05-09-2019 .....

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
---	---	--

Yo, Víctor Demetrio Dávila Arenaza, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo campus Lima Norte, revisor (a) del trabajo de investigación titulado: "CAPACITACIÓN Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE UNA EMPRESA ELECTRICA. LIMA METROPOLITANA, 2019", de la estudiante ZUÑIGA DE GUILLERMO VICTORIA DEL PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud del 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 04 de Setiembre de 2019



  
 Dr. Víctor Demetrio Dávila Arenaza  
 D.N.I. 08467692  
 Docente - Asesor

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ZUÑIGA DE GUILLERMO VICTORIA DEL PILAR

INFORME TÍTULADO:

CAPACITACIÓN Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE UNA EMPRESA  
ELECTRICA, LIMA 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

---

BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 12/07/2019

NOTA O MENCIÓN: QUINCE (15)

  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

