



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

### **ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

“Capacitación y su relación con el desempeño laboral de producción en  
Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan De Miraflores, 2017”

### **TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

#### **AUTOR :**

Cardenas Hinostroza, Mauricio Gustavo (orcid.org/0009-0004-5372-240X)

#### **ASESOR:**

DR. Díaz Saucedo, Severino Antonio (orcid.org/0000-0001-9543-0828)

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión del Talento Humano

**LIMA – PERÚ**

**2017**

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a Dios por iluminar y custodiar mi camino, además de su infinita bondad y amor.

A mi madre Marlene que siempre estuvo en el momento más difíciles cuando más lo necesitaba.

A mi hija que desde el día que las tuve en mis brazos luche más por cumplir mis sueños

Mi gratitud a cada uno de ustedes

## **Agradecimiento**

Me gustaría expresar mi gratitud a mis asesores Dr. Severino Díaz, Mg. Edith Rosales y Dra. Janeth Astocondor, por la enseñanza y apoyo recibido, así como las experiencias y recomendaciones transmitidas.

A todos mis estimados profesores de carrera de la Universidad Cesar Vallejo, en especial al Profesor David Aliaga, quien me enseñó a ser lo que ahora soy, un profesional competitivo en el mercado.

Al Lic. Dante Dávila, quien me brindó las facilidades en Peruvian Andean Trout SAC, para gestionar mi desarrollo de tesis.

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “CAPACITACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE PRODUCCIÓN EN PEUVIAN ANDEAN TROUT S.A.C, SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

Cardenas Hinostrza Mauricio Gustavo  
El Autor

## ÍNDICE

<b>PAGINAS PRELIMINARES</b>	<b>I</b>
<b>PAGINA DE JURADO</b>	<b>II</b>
<b>Dedicatoria</b>	<b>III</b>
<b>Agradecimiento</b>	<b>IV</b>
<b>Declaración de Autenticidad</b>	<b>V</b>
<b>Presentación</b>	<b>VI</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>IX</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>IX</b>
<b>I.INTRODUCCIÓN</b>	<b>11</b>
1.1 Realidad Problemática	12
1.2 Trabajos previos	14
1.3 Teorías relacionadas al tema	18
1.4 Formulación del problema	21
1.5 Justificación de estudio	21
1.6 Hipótesis	22
1.7 Objetivos	23
<b>II. MÉTODO</b>	<b>24</b>
2.1 Diseño de Investigación	24
2.2 Variables Operacionalización	26
2.3 Población y muestra	31
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
2.5 Métodos de análisis de datos	34
2.6 Aspectos éticos	34
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>35</b>
<b>IV. DISCUSION</b>	<b>48</b>
<b>V. CONCLUSION</b>	<b>52</b>

<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>53</b>
<b>VIII. REFERENCIAS</b>	<b>55</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>57</b>
✓ Instrumento de medición	<b>57</b>
✓ Validación de los instrumentos	<b>66</b>
✓ Matriz de Consistencia	<b>67</b>

## RESUMEN

En todos los aspectos y ámbitos de la existencia humana, interviene la capacitación como factor determinante para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas, porque representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad.

El desempeño laboral es un elemento importante del comportamiento organizacional, permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del colaborador, permitiéndole sentirse mejor con lo que hace y estimulándolo a que trabaje más para el logro de los objetivos de interés a la organización.

Este proyecto de investigación se enfoca a la importancia del talento humano en las organizaciones, por lo tanto se presentan algunos factores que determinan la capacitación y su relación con el desempeño laboral. Se considera que mediante la implementación de políticas que beneficien a los miembros de las organizaciones se puede lograr que ellos se sientan satisfechos en sus puestos de trabajo y así obtener una mejora en la productividad de las empresas.

**Palabras Clave:** habilidad, productividad, talento humano, responsabilidad.

## ABSTRACT

In all aspects and areas of human existence, involved training as a determining factor to achieve certain goals and achieve certain goals, because it represents a universal human phenomenon of great importance for individuals and society.

Job performance is an important element of organizational behavior, it can channel the worker's effort, energy and behavior in general contributor, allowing him to feel better with what he does and encouraging him to work harder to achieve the objectives of interest to the organization.

This research project focuses on the importance of human talent in organizations, therefore, some factors that determine the training and its relationship with job performance. He is considered that through the implementation of policies that benefit the members of the organizations can be made that they feel satisfied in their jobs and thus obtain an improvement in the productivity of the companies.

**Key words:** productivity, skill, responsibility, human talent.

# **CAPÍTULO I**

## **INTRODUCCIÓN**



## **I. Introducción**

Una empresa con capacitación continuamente ayuda a mejorar correctamente la formación de los colaboradores dentro de la planta de proceso, para poder obtener continuamente resultados con los colaboradores logrando a corto plazo durante su rendimiento en área laboral. El desempeño laboral es la proactividad de cada personal busca cada día para poder desarrollarse diaria mente para poder desarrollar sus capacidades dentro de sus funciones que desarrolla dentro de su área laboral. En la empresa Peruvian Andean Trout en su mayoría se percibe una mayor capacitación y un desempeño laboral comprendida por los colaboradores.

**Capítulo I:** Está conformada por la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema; formulación del problema, justificación de estudio, hipótesis, objetivos de la investigación.

**Capítulo II:** Está conformado por, diseño de la investigación, variable operacional, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, método de análisis y aspecto éticos.

**Capítulo III:** Resultados donde se considera la prueba de normalidad, contrastación de hipótesis.

**Capítulo IV:** Discusiones donde se discute los resultados de la investigación en comparación con los antecedentes. Finalmente las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

**Capítulo V:** Está conformado por las conclusiones,

**Capítulo VI:** Está conformado por las recomendaciones,

**Capítulo VII:** Está conformada por las referencias bibliográficas y anexos.

## **1.1. Realidad Problemática**

Actualmente los gerentes al momento de tomar las decisiones en lo que respecta al futuro de la empresa, solo se centran en el qué debe ser alcanzado y no en el cómo lo deben hacer, consideran que son claros al momento de presentar la misión, la visión y sobre todo los objetivos de las empresas, pero queda claro que los hechos hablan más que las palabras. Los objetivos de una empresa van mucho más allá que aumentar las ventas y reducir costos.

El colaborador es el centro de la empresa, es el motor, es un recurso indispensable que debe ser tratado de la mejor manera, ya que sin ellos la organización no marcharía. A lo largo de estos años la capacitación y el desempeño de los colaboradores han sido estudiadas en diferentes disciplinas como: la psicología, la sociología y la economía. Se ha convertido en una parte importante dentro de una empresa, es por ello que se busca realizar una adecuada gestión de recursos humanos.

En muchos procesos los funcionamientos de los empresas se basan en cómo será la mejor manera de poder capacitar al personal para que pueda tener un rendimiento adecuado dentro de la empresa, ya que por muchos motivos nunca se llega a apuntar a lo que empresa espera para el que el colaborador se implemente más rápido a los procesos, así identificando si esta acto para la empresa o no, ya que no muchos cuando encuentran un ritmo de trabajo con mucha producción no se sienten dispuestos a realizarlo y optan los varios a renunciar o por dejar de ir al centro de labores, por eso algunas empresas quieren de dejar de gastar en capacitación y solamente invertir.

Hay que tomar en cuenta que la mayoría de las personas pasan gran parte del día en el trabajo que, en su casa, es por ello que la empresa debe generar un buen ambiente para que las personas que están a su cargo de desarrollen su labor de una mejor manera.

Es por eso, que el proceso de desempeño que maneja un colaborador cuando está en su etapa de capacitación muchas veces se requiere que cuente con ciertos requisitos para que pueda trabajar, pero muy pocos cumplen con estos requisitos por eso las empresas deben de apoyar mejor a sus colaboradores ofreciéndoles un lugar de trabajos, los implementos necesarios y cumplir con ellos para que se puedan sentir identificados con la empresa, y puedan generar un buen desempeño durante su jornada de trabajo.

Es por ello que durante una proyección se tiene a un corto y largo plazo se evalúan los desempeños de cada colaborador, para así poder alcanzar un propósito de mejora continua y también poder culminar con cada propósito trazado en la empresa de la mano de los colaboradores.

## **1.2. Antecedentes**

Diversos investigadores nacionales e internacionales han realizado estudios, sobre el tema de capacitación y el desempeño laboral. A continuación, se presentan algunos de los trabajos consultados, entre ellos se encuentran:

### **1.2.1. Nacionales**

Montes (2012). *“Eficacia de cuatro sistemas de capacitación sobre el Desempeño Laboral de empleados de una empresa de servicios telefónicos”*. Tesis para obtener el Grado Académico de Magister en Administración con mención en Gestión Empresarial, de la Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Realizo esta investigación que tenía por objetivo comprobar si diferentes sistemas de enseñanzas, tanto presencial como no presencial (Virtual, Video Conferencia y Audio Conferencia) determinaban diferencias significativas en cuanto al desempeño laboral en un grupo de empleados dedicados a la Atención al Cliente en la empresa Telefónica. Todo esfuerzo de capacitación para los trabajadores por parte de las empresas hoy en día, constituye un mecanismo muy importante para elevar su nivel de competitividad. La administración del capital humano desempeña un rol estratégico dentro de las organizaciones, donde las personas representan “el activo más valioso de la empresa” y son fuente principal generadora de valor.

Castillo (2013). *“Capacitación y rotación del personal de los trabajadores de la fábrica Ambrosoli, distrito de Los Olivos”*. Tesis para optar como Licenciado en Administración de empresas, de la Universidad Nacional del Callao. El estudio tuvo objetivo determinar la relación entre la capacitación y rotación del personal de los trabajadores de la fábrica Ambrosoli distrito de Los Olivos. Para el logro del objetivo el tesista tomo como muestra a 80 trabajadores de la empresa Ambrosoli, a quienes aplico un cuestionario graduado en la escala dicotómica. El diseño del estudio corresponde a un estudio descriptivo correlacional. Luego de la obtención de los resultados la tesista arribo a la siguiente conclusión: que hay una fuerte correlación entre la capacitación y rotación del personal de los trabajadores de la fábrica Ambrosoli distrito de Los

Olivos.

Valqui (2014). *“Clima Organizacional y Desempeño Laboral de servicios del Instituto Nacional Penitenciario”*. Tesis para obtener el Grado Académico de Magister en Administración de Empresas, de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el Clima Laboral y Desempeño Laboral en servidores que laboran en el instituto Nacional Penitenciario durante el año 2013. Se empleó un tipo de investigación sustantiva descriptiva correlacional con un diseño no experimental transaccional descriptivo. Se contó con una población de 170 trabajadores administrativos de la sede Central del INPE, de la que se extrajo una muestra de tipo aleatorio simple de 119 sujetos, quienes se les aplicó la Escala de Clima Laboral creada por Sonia Palma (2004) y adaptado por Villa, (2012); asimismo, se les aplicó la Escala de desempeño laboral de Ríos (2010). Los resultados son presentados a través de tablas de frecuencia y porcentajes; siendo la “r” de Pearson el estadígrafo utilizado para la comprobación de hipótesis. Los resultados señalan que existe correlación estadísticamente significativa ( $r=0,638$ ) entre clima organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Instituto Nacional Penitenciario a un nivel de confianza de 955 ( $p<0.05$ ).

Salluca (2010). *“Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño de docentes en instituciones Educativas del Cercado Callao”*. Tesis para obtener el Grado Académico de Magister en Administración de Empresas, de la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. El propósito de esta investigación es estudiar la relación existente entre los niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en las instituciones educativas del cercado Callao. La muestra estuvo conformada por 87 maestros y 598 alumnos de las diferentes instituciones públicas del cercado Callao. El diseño de la investigación es descriptivo correlacional. Los instrumentos utilizados para los profesores fueron cuestionados de orientación a satisfacción laboral y desempeño del docente y los instrumentos para los alumnos fueron encuestas orientados a la percepción de satisfacción laboral y desempeño docente. Los resultados indican que existe relación entre las variables estudiadas según los

alumnos, mientras que los profesores según su auto percepción indican que son totalmente independientes, por lo que se ha tenido que optar por realizar tablas de contingencia entre las dimensiones de ambas variables obteniendo como resultado un nivel medio en casi todas las dimensiones a excepción de la dimensión de “condición de trabajo” que resulto alto, por lo que se concluye que en variables son regulares.

### **1.2.2. Internacionales**

Gaytán (2013). *“Capacitación y satisfacción laboral en empleados de Línea”*. Tesis para obtener el título de Licenciado en Psicología de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo de México; estableció como objetivo de demostrar que la capacitación es un medio para fomentar la satisfacción laboral de los empleados. La metodología de la investigación se apoya en el enfoque cuantitativo, dándole importancia al conteo y valor numérico de las respuestas obtenidas en los instrumentos aplicados. El diseño de la investigación es correlacional. Tomo como muestra a 75 empleados, a quienes le aplico una encuesta en la escala de Likert. Llego a los siguientes resultados: que existe un vínculo importante y digno de utilizar entre la capacitación y la satisfacción laboral, pues la primera es generadora de acercamiento entre jefes y subordinados, entre compañeros y entre empleado e institución. Lo cual infiere necesariamente involucrar al empleado para que viva estos aspectos como parte de su vida y aprenda a relacionarse con ellos de una manera más productiva y por lo tanto logre la satisfacción laboral.

Carrera (2010). *“Correlación entre las competencias evaluadas en el Assessment Center Sociopsicodramatico y el desempeño laboral”*. Tesis para obtener la titulación en Administración de Empresas de la Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela. La siguiente investigación está desarrollada en el área de Recursos Humanos, específicamente en la Gestión de Talento Humano basado en competencias, la cual tiene como objetivo determinar la relación existente entre el nivel de presencia de las competencias evaluadas en un grupo de individuos a través de la técnica de Assessment Center

Sociopsicodramatico y el desempeño laboral en sus dos dimensiones: de tarea y contextual hacia la organización. Con el fin de llevar a cabo esta investigación, se planteó un estudio correlacional de tipo transaccional. La muestra estuvo conformada por 10 Gerentes y 21 Sub Gerentes, para un total de 31 personas pertenecientes a una empresa del sector ferretero; a los cuales se les evaluó el nivel de presencia de 5 competencias, consideradas en el diccionario de competencia de la organización, a través de la técnica de Assessment Center Sociopsicodramatico. Posteriormente, transcurrido un lapso de 3 meses, los supervisores inmediatos de estas 31 personas llenaron el cuestionario diseñado para medir el desempeño laboral entendido en las dimensiones y subdimensiones mencionadas anteriormente. Los datos se procesaron por medio del coeficiente de correlación de Spearman; el cual es utilizado por validar la magnitud o el grado de vinculación en el que están relacionadas. El principal hallazgo de esta investigación es que el nivel de presencia de las competencias evaluadas a través de la técnica Assessment Center Sociopsicodramatico demostraron una relación positiva media de 0.500 con el Desempeño Contextual, aceptando la hipótesis planteada, la cual sostiene que las competencias medidas a través de la técnica de Assessment Center Sociopsicodramatico, tendrán una mayor vinculación con el Desempeño contextual que con el Desempeño de Tarea y se rechaza la hipótesis nula. Con respecto a las sub dimensiones del Desempeño Contextual, se determinó que existe una relación más alta entre la mayoría de las competencias y el Desempeño Contextual hacia la Organización.

## **1.3 Teorías relacionadas al tema**

### **1.3.1 Capacitación**

#### **1.3.1.1 Definiciones de Capacitación**

Para Siliceo (2008) su definición de capacitación es la siguiente:

Consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador (p.25).

Según Dessler (2007) define la capacitación, a como:

Se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a los empleados nuevos y actuales las habilidades que requieren para desempeñar su trabajo (p.248).

Según Moyano (2014) define a la capacitación como:

Los beneficios que pueda obtener la organización como resultado de la capacitación pueden ser muy diversos, ya que este proceso de capacitación al momento de su implementación influye ya sea de manera directa, en cumplimiento de los objetivos, como de manera indirecta, en el cambio de actitud de los trabajadores en la organización en cuanto a las relaciones humanas que se dan entre ellos (p.17).

#### **1.3.1.2 Teorías Principales**

Por otra parte, en un estudio realizado por Guglielmetti (2006), define condición de trabajo, como:

La capacitación es una de las funciones clave de la administración y desarrollo del personal en las organizaciones y, por consiguiente, debe operar de manera integrada con el resto de las funciones de este sistema. Lo anterior significa que la administración y el desarrollo



del personal debe entenderse como un todo, en que las distintas funciones -incluida la capacitación- interactúan para mejorar el desempeño de las personas y la eficiencia de la organización. Existe un conjunto de herramientas básicas que se emplean en la administración y el desarrollo del personal de las organizaciones modernas, las cuales también pueden ser provechosamente utilizadas para la gestión de la capacitación; entre ellas, las principales son:

- a) las descripciones y especificaciones de los cargos;
- b) las especificaciones de los itinerarios de carrera interna;
- c) los manuales de organización, procedimientos y métodos de trabajo;
- d) el sistema de evaluación del desempeño; y,
- e) los expedientes del personal (p.1).

### **1.3.2 Desempeño laboral**

#### **1.3.2.1 Definición de Desempeño laboral**

Para Muchinsky (2011):

“El desempeño debe distinguirse de la efectividad. Desempeño es sinónimo de comportamiento; es en realidad lo que la gente hace y que puede ser observado” (p.39).

Para Gonzáles (2006), sostiene que:

El término desempeño se refiere a la manera como un empleado realiza sus tareas; resalta además el nivel de cumplimiento de los requisitos de su puesto y su correspondencia con los resultados que se obtienen a nivel interno o global, o con aquellos que se tenga pensado obtener (p. 245).

### **1.3.2.3 Teorías Principales**

#### **1.3.2.3.1 Evaluación de desempeño**

Según Randall (2012) definen a la evaluación del desempeño como:

“Un mecanismo para asegurar que el desempeño de un individuo está contribuyendo a los objetivos del negocio” (Pág.184).

Por otro lado Chiavenato (2011) la define como:

“Una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo” (Pág. 202).

Randall (2012) afirma que:

La evaluación del desempeño sirve para captar la información acerca de qué tan bien cumple el individuo con los requerimientos de sus función, para así determinar las mejores estrategias de mantenimiento o mejora del desempeño. Algo clave para este proceso es la oportunidad del gerente para brindar retroalimentación al subalterno y embarcarse en un dialogo acerca de aquello que podrían hacer de forma diferente. (Pág.184)

#### **1.3.2.3.2 Objetivos de la evaluación del desempeño**

Para Chiavenato (2011), los objetivos más importantes de la evaluación del desempeño son:

- Permitir condiciones de medición del potencial interno para determinar su plena utilización.
- Permitir que los recursos humanos se traten como una importante ventaja competitiva de la organización. (Pág. 205)

## **1.4 Formulación del Problema**

La empresa Peruvian Andean Trout SAC, ha tenido un incremento de su producción por eso contrato más personal y tuvo que invertir más en capacitar al personal y evaluar su desempeño en su trabajo, por tal motivo se plantea las siguientes interrogantes:

### **1.4.1. Problema General**

- ¿Cómo se relaciona la capacitación con el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C., San Juan de Miraflores, 2017?

### **1.4.2. Problemas Específicos**

- ¿Cómo se relaciona el conocimiento con el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C., San Juan de Miraflores, 2017?
  
- ¿Cómo se relaciona la habilidad con el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C., San Juan de Miraflores, 2017?

## **1.5 Justificación de Estudio**

El presente estudio tiene como propósito determinar la capacitación y el desempeño laboral, identificando la relación que existe entre estas dos variables y de qué manera influye en la organización. Estos temas han sido estudiados y han adquirido una mayor importancia en estos últimos años, en que hemos visto que han surgido diversos problemas con lo que respecto al desempeño del colaborador, uno de los principales problemas internos es la falta de satisfacción laboral.

El factor humano es uno de los componentes más importantes, es por ello que es fundamental saber en qué nivel de desempeño laboral y capacitación se encuentran los colaboradores de la empresa Peruvian Andean Trout S.A.C. Tener a los colaboradores con alto nivel de capacitación, garantizara a la organización el cumplimiento de los objetivos trazados, debido al buen desempeño de sus colaboradores al momento de realizar su trabajo. La actitud positiva y responsabilidad, el que se sientan comprometidos con lo que hacen, sabiendo que cada labor que realicen contribuirá de buena manera a la organización, y que la recompensa sea mucho más haya que el aumento de sueldo.

## **1.6 Hipótesis**

Las hipótesis planteadas se derivaron del planteamiento del problema, de las interrogantes básicas y del propósito de la investigación.

### **1.6.1 Hipótesis General**

- La capacitación se relaciona proporcionalmente con el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017.

### **1.6.2 Hipótesis Específicos**

- El conocimiento se relaciona proporcionalmente con el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017.
- La habilidad se relaciona proporcionalmente con el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017.

## **1.7 Objetivos**

Han sido identificados los propósitos de la investigación; el general y los específicos, estos últimos derivados de las interrogantes planteadas.

### **1.7.1 Objetivo General**

- Determinar la relación de la capacitación y el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017.

### **1.7.2 Objetivos Específicos**

- Determinar la relación del conocimiento y el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017.
- Determinar la relación de la habilidad y el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017.

## **CAPÍTULO II**

### **MÉTODO**

## **2.1. Diseño, Tipo de investigación**

### **2.1.1. Diseño**

El diseño de la presente investigación es no experimental y corte transversal.

Respecto al diseño no experimental, autores como Toro (2006), afirman que:

Es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómeno tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos (p.158).

Sobre el diseño transversal, Toro (2006), afirman que: “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.158).

### **2.1.2. Tipo**

El tipo de investigación del presente proyecto es Aplicada.

Según Rodríguez (2005), afirma que “la investigación aplicada se le denomina también activa o dinámica (...). Aquí se aplica la investigación a problemas concretos, en circunstancias y características concretas. Esta forma de investigación se dirige a una utilización inmediata y no al desarrollo de teorías” (p. 23).

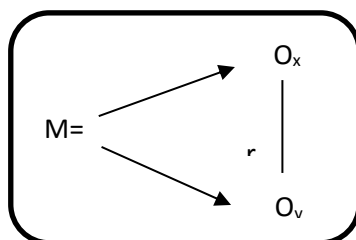
### 2.1.3. Nivel de Investigación

El nivel de investigación del presente trabajo desarrollado es Descriptivo - Correlacional.

Respecto al nivel descriptivo, Hernández (2010), afirma que “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.80).

Sobre el nivel correlacional, Hernández (2010), tiene “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p.81).

A la vez es correlacional porque las variables mencionadas que es  $O_x$  capacitación y  $O_y$  desempeño laboral.



Donde:

M= Muestras

$O_x$ = Observación de la variable: Capacitación

$O_y$ = Observación de la variable: Desempeño Laboral.

r= Relación entre las dos variables.



## **2.2. Variables y definición operacional**

Variable 1: Capacitación

Variable 2: Desempeño laboral

### **2.2.1. Definición conceptual**

#### **2.2.1.1. Capacitación**

Para, Siliceo (2010), "La idea es que, capacitando al personal, expandiendo y creando conocimiento, la empresa no sólo aumenta su competitividad, sino que además eleva los niveles de motivación de sus empleados y se mantiene dinámica, en un entorno necesitado de estructuras flexibles capaces de dar respuestas rápidas" (p.63).

#### **2.2.1.2. Dimensiones de Capacitación**

##### **a) Conocimientos**

Según Blasco (2006) argumenta que:

La reducción de unos conocimientos a otros, un problema que en definitiva consiste en fundamentar unos enunciados generales en unos enunciados más directamente vinculados con la experiencia, y para resolverlo, elige como relación básica lo que denomina "recuerdo de parecido entre vivencias elementales" (p.53).

Sus Indicadores son:

**1.- Control**, se define como supervisión y comprobación que se tiene mediante un proceso

**2.- Aprendizaje**, se define como una acción y efecto mediante una práctica de progreso constante.

**3.- Resultados**, se define como la consecuencia que efectúa mediante el proceso productivo.

## **b) Habilidades**

Schunk (2007), sostiene que:

Consiste en construir un modelo mental con la representación conceptual de la habilidad para producir la respuesta y servir como norma correctiva luego de recibir retroalimentación (p.118).

Sus Indicadores son:

**1.- Productividad**, se define como la gravedad de producción mediante producción de un trabajo en ejecución.

**2.- Asertividad**, se define como la manera adecuada de comunicación en un área de contante rotación.

**3.- Conocimientos**, se define como entendimiento de la capacidad una personal con los años de labor diaria.

## **c) Actitudes**

Respecto a las actitudes, Castillo (2008), define que:

El estudio de las respectivas áreas no debía cifrarse solo en servir de instrumento para conseguir rendimiento más alto, crear actitudes positivas por sí mismo proporciona un clima de enseñanza-aprendizaje rico y agradable, e incrementa la motivación futura hacia la materia (p.104).

Sus Indicadores son:

**1.- Evaluación**, se define como un parámetro que toma en cuenta a cada colaborador en su área de trabajo

**2.- Comportamiento**, se define como un acción que el colaborar opta para su desempeño diario.

**3.- Reacciones**, se define como una actitud tiene en su rutina mediante el proceso productivo.

### **2.2.1.2. Desempeño Laboral**

Para, Chiavenato (2000), Define “al desempeño laboral como el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Aquí reside el aspecto principal del sistema. El desempeño constituye la estrategia individual para lograr objetivos claros” (p.359).

#### **Dimensiones de Desempeño Laboral**

##### **a) Productividad**

Según Bohm (2014) argumenta que:

“La productividad coincide con las teorías simplistas en que, tanto unas como otras, ven la razón última y decisiva del interés en la capacidad productiva del capital. Sin embargo, causan una doble ventaja en la elaboración de esta idea fundamental” (p.163).

Sus Indicadores son:

- 1.- Rendimiento**, se define como el progreso contante que maneja cada colaborador en su rutina diaria.
- 2.- Recursos**, se define como la necesidad e implementación adecuada de los requerimiento que tiene el persona para su desarrollo diario.
- 3.- Tiempo**, se define como la programación de procesos para un rendimiento adecuado y cumplimiento diario.

##### **b) Responsabilidad**

Navarro (2008), sostiene que:

La época de interpretar a las empresas bajo la luz tradicional que oponía empresa-trabajador o capital-trabajo. Lo que supone la globalización, entre otras cosas, es la ampliación del círculo relacional empresarial o, lo que es lo mismo, la extensión y a la asunción de su responsabilidad social (p.34).

Sus Indicadores son:

**1.- Asistencia**, se define como el protocolo que debe cumplir el colaborador en su rutina diaria.

**2.- Puntualidad**, se define como la acción del colaborador que tiene actitudes positivas.

**3.- Beneficios**, se define como las recompensas que la empresa tiene con el personal.

**4.- Hora Extra**, se define como acciones solicitada al colaborador por aumento de un proceso de producción.

### **c) Calidad de Trabajo**

Respecto a la calidad de trabajo, Blanch (2006), define que:

El trabajo ocupa una parte importante del espacio y del tiempo en que se desenvuelve la vida humana contemporánea, tanto al nivel de los individuos como al de las familias, comunidades, ciudades y pueblos (p.72).

Sus Indicadores son:

**1.- Logros Alcanzados**, se define como los objetivos cumplidos de parte de los colaboradores con las metas establecidas.

**2.- Nivel de Calidad**, se define como el compromiso del colaborador para cumplir con las normas establecidas en su área laboral.

### 2.2.3. Definición Operacional

Tabla 1:

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems		Instrumento	Escala de Medición
			Posición	N° de Ítems		
Capacitación	Conocimiento	Controlar	1, 2	2	Cuestionario Tipo: Likert	Ordinal - Razón
		Aprendizajes	3	1		
		Resultados	4	1		
	Habilidades	Proactividad	5	1		
		Asertividad	6	1		
		Conocimientos	7	1		
	Actitudes	Evaluación	8	1		
		Comportamiento	9	1		
Reacciones		10	1			
Desempeño Laboral	Productividad	Rendimiento	11,12	2	Cuestionario Tipo: Likert	Ordinal - Razón
		Recursos	13	1		
		Tiempo	14	1		
	Responsabilidad	Asistencia	15	1		
		Puntualidad	16	1		
		Beneficios	17	1		
		Hora Extra	18	1		
	Calidad de Trabajo	Logros Alcanzados	19	1		
Nivel de calidad		20	1			
			<b>Total</b>	20		

Fuente: Elaboración Propia

## 2.3. Población y Muestra

### 2.3.1. Población de estudio

Está constituido por 50 trabajadores que será nuestra población durante el presente desarrollo, en la empresa Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores.

### 2.3.2. Muestra

De la población obtenida cogeremos una muestra utilizando la técnica del Muestreo aleatorio simple, determinando el tamaño de la muestra como una población finita, utilizando la siguiente formula estadística.

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N-1)) + k^2 * p * q}$$

Donde:

N: Tamaño de la población

k: Nivel de confianza

e: Error de la muestra

p: proporción de Individuos que poseen las características características del estudio

q: es la proporción de individuos que no poseen esa característica

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5) * (0.5) * 50}{(0.05^2 * (50 - 1)) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 44$$

Donde:

N: 50

k: 1,96

e: 0.05 (5%)

n= 44

p: 0,5

q: 0,5

## **2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, Validez y Confiabilidad**

### **2.4.1 Técnica**

Para este trabajo de investigación opte por la técnica de la “encuesta”, ya que ha demostrado ser eficaz en diversos campos de investigación y es una técnica directa donde los individuos explican su comportamiento para indicar si cumplen sus expectativas en el lugar donde se encuentran.

### **2.4.2. Instrumento de recolección de datos**

El instrumento a tomar es un Cuestionario en Escala de Likert que corresponde a la técnica de la encuesta, este trabajo de investigación se deriva de los indicadores de la variable del que consta de 20 preguntas de las cuales nacen de la selección de 6 dimensiones, así cada pregunta cuenta con 5 alternativas.

### **2.4.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos**

El instrumento que se utilizara en la presente investigación, ha sido sometido a juicio de expertos, para cual se recurrió a la opinión de docentes de reconocida trayectoria en la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, como son:

- Dr. Narciso Fernández Saucedo
- Mg. Pedro Costilla Castillo
- Mg. Edith Rosales Domínguez

Posteriormente con su firma dieron la conformidad de la validez del cuestionario

### **2.4.4. Confiabilidad**

Según Bernal (2010), la confiabilidad de un instrumento se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas,

cuando se les examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios (p. 247).

La confiabilidad del instrumento se determinará a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach). Por consiguiente, para las variables “Capacitación” y “Desempeño Laboral”, la encuesta realizada fue en base a 20 preguntas bajo la escala de Likert, dirigida sólo a 44 colaboradores, para ello buscamos la fiabilidad de dicho cuestionario a través del método de Alfa de Cronbach, obteniendo los siguientes resultados.

**Tabla 2:** Prueba Alfa de Cronbach para cuestionario

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>			
		N	%
	Válidos	44	100,0
Casos	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	44	100,0

**Tabla 3:**

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,691	20

### **Interpretación**

El instrumento aplicado es confiable ya que resultó con un valor de 0,691 que es considerado como altamente confiable.



## **2.5 Método de Análisis de Datos**

Para el análisis de los datos se utilizará el método estadístico, por lo cual la información obtenida será procesada en el programa SPSS en la versión 22, donde se almacenarán los datos con los cuales obtendremos información relevante para la ésta investigación.

Por tanto se usarán la estadística descriptiva (a través de tablas y gráficas) y la estadística inferencial, para generalizar los resultados.

## **2.6 Aspectos Éticos**

- Garantizo que la recolección de información para la presente investigación está totalmente sustentados y dispuestos a su verificación en honor a la verdad.
- Los resultados de la investigación fueron ingresados de programación SPSS 22 para la confiabilidad de las mismas respetando la propiedad intelectual y el anonimato de los participantes en la misma.
- Mi compromiso con la investigación científica tiene como pilares axiológicos: la honestidad, el respeto, la responsabilidad e innovación.

# **CAPITULO III**

## **RESULTADOS**

### 3.1 Análisis descriptivo de los resultados

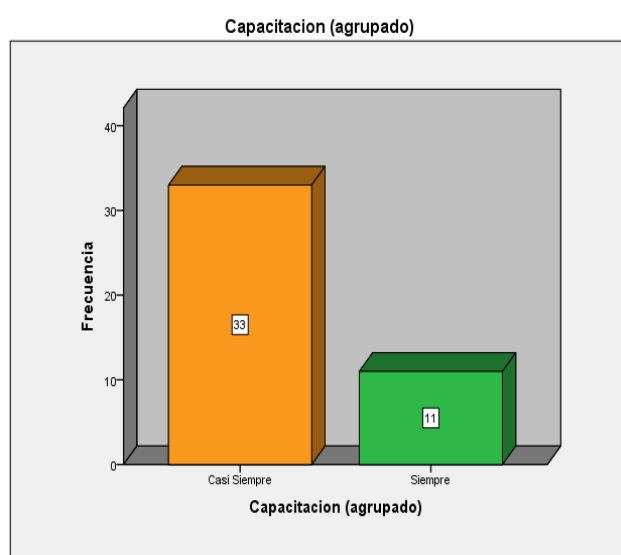
El análisis de los resultados se dio con 44 encuestas realizadas al personal de la empresa Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017.

El resultado final de la investigación fue el siguiente:

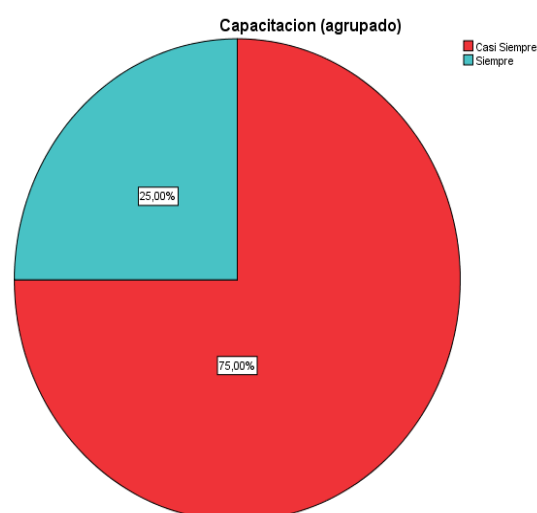
**Tabla 4:**

Variable 1: Capacitación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Siempre	33	75,0	75,0	75,0
Válidos	Siempre	11	25,0	25,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración Propia obtenido los datos de la encuesta.



**Figura 1:** Gráfico de barras



**Figura 2:** Diagrama porcentual

#### Interpretación:

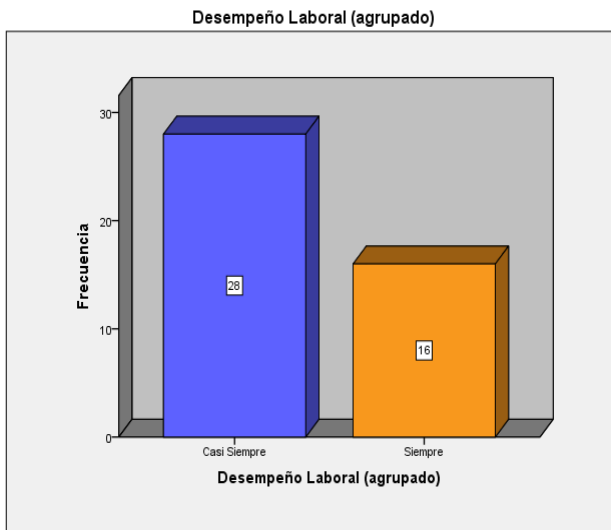
Según los resultados, notamos que 33 personas de 44, representando el 75% de los encuestados, respondieron que están casi siempre de acuerdo en que la empresa Peruvian Andean Trout S.A.C, realice capacitaciones a los colaboradores. Asimismo, se observa que 11 personas, representando el 25% de los encuestados, están siempre recibiendo capacitaciones, de la variable estudiada en la empresa Peruvian Andean Trout S.A.C, en el distrito de San Juan de Miraflores, 2017.

**Tabla 5:**

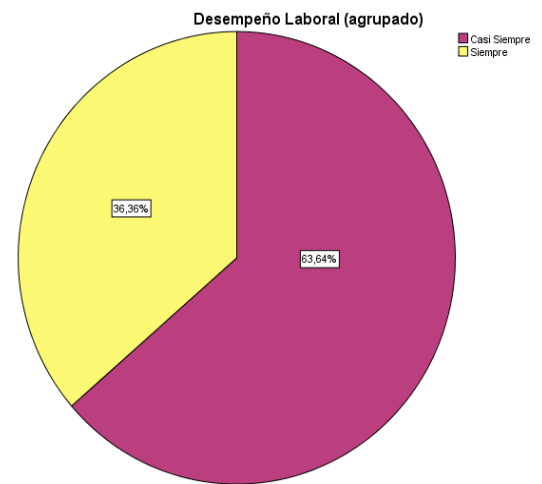
**Variable 2: Desempeño Laboral**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Siempre	28	63,6	63,6
Válidos	Siempre	16	36,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0

**Fuente:** Elaboración Propia obteniendo los datos de la encuesta.



**Figura 1:** Gráfico de barras



**Figura 2:** Diagrama porcentual

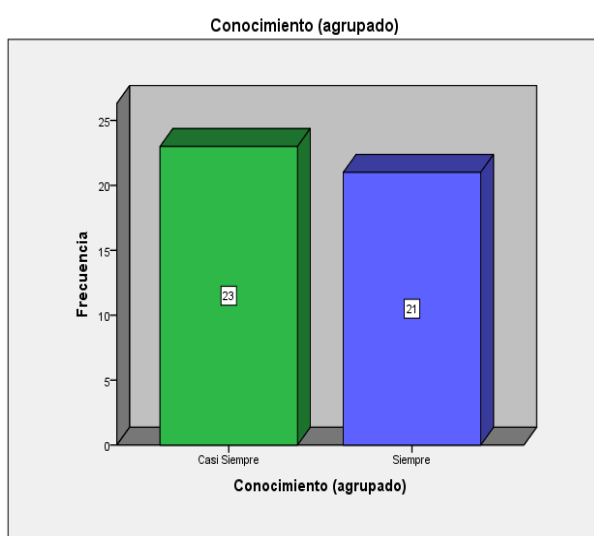
**Interpretación:**

Según los resultados, notamos que 28 personas de 44, representando el 63.6% de los encuestados, respondieron que están casi siempre de acuerdo en que la empresa Peruvian Andean Trout S.A.C, evaluó el desempeño laboral de los colaboradores. Asimismo, se observa que 16 personas, representando el 36.4% de los encuestados, están siempre de acuerdo que se evaluó el desempeño laboral de cada colaborador, de la variable estudiada en la empresa Peruvian Andean Trout S.A.C, en el distrito de San Juan de Miraflores, 2017.

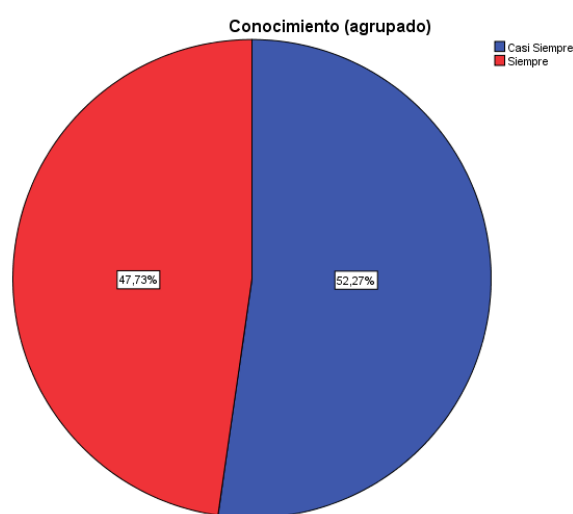
**Tabla 6:**

Dimensión de la Variable 1: Conocimiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Siempre	23	52,3	52,3	52,3
Válidos	Siempre	21	47,7	47,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración Propia obteniendo los datos de la encuesta.



**Figura 1:** Gráfico de barras



**Figura 2:** Diagrama porcentual

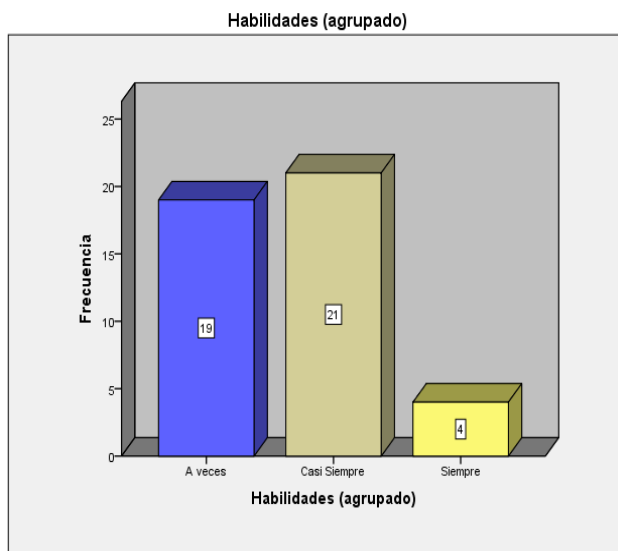
**Interpretación:**

Según los resultados, notamos que 23 personas de 44, representando el 52.3% de los encuestados, respondieron que están casi siempre de acuerdo en que la empresa Peruvian Andean Trout S.A.C, enseñen buenos conocimientos para su desarrollo de los colaboradores. Asimismo, se observa que 21 personas, representando el 47.7% de los encuestados, están siempre de acuerdo con la dimensión estudiada, en la empresa Peruvian Andean Trout S.A.C, en el distrito de San Juan de Miraflores, 2017.

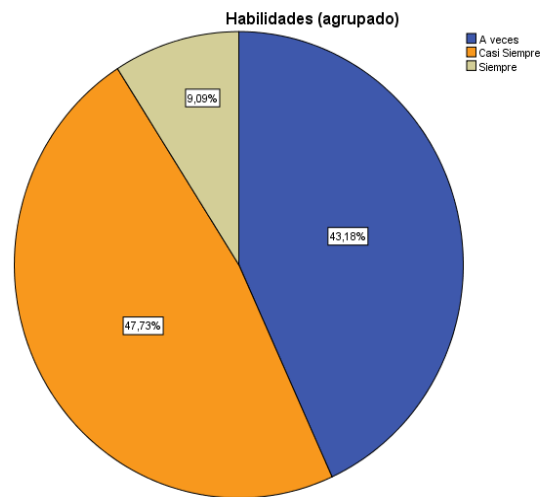
**Tabla 7:**

<b>Dimensión de la Variable 1: Habilidades</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	19	43,2	43,2
	Casi Siempre	21	47,7	90,9
	Siempre	4	9,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0

**Fuente:** Elaboración Propia obteniendo los datos de la encuesta.



**Figura 1:** Gráfico de barras



**Figura 2:** Diagrama porcentual

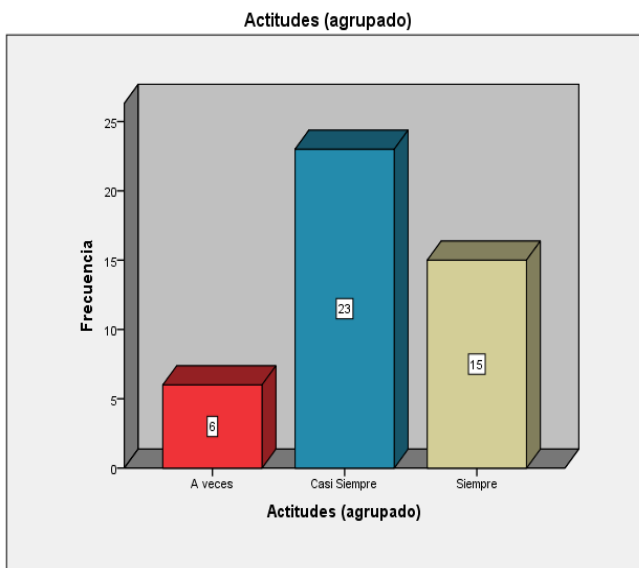
**Interpretación:**

Según los resultados, notamos que 19 personas de 44, representando el 43.2% de los encuestados, respondieron que están casi siempre de acuerdo en que la empresa Peruvian Andean Trout S.A.C, identifique sus habilidades en cada área que se encuentre el colaborador. Asimismo, se observa que 21 personas, representando el 47.7% de los encuestados, están a veces de acuerdo, mientras que 4 personas, representando el 9.1% de los encuestados, están siempre de acuerdo con la dimensión estudiada, en la empresa Peruvian Andean Trout S.A.C, en el distrito de San Juan de Miraflores, 2017.

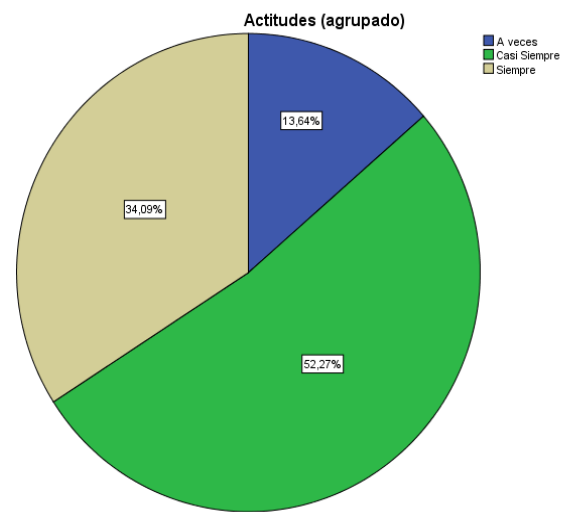
**Tabla 8:**

<b>Dimensión de la Variable 1: Actitudes</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	6	13,6	13,6	13,6
	Casi Siempre	23	52,3	52,3	65,9
	Siempre	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración Propia obteniendo los datos de la encuesta.



**Figura 1:** Gráfico de barras



**Figura 2:** Diagrama porcentual

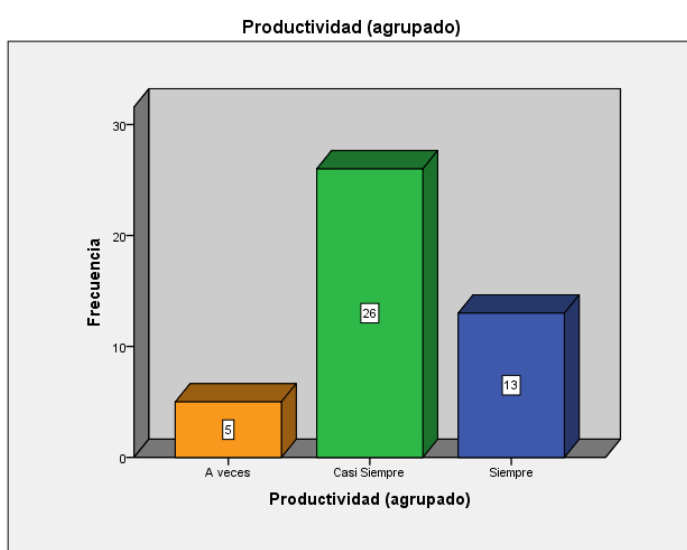
**Interpretación:**

Según los resultados, notamos que 23 personas de 44, representando el 52.3% de los encuestados, respondieron que están casi siempre de acuerdo en que la empresa Peruvian Andean Trout S.A.C, evalué las actitudes de cada colaborador. Asimismo, se observa que 15 personas, representando el 34.1% de los encuestados, están siempre de acuerdo, mientras que 6 personas, representando el 13.6% de los encuestados, están a veces de acuerdo con la dimensión estudiada, en la empresa Peruvian Andean Trout S.A.C, en el distrito de San Juan de Miraflores, 2017.

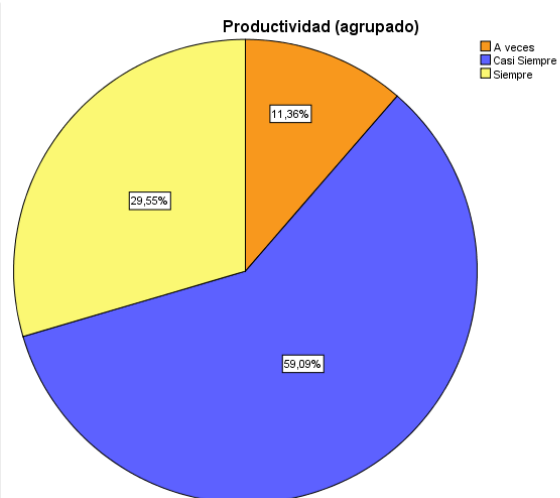
**Tabla 9:**

<b>Dimensión de la Variable 2: Productividad</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	5	11,4	11,4	11,4
	Casi Siempre	26	59,1	59,1	70,5
	Siempre	13	29,5	29,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración Propia obteniendo los datos de la encuesta.



**Figura 1:** Gráfico de barras



**Figura 2:** Diagrama porcentual

**Interpretación:**

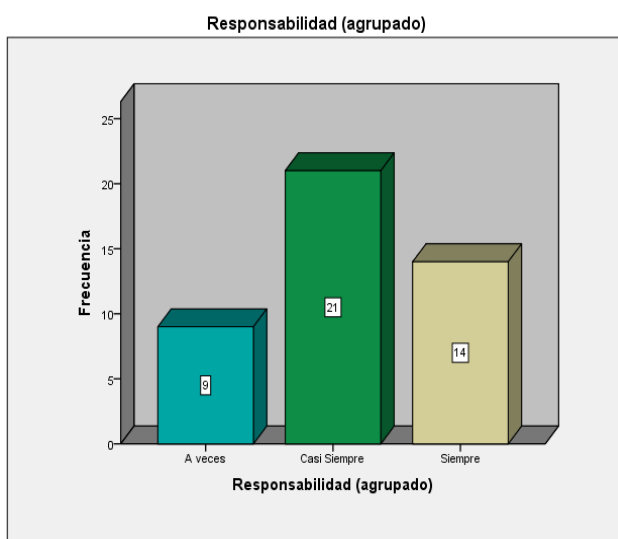
Según los resultados, notamos que 26 personas de 44, representando el 59.1% de los encuestados, respondieron que están casi siempre de acuerdo en que la empresa Peruvian Andean Trout S.A.C, evalué la productividad de cada colaborador dentro de su área laboral. Asimismo, se observa que 13 personas, representando el 29.5% de los encuestados, están siempre de acuerdo, mientras que 5 personas, representando el 11.4% de los encuestados, están a veces de acuerdo con la dimensión estudiada, en la empresa Peruvian Andean Trout S.A.C, en el distrito de San Juan de Miraflores, 2017.



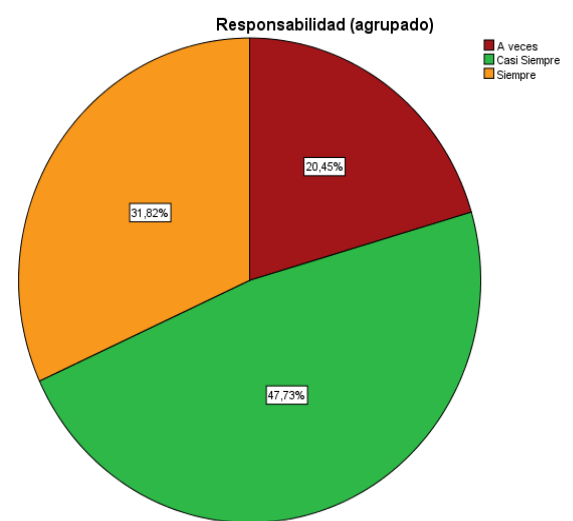
**Tabla 11:**

<b>Dimensión de la Variable 2: Responsabilidad</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	9	20,5	20,5	20,5
	Casi Siempre	21	47,7	47,7	68,2
	Siempre	14	31,8	31,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración Propia obteniendo los datos de la encuesta.



**Figura 1:** Gráfico de barras



**Figura 2:** Diagrama porcentual

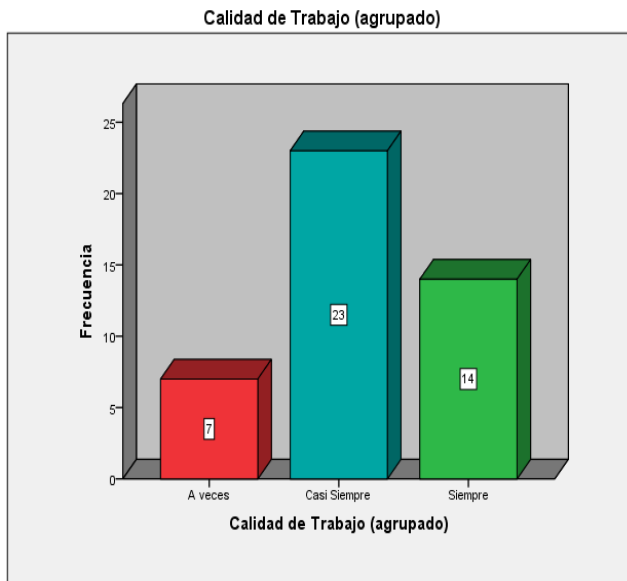
**Interpretación:**

Según los resultados, notamos que 21 personas de 44, representando el 47.7% de los encuestados, respondieron que están casi siempre de acuerdo en que la empresa Peruvian Andean Trout S.A.C, que la empresa es responsable al cumplir los pagos con los colaboradores. Asimismo, se observa que 14 personas, representando el 31.8% de los encuestados, están siempre de acuerdo, mientras que 9 personas, representando el 20.5% de los encuestados, están a veces de acuerdo con la dimensión estudiada, en la empresa Peruvian Andean Trout S.A.C, en el distrito de San Juan de Miraflores, 2017.

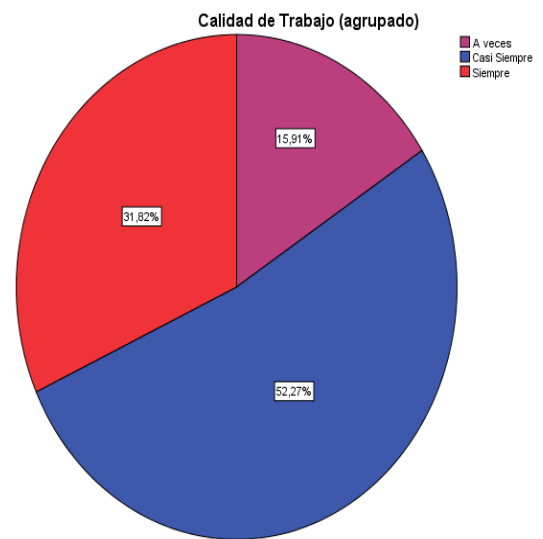
**Tabla 11:**

<b>Dimensión de la Variable 2: Calidad de Trabajo</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	7	15,9	15,9	15,9
	Casi Siempre	23	52,3	52,3	68,2
	Siempre	14	31,8	31,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración Propia obteniendo los datos de la encuesta.



**Figura 1:** Gráfico de barras



**Figura 2:** Diagrama porcentual

**Interpretación:**

Según los resultados, notamos que 23 personas de 44, representando el 52.3% de los encuestados, respondieron que están casi siempre de acuerdo en que la empresa Peruvian Andean Trout S.A.C, que la empresa se preocupe por la calidad de trabajo que se tiene dentro del área laboral. Asimismo, se observa que 14 personas, representando el 31.8% de los encuestados, están siempre de acuerdo, mientras que 7 personas, representando el 15.9% de los encuestados, están a veces de acuerdo con la dimensión estudiada, en la empresa Peruvian Andean Trout S.A.C, en el distrito de San Juan de Miraflores, 2017.

### 3.2. Pruebas De Hipótesis

#### 3.2.1. Prueba De Normalidad

a) Prueba de normalidad a la Hipótesis General

Ho: La distribución de la muestra es normal.

Ha: La distribución de la muestra no es normal.

b) La significancia representa el 5%=0,05

c) Regla de decisión

1.- Si la Sig E < Sig I entonces se rechaza la hipótesis nula.

2.- Si la Sig E > Sig I entonces se acepta la hipótesis nula.

**Tabla 12:**

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación	,466	44	,000	,539	44	,000
Desempeño Laboral	,409	44	,000	,609	44	,000

**Fuente:** Elaboración propia obteniendo los datos de la encuesta.

**Interpretación:** De la tabla número 12 para la prueba de normalidad escogemos el estadístico de SHAPIRO WIK, porque nuestra muestra es menor a 50 personas, además observamos que la Sig.E 0,000 < Sig I. 0.05 donde la significancia de la encuesta es menor a la significancia de la investigación, por lo tanto, se deduce que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que da como respuesta que la distribución de la muestra no es normal.

#### 3.2.2 Tipificación de la Investigación como Paramétrica o no Paramétrica

##### a) Condiciones de una investigación paramétrica.

- Las variables tienen que ser cuantitativas.
- Distribución Normal
- Igualdad de varianzas

##### b) Condiciones de una investigación no paramétrica

- Cuando no se cumple por lo menos una condición de la investigación paramétrica.

### 3.2.3 Prueba de Hipótesis General

La investigación es no paramétrica porque no cumple una de las condiciones de una investigación paramétrica, ya que la distribución de la muestra no es normal, además para la investigación no paramétrica utilizaremos el estadístico de Spearman.

#### a) Hipótesis general

H<sub>G</sub>: La capacitación se relaciona proporcionalmente con el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017.

H<sub>0</sub>: La capacitación no se relaciona proporcionalmente con el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017.

H<sub>a</sub>: La capacitación si se relaciona proporcionalmente con el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017.

**Tabla 13:**

<b>Correlaciones</b>			
		Capacitación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación 1,000	,764**
		Sig. (bilateral)	.
		N	44
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación ,764**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44

**Fuente:** Elaboración propia obteniendo los datos de la encuesta.

**Interpretación:** De la tabla 13 observamos los resultados del análisis estadístico que dan a conocer la existencia de una relación  $r=0,764$  entre las variables: Capacitación y desempeño laboral. De tal manera indica que la Correlación es positiva considerable, por otro lado, la significancia es  $(0,000 < 0,005)$  donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que la capacitación se relaciona proporcionalmente con el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017.

**Tabla: 14**

**Correlación de Pearson o Spearman**

<b>Coefficiente</b>	<b>Correlación</b>
-1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta.

**Fuente:** Hernández (2010)

**b) Hipótesis específico**

**Hipótesis específica 1**

H<sub>1</sub>: El conocimiento se relaciona proporcionalmente con el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017.

H<sub>0</sub>: El conocimiento no se relaciona proporcionalmente con el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017.

H<sub>a</sub>: El conocimiento si se relaciona proporcionalmente con el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017.

**Tabla 15:**

<b>Correlaciones</b>				
			Conocimiento	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,318*
		Sig. (bilateral)	.	,035
		N	44	44
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,318*	1,000
		Sig. (bilateral)	,035	.
		N	44	44

**Fuente:** Elaboración propia obteniendo los datos de la encuesta.

**Interpretación:** De la tabla 15 observamos los resultados del análisis estadístico que dan a conocer la existencia de una relación  $r=0,318$  entre Conocimiento y Desempeño laboral. De tal manera indica que la Correlación es positiva débil, por otro lado, la significancia es  $(0,035 > 0,005)$  donde se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que el conocimiento no se relaciona proporcionalmente con el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017.

### c) Hipótesis específico

#### Hipótesis específica 2

H<sub>1</sub>: La habilidad se relaciona proporcionalmente con el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017.

H<sub>0</sub>: La habilidad si se relaciona proporcionalmente con el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017.

H<sub>a</sub>: La habilidad no se relaciona proporcionalmente con el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017.

**Tabla 16:**

<b>Correlaciones</b>				
			Habilidades	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Habilidades	Coeficiente de correlación	1,000	,289
		Sig. (bilateral)	.	,057
		N	44	44
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,289	1,000
		Sig. (bilateral)	,057	.
		N	44	44

**Fuente:** Elaboración propia obteniendo los datos de la encuesta

**Interpretación:** De la tabla 16 observamos los resultados del análisis estadístico que dan a conocer la existencia de una relación  $r=0,289$  entre Habilidades y Desempeño laboral. De tal manera indica que la Correlación es positiva media, por otro lado, la significancia es  $(0,057 > 0,005)$  donde se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que la habilidad no se relaciona proporcionalmente con el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017.

# **CAPITULO IV**

## **DISCUSIÓN**



## **IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

El resultado de la presente investigación es más importante porque las dos variables han sido validas a través de los expertos, además de la prueba estadística, con una fiabilidad de 0.691, además la muestra extraída es representativa lo que permite:

### **4.1 Discusión respecto a los Objetivos**

Esta investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación de la capacitación y el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017, por ende, el objetivo general queda demostrado, situación similar encontramos en la investigación de Gaytán (2013) con objetivo general de estudiar la relación entre la Capacitación y satisfacción laboral en empleados de Línea cuyo resultado queda demostrado pese a contar con una variable diferente.

Se tuvo como objetivo específico 1 determinar la relación del conocimiento y el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017, por ende, el objetivo específico 1 queda demostrado, sin embargo, en la investigación de Valqui (2014) no existe relación entre la dimensión el conocimiento y el desempeño laboral, lo cual no coinciden con nuestra investigación establecida.

Se tuvo como objetivo específico 2 Determinar la relación de la habilidad y el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017, por ende, el objetivo específico 2 queda demostrado, sin embargo, en la investigación de Carrera (2010) Correlación entre las habilidades evaluadas en el Assessment Center Sociopsicodramatico y el desempeño laboral, dicho objetivo queda logrado pese a contar diferentes dimensiones.

### **4.2 Discusión respecto a la hipótesis**

La hipótesis general se ha comprobado la correlación de la Capacitación con el Desempeño Laboral con un 0.764 lo cual nos indica que es una relación entre positiva considerable, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación

en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017. Situación similar presenta en su investigación Valqui (2014) en su tesis “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de servicios del Instituto Nacional Penitenciario”, teniendo como hipótesis general una adecuado Clima Laboral y su incidencia en el Desempeño Laboral de servicios del Instituto Nacional Penitenciario con un 0.772 lo cual indica que acepta la hipótesis de investigación con una relación entre positiva considerable.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta nos dice que el 75% de los colaboradores considera que la Capacitación casi siempre se debe efectuar para todos los colaboradores, por otro lado, nos dice que el 25% de los colaboradores siempre está teniendo capacitaciones que realiza la empresa para personal. También encontramos resultados similares con los de Balarezo (2014), quien halló que el 56.67% de los trabajadores considera que pocas veces genera una identificación institucional para la empresa y el 46.67% de los trabajadores considera que pocas veces propicia una buena coordinación dentro de la organización, por otro parte los retrasos que a veces se cuenta con la alta producción que se cuenta al salir a la capacitación se demorar más en los procesos así como también en las actitudes de los colaboradores, muchos de los colaboradores de la empresa conocen muy poco los tipos de desempeño laboral que pueden efectuar dentro de su rutina diaria y puedan tener mayor crecimiento laboral y aspectos relevantes de la empresa Peruvian Andean Trout S.A.C. Por lo tanto existen coincidencias en los resultados y conclusiones con mi investigación, ya que no se está cumpliendo las funciones que deberían, ya que para los encuestados es muy importante que los colaboradores se sientan identificado con la empresa y tampoco se fortalecen las relaciones interpersonales en la empresa, generándose así una baja productividad a causa de los malos procesos productivos que se dan en Peruvian Andean Trout S.A.C.

La hipótesis específica 1 se ha comprobado que la correlación del conocimiento con el desempeño laboral con un 0.318 lo cual nos indica que es una relación positiva débil, por lo tanto, no se acepta la hipótesis de investigación en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017.

Sin embargo en la investigación de Salluca (2010) en su tesis “Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño de docentes en instituciones Educativas del Cercado Callao”, si coincide ya que para su dimensión de Conocimiento tiene  $-0.758$  esto quiere decir que se rechaza la hipótesis específica alternativa y se acepta la nula.

Para Méndez (2010), El conocimiento es una característica de la psicología humana que colabora al grado de responsabilidad de la persona; es un desarrollo que provoca, activa, orienta y mantiene la conducta de los individuos hacia la realización de objetivos esperados. Implica la realidad de alguna necesidad, ya sea absoluta, relativa, de placer o de lujo. Cuando una persona está motivada a “algo”, considera que ese “algo” es forzoso o beneficioso (p. 60). Por lo tanto dicha definición no se realiza para los trabajadores ya que según los resultados obtenidos que nos indica que el supervisor no incentiva las conocimientos positivas y las fortalezas en la empresa Peruvian Andean Trout S.A.C, lo cual, esto hace que los colaboradores no se sientan motivados para su desempeño laboral; tanto profesionalmente como personalmente por que no son tomados en cuenta.

La hipótesis específica 2 se ha comprobado la correlación de la Habilidad con el Desempeño Laboral con un  $0.289$  lo cual nos indica que es una relación positiva débil, por lo tanto no se acepta la hipótesis de investigación en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017. En otro caso se presenta en su investigación Carrera (2010) en su tesis “Correlación entre las competencias evaluadas en el Assessment Center Sociopsicodramático y el desempeño laboral”, teniendo como resultado en la hipótesis general entre la Habilidad y el Desempeño Laboral para las competencias con un  $0.809$  esto quiere decir que se acepta la hipótesis de investigación.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta nos dice que el  $47.7\%$  de los colaboradores casi siempre son tomados en cuenta con sus diferente puntos de vista en cada área, por otro lado el  $43.2\%$  de los colaboradores respondieron que a veces sus habilidades son tomadas en cuenta y por último el  $9.1\%$  de los colaboradores respondieron que siempre sus supervisores los ayudan a perfeccionar sus habilidades en sus áreas. Existen coincidencias en los resultados encontrados con Palma y Yarleny (2016) en su

tesis “Desempeño Laboral para mejorar las habilidades de los servidores públicos de la Secretaria de Gestión de la Política en la ciudad de Quito, ya que el 79.12% de los trabajadores no se encuentra con las condiciones de limpieza iluminación y ventilación, el 82.15% dice que no tiene una buena relación social con sus compañeros de labores, el 62.96% de los trabajadores considera que sus jefes no son participativos, por lo tanto los servidores consideran que se debe mejorar la comunicación vertical, ascendente y descendente entre los jefes y los subordinados puesto que ayudaría al mejoramiento del desempeño laboral, existe confusión en algunos casos; con las funciones de cada servidor en su cargo asignado, el personal considera que no tienen un plan adecuado de reconocimiento que permita que ellos se sientan retribuidos de forma eficiente y eficaz con el cumplimiento de sus funciones y metas especificadas de la organización, deben existir políticas para la mejora de sus habilidades, la carencia de agentes motivadores genera poco desarrollo de su desempeño laboral. Esto quiere decir que en la empresa el desempeño laboral se vuelve hostil del mismo modo pasa en la empresa Peruvian Andean Trout S.A.C ya que al no tener una buen desempeño laboral se vuelve tenso, ya que al no tener una buen condición ambiental hace que los trabajadores se sientan incomodo en su área respectiva y por el ultimo la poca participación que tienen los supervisores.

**CAPITULO V**  
**CONCLUSION**

## V. CONCLUSIÓN

De la identificación del problema, la revisión de los antecedentes mediante tesis de investigaciones relacionadas a las variables, así como el libro de teorías que conceptualizan mi teoría y del diseño de la metodología para la presente investigación, así como los resultados estadísticos obtenidos se ha llegado a la siguiente conclusión:

**Primera:** Se ha determinado que la Capacitación se relaciona con el Desempeño Laboral porque al poseer mejores canales de procesos por parte de los supervisores y administrativos hacia los colaboradores, estos se integraran con los objetivos de la empresa, por lo tanto, se mejorara las capacitaciones de los colaboradores para un mejor desarrollo personal en su área de trabajo y se agilizaran los procesos administrativos. De tal manera el Desempeño Laboral mejorara en los colaboradores para identificar su tipo de crecimiento laboral.

**Segunda:** Se ha determinado que el Conocimiento no se relaciona con el Desempeño Laboral porque el conocimiento no es un parámetro al cual enfoque un mejor desempeño al colaborador para que pueda saber más o mejor dentro de su área de trabajo y así cumpla con un adecuado desarrollo de capacidades para los procesos de producción.

**Tercero:** Así mismo la Habilidad no se relaciona con el Desempeño Laboral porque durante un proceso establecido en una producción que no se enfatiza su conocimiento de un colaborar porque son estándares de calidad que se deben efectuar para que la producción pueda fluir con la producción adecuada y el colaborar cumple con dichas indicaciones.

**CAPITULO VI**  
**RECOMENDACIONES**

## VI. RECOMENDACIONES

Luego de analizar todos los resultados obtenidos en esta investigación, se plantearon las siguientes recomendaciones para Peruvian Andean Trout S.A.C:

**Primera:** Se ha comprobado la hipótesis general la que nos dice que existe una relación de 0.764 que es positiva considerable para la Capacitación y el Desempeño Laboral, porque el Desempeño Laboral depende de factores como la Capacitación para poder tener ambientes adecuados en donde se desarrollen actividades y procesos con diálogos asertivos entre colaboradores y directivos buscando el cumplimiento de los objetivos de Peruvian Andean Trout S.A.C.

Se recomienda mejorar las relaciones interpersonales entre colaboradores para las áreas de Contabilidad, Administración y Producción, con un plan de mecanismos sistematizados de preguntas, quejas y reclamos para mejorar la Desempeño Laboral. Se recomienda para el área de Producción de forma específica, para que los colaboradores estén previamente capacitados o proyectados estableciendo procesos como días de pago y preparación de su progreso en cada área.

**Segunda:** Se ha comprobado las hipótesis específicas en las que nos indica que no existe una relación con 0.318 que es positiva débil para el Conocimiento y el Desempeño Laboral, porque el Conocimiento no va depender como se manera un proceso ya establecido mediante un proceso esto con lleva a que un colaborador no efectúe adecuadamente su actividad diaria dentro de sus áreas establecidas

Para el Conocimiento y el Desarrollo Laboral se recomienda incentivar las conductas positivas y las fortalezas en la empresa, enseñando hábitos en trabajo de equipo, fomentando la colaboración y participación de los trabajadores dentro y fuera de la empresa.

**Tercera:** Por otro lado, no existe una relación con 0.289 que es positiva débil para la Habilidad y el Desempeño Laboral, porque la Habilidad no va a depender de factores como; higiene, liderazgo y condiciones de trabajo. Así mismo para la Habilidad y el Desempeño Laboral se recomienda crear mejores ambientes de trabajo brindándoles las herramientas necesarias para



un buen desempeño laboral, capacitar a los supervisores inmediatos en talleres de comunicación laboral, así mismo implementar una infraestructura correcta con espacios limpios, cómodos y con buena iluminación.

## **IV. Referencias Bibliográficas**

- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13va ed.). México: Pearson Educación.
  
- Ibañez, M. (2011). *Gestión del talento Humano en la Empresa*. Perú: San Marcos.
  
- Arnold, J., Randall, R. et al. (2012). *Psicología del trabajo: Comportamiento humano en el ámbito laboral*. (5ª ed.). México: Pearson.
  
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. México, D.F: Mc Graw Hill.
  
- Pizarro, D. (2014). Pontificia Universidad Católica del Perú. *Estructura Factorial del Compañero de Trabajo Ideal* (Tesis de bachiller).
  
- Valqui, J. (2014). Universidad Cesar Vallejo. *Clima Organizacional y desempeño Laboral de servidores del Instituto Nacional Penitenciario año 2013*. (Tesis de Maestría).
  
- Salluca, L. (2010). Universidad San Ignacio de Loyola. *Relacion entre niveles de Satisfacción Laboral Y Desempeño Docente En Instituciones Educativas Del Cercado Callao*. (Tesis Postgrado).
  
- Sanchez, F. (2011). Universidad Abierta Interamericana. *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. (Tesis de Licenciatura).
  
- Carrera, M. (2010). Universidad Católica Andrés Bello. *Correlación entre las competencias evaluadas en el Assessment Center Sociopsicodramatico y el desempeño laboral*. (Tesis de titulación).
  
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. (2ª ed.). México: Pearson.

- Tamayo, M. (2008). *El proceso de la investigación científica*. (5<sup>a</sup> ed.). Mexico: Limusa.
  
- Gaytan, I. (2013). Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo de México. *Capacitación y satisfacción laboral en empleados de Línea*. (Tesis de Licenciatura).
  
- Castillo, J. (2009). Administración de personal: Un enfoque hacia la calidad. (6<sup>a</sup> ed.). Bogotá: ECOE Ediciones.
  
- Castillo, M. (2013). Universidad Nacional del Callao. *Capacitación y rotación del personal de los trabajadores de la fábrica Ambrosoli, distrito de Los Olivos*. (Tesis de Licenciatura).
  
- Montes, I. (2012). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Eficacia de cuatro sistemas de capacitación sobre el Desempeño Laboral de empleados de una empresa de servicios telefónicos*. (Tesis de Maestría).
  
- Siliceo, A. (2008). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. (5<sup>a</sup> ed.). México: Limusa.

# **Anexos**

## ANEXO 1: CARTA Y FORMATO DE VALIDACIÓN LLENO Y FIRMADO POR EL PROFESOR 1

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Dr. Saucedo Fernández Narciso

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Facultad de ciencias Empresariales EAP de Administración de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2016 II, grupo C5T1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Bachiller y título Profesional de licenciado en Administración.

El título de mi proyecto de investigación es: **“Capacitación y su relación con el Desempeño Laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan De Miraflores, 2016”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en las variables comprendidas en mi investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Cardenas Hinostrza Mauricio Gustavo

D.N.I.:70778091

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "EL DESEMPEÑO LABORAL"**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	<b>DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD</b>							
	¿La motivación desempeña un papel importante en su rendimiento laboral?	/		/		/		
12	¿La ayuda en la formación del trabajador es buen para su rendimiento laboral?	/		/		/		
13	¿El colaborador cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades diarias de producción?	/		/		/		
14	¿La empresa mide el tiempo de productividad de sus colaboradores?	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD</b>							
15	¿Las políticas de asistencia e inasistencias del colaborador son favorables?	/		/		/		
16	¿La puntualidad del colaborador es valorada para la empresa?	/		/		/		
17	¿Usted recibe beneficios luego de una evaluación de desempeño laboral durante el tiempo que viene laborando en la empresa?	/		/		/		
18	¿La empresa cumple con pagarles a tiempo sus horas extras?	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 3: CALIDAD DE TRABAJO</b>							
19	¿La empresa reconoce al colaborador por los logros alcanzados?	/		/		/		
20	¿Las capacitaciones le ayudan a mejorar el nivel de calidad como colaborador de la empresa?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable  Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: DR Mg: NARESO FERNANDEZ SAUCERO DNI: 09044632

Especialidad del validador: ENTRENAMIENTO

08 de 11 del 2016

<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 planeados son suficientes para medir la dimensión

  
 .....  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "LA CAPACITACION"**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO</b>								
1	¿Controlas las funciones de cada área se esta ayudando a detectar los errores?	/		/		/		
2	¿El supervisor les enseña a controlar el adecuado proceso en la producción dentro de su área laboral?	/		/		/		
3	¿El aprendizaje del colaborador influye mucho con desempeño dentro de su área laboral?	/		/		/		
4	¿Los resultados logrados por el colaborador en sus funciones son reconocidos por la empresa?	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2: HABILIDADES</b>								
5	¿Los supervisores son proactivos al momento de dar las capacitaciones?	SI	No	SI	No	SI	No	
6	¿Los supervisores son asertivos al momento que piden apoyo a sus colaboradores?	/		/		/		
7	¿Los conocimientos de los colaboradores son tomados en cuenta durante el procesos de producción?	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3: ACTITUDES</b>								
8	¿Las evaluaciones son favorables durante la capacitación en la empresa?	SI	No	SI	No	SI	No	
9	¿El comportamiento del colaborador influye durante su capacitación?	/		/		/		
10	¿Usted reacciona de manera favorable a las capacitaciones brindadas por la empresa?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [6]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: KONENO FERNA NDEZ SACCEPA      DNI: 09044632

Especialidad del validador: ESTADÍSTICA

<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

...del...de...del 2016



Firma del Experto Informante.



## ANEXO 2: CARTA Y FORMATO DE VALIDACIÓN LLENO Y FIRMADO POR EL PROFESOR 2

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Mg. Edith Rosales Dominguez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Facultad de ciencias Empresariales EAP de Administración de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2016 II, grupo C5T1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Bachiller y título Profesional de licenciado en Administración.

El título de mi proyecto de investigación es: **“Capacitación y su relación con el Desempeño Laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan De Miraflores, 2016”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en las variables comprendidas en mi investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Cardenas Hinojosa Mauricio Gustavo

D.N.I:70778091

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "LA CAPACITACION"**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSION 1: CONOCIMIENTO</b> ¿Controlas las funciones de cada área se esta ayudando a detectar los errores?	✓		✓		✓		
2	¿El supervisor les enseña a controlar el adecuado proceso en la producción dentro de su área laboral?	✓		✓		✓		
3	¿El aprendizaje del colaborar influye mucho con desempeño dentro de su área laboral?	✓		✓		✓		
4	¿Los resultados logrados por el colaborador en sus funciones son reconocidos por la empresa?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 2: HABILIDADES</b>							
5	¿Los supervisores son proactivos al momento de dar las capacitaciones?	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Los supervisores son asertivos al momento que piden apoyo a sus colaboradores?	✓		✓		✓		
7	¿Los conocimientos de los colaboradores son tomados en cuenta durante el procesos de producción?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 3: ACTITUDES</b>							
8	¿Las evaluaciones son favorables durante la capacitación en la empresa?	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿El comportamiento del colaborador influye durante su capacitación?	✓		✓		✓		
10	¿Usted reacciona de manera favorable a las capacitaciones brindadas por la empresa?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [✓]  No aplicable [ ]

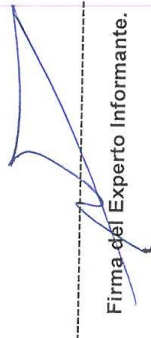
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: Edith G. Rosales Domínguez DNI: 25703679

Especialidad del validador: Finanzas

<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

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "EL DESEMPEÑO LABORAL"**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
11	<b>DIMENSION 1: PRODUCTIVIDAD</b> ¿La motivación desempeña un papel importante en su rendimiento laboral?	/	/	/	/	/	/	
12	¿La ayuda en la formación del trabajador es buen para su rendimiento laboral?	/	/	/	/	/	/	
13	¿El colaborador cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades diarias de producción?	/	/	/	/	/	/	
14	¿La empresa mide el tiempo de productividad de sus colaboradores?	/	/	/	/	/	/	
15	<b>DIMENSION 2: RESPONSABILIDAD</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
16	¿Las políticas de asistencia e inasistencias del colaborador son favorables?	/	/	/	/	/	/	
17	¿La puntualidad del colaborador es valorada para la empresa?	/	/	/	/	/	/	
18	¿Usted recibe beneficios luego de una evaluación de desempeño laboral durante el tiempo que viene laborando en la empresa?	/	/	/	/	/	/	
19	¿La empresa cumple con pagarles a tiempo sus horas extras?	/	/	/	/	/	/	
20	<b>DIMENSION 3: CALIDAD DE TRABAJO</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
	¿La empresa reconoce al colaborador por los logros alcanzados?	/	/	/	/	/	/	
	¿Las capacitaciones le ayudan a mejorar el nivel de calidad como colaborador de la empresa?	/	/	/	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dni/ Mg: FRANCISCA      Edith C. Resales Domínguez      DNI: 25903679

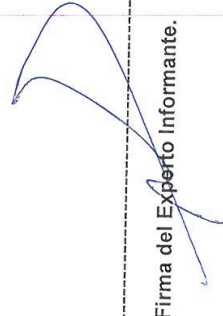
Especialidad del validador: .....

..... de Nov. del 2016

<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.



### ANEXO 3: CARTA Y FORMATO DE VALIDACIÓN LLENO Y FIRMADO POR EL PROFESOR 3

#### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Dr. Pedro Costilla Castilla

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Facultad de ciencias Empresariales EAP de Administración de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2016 II, grupo C5T1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Bachiller y título Profesional de licenciado en Administración.

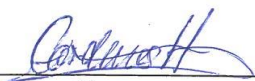
El título de mi proyecto de investigación es: **“Capacitación y su relación con el Desempeño Laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan De Miraflores, 2016”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en las variables comprendidas en mi investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Cardenas Hinojosa Mauricio Gustavo

D.N.I.:70778091

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "LA CAPACITACION"**

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSION 1: CONOCIMIENTO</b> ¿Controla las funciones de cada área se esta ayudando a detectar los errores?	✓		✓		✓		
2	¿El supervisor les enseña a controlar el adecuado proceso en la producción dentro de su área laboral?	✓		✓		✓		
3	¿El aprendizaje del colaborador influye mucho con desempeño dentro de su área laboral?	✓		✓		✓		
4	¿Los resultados logrados por el colaborador en sus funciones son reconocidos por la empresa?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 2: HABILIDADES</b>							
5	¿Los supervisores son proactivos al momento de dar las capacitaciones?	✓		✓		✓		
6	¿Los supervisores son asertivos al momento que piden apoyo a sus colaboradores?	✓		✓		✓		
7	¿Los conocimientos de los colaboradores son tomados en cuenta durante el procesos de producción?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 3: ACTITUDES</b>							
8	¿Las evaluaciones son favorables durante la capacitación en la empresa?	✓		✓		✓		
9	¿El comportamiento del colaborador influye durante su capacitación?	✓		✓		✓		
10	¿Usted reacciona de manera favorable a las capacitaciones brindadas por la empresa?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COSY LUIS CASANO PEDRO      DNI: 09925834

Especialidad del validador: DA. EN ADMINISTRACION

<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

08 de 11 del 2016

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "EL DESEMPEÑO LABORAL"**

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD</b>								
11	¿La motivación desempeña un papel importante en su rendimiento laboral?	✓		✓		✓		
12	¿La ayuda en la formación del trabajador es buen para su rendimiento laboral?	✓		✓		✓		
13	¿El colaborador cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades diarias de producción?	✓		✓		✓		
14	¿La empresa mide el tiempo de productividad de sus colaboradores?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD</b>								
15	¿Las políticas de asistencia e inasistencias del colaborador son favorables?	✓		✓		✓		
16	¿La puntualidad del colaborador es valorada para la empresa?	✓		✓		✓		
17	¿Usted recibe beneficios luego de una evaluación de desempeño laboral durante el tiempo que viene laborando en la empresa?	✓		✓		✓		
18	¿La empresa cumple con pagarle a tiempo sus horas extras?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: CALIDAD DE TRABAJO</b>								
19	¿La empresa reconoce al colaborador por los logros alcanzados?	✓		✓		✓		
20	¿Las capacitaciones le ayudan a mejorar el nivel de calidad como colaborador de la empresa?	✓		✓		✓		

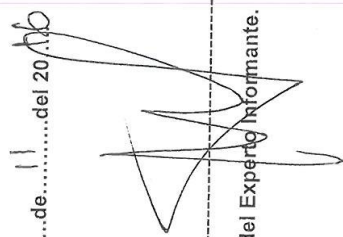
Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA,

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: DR. EN CASARU PEDUZZI    DNI: 09925834

Especialidad del validador: DR. EN ADMINISTRACION

08 de 11 del 2016



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

## ANEXO 4: FORMATO DE ENCUESTA

### CUESTIONARIO

#### INSTRUCCIONES

Se le pide por favor leer cada pregunta y luego marcar con una "X" en el espacio que crea conveniente, según el número que le corresponde a cada alternativa que se muestra a continuación.

1 = Nunca	2 = Casi Nunca	3 = A Veces	4 = Casi Siempre	5 = Siempre	
Ítems	Preguntas				
	1	2	3	4	5
1)	Controlar las funciones de cada área me está ayudando a detectar mis errores				
2)	El supervisor me enseña a controlar adecuadamente los procesos en la producción dentro de mi área laboral				
3)	Mi aprendizaje influye mucho con mi desempeño dentro de mi área laboral				
4)	Mis resultados logrados dentro de mis funciones son reconocidos por la empresa				
5)	Los supervisores son proactivos al momento de darme las capacitaciones				
6)	Los supervisores son asertivos al momento que piden apoyo para otra área				
7)	Mis conocimientos son tomados en cuenta durante el proceso de producción				
8)	Las evaluaciones son favorables para mi durante la capacitación en la empresa				
9)	Mi comportamiento dentro de mi área influye durante su capacitación				
10)	Mi reacción es de manera favorable a las capacitaciones brindadas por la empresa				
11)	La motivación desempeña un papel importante en su rendimiento laboral				
12)	Mi formación dentro de las áreas en que laboro es buena para mi rendimiento laboral				
13)	Cuento con los recursos necesarios para llevar a cabo mis actividades diarias de producción				
14)	La empresa mide el tiempo de productividad de mis labores diarias				
15)	Las políticas de asistencia e inasistencias son favorables para mi				
16)	Mi puntualidad es valorada para la empresa diariamente				
17)	Yo recibo beneficios luego de una evaluación de desempeño laboral durante el tiempo que voy laborando en la empresa				
18)	La empresa cumple con pagarme a tiempo mis horas extras				
19)	La empresa reconoce mis logros alcanzados durante el año				
20)	Las capacitaciones me ayudan a mejorar el nivel de calidad como colaborador dentro de la empresa				

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

Originality | GradeMark | PeerMark

Capacitacion y su relacion con  
 POR MAURICIO GUSTAVO CARDENAS HINOSTROZA



5%  
SIMILAR

--  
DE 0

Resumen de Coincidencias

- 1 repositorio.upeu.edu.pe  
fuente de Internet 3%
- 2 Entregado a Pontificia ...  
Trabajo de estudiante 1%
- 3 Entregado a Universid...  
Trabajo de estudiante 1%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Capacitación y su relación con el Desempeño Laboral de producción en  
 Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan De Miraflores, 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE  
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Autor

CARDENAS HINOSTROZA, Mauricio Gustavo

Asesor

DR. DÍAZ SAUCEDO, Severino Antonio

Línea de Investigación

Gestión del Talento Humano

LIMA – PERÚ

2017 – I



**ANEXO 5**

Matriz de consistencia de la relación entre Capacitación y el desempeño laboral en la empresa Peruvian Andean Trout, San Juan de Miraflores, 2017

	<b>PROBLEMA</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>METODOLOGIA</b>
<b>GENERAL</b>	¿Cómo se relaciona la capacitación con el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C., San Juan de Miraflores, 2017?	La capacitación se relaciona proporcionalmente con el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017.	Determinar la relación de la capacitación y el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017.	<b>Capacitación</b>	Conocimiento	Controlar	1,2	TIPO: Aplicada
						Aprendizajes	3	DISEÑO: no experimental de corte transversal
						Resultados	4	POBLACION: 44 trabajadores de la empresa Peruvian Andean Trout S.A.C.
					Habilidades	Proactividad	5	MUESTRA: toda la población, por lo que el recojo de información será de tipo censal.
						Asertividad	6	TECNICA: Encuesta
						Conocimientos	7	

						Evaluación	8	INSTRUMENTO: Cuestionario tipo likert	
					Actitudes	Comportamiento	9		
						Reacciones	10		
ESPECIFICO 1	¿Cómo se relaciona el conocimiento con el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C., San Juan de Miraflores, 2017?	El conocimiento se relaciona proporcionalmente con el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017.	Determinar la relación del conocimiento y el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017.	Desempeño laboral	Productividad	Rendimiento	11,12	VALIDEZ: Juicio de expertos	
						Recursos	13		
						Tiempo	14		
Responsabilidad	Asistencia	15							
	Puntualidad	16							
	Beneficios	17							
							Hora Extra	18	METODO DE ANALISIS: Hipotético deductivo con el apoyo del SPSS 20
ESPECIFICO 2	¿Cómo se relaciona la habilidad con el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C., San Juan de Miraflores, 2017?	La habilidad se relaciona proporcionalmente con el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017.	Determinar la relación de la habilidad y el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, San Juan de Miraflores, 2017.		Calidad de Trabajo	Logros Alcanzados	19		
						Nivel de Calidad	20		

FUENTE: Elaboración Propia y basadas en el libro. Soto (2016)

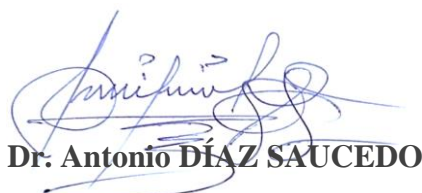
## ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

### Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, **Antonio DÍAZ SAUCEDO**, Docente de la EAP de Administración y Asesor de la Tesis del estudiante: MAURICIO GUSTAVO CARDENAS HINOSTROZA ; titulada: **“CAPACITACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE PRODUCCIÓN EN PERUVIAN ANDEAN TROUT S.A.C., SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2017”** constato que el índice de similitud es de **5%** verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

**Lima, 05 de Julio del 2017**



**Dr. Antonio DÍAZ SAUCEDO**

Docente Asesor de Inv. EAP de Administración