



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TESIS

**CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA RUMI
INGENIEROS INTEGRALES S.A.C. SEDE ILO –
MOQUEGUA 2024**

PRESENTADO POR

BACH. YANET ELIZABETH JOSEC TIQUILLOCA

BACH. SANDRA DANAE MONTES GALLEGOS

ASESOR

DR. JULIO CESAR LUJAN MINAYA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO
COMERCIAL**

MOQUEGUA - PERÚ

2024



Universidad José Carlos Mariátegui

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la _FACULTAD DE NCIAS JURIDICAS, EMPRESARIALES Y PEDAGOGICAS (FCJEP), certifica que el trabajo de investigación () / Tesis () / Trabajo de suficiencia profesional (x) /

CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA RUMI INGENIEROS INTEGRALES S.A.C. SEDE ILO – MOQUEGUA 2024

Presentado por el(la):

BACH. YANET ELIZABETH JOSEC TIQUILLOCA

BACH. SANDRA DANAE MONTES GALLEGOS

Para obtener el grado académico () o Título profesional (X) o Título de segunda especialidad (___) de INGENIERO COMERCIAL asesorado por el/ DR. JULIO CESAR LUJAN MINAYA, asesor con Resolución de _____ N° _____, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
INGENIERIA COMERCIAL	BACH. YANET ELIZABETH JOSEC TIQUILLOCA BACH. SANDRA DANAE MONTES GALLEGOS	CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA RUMI INGENIEROS INTEGRALES S.A.C. SEDE ILO – MOQUEGUA 2024	21%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del 21%, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 08 de julio de 2024

Dr. Teófilo Lauracio Ticona

Jefe Unidad de Investigación FCJEP

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADO	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTOS	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO	V
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.	12
1.2. Definición del Problema.	14
1.2.1. Problema general	14
1.2.2. Problemas específicos	14
1.3. Objetivos de la investigación.	15
1.3.1. Objetivo General	15
1.3.2. Objetivos específicos:	15
1.4. Justificación e importancia de la investigación	16
1.5. Variables. Operacionalización	18
1.6. Hipótesis de investigación	19
1.6.1. Hipótesis general	19
1.6.2. Hipótesis específicas:	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedente de la investigación.	20
2.2. Bases teóricas	28

2.3. Marco conceptual	45
CAPÍTULO III: MÉTODO	48
3.1. Tipo de investigación.	48
3.2. Diseño de investigación.	49
3.3. Población y muestra.	49
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	51
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	52
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	53
4.1. Presentación de resultados.	53
4.2. Contrastación de hipótesis	63
4.3. Discusion de resultados	68
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
5.1. Conclusiones.	70
5.2. Recomendaciones	71
BIBLIOGRAFÍA.....	72
ANEXOS	78
MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	78

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1	Presentación de variables y su respectiva operacionalización	18
Tabla 2	<i>Nivel de la variable capacitación</i>	53
Tabla 3	<i>Nivel de la dimensión transmisión de información</i>	54
Tabla 4	<i>Nivel de la dimensión desarrollo de habilidades</i>	55
Tabla 5	<i>Nivel de la dimensión desarrollo o modificación de actitudes</i>	56
Tabla 6	<i>Nivel de la dimensión desarrollo de conceptos</i>	57
Tabla 7	<i>Nivel de la variable desempeño laboral</i>	58
Tabla 8	<i>Nivel de la dimensión actitud</i>	59
Tabla 9	<i>Nivel de la dimensión personalidad</i>	60
Tabla 10	<i>Nivel de la dimensión aprendizaje</i>	61
Tabla 11	<i>Nivel de la dimensión percepción</i>	62
Tabla 12	<i>Correlación de la variable capacitación y el desempeño laboral</i>	63
Tabla 13	<i>Correlación entre la transmisión de información y el desempeño laboral</i>	64
Tabla 14	<i>Correlación entre el desarrollo de habilidades y el desempeño laboral</i>	65
Tabla 15	<i>Correlación entre el desarrollo o modificación de actitudes y el desempeño laboral</i>	66
Tabla 16	<i>Correlación entre el desarrollo de conceptos y el desempeño laboral</i>	67
Figura 1	<i>Variable capacitación</i>	53
Figura 2	<i>Dimensión transmisión de información</i>	54
Figura 3	<i>Dimensión desarrollo de habilidades</i>	55
Figura 4	<i>Dimensión desarrollo o modificación de actitudes</i>	56
Figura 5	<i>Dimensión desarrollo de conceptos</i>	57
Figura 6	<i>Variable desempeño laboral</i>	58
Figura 7	<i>Dimensión actitud</i>	59
Figura 8	<i>Dimensión personalidad</i>	60
Figura 9	<i>dimensión aprendizaje</i>	61
Figura 10	<i>Dimensión percepción</i>	62

RESUMEN

En la presente investigación se plantea como objetivo general identificar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral; dentro de la investigación se consideró fundamental que la metodología estuviese conformada de la siguiente manera: tipo de investigación básica, descriptivo correlacional, no experimental y la muestra estuvo conformado por un total de 28 trabajadores de la unidad de investigación. Los resultados obtenidos en la presente investigación fueron obtenidos por medio de diversos programas estadísticos; también, se debió a la aplicación de Spearman en donde se consiguió conocer que su valor es de ,727 y el valor de sig bilateral es de ,000. Por los resultados mencionados anteriormente la investigación termina concluyendo que entre las variables existe una correlación alta positiva y significativa.

Palabras claves: capacitación, desempeño laboral, actitudes, personalidad, información.

ABSTRACT

The general objective of this research is to identify the relationship between training and job performance; Within the research, it was considered essential that the methodology be made up of the following: type of basic research, descriptive correlational, non-experimental and the sample was made up of a total of 28 workers from the research unit. The results obtained in this research were obtained through various statistical programs; Also, it was due to the Spearman application where it was found that its value is .727 and the bilateral sig value is .000. Based on the results mentioned above, the research concludes that there is a high positive and significant correlation between the variables.

Keywords: training, job performance, attitudes, personality, information.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad se está dando a conocer que en el mundo empresarial se presenta una competencia feroz y se encuentra en un constante cambio; a diferencia de períodos anteriores las organizaciones y empresas se enfrentan a diversos desafíos de manera permanente con la finalidad de lograr prosperar. Para lo cual resulta fundamental que se cuente con diversos elementos como es el caso de la capacitación y el desempeño del personal.

La capacitación resulta ser un motor de crecimiento de las organizaciones esto es a consecuencia que por medio de una adecuada capacitación el personal de una organización tiene la oportunidad de lograr adquirir habilidades y conocimientos los cuales en un futuro le van a permitir poder hacerle frente a los diversos desafíos y dificultades que se encuentren en las actividades que realicen, harán posible que el personal pueda responder eficientemente a sus responsabilidades y obligaciones cumpliendo con sus metas y objetivos planteados por la organización; la presencia de una capacitación adecuada al personal traerá resultados favorables en donde se visualizará la satisfacción del personal en su centro laboral un ambiente colaborativo y la existencia de un aprendizaje continuo.

El desempeño laboral le permite a las organizaciones en la actualidad incrementar sus ventajas frente a las de su competencia , cuando el personal logra desempeñarse favorablemente dentro de las organizaciones la calidad del trabajo realizado será visible, se logrará cumplir con las metas y objetivos establecidos, los clientes estarán satisfechos y las experiencias que estos llegarán a tener con la organización serán favorables atrayendo a más clientes e incrementado su imagen frente al mercado; en tanto, dentro de la organización se visualizará un mayor compromiso por parte del personal, un clima laboral favorable, mayor participación y colaboración entre personal.

Es de suma importancia que exista una relación positiva entre la capacidad de situación y el desempeño laboral dentro de las organizaciones debido a que la unión entre ambas va a lograr que el personal incremente sus habilidades, cumpla con sus objetivos, tenga la capacidad de poder responder ante sus obligaciones y

crezca profesionalmente incrementando de esta manera sus oportunidades dentro del mercado laboral; los clientes también serán beneficiados ya que éstos podrán satisfacer sus necesidades.

En la presente investigación se plantea como objetivo determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral en la empresa Rumi ingenieros integrales SAC; debido a ello el desarrollo de la investigación se efectuó en la siguiente manera:

Capítulo I, se desarrolla la información sobre los objetivos, problemas, variables e hipótesis.

Capítulo II, se desarrolla la información de los antecedentes, bases teóricas y el marco conceptual.

Capítulo III, se desarrolla la información sobre tipo de investigación, diseño, población, muestra, técnicas e instrumentos para recolectar información y procesarla.

Capítulo IV, se desarrolla la información sobre los resultados la contrastación de hipótesis y la discusión de los resultados

Capítulo V, se desarrolla la información de las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

Actualmente, las entidades a escala global observan la significancia atribuida a sus empleados y la relevancia de poder valorar su implicación en los procesos de decisión, con el objetivo de permanecer competitivas en el mercado y potenciar su progreso. La instrucción adquiere primacía dentro del ámbito empresarial, ya que se ha erigido en una estrategia de notable repercusión que no solo abarca el ámbito interno de la entidad, sino que constituye un fenómeno que ha perdurado y adquirido relevancia en las últimas décadas. Según lo argumentado por Mejía (2017), la formación individual emerge como una imperiosa exigencia dentro de las organizaciones empresariales, siendo su propósito orientar la instrucción en un contexto colaborativo, con el propósito de alcanzar resultados superiores. Este enfoque implica disponer de empleados dotados de competencias adecuadas para abordar las exigencias inherentes a la empresa y las solicitudes del entorno de mercado.

Según Honores et al. (2020), en el contexto de Ecuador, se ha observado mediante análisis detallados que el rendimiento de cada organización se ve directamente influenciado por la formación y desarrollo de su personal. Inclusive, se ha señalado que la reciente crisis económica experimentada en el país ha sido exacerbada por un incremento significativo en el cese de operaciones empresariales, estimándose en un 23.3% de un total de 5,623 empresas en los últimos años. Este fenómeno

se atribuye principalmente a la carencia de un crecimiento adecuado en las capacidades internas, el capital humano disponible, la colaboración empresarial, la experiencia acumulada y la innovación en los procesos operativos, lo cual ha generado niveles considerables de riesgo para la sostenibilidad y continuidad de las empresas en el mercado. El hecho de que el capital humano constituya un factor significativo para potenciar la competitividad en el ámbito empresarial se evidencia claramente, especialmente cuando dicho capital se encuentra directamente involucrado con la clientela, satisfaciendo integralmente sus expectativas.

De acuerdo con Castro y Delgado (2020), la situación empresarial en el Perú se distingue por una marcada inflexibilidad y deficiencias en el rendimiento laboral. La carencia de reconocimiento, colaboración entre colegas y liderazgo incide significativamente en el logro deficiente de objetivos. Asimismo, se observa una carencia de programas de formación para el desarrollo tanto profesional como personal. Es importante destacar que de acuerdo con Ugarte et al. (2020), en el contexto peruano existe una necesidad imperante de implementar medidas orientadas a la formación y desarrollo del personal en las empresas, ya que la ausencia de empleados debidamente cualificados ocasiona demoras que intensifican las exigencias de la población, la cual ha evidenciado un crecimiento significativo hasta el momento actual.

A nivel local, en la entidad denominada Rumi Ingenieros Integrales S. A.C, los empleados designados observan carencias con respecto a su eficacia laboral, ya que no exhiben autonomía ni habilidad para abordar los contratiempos que surgen de manera endógena en la estructura organizativa. De manera similar, no se hacen cargo de manera adecuada de las ramificaciones que surgen como resultado directo de sus actuaciones, lo cual denota una falta notable de responsabilidad por parte de estos individuos. Asimismo, durante las sesiones extraordinarias llevadas a cabo, se observa una participación limitada, especialmente en lo que respecta a la contribución de ideas destinadas a facilitar la

implementación de mejoras en los procedimientos relacionados con el servicio al cliente.

Las potenciales raíces de esta situación problemática derivan del hecho de que los empleados habitualmente carecen de programas de formación estructurados y no se dedican a fortalecer tanto sus aptitudes profesionales como personales. Este factor conlleva a que el grado de involucramiento en sus labores no alcance los niveles deseados, lo que implica una amenaza para la expansión y sostenibilidad en el ámbito donde se desenvuelven económicamente. En último análisis, cabe añadir que la ejecución observada en los empleados puede ejercer una influencia adversa sobre las metas y objetivos. Por consiguiente, al abstenerse de indagar en este fenómeno, las ramificaciones serán sumamente desfavorables para el propósito empresarial, con una atención particular en el ámbito económico, y también podrían incidir en la dedicación y colaboración del equipo, lo que restringiría notablemente el logro de los objetivos institucionales prioritarios.

1.2. Definición del Problema.

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S. A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre la transmisión de información y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S. A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de habilidades y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S. A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo o modificación de actitudes y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S. A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024?

¿Cuál es la relación que existe el desarrollo de conceptos y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S. A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024?

1.3. Objetivos de la investigación.

1.3.1. Objetivo General

Identificar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S. A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024.

1.3.2. Objetivos específicos:

Identificar la relación entre la transmisión de información y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S. A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024.

Identificar la relación entre el desarrollo de habilidades y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S. A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024.

Identificar la relación entre el desarrollo o modificación de actitudes y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S. A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024.

Identificar la relación entre el desarrollo de conceptos y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S. A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

Justificación teórica

Proporciona un punto inicial para futuras investigaciones al procurar proporcionar un conjunto de conceptos, acciones y objetivos destinados a establecer una conexión inherente entre las variables.

Para este análisis se consideraron dos variables, junto con sus dimensiones correspondientes, con la finalidad de reconocer y examinar el rendimiento y su evolución en relación con los programas de formación. Se ha recurrido a fuentes teóricas, definiciones y precedentes encontrados en otros estudios de investigación referentes a las variables en cuestión. En consecuencia, el presente estudio tiene como objetivo recopilar datos y llevar a cabo un análisis exhaustivo de dichos datos en relación con el rendimiento de los empleados en la empresa mencionada anteriormente.

Justificación practica

Este análisis proporciona datos significativos a la entidad corporativa con el propósito de fomentar una mayor asignación de recursos hacia el desarrollo de programas de formación y comprender su pertinencia, en vista del nivel subóptimo de rendimiento observado entre los integrantes del equipo. En consecuencia, la organización puede llevar a cabo una evaluación detallada para identificar los elementos que requieren mayor atención y fortalecimiento a través de actividades formativas, con el fin último de elevar los niveles de rentabilidad y eficiencia. En esta perspectiva, el estudio adquiere relevancia debido a su capacidad para proporcionar recomendaciones y observaciones valiosas y aplicables a la empresa, con miras a su implementación efectiva en la operatividad empresarial. De esta manera, se logra obtener ventajas recíprocas tanto para la entidad organizativa como para su personal.

Justificación metodológica

El análisis se erigirá como una potencial referencia bibliográfica para investigaciones ulteriores dentro del ámbito de las ciencias sociales, tales como la administración pública y los recursos humanos, entre otros campos afines. Su objetivo será garantizar su accesibilidad, con el propósito de simplificar el acceso al material bibliográfico y a los instrumentos de investigación pertinentes, en consonancia con las necesidades o exigencias específicas, sin menoscabo de la atribución de autoría inherente al contenido.

Con el propósito de adquirir los datos necesarios para su adecuada interpretación, se ha seleccionado como metodología en este estudio el recurso de la encuesta, reconocido como el medio apropiado para la adecuada recolección de datos estadísticos y de muestra en un ámbito y tiempo específicos. Además, se ha empleado la técnica estadística de correlación para evaluar la medida de la relación entre ambas variables utilizando el cuestionario, y los datos recabados a través del mismo han posibilitado su interpretación correspondiente. Este enfoque se ha adoptado con el objetivo de suministrar la información requerida para abordar la hipótesis planteada.

1.5. Variables. Operacionalización

Tabla 1

Presentación de variables y su respectiva operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ÍTEMS
Variable 1: Capacitación	Con el propósito de evaluar la variable 1, se procederá a la implementación de un instrumento de medición en forma de cuestionario, el cual comprenderá cuatro dimensiones distintas.	1. Transmisión de información	1.1. Contenido del programa	Encuestas: Cuestionario	1,4
			1.2. Necesidades en capacitación		
		2. Desarrollo de habilidades	1.3. Desconocimiento del colaborador		2.1. Habilidades blandas del trabajador
			1.4. Horas de capacitación		2.2. Destrezas del trabajador
Variable 2: Desempeño laboral	Con el propósito de evaluar la variable 2, se procederá a la implementación de un instrumento de medición en forma de cuestionario, el cual comprenderá cuatro dimensiones distintas.	3. Desarrollo o modificación de actitudes	2.3. Conocimientos del trabajador	Encuestas: Cuestionario	5,8
			2.4. Orientación hacia las tareas		
		4. Desarrollo de conceptos	3.1. Actitudes negativas		9,12
			3.2. Motivación del personal		
Variable 2: Desempeño laboral	Con el propósito de evaluar la variable 2, se procederá a la implementación de un instrumento de medición en forma de cuestionario, el cual comprenderá cuatro dimensiones distintas.	1. Actitud	3.3. Aceptación del personal	Encuestas: Cuestionario	13,16
			4.1. Capacidad de creación		
		2. Personalidad	4.2. Comprensión de nuevas ideas		1,4
			4.3. Aplicación de conceptos		
Variable 2: Desempeño laboral	Con el propósito de evaluar la variable 2, se procederá a la implementación de un instrumento de medición en forma de cuestionario, el cual comprenderá cuatro dimensiones distintas.	3. Aprendizajes	1.1. Capacidad de interacción	Encuestas: Cuestionario	5,8
			1.2. Dedicación		
		4. Percepción	2.1. Trabajo en equipo		9,12
			2.2. Emotividad		
Variable 2: Desempeño laboral	Con el propósito de evaluar la variable 2, se procederá a la implementación de un instrumento de medición en forma de cuestionario, el cual comprenderá cuatro dimensiones distintas.	3. Aprendizajes	3.1. Habilidades personales	Encuestas: Cuestionario	9,12
			3.2. Innovación personal		
Variable 2: Desempeño laboral	Con el propósito de evaluar la variable 2, se procederá a la implementación de un instrumento de medición en forma de cuestionario, el cual comprenderá cuatro dimensiones distintas.	4. Percepción	4.1. Nivel de liderazgo	Encuestas: Cuestionario	13,16
			4.2. Identificación		

Nota: Construido por los autores

1.6. Hipótesis de investigación

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S. A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024.

1.6.2. Hipótesis específicas:

1. Existe relación entre la transmisión de información y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S. A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024.
2. Existe relación entre el desarrollo de habilidades y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S. A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024.
3. Existe relación entre el desarrollo o modificación de actitudes y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales SAC. Sede Ilo – Moquegua 2024.
4. Existe relación entre el desarrollo de conceptos y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales SAC. Sede Ilo – Moquegua 2024.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedente de la investigación.

A nivel internacional:

Honores, Vargas, Espinoza y Tapia (2020) en su artículo: Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. Esta investigación fue llevada a cabo con el propósito de examinar los impactos derivados de la capacitación individual en tanto estrategia de instrucción, con el fin de evaluar su repercusión en el rendimiento laboral de los trabajadores. Se optó por realizar un estudio de naturaleza descriptiva y analítica, abordando una población compuesta por 6745 mineros en la provincia de El Oro, empleando un método de muestreo no probabilístico. La estrategia empleada para la obtención de información fue el cuestionario. Durante el análisis de la información, se emplearon métodos de estadística descriptiva. Asimismo, se llevó a cabo un análisis inferencial, centrándose en la relación entre la formación recibida y el rendimiento en el ámbito laboral, el cual fue desglosado en cinco categorías distintas. Los hallazgos derivados de la investigación indicaron que, efectivamente, la formación como método de adquisición de conocimientos es de considerable relevancia para optimizar el rendimiento laboral de los empleados dentro de la entidad organizacional. Este hecho se sustenta en la constatación de correlaciones positivas en todas las dimensiones examinadas, revelando que existe una relación significativa con la productividad (67%), la eficiencia (31%), la calidad

(16%), la toma de decisiones (16%) y, en última instancia, el perfil laboral (2%).

Bartoncello (2022) en su artículo: *Influencia de la capacitación en el desempeño profesional en profesionales de enfermería de una institución privada de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*. El objetivo primordial del estudio consistió en examinar el impacto que la formación tiene sobre el rendimiento laboral. Se llevó a cabo una investigación de naturaleza observacional y descriptiva de tipo transversal, durante el período comprendido entre los meses de febrero y marzo, en el cual participaron un total de 25 individuos pertenecientes al ámbito profesional de la enfermería. Para la recolección de datos se emplearon tres herramientas de evaluación específicas. Entre los hallazgos obtenidos, el 56 % de los individuos incluidos en el estudio eran de género femenino, con una media de edad de 43,8 años y una desviación estándar de 11,7. Asimismo, el 68 % de los participantes contaba con el título universitario de Licenciado/a en Enfermería, y presentaban un tiempo medio de formación de 10,9 años, con una desviación estándar de 8. Se evidenciaron necesidades significativas de capacitación en un contexto amplio. No se observaron divergencias de importancia al contrastar las magnitudes del rendimiento ocupacional entre individuos que habían sido objeto de instrucción o se encontraban en proceso de formación en el momento del análisis, y aquellos que no estaban inmersos en dicho proceso o no lo habían iniciado. En resumen, se identifican elevadas demandas de formación tanto en aspectos generales como en áreas específicas, acompañadas de una deficiente gestión administrativa en lo referente a la incentivación y promoción de la formación. Por otra parte, no se halló una correlación significativa entre la formación y el rendimiento laboral. No obstante, esta investigación sugiere la viabilidad de emprender otras investigaciones cualitativas que profundicen en este tema.

Abreo y Choloquina (2022). *Capacitación y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la Ferretería “Bonilla” en el cantón La*

Maná, 2022. El objetivo primordial consistió en llevar a cabo una investigación descriptiva que explorara la relación entre la formación recibida y el rendimiento laboral de los empleados. El enfoque metodológico adoptado se caracterizó por su naturaleza cuantitativa, requiriendo además la utilización tanto obligatoria como indispensable del método deductivo y analítico. Para llevar a cabo la obtención y análisis de datos empíricos de naturaleza estadística, se requirió realizar cuestionarios a un grupo compuesto por 34 individuos empleados en el contexto de estudio. Este procedimiento arrojó hallazgos pertinentes en relación a las deficiencias derivadas de la insuficiencia de formación, las cuales se traducen en consecuencias negativas, tales como las dificultades experimentadas por los colaboradores caracterizados por un nivel reducido de competencias y conocimientos en el desempeño de sus labores, ejerciendo así un impacto adverso en la eficiencia operativa de la organización. Asimismo, se procedió a interrogar al titular de la entidad, quien contribuyó con los datos y la investigación pertinentes para discernir las relaciones inherentes entre las variables objeto de análisis, a saber, la formación y el rendimiento en el ámbito laboral. Los hallazgos obtenidos establecen que un porcentaje del 79,40% de los empleados señalan que en pocas ocasiones se lleva a cabo una capacitación con el fin de mejorar sus habilidades y rendimiento laboral; en lo que respecta a los recursos necesarios para facilitar una instrucción laboral efectiva en la empresa, el propietario declara carecer de herramientas y metodologías específicas para potenciar el rendimiento del personal, aunque reconoce que el desempeño eficaz siempre será crucial para llevar a cabo las tareas laborales apropiadamente. En lo que respecta a las competencias adquiridas tras la formación, un porcentaje del 88,20% sostiene que estas son consistentemente efectivas, mientras que un 82,40% asegura que siempre exhiben un desempeño sobresaliente después de recibir instrucción. Además, el 100% de los encuestados indica que la formación continua invariablemente contribuirá a mejorar su rendimiento laboral.

En el ámbito nacional:

Tenorio y Vargas (2023) en su estudio: Capacitación y desempeño laboral del personal del área de producción en la empresa Envases San Nicolas SAC, Chiclayo, 2021. El propósito principal fue identificar la conexión existente entre la instrucción recibida y el rendimiento laboral. En cuanto a su enfoque metodológico, se empleó un estudio de tipo descriptivo-correlacional, de diseño transversal no experimental, basado en un razonamiento deductivo. En el proceso de obtención de datos, se utilizó la encuesta como método de recopilación, mientras que el cuestionario sirvió como herramienta para tal propósito. La totalidad de individuos involucrados en el estudio consistió en 15 miembros del equipo de producción, y la muestra seleccionada para el análisis fue idéntica a esta población, abarcando así los 15 colaboradores. Los datos revelaron que en relación a la formación, el 40% de los empleados evaluaron la capacitación como deficiente, el 33.33% la calificaron como regular y el 26,67% la consideraron buena. En lo que respecta al rendimiento laboral, el 53.33% de los trabajadores la catalogaron como regular, el 40% la evaluaron como buena y únicamente el 6,67% la percibieron como deficiente. Se determinó como conclusión que hay una fuerte asociación positiva, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.749, a un nivel de significancia de 0.001. Esto implica que, a medida que aumenta el nivel de formación, se espera un incremento proporcional en el rendimiento laboral de los empleados.

Ñaupari y Rios (2023) en su tesis: Influencia de la capacitación de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de Electro Oriente sede Iquitos, 2022. El propósito primordial fue el de discernir la repercusión ejercida por el adiestramiento del personal sobre el rendimiento ocupacional. Se empleó un esquema experimental desprovisto de un conjunto de control, optando por un muestreo aleatorio simple, el cual seleccionó un conjunto de 105 empleados pertenecientes a la entidad corporativa. La variable independiente, o factor de intervención, consistió

en el adiestramiento del personal, el cual fue implementado a lo largo del año 2022 siguiendo el programa de capacitación delineado por la compañía. La variable subordinada, rendimiento ocupacional, se evaluó tanto antes como después del período de instrucción, conforme al protocolo establecido por la entidad corporativa. La suposición investigativa postula que la formación del personal ejerce un impacto favorable sobre el rendimiento laboral. El examen de los datos recopilados indica que el promedio de la calificación de la ejecución, en una escala de evaluación que alcanza un máximo de 100 puntos, experimenta una mejora después del entrenamiento (de 90.86 a 92.04); no obstante, según el Test de Wilcoxon, el valor de significancia asociado a este hallazgo es de 0.507 con un nivel de confianza de 0.05. Por consiguiente, se concluye que no hay base estadística suficiente para respaldar la hipótesis de investigación, lo que sugiere que no existe evidencia estadística que respalde la afirmación de que el entrenamiento tenga un efecto positivo y significativo en el desempeño laboral de los empleados.

Leon (2023) en su estudio: Capacitación del personal y el desempeño laboral en la empresa Papelera del Perú SAC, Lima-2020. Se centró en examinar la conexión existente entre la formación del personal y el rendimiento en el ámbito laboral. Dentro del proceso de construcción del marco metodológico, se procedió a través de una investigación de carácter cuantitativo y de enfoque correlacional, en la cual se llevaron a cabo encuestas dirigidas a los trabajadores con el fin de recabar información. Como consecuencia de la investigación, se pudo establecer las percepciones de los colaboradores en relación con el proceso de formación, identificándose que el 60% la consideró como robusta, el 38% como intermedia y únicamente el 2% como deficiente. En cuanto al rendimiento laboral, el 86% de los trabajadores lo calificó como ágil, el 12% como regular y tan solo el 2% como lento. En última instancia, se logró determinar que se establece una conexión estadísticamente significativa y de magnitud modesta ($p=0.00$; $Rho= 0.373$) entre el adiestramiento del personal y la ejecución en el ámbito laboral. Este

hallazgo indica claramente que el adiestramiento del personal ejerce un efecto positivo sobre el rendimiento laboral, y que los trabajadores consideran el adiestramiento como un recurso fundamental para optimizar su desempeño laboral.

Perez (2021) en su tesis: Capacitación laboral y desempeño en el trabajo en los colaboradores de la empresa Corporación Life, Chorrillos-2021. El propósito primordial se centró en la evaluación del grado de asociación existente entre la instrucción laboral recibida y el rendimiento laboral exhibido por los individuos sujetos a análisis. La metodología adoptada para llevar a cabo esta indagación se enmarca en un enfoque descriptivo correlacional, caracterizado por un diseño de naturaleza no experimental y de corte transversal, destacando además su orientación cuantitativa. La población objeto de estudio comprendió un total de 123 empleados, quienes conformaron la muestra sobre la cual se fundamentaron las conclusiones del estudio. La recolección de datos se realizó mediante la utilización de un cuestionario diseñado específicamente para la medición de las variables pertinentes en el contexto de la investigación. Los hallazgos de la investigación son gratificantes dado que se alcanzó un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.641 con un nivel de significancia de 0.000. La justificación de la inferencia radica en la constatación de una asociación favorable notable entre las variables investigadas. Se subraya la necesidad de que el participante esté debidamente instruido para alcanzar un nivel satisfactorio de ejecución. Se sugiere la implementación de tácticas dirigidas a potenciar el acervo de conocimientos y destrezas del colaborador como medida recomendable.

En el ámbito local:

Choque (2023) en su estudio: La capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal de línea directa comunicaciones LIDICOM EIRL Arequipa-2022. El propósito fue establecer la conexión entre la instrucción recibida y el rendimiento en el ámbito laboral. Se

empleó una metodología de carácter básico, enfocada exclusivamente en la ampliación de información. Asimismo, se optó por un diseño no experimental, dado que no se llevaron a cabo manipulaciones sobre las variables involucradas. El tipo de investigación llevado a cabo exhibió un enfoque descriptivo-correlacional, caracterizado por la delineación exhaustiva de las variables en estudio, concomitantemente con la evaluación de sus relaciones correlativas. La población objeto de análisis comprendió 33 colaboradores, siendo la muestra seleccionada igualmente de tamaño idéntico debido a la adopción de un muestreo censal. Para la recopilación de datos, se empleó una técnica de encuesta, respaldada por un instrumento de cuestionario diseñado específicamente para facilitar la captura integral de la información relevante. Basándonos en los hallazgos obtenidos, se ha determinado que existe una asociación positiva y estadísticamente significativa entre la formación recibida y la ejecución en el ámbito laboral, con un nivel de significancia (Sig.) igual a 0.000 y un coeficiente de correlación (R) de 0.639.

Huamachuco (2020) en su tesis: Relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020. El propósito consistió en establecer cuál es la conexión existente entre la formación recibida y el rendimiento en el ámbito laboral. El análisis se enmarca dentro de un diseño descriptivo de tipo correlacional, el cual se empleó para examinar la hipótesis planteada y posteriormente dilucidar la relación entre las variables en cuestión en un instante específico. Para la recopilación de datos, se optó por la técnica de encuesta, utilizando como herramienta principal un cuestionario previamente validado por expertos y con un nivel de fiabilidad satisfactorio. Este instrumento se aplicó a una muestra compuesta por 25 profesores. Se ha determinado como conclusión que la asociación entre los constructos de capacitación y desempeño laboral exhibe un coeficiente de correlación de Pearson de 0,834. Esto sugiere que, aunque la capacitación es una variable invariable en el ámbito educativo, su impacto ha sido restringido por las circunstancias contemporáneas. Por

otra parte, la proporción de la variable de formación evidencia un 72% en una categoría de nivel medio, al mismo tiempo que la variable de rendimiento en el ámbito laboral muestra un 40% en una clasificación de nivel medio.

Quispe (2020) en su estudio: *Gestión de Capacitación y su Impacto en el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Santa Lucia-Puno, 2020*. El propósito primordial consistió en establecer si la administración de programas de formación incide en el rendimiento ocupacional. El conjunto de individuos en consideración comprendió un total de 36 empleados, seleccionados de manera no aleatoria como representación de la totalidad de la población laboral. A estos 36 trabajadores se les administraron los cuestionarios pertinentes relacionados con las variables objeto de estudio. El procedimiento adoptado consistió en la aplicación del método hipotético-deductivo, caracterizado por su enfoque cuantitativo. Asimismo, el estudio se configuró bajo un diseño no experimental de tipo correlacional y de corte transversal, orientado a recabar datos en un punto específico en el tiempo. Este momento fue determinado con la aplicación de dos cuestionarios, los cuales permitieron obtener datos esenciales relativos a las variables objeto de estudio, mediante un análisis detallado de cada una de sus dimensiones. De manera similar, tras llevar a cabo el tratamiento de los datos y a la aplicación de los cuestionarios, se procedió con el análisis estadístico exhaustivo de los datos, resultando en la inferencia siguiente: la gestión de capacitación guarda una correlación directa (coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0,900$) con el desempeño laboral, lo que indica la presencia de una asociación robusta y estadísticamente significativa entre las variables (valor de $p = 0,000$, siendo menor que el nivel de significancia de 0,05). Este resultado confirma la hipótesis alternativa planteada en el estudio.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Capacitación

Según Velázquez (2022), se argumenta que la educación continua se define como el conjunto de procesos establecidos con el propósito de extender y mejorar la educación a través de la creación de conocimientos, el fomento de habilidades y la transformación de actitudes, con el objetivo de aumentar la capacidad tanto individual como colectiva para contribuir al logro de la misión de la institución, al ofrecimiento óptimo de servicios, a la eficaz ejecución de responsabilidades laborales y al desarrollo integral personal.

De acuerdo con Chiavenato (2015):

Constituye un procedimiento educativo de duración limitada, ejecutado de forma sistemática y estructurada, mediante el cual los individuos obtienen información, perfeccionan aptitudes y destrezas en consonancia con metas predeterminadas. La formación implica la comunicación de conocimientos particulares relacionados con el desempeño laboral, disposiciones frente a elementos organizativos, laborales y ambientales, además del fomento de habilidades y competencias (p. 331).

Guerra et al. (2021) postulan que el entrenamiento constituye un método eficaz para otorgar apreciación al equipo humano, a la entidad empresarial y a los destinatarios del servicio. Además, contribuye significativamente al acervo humanitario de las entidades y asume la responsabilidad de fomentar el desarrollo del capital intelectual.

Según lo indicado por Rodríguez (2020), la instrucción emerge como uno de los elementos fundamentales en el seno de la entidad, dado que constituye una actividad continua, destinada a incrementar la eficacia operativa, en otras palabras, cualquier programa de formación en una institución implica la adopción de elecciones apropiadas en ámbitos de relevancia.

Acorde a la perspectiva de Gómez y Zapata (2022) la instrucción emerge como el pilar fundamental para cultivar en el personal un nivel sobresaliente de interés y disposición hacia los procedimientos y responsabilidades inherentes al ámbito laboral de la empresa. Este enfoque propicio, como consecuencia, una elevada eficacia y calidad en las tareas desempeñadas por los empleados, fomentando así la emergencia de estrategias y competencias autónomas que les permiten abordar con plenitud sus compromisos laborales. Además, posibilita que internalicen estos conocimientos de tal modo que, en adelante, les resulte sencillo tanto reproducirlos como compartirlos con otros individuos.

García (2019) señala que el acto de capacitar implica suplementar la instrucción académica del trabajador o equiparlo para asumir roles laborales de mayor envergadura; en la actualidad, la capacitación se percibe como una exigencia por parte de las empresas, con el fin de contar con un personal más competente y eficiente. Es esencial destacar que todo empleado demanda y precisa una evaluación constante acerca de su rendimiento laboral.

Según la perspectiva presentada por Parra y Rodríguez (2016), el concepto de capacitación se caracteriza por el proceso de refinamiento de habilidades y la obtención de información, y concluye dirigiendo este proceso formativo en consonancia con los modelos de gestión que se focalizan en el bienestar y desarrollo de los trabajadores, con el propósito de potenciar y mejorar su rendimiento laboral.

En resumen, esta variable permite al empleado fortalecer sus competencias y destrezas, lo cual incidirá en su desempeño en el ámbito laboral, y consecuentemente en la transformación de la estructura organizacional, actuando como base para el desarrollo de procedimientos más robustos con un aumento en los beneficios económicos y una disminución de los gastos relacionados con la infraestructura y el equipo.

Importancia

Según Honores et al. (2020), un elemento fundamental para el avance de competencias y aptitudes en un entorno laboral es considerado un recurso de vital importancia, lo que facilita la optimización de recursos por parte del personal, fomenta la colaboración entre colegas, fortalece la comunicación entre integrantes del equipo, contribuye a mejorar el ambiente de trabajo, propicia la adopción de enfoques innovadores para hacer frente a desafíos, entre otros aspectos que inciden de manera significativa en el rendimiento laboral.

Medina et al. (2021) argumentan que la formación del personal es esencial para que cualquier entidad se mantenga competitiva en un contexto caracterizado por cambios continuos en términos de tecnología y preferencias. En este sentido, se requiere de empleados que sean capaces de ajustarse y generar innovaciones. Esto subraya la importancia de la capacitación empresarial, ya que no solo dota a los individuos de habilidades y conocimientos pertinentes, sino que también agrega valor a las organizaciones y contribuye a su desarrollo.

Orozco (2017) expresa que, según sus investigaciones, la instrucción proporciona apoyo a los individuos que la reciben con el fin de ajustar sus características personales a las demandas laborales específicas, constituyendo así un procedimiento fundamental y coherente para su permanencia, avance y desarrollo dentro de la organización. Esta acción contribuye a fortalecer su autoconfianza, disipar sus aprehensiones y mejorar sus habilidades para gestionar situaciones conflictivas.

La instrucción se dirige hacia el fomento del crecimiento institucional, por consiguiente, es imperativo instruir a los individuos para que puedan ocupar posiciones de mayor jerarquía que las que ocupan en la actualidad. Por ende, constituye una vía para entrenar al personal con el propósito de elevar el nivel de competencia y habilidad para llevar a cabo las funciones actuales. En esa dirección, puede sostenerse que la relevancia de un sistema de instrucción efectivo reside en su capacidad para habilitar

a los empleados de una entidad a llevar a cabo sus labores con el grado de eficacia exigido por sus respectivos roles laborales. Este aspecto, por ende, incide de manera consecuente en el fomento de la autorrealización del personal y en la consecución de los propósitos institucionales.

Objetivos de la capacitación

Valverde (2018) establece los objetivos primordiales de la formación como los más significativos:

- Reconfigurar el comportamiento del equipo de trabajo con el propósito de instaurar un entorno laboral más propicio o para potenciar la motivación de dichos individuos, a fin de que estén mejor dispuestos para adaptarse a las nuevas dinámicas del mercado.
- Proporcionar ocasiones destinadas al desarrollo individual continuo y establecer una trayectoria profesional dentro de la organización que permita ascender a puestos de trabajo de mayor jerarquía.
- Preparar al equipo de trabajo para llevar a cabo diversas tareas inherentes al cargo.

Según Chacón (2021), la instrucción constituye un procedimiento encaminado a la transferencia de información con el propósito de alcanzar los siguientes propósitos:

- Alcanzar la mejora continua del empleado en su rol ocupacional representa un objetivo primordial en la gestión de recursos humanos. La problemática de la rotación de personal emerge como uno de los desafíos preeminentes en este ámbito; no obstante, para mitigar la incidencia de esta rotación y promover la retención del talento, resulta imperativo promover el desarrollo y perfeccionamiento del colaborador en el desempeño de sus responsabilidades laborales. Este enfoque implica una atención especial hacia el fortalecimiento de las competencias profesionales del individuo, orientado a incrementar su eficacia y eficiencia en el contexto laboral. Es esencial reconocer que

los planes de capacitación constituyen elementos fundamentales en la estrategia y operatividad institucional, representando instrumentos clave para la consecución de los objetivos organizacionales y el fomento del crecimiento profesional de los empleados.

- Fomentar y consolidar la comprensión de la información técnica con miras al ejercicio laboral es una tarea prioritaria. Implica el constante mantenimiento de los instrumentos de gestión, como el Marco de Operación de Fondos (MOF), al objeto de facilitar la transmisión de los saberes técnicos requeridos por los empleados en sus áreas de competencia. Esta medida reviste importancia crucial en aras de facilitar el diseño e implementación de programas de formación específicos, orientados a la actualización y adquisición de nuevos conocimientos por parte del personal.
- Fomentar el crecimiento completo del individuo, así como el avance de la entidad organizativa. En esta dimensión, la entidad se dedica a discernir meticulosamente cada elemento que promueve el progreso laboral. Se destaca aquí la función del departamento de recursos humanos en discernir la concepción de un plan amplio de formación que se adecúe a las exigencias tanto externas como internas, con miras a la elaboración de un programa individualizado que exalte las particularidades de cada colaborador.

Proceso de capacitación

Según Dessler (2015), el proceso de formación profesional debería dar comienzo tras la fase de orientación inicial al ingresar a la institución, y este proceso se estructura en cinco fases distintas:

- Examinar los requerimientos de formación con un enfoque analítico y detallado, considerando minuciosamente las demandas y exigencias específicas de habilidades y conocimientos dentro de un contexto académico o laboral determinado.

- Elaborar un plan integral para la formación. o Confeccionar el contenido del curso (concebir y estructurar los recursos pedagógicos para la formación).
- Llevar a cabo la ejecución del plan mediante la instrucción del conjunto de empleados, empleando tanto la capacitación in situ como la modalidad en línea.
- Examinar la efectividad del programa académico.

En el proceso de evaluación de las exigencias de formación, resulta fundamental tener en cuenta:

- Examen de las exigencias estratégicas de instrucción, tales como la generación de nuevas áreas de actividad, la ampliación de operaciones, el fomento del talento humano o la ocupación de vacantes adicionales.
- Examinando las necesidades contemporáneas de instrucción, se constata que la mayor parte de las iniciativas formativas se dirigen hacia la mejora del rendimiento en el presente, enfocándose particularmente en la instrucción de empleados recién incorporados y en aquellos trabajadores cuyo desempeño exhibe deficiencias.
- Se propone emplear idéntico conjunto de habilidades laborales en la administración del talento, abarcando las áreas de contratación, selección, evaluación y compensación, con el fin de instruir y potenciar al cuerpo laboral.
- El análisis de rendimiento implica la evaluación minuciosa destinada a identificar posibles deficiencias en el rendimiento de un individuo, con el propósito de discernir si estas discrepancias requieren corrección a través de programas de capacitación u otras estrategias adecuadas.

Tipos de Capacitación

De acuerdo con el aporte de Zuñiga (2021) se identifican los siguientes:

- **Capacitación Inductiva:** Se refiere a la instrucción diseñada para promover la inclusión del recién llegado al entorno laboral, tanto en términos generales como en lo que respecta a su ambiente específico de trabajo. Por lo general, esta formación se lleva a cabo como una fase integrada en el proceso de selección de personal, aunque también puede ser realizada como preparación previa a dicho proceso. En este último escenario, se diseñan programas de formación para los candidatos, y se eligen aquellos que demuestran un mejor rendimiento y presentan condiciones técnicas y de adaptación más favorables.
- **Capacitación Preventiva:** Se concibe con la finalidad de prever variaciones en el cuerpo laboral, dado que su rendimiento puede experimentar cambios con el transcurso del tiempo, sus competencias pueden decaer y el avance tecnológico puede volver obsoletos sus conocimientos. Su propósito radica en preparar a los trabajadores para enfrentar con eficacia la implementación de nuevas prácticas laborales, tecnologías emergentes o la utilización de equipos novedosos, llevados a cabo en estrecha asociación con el proceso de crecimiento empresarial.
- **Capacitación Correctiva:** Tal como su denominación sugiere, se focaliza en abordar "dificultades de ejecución". En esta perspectiva, su principal fuente informativa proviene de la Evaluación de Rendimiento, usualmente llevada a cabo dentro de la organización, así como también de análisis diagnósticos de requerimientos dirigidos a detectar y precisar aquellos aspectos susceptibles de mejora, con el propósito de solventarlos mediante intervenciones de capacitación.
- **Capacitación para el Desarrollo de Carrera:** Estas prácticas guardan semejanza con la instrucción preventiva, no obstante, se enfocan en facilitar a los trabajadores la asunción de nuevas responsabilidades y

roles dentro de la empresa, los cuales conllevan un nivel superior de exigencia y compromiso. El propósito fundamental de este tipo de formación radica en mantener o elevar el nivel de eficiencia actual de los empleados, al mismo tiempo que los prepara para un panorama futuro distinto al presente, en el cual la organización pueda ampliar su gama de actividades, modificar la naturaleza de los puestos de trabajo y, por consiguiente, los perfiles requeridos para desempeñarlos.

Dimensiones

El contenido atribuido a la formación se organiza en cuatro áreas vinculadas a la modificación del comportamiento del empleado, las cuales se sugiere tener en cuenta:

➤ **Transmisión de información**

De acuerdo con Chiavenato (2011), se abarca el contenido integral del plan de instrucción, el cual consiste idealmente en datos provenientes de la organización y tópicos que reflejan las áreas de oportunidad del empleado.

En su mayoría, los programas de formación consisten en información pertinente sobre los productos, servicios, estructura organizativa, políticas y normativas de una empresa específica. La comprensión de esta información es crucial, dado que los individuos capacitados estarán preparados para afrontar situaciones desafiantes. Asimismo, estos conocimientos serán transferidos a medida que los empleados avancen en sus trayectorias profesionales.

➤ **Desarrollo de habilidades**

Según Chiavenato (2011), se refieren a competencias, aptitudes, y saberes vinculados con la ejecución del rol laboral presente o la ocupación del puesto en perspectiva. Se centra de manera específica en un procedimiento enfocado en las actividades y funciones a llevar a cabo.

Existe una conexión evidente y estrecha entre los campos de competencias, aptitudes y saberes, dado que estos tres elementos evalúan la eficiencia en el cargo presente o en posibles responsabilidades a futuro. La instrucción en cuestión se dirige específicamente hacia la realización de actividades y labores que se llevarán a cabo, con el propósito de poner en práctica los conocimientos y la información previamente adquiridos.

➤ Desarrollo o modificación de actitudes

De acuerdo con Chiavenato (2011), la práctica comprende la alteración de posturas desfavorables exhibidas por los empleados con el propósito de mejorar su desempeño, incrementando así el nivel de motivación del cuerpo laboral.

Es el procedimiento de modificación en la manera de actuar y de pensar de los individuos, con el propósito de alterar actitudes desfavorables de los trabajadores y sustituirlas por otras más positivas. Este proceso engloba tácticas como incrementar el estímulo y fomentar la sensibilidad de la dirección y supervisión hacia los sentimientos y reacciones de los individuos. Del mismo modo, la formación de todos los empleados es esencial para adoptar nuevas prácticas y también actitudes, especialmente en lo concerniente a los clientes y las estrategias de venta empleadas.

➤ Desarrollo de conceptos

Según Chiavenato (2011), su enfoque se centra en la ampliación de la capacidad de abstracción y la generación de nuevas ideas y filosofías, con la finalidad de facilitar una adecuada aplicación de los conceptos en el ámbito de la administración.

Facilitan el aumento en la comprensión de conceptos y corrientes filosóficas, así como la habilidad para conceptualizar de manera abstracta, con el propósito de fomentar que los directivos

generen reflexiones en un contexto amplio y universal. Generación de habilidades personales: Se propone el establecimiento y cultivo de habilidades perdurables en los empleados, con el objetivo de mejorar el acervo de conocimientos, destrezas, discernimiento y disposiciones frente a una variedad de circunstancias.

Variable 2: Desempeño laboral

Para González y Vilchez (2021) denota el modo en que los miembros de una entidad empresarial llevan a cabo las responsabilidades y quehaceres inherentes a sus respectivas funciones laborales, atendiendo a sus competencias, entendimiento, destrezas y aptitudes, con el propósito de alcanzar los objetivos delineados para dicha finalidad, generando conductas y transformaciones que contribuyan a la identificación, tanto por parte de la entidad como de sus empleados, del grado de eficacia y eficiencia en la consecución de las metas predefinidas.

Bayón (2019) expone que el rendimiento en el ámbito laboral se define como las destrezas y aptitudes que poseen los empleados con el propósito de aportar al logro de las metas establecidas por la entidad empleadora, llevando a cabo sus responsabilidades de manera efectiva.

Conforme a Mamani y Cáceres (2019), la ejecución en el ámbito laboral representa un componente esencial en la operatividad de cualquier entidad, así pues, requiere una consideración particular en el marco del manejo de los recursos humanos. La valoración de este desempeño precisa resultar beneficiosa tanto para la entidad como para los individuos, dado que conlleva a la mejora de la satisfacción de los empleados, en aras de asegurar el cumplimiento de los propósitos institucionales.

Gutiérrez (2017) argumenta que el rendimiento en el trabajo descansa en una componente esencial que faculta a los líderes para exhibir y corroborar el nivel de eficiencia, permitiendo así evaluar la importancia de los objetivos y la toma de decisiones que fomenten una labor fluida. El desempeño laboral se apoya en la productividad individual de cada

integrante de una entidad, en relación a la manera en que se emplean los recursos internos y externos del entorno con la finalidad de generar un bien o servicio.

En esa perspectiva, Siccha (2019) define el rendimiento laboral como la capacidad de una entidad para lograr sus metas mediante la utilización eficaz y eficiente de sus recursos, destacando la importancia fundamental del capital humano, el cual posee las competencias necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Este capital humano se convierte en un elemento estratégico crucial para el éxito, siendo la fuente primordial de ventaja competitiva junto con el rendimiento laboral dentro de la estructura organizacional. Por consiguiente, la evaluación del desempeño de un empleado adquiere una relevancia significativa al medir la efectividad de las tareas que estos realizan. Además, es esencial para alcanzar mejores resultados y metas, siendo los empleados considerados como un componente indispensable en el progreso de la empresa.

Según el punto de vista de Edo y David (2019), el rendimiento en el ámbito laboral emerge como un factor de gran relevancia, estrechamente vinculado con los logros y la eficacia de una entidad organizacional, siendo conceptualizado como un elemento que se manifiesta a nivel individual. En otras palabras, este concepto representa una cualidad intrínseca en los empleados que permite evaluar el nivel de consecución de objetivos, siendo interpretado como la pauta conductual exhibida por un trabajador.

En resumen, esta variable se caracteriza como la amalgama de acciones pertinentes que los trabajadores exhiben con el fin de alcanzar sus metas dentro de la estructura organizativa. Por consiguiente, se sostiene que un desempeño laboral óptimo dentro de la empresa conlleva beneficios y capacidades fortalecidas para la misma.

Eficiencia y eficacia en el desempeño laboral

Condori (2018) enfatiza que existen aspectos de considerable relevancia que contribuyen a la evaluación del grado en que una empresa se adhiere

a su trayectoria previamente trazada. Asimismo, subraya que estos factores facilitan el logro de las metas y objetivos predefinidos, mediante una gestión apropiada y puntual de los recursos disponibles. En este contexto, el autor procede a definirlos de la siguiente manera:

- **Eficiencia:** Se define como la correcta utilización de los recursos en el contexto de las acciones o actividades llevadas a cabo por una entidad empresarial con el fin de lograr sus metas y objetivos predefinidos. En el transcurso de la ejecución de diversas tareas, la eficiencia emerge como un mecanismo clave para monitorear y evaluar si los eventos se desarrollan de acuerdo con las pautas establecidas. Asimismo, facilita la evaluación del desempeño de los empleados, determinando si estos se ajustan adecuadamente a las responsabilidades de sus respectivos cargos y si satisfacen los criterios requeridos.
- **Eficacia:** Se refiere al alcance y cumplimiento de los objetivos y metas establecidos por una organización. Se caracteriza por la capacidad de llevar a cabo las tareas de manera adecuada y exitosa, independientemente de los recursos requeridos para alcanzar un propósito específico

Características de desempeño laboral.

El rendimiento laboral exhibe una variedad de atributos que permiten una comprensión exhaustiva de la ejecución de los empleados en su labor cotidiana, así como de sus rasgos personales, aptitudes, habilidades específicas para la realización de tareas particulares, lo cual incide directamente en el avance hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos por la entidad organizativa. En consecuencia, según lo señalado por Curi y Lazaro (2023), dentro de su amplio espectro de características se pueden identificar:

- **La motivación.** Puede conceptualizarse como el impulso o razón que lleva a la ejecución de una acción con el propósito de alcanzar un objetivo determinado. La motivación es inherente a todos los

individuos, dado que forma parte de la naturaleza humana el mantener pensamientos profundos y orientados hacia un propósito sabio, buscando así materializar aquello que se anhela mediante la observación y consecución de diversas actividades cotidianas. En este sentido, los elementos emocionales se entrelazan estrechamente con la motivación, constituyendo la base fundamental de una motivación efectiva, pues se reconoce ampliamente que las personas poseen una inherente vulnerabilidad y están influidas por aspectos emocionales.

- Conocimiento compartido. Este concepto se refiere a la estructuración de las organizaciones en torno a la colaboración y la creación conjunta de conocimiento. En estas entidades, el énfasis se coloca en la formación de equipos de innovación, donde los individuos contribuyen con sus respectivas especializaciones y perspectivas. En este contexto, la competencia se dirige hacia el reconocimiento basado en la actualidad y relevancia de la información ofrecida, en lugar de la rivalidad por recursos o posición. La materialización de este conocimiento se lleva a cabo mediante plataformas digitales, las cuales facilitan la difusión y el intercambio entre los miembros de la organización. Este proceso no solo promueve la expansión del acervo de conocimientos, sino que también fomenta la generación de nuevas ideas y enfoques innovadores mediante su aplicación práctica.
- El clima organizacional. En su esencia, constituye un componente intrínseco de la dinámica comunicativa empresarial. Por un lado, resulta fundamental que los colaboradores cuenten con un entorno propicio que les permita desarrollar métodos laborales gratificantes. Por otro lado, las entidades deben fomentar la optimización del tiempo mediante incentivos, mientras que los intereses y prácticas conforman aspectos fundamentales de la cultura organizacional, delineando así sus características distintivas. En última instancia, nuestro propósito radica en edificar una empresa más dichosa, plena y competitiva en el ámbito comercial.

- Habilidades blandas. Presentan una mayor dificultad en su cuantificación en comparación con las habilidades subjetivas. Estas se centran en el modo en que uno establece relaciones e interactúa con su entorno social.
- Habilidades duras. Denotan aptitudes susceptibles de instrucción o conjuntos de capacidades fácilmente cuantificables. Frecuentemente, la adquisición de competencias técnicas tiene lugar en contextos educativos, ya sea en aulas de enseñanza, a través de textos didácticos u otros recursos de formación, así como en entornos laborales.
- La capacitación. La enseñanza o progreso de individuos se caracteriza como cualquier acción efectuada dentro de una organización en su totalidad, con el propósito de enriquecer las disposiciones, entendimientos, destrezas y conductas. Los esquemas de instrucción desempeñan una función fundamental en la atracción y conservación del talento.
- Trabajo en equipo. La finalidad de este atributo es congregarse a individuos que posean una variedad de competencias, capacidades intelectuales, conceptos, y aptitudes equiparables con el fin de llevar a cabo labores de manera más eficiente, propiciado así la obtención de resultados superiores.
- La actitud y participación. En última instancia, la disposición y la contribución de los trabajadores en la entidad empresarial se conceptualizan como su habilidad para poseer o aceptar puntos de vista, acciones o determinaciones respecto a las actividades presentes o venideras de la entidad. Se concibe la contribución como el protagonismo en los acontecimientos organizacionales.

Evaluación de desempeño

Para Duran (2021) la evaluación del rendimiento en el ámbito laboral implica la comparación exhaustiva entre las pruebas tangibles del rendimiento efectivo y el rendimiento ideal, con la finalidad de discernir

las discrepancias inherentes entre ambos. Asimismo, esta práctica contribuye a identificar las raíces de los errores o contratiempos presentes en la estructura organizacional, los cuales podrían derivar de variables técnicas, organizativas o relacionadas con el factor humano. En este sentido, se busca promover la implementación de acciones correctivas orientadas hacia la optimización de los procesos y protocolos existentes, con el propósito de fomentar el desarrollo de competencias y la mejora en la eficacia del personal colaborador. Además, el propósito primordial consiste en mejorar la gestión del recurso humano en las entidades, a través del estímulo y el fomento del crecimiento individual, centrados en la ampliación de la eficiencia laboral. En este contexto, la valoración del rendimiento en el trabajo debe dirigir sus acciones de manera estratégica, aportando un valor suplementario a la consecución de los propósitos organizacionales.

Cuesta (2016) expresa que la evaluación del desempeño se orienta hacia la estimación objetiva del rendimiento laboral, con el propósito primordial de promover la mejora continua con miras a incrementar la eficiencia y la productividad de los trabajadores. Dichas evaluaciones deben alinearse coherentemente con las estrategias particulares de cada organización. La evaluación del desempeño y el análisis de puestos mantienen una relación de complementariedad, dado que interactúan de manera concomitante, y la omisión de considerar los perfiles de los puestos afecta negativamente a los otros subsistemas, tales como la selección de personal, la formación y la compensación, entre otros.

Para finalizar esta sección, la valoración del rendimiento laboral se presenta como un instrumento imparcial que tiene como objetivo maximizar las aptitudes operativas y conductuales de los empleados de una entidad, discerniendo si están aptos para desempeñar las tareas particulares del puesto asignado o si, por el contrario, requieren una mayor formación o la optimización de los procedimientos que llevan a cabo.

Los beneficios de la evaluación del desempeño laboral

Cacsire (2019) señala que, al llevar a cabo un análisis de rendimiento, se derivan múltiples ventajas tanto a corto, mediano y largo plazo, dado que dicha evaluación ha sido meticulosamente planificada, coordinada y entendida. Entre los beneficios identificados se encuentran:

- **Beneficios para la organización:** Se destacan en diversas esferas, siendo uno de ellos la capacidad de realizar una evaluación exhaustiva del personal involucrado en sus operaciones, permitiendo así la identificación y definición precisa de las contribuciones individuales de cada colaborador dentro de la organización. Mediante el proceso de evaluación del rendimiento, la entidad puede discernir con claridad aquellos empleados que requieren un mayor nivel de capacitación, fortalecimiento y perfeccionamiento en áreas específicas de su labor. De este modo, la entidad se encuentra en la obligación de fomentar y apoyar el desarrollo de estos trabajadores, procurando así mejorar las relaciones interpersonales en el ámbito laboral y promoviendo una atmósfera propicia para una comunicación efectiva entre todos los integrantes del equipo laboral.
- **Beneficios para el empleado:** Mediante la comprensión de los patrones de conducta y rendimiento, así como las expectativas delineadas por su superior inmediato, y al estar consciente de sus áreas de fortaleza y debilidad identificadas por su supervisor, el empleado se compromete a rectificar y mejorar sus deficiencias, dedicando un mayor esfuerzo y empeño en sus responsabilidades laborales. Este compromiso se manifiesta en la búsqueda activa de oportunidades de formación, como cursos, seminarios y capacitaciones autodirigidas, con el propósito de llevar su desempeño al nivel requerido por la empresa mediante una constante autoevaluación de su progreso profesional.
- **Beneficios para el gerente:** Radican en la evaluación meticulosa del rendimiento y las conductas de la totalidad del personal, independientemente de su posición jerárquica, mediante la

consideración de una amplia gama de criterios de evaluación. Esta práctica facilita la toma de decisiones óptimas y la formulación de soluciones eficaces ante las contingencias que puedan surgir en el contexto organizacional.

Dimensiones

➤ Actitud

Conforme a Grijalva et al. (2019), en lo concerniente al comportamiento, la actitud y el compromiso exhibidos por un colaborador dentro de una organización, tales manifestaciones podrían anticipar las intenciones y conductas del empleado, con la posibilidad de generar tanto repercusiones favorables como desfavorables. Por ejemplo, una disposición positiva hacia el trabajo podría inducir conductas constructivas y promover la satisfacción laboral entre los empleados. Por el contrario, una actitud negativa podría dar lugar a comportamientos no deseados, dado que empleados insatisfechos podrían desvincularse de sus responsabilidades laborales.

➤ Personalidad

Para Grijalva et al. (2019) se convierte en un elemento crucial en el proceso de selección de personal, ya que puede incidir en la capacidad del individuo para colaborar en equipo, su nivel de tolerancia y sus respuestas emocionales, entre otros aspectos pertinentes en el ámbito laboral. De igual manera, la personalidad puede concebirse como un conjunto de atributos que determinan la forma en que un sujeto se relaciona con otros individuos y con su entorno circundante. Adicionalmente, estos atributos pueden ser objeto de evaluación y ofrecer una descripción de las inclinaciones de un individuo ante diversas situaciones. Resulta fundamental destacar que la personalidad representa un sistema dinámico, susceptible de adaptarse continuamente a su entorno.

➤ Aprendizaje

De acuerdo con Grijalva et al. (2019) se focaliza en el incremento de habilidades, ya que constituye un procedimiento dirigido a transformar las operaciones de la entidad con el propósito de generar nuevas aptitudes y entendimientos que faculten la adquisición de destrezas e impulsen la innovación en las prácticas laborales.

➤ Percepción

Para Grijalva et al. (2019) implica la comprensión del ambiente de trabajo mediante la percepción de estímulos sensoriales, y aborda las facetas funcionales y afectivas asociadas con la satisfacción en el trabajo y el ejercicio del liderazgo.

2.3. Marco conceptual

Actitud: Conjunto de acciones observables que un sujeto exhibe en el entorno laboral, las cuales pueden tener un impacto significativo en su desempeño laboral, su estado de bienestar y su habilidad para participar en actividades colaborativas con sus pares.

Ambiente de trabajo: Hace alusión a las directrices de recursos humanos que afectan directamente a los trabajadores, abarcando aspectos como remuneraciones y prestaciones, opciones de contratación, inclusión, períodos de descanso, flexibilidad horaria, iniciativas de salud y bienestar, medidas de seguridad laboral, así como programas de apoyo para los familiares y allegados de los empleados.

Habilidades: Son las capacidades distintivas, competencias cognitivas que sobresalen en un individuo para ejecutar específicas tareas o funciones; esto posibilita que la persona adquiera una mayor confianza en sus capacidades y logre abordar con mayor celeridad situaciones problemáticas.

Desempeño laboral: Se centra en la ejecución efectiva de las responsabilidades laborales por parte de los trabajadores dentro de una

entidad empresarial, con el propósito de lograr los objetivos predefinidos. Se refiere al modo en que los integrantes de la entidad laboran de manera eficaz para alcanzar metas compartidas, siguiendo las directrices establecidas previamente.

Capacitación: Se refiere al procedimiento educativo de breve duración, implementado de forma estructurada y coordinada, que habilita a los individuos para adquirir entendimientos, disposiciones y aptitudes conforme a metas establecidas con antelación.

Satisfacción Laboral: Consiste en el nivel de contento experimentado por un empleado, el cual abarca una gama de emociones y percepciones tanto positivas como negativas asociadas con el desempeño de sus responsabilidades laborales.

Comunicación: Se trata del acto mediante el cual se lleva a cabo el intercambio de datos entre dos o más individuos con la finalidad de emitir o adquirir información o puntos de vista distintos; durante este procedimiento participan un emisor, un receptor y un contenido informativo.

Eficiencia: implica la consecución de un propósito mediante la utilización óptima de los recursos disponibles. Se refiere a la competencia y habilidad del individuo en la ejecución de una tarea de manera excepcional, empleando los recursos asignados para dicha labor de forma eficaz.

Eficacia: Se define como la capacidad de alcanzar el propósito o meta establecida en la ejecución de una labor específica, demandando habilidades idóneas para cada tarea dentro del marco temporal más reducido factible según las necesidades organizacionales.

Conocimiento: Se obtiene a través de la aptitud inherente de cada individuo para observar y analizar minuciosamente las circunstancias que rodean cada situación. Este conocimiento, tanto práctico como teórico, se emplea en aras del mejoramiento y beneficio de la humanidad.

Productividad laboral: Es la consecución de efectos derivados del desempeño óptimo del individuo en su ocupación, dando lugar a una mejora sustancial en la producción y un incremento notable en la eficiencia de su trabajo.

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de investigación.

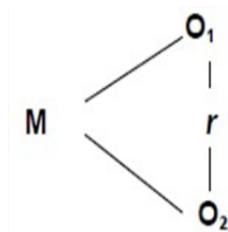
Con el propósito de adquirir conocimientos, esta investigación se clasificó como básica, de acuerdo con Ortega et al. (2021) su objetivo es validar una teoría o construir una explicación teórica a partir de un fenómeno inmediato bajo análisis, así evaluar una hipótesis y llegar a una conclusión, sin tener como propósito primordial resolver de forma inmediata la problemática subyacente.

La indagación se adscribe al estrato descriptivo correlacional, conforme a la perspectiva de Arias (2020), donde las pesquisas de tal naturaleza persiguen la meticulosa delineación de singularidades y atributos de colectividades, así como de algún fenómeno, mediante la aplicación de técnicas de cuantificación a las variables de análisis.

En tanto, Hernández y Mendoza (2018) refieren que los estudios correlacionales intentan dar a conocer la asociación o el nivel de relación que existe entre ellas. Así, la presente se enfocó primero en describir las variables objeto de estudio, para luego establecer la relación existente entre ellas. Hernández y Mendoza (2018) indican que los estudios correlacionales se esfuerzan por revelar la conexión o el grado de interrelación entre las variables. Por consiguiente, el presente trabajo se centra inicialmente en la descripción detallada de las variables bajo análisis, con el propósito posterior de determinar la naturaleza y la magnitud de la relación que las vincula.

3.2. Diseño de investigación.

Posee una estructura no experimental; según la observación de Arias y Covinos (2021), esta característica implica la ausencia de condiciones o estímulos experimentalmente controlados que incidan en las variables consideradas. Además, implica que los participantes son evaluados sin la intervención de situaciones artificiales, dentro de su entorno natural, donde las variables no están sujetas a manipulación. Asimismo, se caracteriza por ser transversal, ya que la recopilación de datos ocurre en un único momento temporal.



Donde:

M: muestra de estudio

O1: variable: Capacitación

O2: variable: Desempeño laboral

r: relación

3.3. Población y muestra.

Población

Según la perspectiva de Oliva y Lonardi (2017), el término "universo" o "población" alude al conjunto específico de individuos que constituyen el objetivo primordial de una indagación académica. Estos individuos, por ende, se conceptualizan como el enfoque central de interés en diversos estudios investigativos, los cuales, a su vez, se dedican a distintas categorías de audiencias. En este sentido, tales investigaciones establecen criterios particulares para discernir la población sujeta a análisis. Estos criterios, por consiguiente, pueden abarcar variables como el lugar de

residencia, la edad, la ocupación, entre otros atributos relevantes que facilitan la delimitación del grupo poblacional destinatario de la investigación. Esta delimitación, a su vez, coadyuva a la consecución de los objetivos propuestos por los estudios académicos.

De este modo, los individuos considerados en el ámbito de investigación de la presente disertación son los empleados que forman parte de la organización denominada Rumi Ingenieros Integrales S.A.C., la cual está compuesta por un total de 30 miembros laborales.

Muestra

Hernández y Mendoza (2018) argumentan que, en relación con la muestra, esta constituye un segmento específico de la población de interés, del cual se recopilarán los datos pertinentes. Es imperativo que esta muestra sea representativa de la población en cuestión, lo que implica que su selección debe realizarse de manera probabilística, con el propósito de poder extrapolar los resultados obtenidos en la muestra al conjunto poblacional.

En referencia al análisis en cuestión, el grupo de individuos seleccionados para su examen está compuesto por un total de 28 empleados de la entidad corporativa denominada Rumi Ingenieros Integrales S.A.C., los cuales están activos en sus funciones laborales durante el transcurso del año calendario 2024. Este conjunto específico de participantes fue determinado y delimitado mediante un proceso de cálculo que se muestra a continuación:

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

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 30}{0.05^2 * (30 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 28$$

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

El propósito consiste en adquirir información que posibilite consolidar los datos esenciales requeridos, es importante resaltar que se debe mencionar que el método empleado es el cuestionario.

Según Katz et al. (2019), se trata de una metodología de recolección de datos que implica la utilización de encuestas estandarizadas con el propósito de examinar un fenómeno específico. Dichos fenómenos abarcan una amplia gama de aspectos, tales como hechos objetivos, actitudes individuales, sistemas de creencias, percepciones subjetivas, pautas de consumo, rutinas cotidianas, prejuicios arraigados e inclinaciones políticas manifestadas a través del voto. La elección de este enfoque metodológico se fundamenta en la interacción recíproca entre dos variables clave, dado que tanto la recolección de datos como su posterior aplicación se ven mutuamente condicionadas por dicha elección.

Instrumento

De manera similar, se empleó el cuestionario como medio de indagación, el cual, según la perspectiva de Useche et al. (2019), es considerado un elemento esencial dentro del arsenal de técnicas interrogativas. Este recurso está conformado por una diversidad de interrogantes meticulosamente organizadas.

La obtención de información fue llevada a cabo mediante la utilización de dos cuestionarios diseñados para evaluar tanto la formación recibida como el rendimiento en el ámbito laboral, cada uno compuesto por un conjunto completo de 16 preguntas. Es importante destacar que la aplicación de estos instrumentos de recolección de datos requiere una garantía de su validez, por lo que serán sometidos a un proceso de validación por parte de tres especialistas en el campo.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

En la investigación, se empleó la metodología de encuestas, diseñadas en función de las variables, dimensiones e indicadores pertinentes, cuyos resultados fueron obtenidos mediante dicho procedimiento. Posteriormente, tras la recolección de la información, los datos fueron estructurados y sistematizados utilizando una matriz de tabulación, a través del software Microsoft Excel. Por otro lado, el análisis estadístico, tanto descriptivo como inferencial, fue llevado a cabo mediante el uso del programa especializado SPSS. Dentro de este análisis, se procedió a la elaboración de la distribución de frecuencias de las variables, la representación gráfica mediante diagramas de barras, y la evaluación de la correlación entre las variables utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados.

Tabla 2

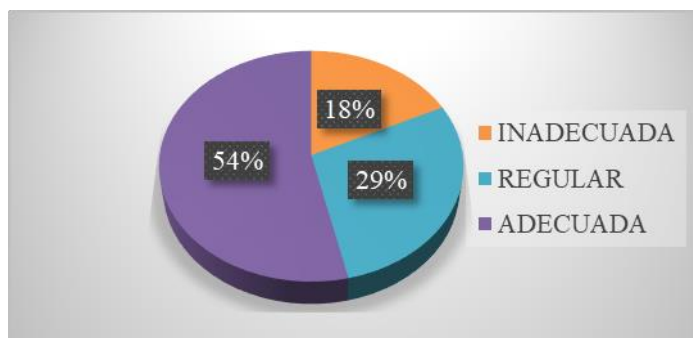
Nivel de la variable capacitación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADA	5	18%
REGULAR	8	29%
ADECUADA	15	54%
Total	28	100%

Nota: construido por los autores

Figura 1

Variable capacitación



Nota: construido por los autores

Interpretación de resultados:

Los resultados obtenidos en la tabla 02 y la figura 01 dan a conocer que la muestra considera lo siguiente: dentro de la organización la capacitación se encuentra en un

nivel adecuado con un porcentaje de 54%; mientras, que presenta un nivel inadecuado en un 18%.

Tabla 3

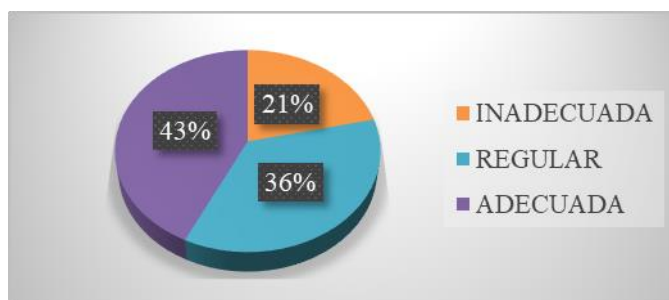
Nivel de la dimensión transmisión de información

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADA	6	21%
REGULAR	10	36%
ADECUADA	12	43%
Total	28	100%

Nota: construido por los autores

Figura 2

Dimensión transmisión de información



Nota: construido por los autores

Interpretación de resultados:

De los resultados obtenidos en la tabla 03 y la figura 02 se da a conocer que la transmisión de información dentro de la organización presenta un nivel adecuado de 43% y un nivel inadecuado de 21%, en cuanto a la frecuencia estas se pronuncian en un 12 y 6 respectivamente.

Tabla 4

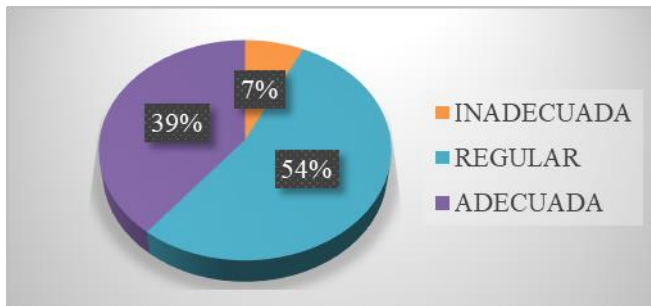
Nivel de la dimensión desarrollo de habilidades

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADA	2	7%
REGULAR	15	54%
ADECUADA	11	39%
Total	28	100%

Nota: construido por los autores

Figura 3

Dimensión desarrollo de habilidades



Nota: construido por los autores

Interpretación de resultados:

De los resultados obtenidos en la tabla 04 y la figura 03 se da a conocer que el desarrollo de habilidades dentro de la organización se presenta un nivel adecuado en 54% y un nivel inadecuado de 7%, en cuanto a la frecuencia estas se pronuncian en un 11 y 2 respectivamente.

Tabla 5

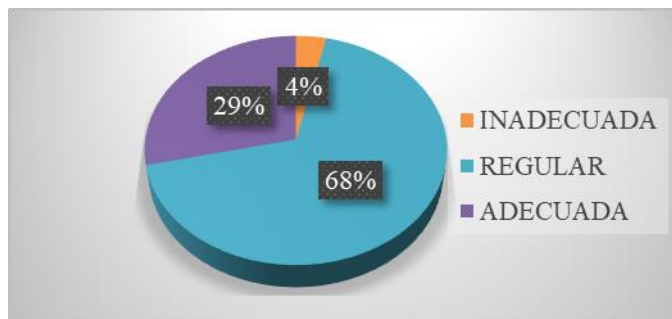
Nivel de la dimensión desarrollo o modificación de actitudes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADA	1	4%
REGULAR	19	68%
ADECUADA	8	29%
Total	28	100%

Nota: construido por los autores

Figura 4

Dimensión desarrollo o modificación de actitudes



Nota: construido por los autores

Interpretación de resultados:

De los resultados obtenidos en la tabla 05 y la figura 04 se demuestra que el desarrollo o modificación de actitudes que se encuentran dentro de la organización se presenta en un porcentaje del 68% con un nivel regular; mientras, que el nivel inadecuado se presenta con 4% y el nivel adecuado en un 29%

Tabla 6

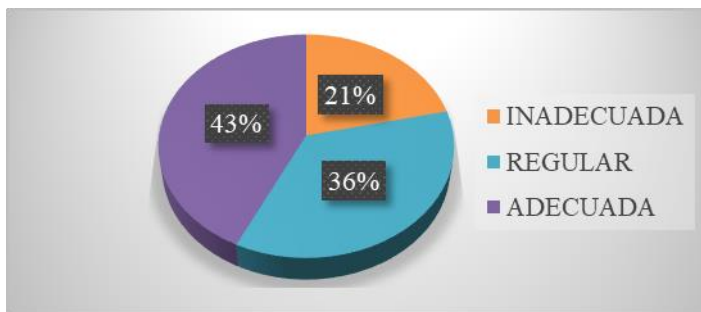
Nivel de la dimensión desarrollo de conceptos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADA	6	21%
REGULAR	10	36%
ADECUADA	12	43%
Total	28	100%

Nota: construido por los autores

Figura 5

Dimensión desarrollo de conceptos



Nota: construido por los autores

Interpretación de resultados:

De los resultados encontrados en la tabla 06 y la figura 05 se da a conocer que el desarrollo de conceptos que se encuentra dentro de la organización se presenta el nivel adecuado con 43%; mientras, que el nivel inadecuado solo un 21%.

Tabla 7

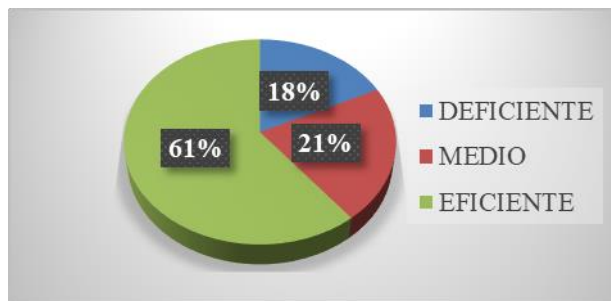
Nivel de la variable desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	5	18%
MEDIO	6	21%
EFICIENTE	17	61%
Total	28	100%

Nota: construido por los autores

Figura 6

Variable desempeño laboral



Nota: construido por los autores

Interpretación de resultados:

Los resultados encontrados en la tabla 07 y la figura 06 se da a conocer que el desempeño laboral existente dentro de la organización presenta como mayor porcentaje el nivel eficiente con 61% y con un porcentaje inferior el nivel deficiente con 18%, siendo que el nivel medio se presenta con un 21%.

Tabla 8

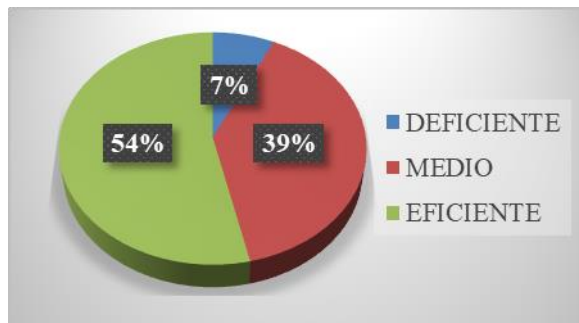
Nivel de la dimensión actitud

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	2	7%
MEDIO	11	39%
EFICIENTE	15	54%
Total	28	100%

Nota: construido por los autores

Figura 7

Dimensión actitud



Nota: construido por los autores

Interpretación de resultados:

Los resultados encontrados en la tabla 08 y le figura 07 dan a conocer que la actitud dentro de la organización se presenta con un porcentaje superior el nivel eficiente con 54% y con un porcentaje inferior el nivel deficiente con 7%; en tanto, el nivel medio se encuentra en un 39%.

Tabla 9

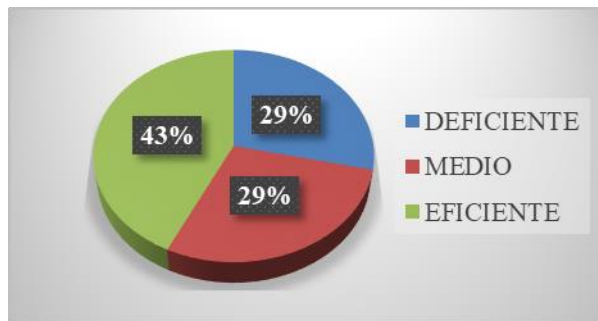
Nivel de la dimensión personalidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	8	29%
MEDIO	8	29%
EFICIENTE	12	43%
Total	28	100%

Nota: construido por los autores

Figura 8

Dimensión personalidad



Nota: construido por los autores

Interpretación de resultados:

La información existente en la tabla 09 y la figura 08 dan a conocer que la personalidad dentro de la organización presenta con un mayor porcentaje al nivel eficiente con 43%; mientras, que con un porcentaje inferior e iguales se encuentran los niveles medio y deficiente con 29%.

Tabla 10

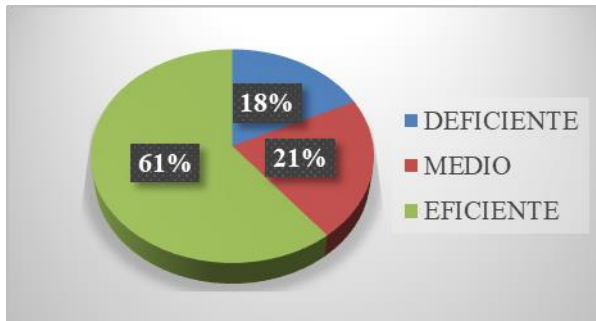
Nivel de la dimensión aprendizaje

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	5	18%
MEDIO	6	21%
EFICIENTE	17	61%
Total	28	100%

Nota: construido por los autores

Figura 9

dimensión aprendizaje



Nota: construido por los autores

Interpretación de resultados:

En la tabla 10 y la figura 09 la información que se presenta da a conocer que el aprendizaje existente dentro de la organización se encuentra con un porcentaje superior al nivel eficiente con 61%; mientras, que el nivel deficiente presenta 18% siendo este último el nivel que presenta menor porcentaje.

Tabla 11

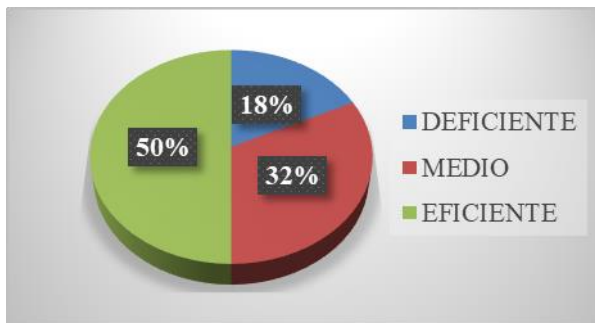
Nivel de la dimensión percepción

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	5	18%
MEDIO	9	32%
EFICIENTE	14	50%
Total	28	100%

Nota: construido por los autores

Figura 10

Dimensión percepción



Nota: construido por los autores

Interpretación de resultados:

Según la información presente en la tabla 11 y la figura 10 se da a conocer que la percepción existente dentro de la organización se encuentra en un nivel eficiente con 50%; mientras, que el nivel deficiente se encuentra con un 18% y el nivel medio con 32%.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general:

Hi: Existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S.A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024

Ho: No existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S.A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024

Tabla 12

Correlación de la variable capacitación y el desempeño laboral

		CAPACITACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CAPACITACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,727**
		N	28
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,727**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	28

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

Interpretación de resultados:

En la tabla 12 se visualizan los resultados obtenidos entre el cruce de la variable capacitación y desempeño laboral en donde se obtiene que el valor de Spearman es de ,727 y el valor de sig bilateral es de ,000; por los valores mencionados anteriormente se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; además, se menciona que la correlación entre ambas es alta positiva y significativa.

Hipótesis específica 01:

Hi: Existe relación entre la transmisión de información y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S.A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024

Ho: No existe relación entre la transmisión de información y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S.A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024

Tabla 13

Correlación entre la transmisión de información y el desempeño laboral

		Transmisión de información	DESEMPEÑO LABORAL	
Rho de Spearman	Transmisión de información	Coefficiente de correlación	1,000	,685**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	28	28
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,685**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	28	28

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

Interpretación de resultados:

En la tabla 13 se visualizan los resultados obtenidos entre el cruce de la dimension transmisión de informacion y la variable desempeño laboral, en donde se obtiene que el valor de Spearman es de ,685 y el valor de sig bilateral es de ,000; por los valores mencionados anteriormente se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; además, se menciona que la correlación entre ambas es moderada, positiva y significativa.

Hipótesis específica 02:

Hi: Existe relación entre el desarrollo de habilidades y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S.A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024

Ho: No existe relación entre el desarrollo de habilidades y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S.A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024

Tabla 14

Correlación entre el desarrollo de habilidades y el desempeño laboral

			Desarrollo de habilidades	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Desarrollo de habilidades	Coeficiente de correlación	1,000	,708**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	28	28
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,708**	1,000
Sig. (bilateral)		,000		
		N	28	28

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

Interpretación de resultados:

En la tabla 14 se visualizan los resultados obtenidos entre el cruce de la dimension desarrollo de habilidades y la variable desempeño laboral, en donde se obtiene que el valor de Spearman es de ,708 y el valor de sig bilateral es de ,000; por los valores mencionados anteriormente se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; además, se menciona que la correlación entre ambas es alta, positiva y significativa.

Hipótesis específica 03:

Hi: Existe relación entre el desarrollo o modificación de actitudes y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S.A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024

Ho: No existe relación entre el desarrollo o modificación de actitudes y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S.A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024

Tabla 15*Correlación entre el desarrollo o modificación de actitudes y el desempeño laboral*

			Desarrollo o modificación de actitudes	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Desarrollo o modificación de actitudes	Coeficiente de correlación	1,000	,559**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	28	28
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,559**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	28	28

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

Interpretación de resultados:

En la tabla 15 se visualizan los resultados obtenidos entre el cruce de la dimensión desarrollo o modificación de actitudes y la variable desempeño laboral, en donde se obtiene que el valor de Spearman es de ,559 y el valor de sig bilateral es de ,000; por los valores mencionados anteriormente se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; además, se menciona que la correlación entre ambas es moderada, positiva y significativa

Hipótesis específica 04:

Hi: Existe relación entre el desarrollo de conceptos y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S.A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024

Ho: No existe relación entre el desarrollo de conceptos y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S.A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024

Tabla 16*Correlación entre el desarrollo de conceptos y el desempeño laboral*

			Desarrollo de conceptos	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Desarrollo de conceptos	Coeficiente de correlación	1,000	,723**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	28	28
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,723**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	28	28

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

Interpretación de resultados:

En la tabla 16 se visualizan los resultados obtenidos entre el cruce de la dimension desarrollo de conceptos y la variable desempeño laboral, en donde se obtiene que el valor de Spearman es de ,723 y el valor de sig bilateral es de ,000; por los valores mencionados anteriormente se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; además, se menciona que la correlación entre ambas es alta, positiva y significativa.

4.3. Discusion de resultados

En la presente investigación se efectuó el planteamiento como hipótesis general determinar la existencia de una relación entre la capacitación y el desempeño laboral en donde se encuentra que el valor de Spearman es de ,727 y el valor de sig bilateral es de ,000. Para conocer si estos valores son similares semejantes o diferentes a los resultados de otras investigaciones se desarrolla la comparación de resultados desarrollándose la comparación con los siguientes resultados:

Perez (2021) los hallazgos de la investigación son gratificantes dado que se alcanzó un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.641 con un nivel de significancia de 0.000. Huamachuco (2020) exhibe un coeficiente de correlación de Pearson de 0,834. Quispe (2020) Spearman $\rho = 0,900$ y (valor de $p = 0,000$)

Habiéndose realizaba la comparación se encuentra que los resultados son similares a los resultados encontrados en la presente investigación por lo que se afirma que existe una relación entre la capacitación y el desempeño laboral; también dentro de la investigación se efectuaron el planteamiento de otras hipótesis específicas siendo estas las siguientes:

Hipótesis específica 01 encontrar la relación entre la transmisión de información y el desempeño laboral en la presente investigación los resultados obtenidos dan a conocer que el valor de Spearman es de ,685 y el valor de sig bilateral es de ,000. Al realizarse la comparación de estos resultados con los resultados obtenidos en la investigación realizada por el autor Ordoñez (2022) en donde se evidenció en sus resultados una correlación positiva ($r = 0.552$), los resultados resultan ser similares.

Hipótesis específica 02 encontrar una relacion entre el desarrollo de habilidades y el desempeño laboral en donde se obtiene que el valor de Spearman es de ,708 y el valor de sig bilateral es de ,000; al realizarse la comparación de estos resultados con los resultados obtenidos en la

investigación realizada por el autor Cabrejos y Sarango (2020) en donde según el valor de la chi-cuadrada 22,599; por lo que los resultados son semejantes.

Hipótesis específica 03 desarrollo o modificación de actitudes y el desempeño laboral en donde se obtiene que el valor de Spearman es de ,559 y el valor de sig bilateral es de ,00; al realizarse la comparación de estos resultados con los resultados obtenidos en la investigación realizada por el autor Cadillo (2018). $p = 0,000$, se demuestra la existencia de una relación entre ambas, teniendo como valor: $r = 0,704$ y los resultados obtenidos por Valle (2019) en donde la significancia bilateral = $.000 < 0.01$; asimismo, asociado a este valor se muestra el coeficiente de correlación de Spearman = $.742^{**}$, por lo que los resultados son semejantes.

Hipótesis específica 04 desarrollo de conceptos y el desempeño laboral en donde se obtiene que el valor de Spearman es de ,723 y el valor de sig bilateral es de ,000 al realizarse la comparación de estos resultados con los resultados obtenidos en la investigación realizada por el autor Valle (2019) en donde la significancia bilateral = $.000 < 0.01$; asimismo, asociado a este valor se muestra el coeficiente de correlación de Spearman = $.910^{**}$, los resultados resultan ser similares

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.

Primera- el cruce de la variable capacitación y desempeño laboral se obtiene que el valor de Spearman es de ,727 y el valor de sig bilateral es de ,000; por lo que se concluye que existe una correlación alta, positiva y significativa.

Segunda- el cruce de la dimension transmisión de informacion y la variable desempeño laboral, en donde se obtiene que el valor de Spearman es de ,685 y el valor de sig bilateral es de ,000; por lo que se concluye que existe una correlación moderada, positiva y significativa.

Tercera- el cruce de la dimension desarrollo de habilidades y la variable desempeño laboral, en donde se obtiene que el valor de Spearman es de ,708 y el valor de sig bilateral es de ,000; por lo que se concluye que existe una correlación alta, positiva y significativa.

Cuarta- el cruce de la dimension desarrollo o modificación de actitudes y la variable desempeño laboral, en donde se obtiene que el valor de Spearman es de ,559 y el valor de sig bilateral es de ,000; por lo que se concluye que existe una correlación moderada, positiva y significativa.

Quinta- el cruce de la dimension desarrollo de conceptos y la variable desempeño laboral, en donde se obtiene que el valor de Spearman es de ,723 y el valor de sig bilateral es de ,000; por lo que se concluye que existe una correlación alta, positiva y significativa.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda que dentro de la organización se realice de manera periódica actividades en donde se pueda capacitar constantemente al personal, dentro de la capacitación se debe instruir sobre métodos; además, de proveerles instrucciones con las que el personal pueda fortalecer su desempeño haciendo uso de sus habilidades y capacidades de manera oportuna

Se recomienda que se realice diversos programas en donde se pueda promover de manera adecuada el conocimiento del personal en áreas específicas, logrando de esta manera que el personal llegue a adquirir información y experiencia, esto a largo plazo logrará fortalecer las capacidades e incrementará su desempeño.

Se recomienda que dentro de la organización se implementen estrategias las cuales se basen únicamente en obtener resultados los cuales visualicen la valoración del aporte del personal para la organización, con los resultados obtenidos se debe proceder a fortalecer la confianza; esto se debe ser de manera más recurrente.

BIBLIOGRAFÍA

- Abreo León, J. F., & Choloquina Ayala, R. I. (2022). Capacitación y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la Ferretería “Bonilla” en el cantón La Maná, 2022. Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Cotopaxi. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/9148>
- Arias Gonzáles, J. y Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y Metodología de la Investigación. Enfoques Consulting E.I.R.L. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Arias, J. (2020). Proyecto de Tesis, guía para la elaboración. San Marcos.
- Bartoncello, H. R. (2022). Influencia de la formación en el desempeño profesional de profesionales de enfermería de una institución privada de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Salud, Ciencia Y Tecnología, 2, 21. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202221>
- Bayón, J. (2019). Cultura empresarial. Editorial Elearning.
- Cabrejos Vásquez, A., & Sarango Ramírez, F. I. (2020). Desarrollo de habilidades blandas y su contribución al desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Piura año 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/6986>
- Cacsire Grimaldos, G. (2019). La Gestión del Talento Humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la oficina de Recursos Humanos de las Universidades Públicas de la Región Puno. Universidad Nacional del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/10930>
- Cadillo Benites, C. R. (2018). Actitudes laborales y su influencia en el desempeño laboral del personal de la caja municipal de ahorro y crédito de Piura, agencia en Barranca, periodo 2015. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/5909>
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chacón Félix, K. A. (2022). Capacitación y competencias laborales de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan Bautista, Distrito de

- Huaral, 2021. Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrión Huacho. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/6212>
- Chiavenato I., (2015), Administración de Recursos humanos, Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. México: McGraw-Hill.
- Choque Vasquez, U. G. (2023). La capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal de línea directa comunicaciones LIDICOM EIRL Arequipa-2022. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <https://hdl.handle.net/20.500.12773/16788>
- Cuesta, A. (2016) Gestión de talento humano y del conocimiento. Bogotá, Colombia: Ecoe.
- Curi Zambrano, G., & Lazaro Rosas, L. J. (2023). Identidad organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Transportes Trébol F&A, San Juan de Miraflores-2022.
- Dessler G., (2015), Administración de Recursos Humanos, Editorial Pearson.
- Duran Duran A. F. (2021). Importancia de la evaluación del desempeño laboral para mejorar los procesos y procedimientos de las organizaciones. Universidad Militar Nueva Granada.
- Edo, B. y David, A. (2019). Influencia de las estrategias de supervisión escolar en el desempeño laboral de los docentes en las escuelas secundarias superiores del estado de Rivers. International Journal of Innovative Development and Policy Studies, 7(4), 45-54. <https://seahipaj.org/journals-ci/dec-2019/IJIDPS/full/IJIDPS-D-6-2019.pdf>
- García Seminario, R. (2019). La capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la calidad de servicio al usuario, en el Hospital Belén de Trujillo, 2017. Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5548>
- Gómez Pérez, S. L. & Zapata Colorado A. (2022). La capacitación como instrumento de éxito. Fundación Universitaria Del Área Andina.

<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/5877/Trabajo%20de%20grado%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- González García, W. D. J., & Vilchez Pirela, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, (51), 54-74. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Grijalva Medina, M., Guamán Andino, M., & Castro Analuiza, J. (2019). Desempeño laboral como vector ocupacional. *Gestión Empresarial*, 1(14). <https://doi.org/10.36779/mktdescubre.v14.339>
- Guerra, P., Viera, D., Beltrán, D. y Bonilla, S. (2021). Seguridad industrial y capacitación: un enfoque preventivo de salud laboral. Editorial Universidad Tecnológica Indoamérica. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/2224>
- Gutiérrez, M. (2017). El desempeño laboral como vector ocupacional. Ameli.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill.
- Honores Jaramillo, N., Vargas Aguilar, C., Espinoza Carrión, C., & Tapia Espinaza, N., (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. 593 Digital Publisher CEIT, 5(6-1), 398-409. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.436>
- Huamachuco Ramos, M. A. (2020). Relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020. Tesis de pregrado, Universidad Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/9053>
- Katz, M., Seid, G., & Abiuso, F. (2019). La técnica de encuesta: Características y aplicaciones. Cuaderno de cátedra, (7). <https://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>
- Leon Palomino, S. J. (2023). Capacitación del personal y el desempeño laboral en la empresa Papelera del Perú SAC, Lima-2020. Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/33547>

- Mamani Avendaño, Y., & Cáceres López, J. (2019). Desempeño Laboral: una 78
revisión teórica.
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2260>
- Medina Delgado, B., Palacios Alvarado, W. y Vergel Ortega, M. (2021). La
capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial.
Revista Boletín Redipe, 10(6), 305- 317.
<https://doi.org/10.36260/rbr.v10i6.1327>
- Mejía Rocha, M. (2017). Integración, gestión y capacitación del recurso humano en
las MIPYMES turísticas en la ciudad de Guanajuato. El periplo sustentable
(32), 1-18. <https://www.scielo.org.mx/pdf/eps/n32/1870-9036-eps-32-00004.pdf>
- Ñaupari Floridas, F. E., & Rios Asipali, S. M. Influencia de la capacitación de
personal en el desempeño laboral de los trabajadores de Electro Oriente
sede Iquitos, 2022. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de la
Amazonía Peruana. <https://hdl.handle.net/20.500.12737/9775>
- Oliva M. y Lonardi P. (2017). Metodología de la investigación social aplicada al
turismo. Buenos Aires, Argentina: Ugerman Editor.
https://drive.google.com/file/d/1SwUUYA33467jdqJ0uPqbU4i_jpg2QswD/view
- Ordoñez Mendoza, A. (2022). La relación entre la comunicación laboral y el
desempeño en los colaboradores de la institución educativa privada el
Nazareno de Chiclayo. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/5095>
- Orozco Francia, A. (2017). El impacto de la capacitación. Editorial Digital UNID.
<https://books.google.com.co/books?id=RNRJDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Ortega Navas, M., García Castilla, F. y Oliva, A. (2021). Guía para la elaboración
de trabajos de fin de máster de investigación educativa. Octaedro Editres.
- Parra Penagos, C. & Rodríguez Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en
la calidad dentro de las empresas. Rev.investig.desarro.innov, 6(2), 131-
143. <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Perez García, J. L. (2022). Capacitación laboral y desempeño en el trabajo en los
colaboradores de la empresa Corporación Life, Chorrillos-2021. Tesis de

- licenciatura, Universidad Autónoma del Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.13067/1932>
- Quispe Tola, R. G. (2020). Gestión de Capacitación y su Impacto en el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Santa Lucia-Puno, 2020. Tesis de licenciatura, Universidad Privada Telesup.
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/2135>
- Rodríguez Sánchez, J. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información tecnológica*, 31(2), 207-220.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>
- Siccha, E. (2019). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la unidad de gestión de Chachapoyas, 2019. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. <https://hdl.handle.net/20.500.14077/1852>
- Tenorio Suarez, K. R., & Vargas Chavez, F. T. (2023). Capacitación y desempeño laboral del personal del área de producción en la empresa Envases San Nicolas SAC, Chiclayo, 2021. Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/11445>
- Ugarte Casafranca, W., Melgar Campos, T., & Tacillo Yauli, E. (2020). Determinación de Necesidades de Capacitación del Personal Administrativo del Área de Ciencias Económicas y de la Gestión de la UNMSM. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(45), 69–81.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v23i45.18940B>
- Useche, M. C., Artigas, W., Queipo, B. y Perozo, E. (2019). Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos. Universidad de la Guajira. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/467>
- Valle Huertes, A. A. (2019). El desempeño laboral y su relación con las competencias de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/5832>
- Valverde Acosta, J. E. (2018). Propuesta de mejora en la gestión de calidad para incrementar la rentabilidad en Factoría Bruce S. A. en la ciudad de Trujillo.

Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte.
<https://hdl.handle.net/11537/12745>

Velásquez Fuentes, E. del C. (2022). Gestión del proceso de capacitación en las áreas soporte de negocio en una empresa contratista de minería y construcción en Lima. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 132-154.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1491

Zuñiga Barrios, R. V. (2021). La capacitación de personal y su relación con la eficiencia laboral de los trabajadores de la empresa Majes Brada EIRL durante el año 2021-Arequipa. Tesis de licenciatura, UNSA.
<http://hdl.handle.net/20.500.12773/13627>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA RUMI INGENIEROS INTEGRALES S.A.C. SEDE ILO – MOQUEGUA 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO, DISEÑO, POBLACION, TECNICA Y INSTRUMENTO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL			
¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S.A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024?	Identificar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S.A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024.	Existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S.A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024.	Variable 1: Capacitación	Variable 1: Transmisión de información Desarrollo de habilidades Desarrollo o modificación de actitudes Desarrollo de conceptos	Tipo: Investigación básica Diseño: Investigación no experimental Población: Comprende a un total de 30 colaboradores Muestra: Comprende a un total de 28 colaboradores
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS			
¿Cuál es la relación que existe entre la transmisión de información y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S.A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024?	Establecer la relación entre la transmisión de información y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S.A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024.	Existe relación entre la transmisión de información y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S.A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024.			
¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de habilidades y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S.A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024?	Establecer la relación entre el desarrollo de habilidades y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S.A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024.	Existe relación entre el desarrollo de habilidades y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S.A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024.	Variable 2: Desempeño laboral	Variable 2: Actitud Personalidad Aprendizaje Percepción	Técnica: Encuesta
¿Cuál es la relación que existe el desarrollo o modificación de actitudes y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S.A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024?	Establecer la relación entre el desarrollo o modificación de actitudes y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S.A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024.	Existe relación entre el desarrollo o modificación de actitudes y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S.A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024.			

Ingenieros Integrales S.A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024? ¿Cuál es la relación que existe el desarrollo de conceptos y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S.A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024?	Integrales S.A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024. Establecer la relación entre el desarrollo de conceptos y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S.A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024.	Integrales S.A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024. Existe relación entre el desarrollo de conceptos y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rumi Ingenieros Integrales S.A.C. Sede Ilo – Moquegua 2024.	Instrumento: Cuestionario
--	--	---	---