



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIA EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Capacitación laboral y rendimiento laboral de los colaboradores en  
Ingeniería De Trafico Contratistas S.R. Ltda., Ate 2022

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

**AUTORAS:**

Solano Barrios, Erika Darling (orcid.org/0000-0002-1859-3006)

Torres Solano, Ana Yagaida (orcid.org/0000-0002-5594-9702)

**ASESOR:**

Dr. Bardales Cardenas, Miguel (orcid.org/0000-0002-1067-9550)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

La presente tesis es dedicada a nuestras familias que nos apoyan incondicionalmente, nos brindan fuerzas para mejorar y continuar.

### **Agradecimiento**

Agradecer en primer lugar a Dios que nos guía con su sabiduría. Así mismo, a nuestro asesor por la dedicación y seguimiento que permitió culminar con la elaboración de la presente tesis.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras .....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización .....	12
3.3. Población, muestra y muestreo .....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	13
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos .....	18
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN .....	30
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS .....	35
ANEXOS.....	24

## Índice de tablas

Tabla 1 Técnica e instrumento de recolección de datos .....	14
Tabla 2 Consolidado de expertos .....	14
Tabla 3 Validación de instrumentos por juicio de expertos.....	15
Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad de la variable Capacitación y Rendimiento .....	16
Tabla 5 Estadísticas de fiabilidad de la variable Capacitación Laboral .....	16
Tabla 6 Estadísticas de fiabilidad Variable Rendimiento Laboral .....	17
Tabla 7 Tabla cruzada Capacitación Laboral y Rendimiento Laboral .....	19
Tabla 8 Tabla cruzada Satisfacción Laboral y Capacitación Laboral .....	20
Tabla 9 Tabla cruzada Desempeño Laboral y Capacitación Laboral .....	22
Tabla 10 Tabla cruzada Competencia Laboral y Capacitación Laboral .....	23
Tabla 11 Pruebas de normalidad Capacitación Laboral y Rendimiento Laboral ...	25
Tabla 12 Contrastación de la hipótesis Capacitación Laboral y Rendimiento Laboral .....	26
Tabla 13 Contrastación de la hipótesis Satisfacción Laboral y Capacitación Laboral .....	27
Tabla 14 Contrastación de la hipótesis Desempeño Laboral y Capacitación Laboral .....	28
Tabla 15 Contrastación de la hipótesis Competencia Laboral y Capacitación Laboral .....	29

## Índice de figuras

Figura 1 Relación entre Capacitación Laboral y Rendimiento Laboral .....	19
Figura 2 Relación entre Satisfacción Laboral y Capacitación Laboral.....	21
Figura 3 Relación entre Desempeño Laboral y Capacitación Laboral.....	22
Figura 4 Relación entre Competencia Laboral y Capacitación Laboral.....	24

## RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacitación y el rendimiento laboral de los colaboradores en Ingeniería De Trafico Contratistas S.R. Ltda., Ate 2022. Asimismo, la investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal, de nivel correlacional y aplicada. La población fue de 33 colaboradores, considerándolo como la muestra total por ser una población finita que fueron objeto de estudio para la recolección de datos mediante la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario. Del mismo que fue sometido a la validez de contenido, teniendo como resultado 81% de calificación de los expertos. El análisis estadístico se desarrolló a través del programa SPSS versión 25, donde se obtuvo un Alfa de Cronbach de ,949 aplicada a la prueba piloto, que indico una confiabilidad muy alta. El resultado del Rho de Spearman fue de ,700 indicando una correlación positiva considerable entre las variables; además se obtuvo un nivel de significancia ,000 siendo  $< 0.05$  indicando que existe correlación entre ambas variables de estudio. Por lo tanto, se concluyó que al brindar una adecuada capacitación laboral mejora el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa.

**Palabras clave:** recursos humanos, solidez económica, habilidades blandas, comunicación

## ABSTRACT

The objective of this thesis was to determine the relationship between training and job performance of employees in Ingeniería De Trafico Contratistas S.R. Ltda., Ate 2022. Likewise, the research had a quantitative approach, non-experimental and cross-sectional design, correlational and applied. The population was 33 collaborators, considering it as the total sample because it is a finite population that were the object of study for data collection through the survey technique and the questionnaire instrument. Of the same that was subjected to content validity, resulting in 81% qualification of the experts. The statistical analysis was developed through the SPSS version 25 program, where a Cronbach's Alpha of .949 applied to the pilot test was obtained, which indicated a very high reliability. The Spearman's Rho result was .700, indicating a considerable positive correlation between the variables; In addition, a significance level of .000 was obtained, being  $<0.05$ , indicating that there is a correlation between both study variables. Therefore, it was concluded that providing adequate job training improves job performance in the company's employees.

**Keywords:** human resources, financial strength, soft skills, communication



## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel global, según Alles (2019) informó que las formaciones y capacitaciones a los colaboradores deben ser con un horizonte a largo plazo ya que el mundo está en constantes cambios en la cual las empresas tienen que innovar para la satisfacción de los clientes o consumidores, los trabajadores tienen que estar preparados. Para alcanzar los objetivos es importante que los trabajadores sean responsables, muestren interés para aprender y reforzar las habilidades blandas como duras. Asimismo, las empresas tienen que registrar las evaluaciones de cada integrante como se va desempeñando para implementar estrategias de mejora.

A nivel Internacional, por el problema sanitario mundial ocasionado por la pandemia, algunas organizaciones decidieron capacitar a sus trabajadores para prepararlos y actualizarlos con la finalidad de mejorar, debido a que se utilizaron herramientas digitales por el aislamiento social. Algunos trabajadores tuvieron dificultades o complicaciones sobre todo los de mediana edad para ejecutar o manipular las plataformas virtuales. Según Samwel (2018) manifestó que la situación podría marcar un hito histórico por ello; la organización debe estar a la vanguardia y capacitar a sus trabajadores, además es importante que los puestos jerárquicos deben apostar o invertir en sus personales.

Así mismo a nivel nacional según el diario Gestión (2018), mencionó que en los últimos años los colaboradores peruanos en un 48% han sido capacitados en su centro de trabajo, así mismo indicaron que las capacitaciones se dan con frecuencia en un 85% en las mismas organizaciones, estas pueden ser dirigidas por personal de la organización o se puede derivar a un equipo externo. Por otro lado, aseguran que el 10% solo está capacitado en unas instituciones externas, y un 5% mediante plataformas digitales. Así mismo destacan que los jóvenes son los que valoran mucho más el aprendizaje al momento de realizar sus funciones de manera eficiente, esto es uno de los factores más considerables en las empresas nacionales ya que de esa manera se sienten valorados y motivados.

A nivel local, la empresa Ingeniería De Trafico Contratistas S.R.L., con más de 26 años en el mercado, localizado en el distrito de Ate, ofrece y realiza proyectos de señalización horizontal, vertical y auxiliar. Posee una oficina ubicada en

Huachipa, distrito de Ate y también cuenta con una planta industrial ubicada en el Paraíso de Huachipa. En la organización se identificó el problema respecto a la capacitación que se les brinda a los colaboradores, al iniciar diversos proyectos, así como actividades en sus áreas; esto conlleva a no obtener un buen rendimiento de los trabajadores de la empresa, ya que para alcanzar sus objetivos han tenido diversos problemas y como resultado no han conseguido alcanzar sus metas, así mismo la organización no identificó el problema de lo suscitado y no planteó estrategias de mejoras.

La investigación tuvo como problema general lo siguiente: ¿cuál es la relación entre la capacitación laboral y rendimiento laboral de los colaboradores en Ingeniería De Trafico Contratistas S.R. Ltda., Ate 2022?

Los problemas específicos se definieron de la siguiente manera: i) ¿cuál es la relación entre la capacitación y la satisfacción laboral de los colaboradores en Ingeniería De Trafico Contratistas S.R. Ltda., ATE 2022?, ii) ¿cuál es la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores en Ingeniería De Trafico Contratistas S.R. Ltda., ATE 2022?, iii) ¿cuál es la relación entre la capacitación y la competencia laboral de los colaboradores en Ingeniería De Trafico Contratistas S.R. Ltda., ATE 2022?

La justificación de la presente investigación considero como justificación teórica, explicar la relación de capacitación y rendimiento laboral, disponiendo la teoría relacionada al asunto y de los conceptos definidos, analizando las dos variables, para obtener las conclusiones que se produjo en el trabajo. Luego se accede a diferentes criterios y hechos en base a la realidad de la empresa. La Justificación metodológica, puede ser empleado para diferentes investigaciones relacionadas con nuestro título de trabajo y así poder acceder a nueva información y conocimientos para su crecimiento profesional. Justificación práctica, la ejecución de programas de capacitación a los trabajadores de la empresa, pueden aumentar su rendimiento laboral. Por medio de las capacitaciones hubo una mejora en las actitudes, aptitudes, habilidades blandas y duras de los colaboradores. Justificación social, buscó que la empresa tenga como objetivo de estudio conocer la productividad de sus trabajadores para modificar la gestión o implementar un

diseño de gestión, para que esta manera las otras empresas puedan incrementar su productividad de sus colaboradores.

Por otro parte, el objetivo general de la investigación se mencionó de la siguiente manera: determinar la relación entre la capacitación y el rendimiento laboral de los colaboradores en Ingeniería De Trafico Contratistas S.R. Ltda., Ate 2022

Los objetivos específicos se definieron de la siguiente manera: i) determinar la relación entre la capacitación y la satisfacción laboral de los colaboradores en Ingeniería De Trafico Contratistas S.R. Ltda., Ate 2022, ii) determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores en Ingeniería De Trafico Contratistas S.R. Ltda., Ate 2022, iii) determinar la relación entre la capacitación y la competencia laboral de los colaboradores en Ingeniería De Trafico Contratistas S.R. Ltda., Ate 2022.

La hipótesis general se definió de la siguiente manera: existe relación entre la capacitación laboral y rendimiento laboral de los colaboradores en Ingeniería De Trafico Contratistas S.R. Ltda., Ate 2022

Las hipótesis específicas son: i) existe relación entre la capacitación y la satisfacción laboral de los colaboradores en Ingeniería De Trafico Contratistas S.R. Ltda., Ate 2022, ii) existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores en Ingeniería De Trafico Contratistas S.R. Ltda., Ate 2022, iii) existe relación entre la capacitación y la competencia laboral de los colaboradores en Ingeniería De Trafico Contratistas S.R. Ltda., Ate 2022

## II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo al contexto internacional se encontraron como antecedente:

Según Siriwardena y Morais (2019) el objetivo fue determinar el efecto de la capacitación y el aumento en el desempeño del personal en la fábrica de confección. Se utilizó el método de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo con nivel correlacional causal, transversal y diseño no experimental. Tuvo una muestra conformada de 104 trabajadores en la cual se efectuó una encuesta empleando un cuestionario con la de tipo escala Likert. Se obtuvo de resultado que el nivel bajo es 45% en la capacitación y 65% es regular en el desempeño de los trabajadores. En conclusión, R de Pearson es igual a 0,667 y con nivel 0,01, significa que en las variables existe una correlación fuerte. De igual manera, se ha demostrado que con ayuda de los programas de capacitación refuerza el desempeño de cada trabajador porque tiene los conocimientos para ejercer adecuadamente su trabajo.

Según Ríos (2020) el objetivo fue evaluar el efecto de la capacitación del personal de ventas en las métricas de gestión de calidad de servicio al usuario, en Sistema de Emisoras Atalaya S.A año 2019. El método fue de enfoque cuantitativa, diseño descriptivo correlacional, asimismo consideró a 50 usuarios de la organización, donde se efectuó una encuesta empleando un cuestionario de escala de Likert. Los resultados que se obtuvieron en Rho de Spearman fue 0.75 esto significa que hay una correlación positiva moderada. Asimismo, se evidenciaron que alcanzaron con 63% de calificación los elementos abstractos, con 58% de fiabilidad, 65% responsabilidad, 61% seguridad y 68% de empatía. En conclusión, la capacitación del talento humano es importante en la empresa ya que es un factor que ayuda a incrementar la calidad al brindar el servicio para poder satisfacer la necesidad del cliente. Por ello; es importante aporta el cumplimiento de objetivo en la calidad del servicio al cliente.

Según Palacios et al., (2019) el objetivo fue determinar la relación del clima laboral y el rendimiento de los trabajadores administrativos en los distritos médicos de la provincia de Manabí, Ecuador. El método fue enfoque cuantitativo, aplicada y descriptivo correlacional. Asimismo, los elementos muestrales fueron compuestas por 420 personales, pero solo se incluyeron 312 muestras en la cual se realizó un cuestionario donde se recopiló la información. En los resultados se utilizó el alfa de Cronbach que arrojó 0.970 esto significa que hay un nivel de confianza elevado.

Además, para medir ambas variables se utilizó Rho de Spearman teniendo como valor 0.870 esto significa que hay una alta correlación, revelando que al tener un buen clima laboral será mejor el rendimiento. En conclusión, resultó que el entorno laboral es vital en las organizaciones de esta forma los trabajadores se sientan cómodos en el área que desempeñan. También depende de la adaptación que tiene el trabajador en su rendimiento ya que puede ser positivo o negativo.

Según Honores et al., (2020) el objetivo fue analizar la capacitación como método de enseñanza para determinar el desempeño de los personales en las empresas mineras. Se utilizó el enfoque cuantitativo, diseño correlacional descriptivo. Para ello se tuvo una población de 6745 mineros, en la cual se trabajó con una muestra de 365 personas donde se efectuó una encuesta empleando un cuestionario de escala de Likert. Se utilizó el Rho Spearman fue 0.821 evidenciando una asociación en las variables que es positivo fuerte, los resultados de sus dimensiones son positivos ya que la productividad tuvo 67%, eficiencia 31%, calidad 16% y perfil laboral 2%. Se concluyó que los trabajadores capacitados tienen un buen desempeño ya que tienen el conocimiento de las tareas en la cual logran el incremento de la productividad, eficiencia, calidad del producto o servicio. Asimismo, al realizar programas de formación la empresa reforzará su productividad.

Según Acosta et al., (2018) el objetivo fue identificar las características de problemas de contratación y condiciones de capacitación: una visión de las organizaciones de reclutamiento. Se utilizó el enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional. Tomó como población a 117 empresas, en la cual solo se realizó las encuestas a las 12 empresas, asimismo se efectuó una encuesta empleando un cuestionario de escala de Likert. Se tuvo mediante Rho Spearman fue 0.856 que señaló que hay una correlación positiva alta. En conclusión, hay demanda de personal que estén altamente capacitados porque de esta manera van a generar productividad. Para ello, se realizó los procedimientos de capacitación para la formación obteniendo trabajadores eficientes y eficaces.

Asimismo, se presentó los antecedentes nacionales:

Según Noriega (2021) el objetivo fue identificar la relación de la capacitación y el rendimiento laboral de los colaboradores de la edificadora Maciza EIRL,

Zarumilla - Tumbes, 2021. Se utilizó el enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional no experimental y tipo básica; se tomó como muestra a 30 personas de la empresa. Se efectuó una encuesta empleando un cuestionario de escala de Likert. Así mismo se obtuvo como resultados mediante la prueba de hipótesis general la cual es el estadístico Rho de Spearman, la cual se observó un coeficiente de valor de 0.594, evidenciando una relación positiva significativa (directa) para las variables. Por ello, se llegó a la conclusión que existe un vínculo directamente ya que la significancia fue .001 en la cual mayor capacitación al personal será mayor el rendimiento laboral.

Según Larico et al., (2021) tuvo como objetivo de estudio determinar el nivel en el que influye el estrés laboral y el rendimiento en los colaboradores de la compañía de ahorro y crédito de la ciudad de Juliaca. Además, también aplican como metodología, enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal, de un nivel descriptiva – correlación, tipo básica. Se consideró una muestra de 70 personales de la corporación de crédito y ahorro de Juliaca. Con el modelo aplicado  $R^2$  (al cuadrado), se obtuvo un P-valor de 0.000, donde el coeficiente de significancia de la línea de regresión simple fue de 0.05, obteniendo un  $R^2$  ( $R$  cuadrado) de 0,364. En este sentido, se concluyó que el estrés afecta significativamente el desempeño del personal colaborativo de la empresa.

Según Flores (2019) el objetivo fue identificar y definir la relación de la gestión de la capacitación y el rendimiento laboral de la Financiera Qapaq, agencia Los Olivos, Lima 2019. De igual forma, el método usado fue de diseño no experimental transversal de correlación, que recolectó información durante un período de tiempo determinado, desarrollado mediante la aplicación de las siguientes herramientas: Cuestionario de Gestión de Capacitación, compuesto por 33 preguntas en escala Likert, Su población fue de 30 colaboradores, muestra probabilística de 30, donde se utilizan las variables: gestión de formación y rendimiento Laboral. Por ello como resultado se logró obtener que el coeficiente o factor de Spearman es  $r = 0,677$ , la cual fue representado mediante la prueba Rho de Spearman, por ello llegaron a concluir que hay una relación media positiva, con un coeficiente de 0.677, y la significancia de un nivel inferior a 0.05, evidenciando

que se encuentra una relación significativa en ambas variables. Así que no es aceptable la hipótesis nula, si se acoge a las hipótesis alternativas.

Según Apolinario (2019) el objetivo que se planteo fue definir en que se relacionan la capacitación y rendimiento laboral de los empleados CODIJISA S.A.C., Comas 2019 de igual forma el método aplicado, enfoque cuantitativo, así como diseño transversal, no experimental de correlación descriptiva, estuvo conformada por una población y la muestra censal están compuesta por 40 participantes. Se efectuó una encuesta empleando un cuestionario de escala de Likert en base de 20 interrogantes. Utilizando el método estadístico Rho de Spearman se observó un valor de coeficiente de 0.589. Se puede interpretar que se encuentra una relación en ambas variables, se concluyó que halló una relación directa ( $r = 0,589$  y  $p = 0,000$ ) en la capacitación que influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la organización.

Según Aguilar (2018) el objetivo planteado fue comprender que la motivación afecta el rendimiento laboral del personal en la organización Inversiones Leña Empresa y Sabor S.A.C. Asimismo, en el presente trabajo se ha aplicado como método, parte de una investigación de tipo descriptiva y correlacional, con enfoque cuantitativo mediante la cual se explicó y detallo que vinculo tiene en las variables estudiadas, siendo la muestra obtenida de 30 personas. Los resultados mostraron que el chi cuadrado calculado ( $\chi^2 = 31,40$ ) es mayor que el de la tabla (26.296). Por ello se concluyó que la motivación tiene mucha incidencia en el desempeño de los personales, entendiendo que la motivación está relacionada con el desempeño de los colaboradores, ello es sustentada con los presentes resultados estadísticos.

Sucesivamente, el presente estudio definió las diversas teorías en relación con las variables donde se mencionó los diferentes autores. La primera variable; capacitación Laboral:

Teoría de la administración científica de Frederick Taylor (1911, citado por Machín 2019) menciona cuatro principios ya que lo esencial es que cada gerente debe capacitar, preparar a cada colaborador y formarlo para que realice cada tarea adecuadamente mejorando su rendimiento dentro de la organización con la finalidad de aumentar la productividad.

Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo (1880, citado por Tenorio 2018) menciona lo importante que son las personas en una organización para su desarrollo constante se relaciona de manera armoniosa con las estrategias de capacitación para tengan un progreso, las relaciones interpersonales es vital en las relaciones humanas y el apoyo recíprocamente.

Según Maxwell (2019) en su libro El ABC de la capacitación N.V: La capacitación fue un procedimiento largo donde el guía buscó que el trabajador se involucre para aumentar su productividad y rendimiento dentro de la empresa.

Dicho de otro modo, la capacitación va de la mano con el guía que orienta, ayuda, refuerza con los programas de capacitación para que el trabajador fortalezca sus habilidades, para ello es importante que estas capacitaciones sean constantes.

Para Montero (2021) la capacitación es el refuerzo para los personales en la cual el empleador utilizó tácticas con el propósito de formar y preparar de esta manera obtener trabajadores idóneos dentro de la organización para que realicen adecuadamente las tareas designadas.

Da entender que es importante los procesos de reclutamiento del personal para poder implementar los programas de capacitación y reforzar sus habilidades para el puesto de trabajo. También, Tikannen et al., (2018) manifestaron que la capacitación son sucesiones que facilita el laboral.

En relación a las dimensiones en primer lugar, se consideró el programa de capacitación. Según Valencia et al., (2018) es un proceso de corto periodo que se aplica de manera ordenada y secuencial a los que forman parte de la empresa y así puedan obtener conocimiento para asimilar en el momento que se les asigne una tarea y obtener oportunidades para desarrollarse dentro de la organización. Asimismo, Huang (2019) menciona que al realizar una adecuada formación del personal mejora la calidad del trabajo.

Para la segunda dimensión el compromiso. Según Soria et al., (2021) es la involucración por parte del colaborador que tiene con la empresa debido que



cumple las tareas designadas y le gusta en el área donde se desenvuelve además de mostrar esfuerzo y entusiasmo para la superación tanto laboral como personal.

En la tercera dimensión las habilidades. Según Sojo (2022) las habilidades pueden ser influidas por factores entre ellos tenemos la educación, profesional y practica que mediante más adquirimos y aprendemos las habilidades estarán más desarrolladas en la cual permite tener mejores resultados para poder afrontar la a los cambios.

Continuamente se abordó las teorías en relación a la segunda variable; rendimiento laboral:

Teoría científica de Murphy (1990 como se citó en Alarcón, 2022) mencionó aspectos importantes en referencia a las actividades de trabajo, el personal, las actitudes que afectan negativamente en sus funciones, se puede obtener mejores resultados favoreciendo positivamente al personal para que cumplan sus metas con compromiso y reflejen un mejor rendimiento.

Teoría Ecológica Evolucionista de Campbell (1993 como se citó en Chambi, 2021) mencionó que los factores resaltantes son la competencia por actividades laborales, la competencia en comunicación, esfuerzo, disciplina, perseverancia, liderazgo y gestión, influyen en el rendimiento del personal permitiendo identificar las debilidades que puedan corregir para conseguir la eficiencia y llegar a la meta.

Según Berberoglu (2018) preciso que los comportamientos expuestos por los colaboradores son importantes para las metas organizacionales o la unidad organizacional en la que se trabaja, ya que la productividad y la eficiencia reflejan las consecuencias de esos comportamientos.

De hecho, los empleados tienen diferentes comportamientos y actitudes dentro de la organización, lo que se refleja en su productividad, así como en la efectividad de su trabajo para lograr sus objetivos.

Al respecto Oseda et al., (2019) mencionaron que el rendimiento laboral es el esfuerzo que ejecutan los colaboradores ya que se involucran con el procedimiento de la elaboración en la cual se verá reflejado la calidad y cantidad. Por ello; la empresa brindó incentivos para mejorar el desempeño de dicho trabajo.

En cuanto a la primera dimensión, se consideró la satisfacción laboral, al respecto Oswaldo (2019) afirmó que son las actitudes que muestran los empleados en el trabajo al momento de desempeñar sus funciones y consideran el clima laboral como un factor de desarrollo personal. Así mismo, Dupe (2020) menciona para que el trabajador tenga una satisfacción laboral debe ser considerado parte de la empresa ya que influye en su estado emocional.

Respecto a la segunda dimensión, se consideró al desempeño laboral, para ello Carvajal et al., (2022) indicaron que el desempeño de los colaboradores es el rendimiento que muestran al realizar sus tareas en la organización y de esta manera se analiza si una persona es idónea y capaz para el trabajo asignado o no, así mismo, las organizaciones realizan revisiones de rendimiento para medir el desempeño, lo que ayudará a identificar puntos para mejora.

En la tercera dimensión, se consideró la competencia laboral, en este aspecto Flores (2018) mencionó que las competencias para el trabajo es la capacidad, destrezas y comportamientos personales que se logran efectivamente al realizar las actividades de su desempeño en la organización., también mencionó que el personal debe ser capacitado, a su vez van adquiriendo habilidades en la organización, de la cual estas se midieron a través de la evaluación del desempeño.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación**

##### **3.1.1. Tipo**

Esta investigación fue de tipo aplicada porque busco obtener conocimientos actuales en un nuevo campo de investigación. Según Nardi (2018) afirmó que este tipo de investigación busca en el corto plazo brindar alternativas de solución para resolver el problema creado por el conocimiento teórico.

##### **3.1.2. Enfoque**

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, al respecto Juárez y Palpa (2020) mencionaron que el enfoque muestra cuantitativa ocupa los fenómenos que se pueden medir utilizando de técnicas estadísticas para analizar los datos recolectados para obtener los resultados esperados.

##### **3.1.3. Nivel**

El estudio tuvo un nivel correlacional ya que buscó calcular el grado de relación de ambas variables está construida o no. Al respecto Hernández et al., (2018) indicaron que el nivel correlacional se emplea para descubrir nuevos acontecimientos permitiendo conocer el grado de asociación de las variables de investigación.

##### **3.1.4. Diseño**

El estudio fue de diseño no experimental y de corte transversal porque fue aplicado en un instante; por esta razón, Según Hernández y Mendoza (2018) mencionaron que se infiere un análisis de diseño no experimental para desarrollar una investigación sin modificar las variables empleadas.

Asimismo, Zangirolami et al., (2018) mencionaron que el estudio de corte transversal son los datos recopilados usados en un solo instante y tiene una medición y se busca explicar las variables.

### **3.2. Variables y operacionalización**

En el estudio se planteó la matriz de operacionalización de las dos variables que se encuentra en (Anexo 1) en la cual se tomó las variables cualitativas que paso a transformarse en variable cuantitativas en el momento de plantear la definición operacional. Según Bauce et al., (2018) manifestaron que la variable es operacionalizada ya que es un proceso con el fin de transformar a una variable teórica en variable empírica con la finalidad de poder medir.

#### **3.2.1. Variable 1: Capacitación Laboral**

##### **Definición conceptual:**

Según Sheeba y Prabu (2020) manifestaron que la capacitación laboral es un conjunto de habilidades que van desarrollando los colaboradores para desenvolverse y seguir adquiriendo conocimientos para realizar adecuadamente las tareas asignadas.

##### **Definición operacional**

La variable capacitación laboral estuvo medida mediante tres dimensiones como programa de capacitación, compromiso y habilidades, se usó la técnica de encuesta y el instrumento cuestionario por 18 ítems tipo escala de Likert a los colaboradores de la empresa Ingeniería De Trafico Contratistas S.R.L.

#### **3.2.2. Variable 2: Rendimiento Laboral**

##### **Definición conceptual**

Al respecto en Rentería (2021) mencionó que el rendimiento laboral debe entenderse como la contribución de las personas al logro de las prioridades de la organización y es claro que la identificación de estas prioridades es un requisito indispensable para poder promoverlas en cada caso. Por ello, el rendimiento fueron los resultados obtenidos en un ambiente de trabajo con uno o más trabajadores en comparación con los recursos disponibles.

##### **Definición operacional**

La variable rendimiento laboral estuvo medida mediante tres dimensiones como la satisfacción laboral, desempeño laboral y competencia laboral, donde se

efectuó el método de medición de la encuesta y el instrumento el cuestionario por 18 ítems tipo escala de Likert a los colaboradores de la empresa Ingeniería De Trafico Contratistas S.R.L.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

El estudio se llevó a cabo con una población finita, estuvo compuesto por 33 colaboradores de la empresa Ingeniería De Trafico Contratistas S.R.L. Según Ragab y Arisha (2018) manifestaron que son las cantidades de individuos que habitan en un lugar que tienen cualidades o características iguales.

#### **3.3.2. Criterios de selección**

**Criterios de inclusión:** El estudio consideró a los colaboradores de la organización, que estuvo constituida por el personal administrativo y área operativo de la organización.

**Criterios de exclusión:** En la investigación no se consideró a los clientes.

#### **3.3.3. Muestra**

En el estudio se utilizó una muestra censal, que estuvo compuesta por 33 trabajadores ya que se usó el total de la población debido a que es finita. Según Tamayo (2018) señaló que la muestra es una parte de la población, pero al utilizar una muestra censal es más breve y concisa que permite aminorar el tiempo; de esta manera se utilizó el total de la población para obtener mejor exactitud.

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

En el estudio la unidad de análisis se consideró al colaborador de la empresa Ingeniería De Trafico Contratistas S.R.L.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnica**

Para la investigación se efectuó la técnica de encuesta para la recolección de datos, la cual fue aplicada a los colaboradores de la empresa Ingeniería De Trafico Contratistas S.R.L. Al respecto, Fulcrum (2018) señaló que la técnica de encuesta tiene como objetivo recopilar la información más relevante de las unidades de análisis.

### 3.4.2. Instrumento

El instrumento que se empleó fue un cuestionario (Anexo 2) que fue compuesto por 36 ítems de tipo de escala de Likert. Según Hernández y Pascual (2018) manifestaron que el cuestionario es un medio para recopilar información que se utiliza sistemáticamente para describir una variable de estudio.

Asimismo, Según Schwatka et al., (2020) mencionaron que la escala de Likert son preguntas donde el encuestado selecciona lo que es conveniente ya que estos ítems se dividen por elección múltiples como (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y siempre (5).

**Tabla 1**

*Técnica e instrumento de recolección de datos*

Variable	Técnica	Instrumento
Capacitación Laboral	Encuesta	Cuestionario
Rendimiento Laboral	Encuesta	Cuestionario

### Validez

La validez del estudio estuvo evaluada por tres expertos de la escuela profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, que proporcionaron la validez y aprobación del instrumento de recolección de datos de la encuesta. Al respecto Connell et al., (2018) mencionaron que la validez es el grado en que se cuantifica un instrumento y así puede cuantificarse una variable.

**Tabla 2**

*Consolidado de expertos*

Datos de expertos	
Experto 1	Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén
Experto 2	Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón
Experto 3	Dr. Candia Menor Marco Antonio

**Tabla 3***Validación de instrumentos por juicio de expertos*

Expertos	Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén		Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón		Dr. Candia Menor Marco Antonio		Promedio por indicador		Promedio total
	1ra Var.	2da Var.	1ra Var.	2da Var.	1ra Var.	2da Var.	1ra Var.	2da Var.	
Claridad	85%	85%	77%	80%	80%	80%	81%	82%	81%
Objetividad	85%	85%	77%	80%	80%	80%	81%	82%	81%
Pertinencia	85%	85%	77%	80%	80%	80%	81%	82%	81%
Actualidad	85%	85%	77%	80%	80%	80%	81%	82%	81%
Organización	85%	85%	77%	80%	80%	80%	81%	82%	81%
Suficiencia	85%	85%	77%	80%	80%	80%	81%	82%	81%
Intencionalidad	85%	85%	77%	80%	80%	80%	81%	82%	81%
Consistencia	85%	85%	77%	80%	80%	80%	81%	82%	81%
Coherencia	85%	85%	77%	80%	80%	80%	81%	82%	81%
Metodología	85%	85%	77%	80%	80%	80%	81%	82%	81%
<b>Total</b>	<b>85%</b>	<b>85%</b>	<b>77%</b>	<b>80%</b>	<b>80%</b>	<b>80%</b>	<b>81%</b>	<b>82%</b>	<b>81%</b>

En la tabla 3. Se utilizó el instrumento para ejecutar el estudio, que estuvo evaluado y aceptado por 3 docentes con experiencia en el departamento de metodológica como teórica. Así, se puede observar, que para la primera variable Capacitación laboral, inicialmente el jurado calificador entregó un puntaje de 85%, consecutivamente el otro jurado calificó con 77% y el último jurado entregó un puntaje de 80%, se obtuvo un puntaje de 81%; con respecto a la segunda variable Rendimiento laboral, el primero jurado calificó con un puntaje de 85%, el segundo jurado calificador dio un puntaje de 80% y el tercer jurado otorgó un puntaje de 80%, obteniendo un promedio de 82%. Finalmente se obtuvo una proporción evaluado del instrumento de ambas variables del 81% otorgando una evaluación como excelente (Anexo 5).

## Confiabilidad

Para precisar la confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach indicando su escala de 0 a 1 en la cual se pudo conocer los resultados. Según Bujang et al., (2018) mencionaron que al realizar el cálculo de Alfa de Cronbach debe arrojar como resultado mayor a 0.70 con una escala de valoración de 0 a 1 con el significado que será confiable el instrumento.

En la presente investigación se efectuó la confiabilidad utilizando el sistema estadístico SPSS versión 25, que estuvo aplicada mediante una prueba piloto a 10 trabajadores el total de la muestra de la empresa Ingeniería de tráfico contratistas S.R.L., Considerando la encuesta, de ello se consiguieron los resultados siguientes:

**Tabla 4**

*Estadísticas de fiabilidad de la variable Capacitación y Rendimiento*

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	36

---

En la Tabla 4 se presenta el resultado del alfa de Cronbach que fue aplicado mediante una prueba piloto arrojando como resultado el ,949 que se interpreta como una confiabilidad muy alta (Anexo 3).

Igualmente, se efectuó la prueba de confiabilidad a la primera variable:

**Tabla 5**

*Estadísticas de fiabilidad de la variable Capacitación Laboral*

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	18

---

En la tabla 5 se presenta la confiabilidad de la capacitación laboral, que fue calculada a través del coeficiente el alfa de Cronbach igual ,923 como resultado de



la utilización de la prueba piloto, demostrando tener un nivel muy alta de confiabilidad (Anexo 3).

Continuamente, se efectuó la evaluación de la confiabilidad de la segunda variable: Rendimiento laboral

**Tabla 6**

*Estadísticas de fiabilidad Variable Rendimiento Laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	18

En la tabla 6 se presenta confiabilidad del rendimiento laboral, que fue calculada mediante el coeficiente el alfa de Cronbach igual ,885 como consecuencia de la aplicación de la prueba piloto, demostrando tener un nivel muy alta (Anexo 3).

### **3.5. Procedimientos**

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de tipo aplicada con un grado correlacional y el diseño fue de tipo no experimental con un corte trasversal. Seguidamente en la metodología se determinó la población y la muestra, para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta y como herramienta el cuestionario que fue formado por 36 interrogantes que aplicaron a los 33 colaboradores de la empresa Ingeniería De Trafico Contratitas S.R.L., Por consiguiente, se realizó la encuesta donde se trasladaron la información al Excel, seguidamente se pasó toda la base de datos al programa SPSS para ejecutar los cálculos y arrojar los gráficos estadísticos que facilitó para comparar la hipótesis que brindo los resultados para precisar que hay correlación en las variables de la investigación o lo contrario.

### **3.6. Método de análisis de datos**

#### **3.6.1 Análisis de datos descriptivo**

Se realizó los análisis descriptivos de la información conseguida en la cual se usó una herramienta exploratoria que se aplicó a cada variable como también a sus dimensiones en la cual se consiguió gráficos, tablas de frecuencias que fueron realizados en el programa SPSS.

Según Parampreet et al., (2018) sostuvieron que la estadística descriptiva son los datos que se obtuvieron mediante las encuestas donde realizaron la comparación estadística inferencial por medio de los gráficos, así como también por la distribución de frecuencia.

#### **3.6.2 Análisis de datos inferencial**

La estadística aplicada fue relacionado a la prueba de normalidad y que los datos estuvieron bien modelados, ello se obtuvo al desarrollar el trabajo de investigación, ya que se planteó conclusiones con los resultados que se consiguieron de las encuestas con la finalidad de aportar al desarrollo y mejorar las problemáticas halladas en la organización, Al respecto Mishra et al., (2019) señalaron que extrae conclusiones a partir de pruebas realizadas con todos los datos obtenidos de una muestra poblacional.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se desarrolló el proceso de investigación en la empresa Ingeniería De Trafico Contratistas S.R.L. en el proceso de la investigación se ha respetado la normativa APA y los aspectos éticos que respalda la universidad, tenemos la beneficencia que tuvo como finalidad a quien va beneficiar el trabajo, no maleficencia la cual no causó daño tanto a las personas como al medioambiente, autonomía sin ser objeto de presión que impida desarrollar la investigación y por último la justicia en la investigación para todas las persona que necesitan, sin ningún tipo de discriminación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Estadística Descriptiva

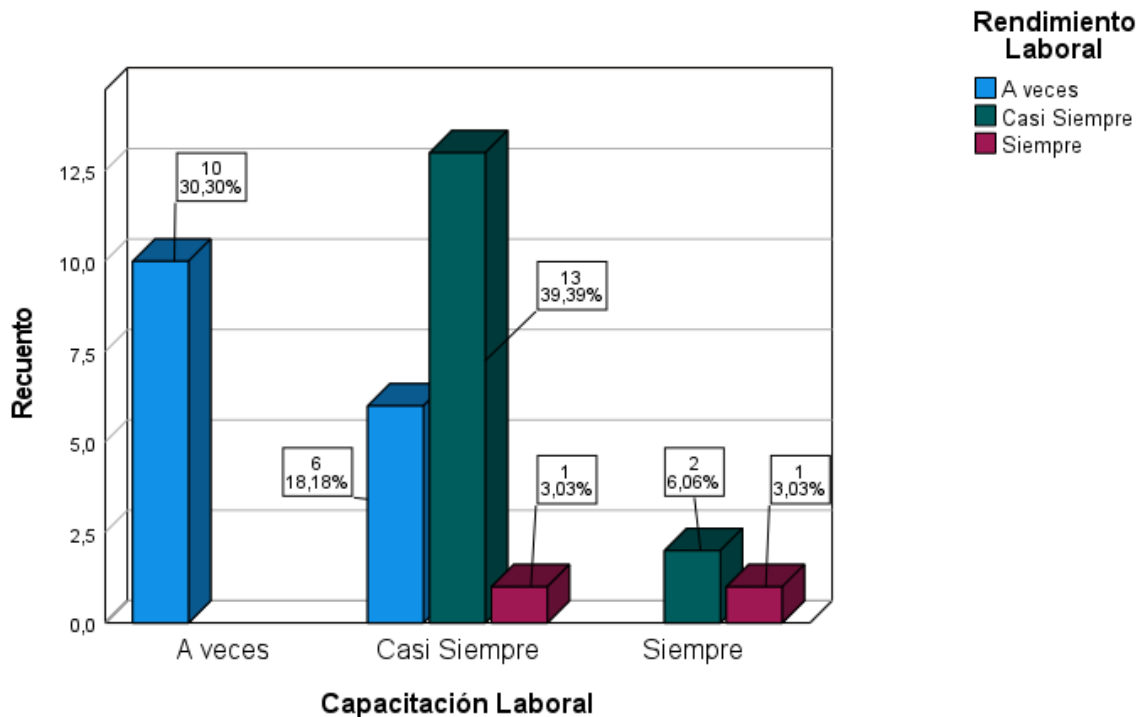
**Tabla 7**

*Tabla cruzada Capacitación Laboral y Rendimiento Laboral*

		Rendimiento Laboral				
		Casi			Total	
		A veces	Siempre	Siempre		
Capacitación Laboral	A veces	Recuento	10	0	0	10
		% del total	30,3%	0,0%	0,0%	30,3%
	Casi	Recuento	6	13	1	20
	Siempre	% del total	18,2%	39,4%	3,0%	60,6%
	Siempre	Recuento	0	2	1	3
		% del total	0,0%	6,1%	3,0%	9,1%
Total		Recuento	16	15	2	33
		% del total	48,5%	45,5%	6,1%	100,0%

**Figura 1**

*Relación entre Capacitación Laboral y Rendimiento Laboral*



Para la Tabla 7 y figura 1, se interpretó.

El 30,3% sostuvieron que a veces se encuentra la relación entre la capacitación laboral y rendimiento laboral, así como un 39,4% indicaron que casi siempre se encuentra la relación entre la capacitación laboral y rendimiento laboral, y el 3,0% mencionaron que siempre se encuentra la relación entre la capacitación laboral y rendimiento laboral.

En resumen, el 100% de los trabajadores, diferente sea el nivel de la capacitación laboral el 48,5 % manifestaron que a veces se encuentra el rendimiento laboral, 45,5% manifestó casi siempre se encuentra el rendimiento laboral y el 6,1% establecieron que siempre se encuentra el rendimiento laboral.

#### 4.1.1. Resultados de Satisfacción Laboral y Capacitación Laboral

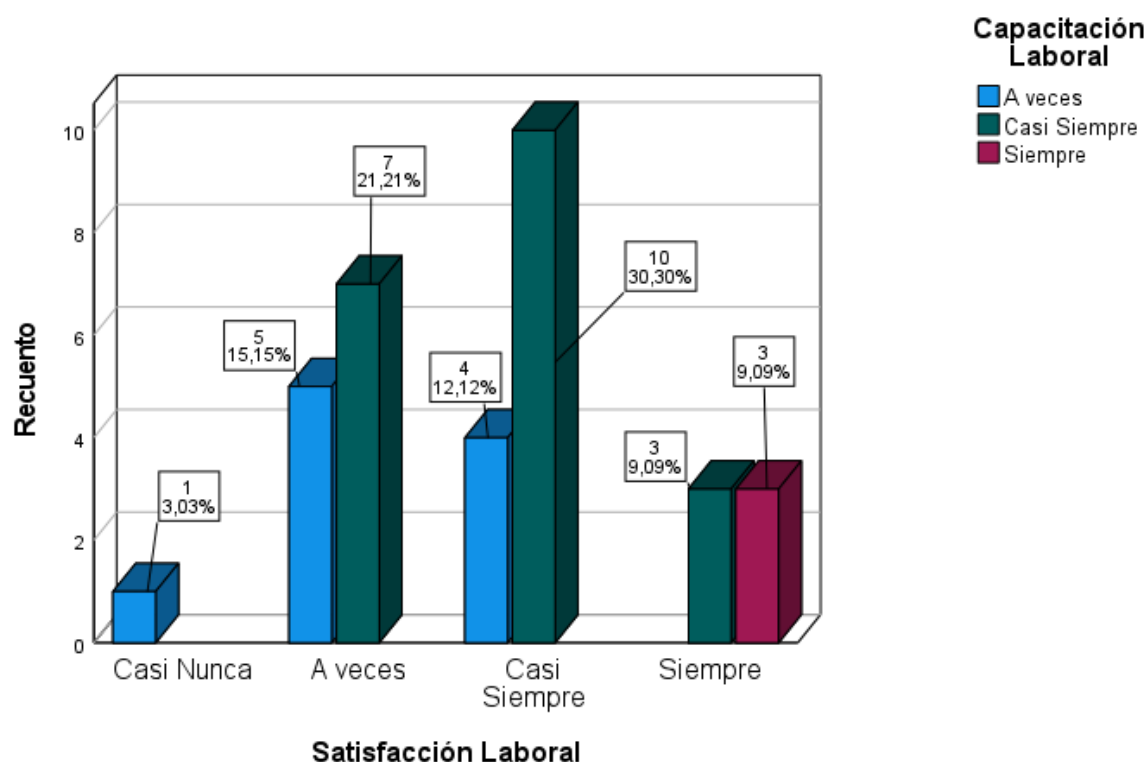
**Tabla 8**

*Tabla cruzada Satisfacción Laboral y Capacitación Laboral*

		Capacitación Laboral				Total
		A veces	Casi Siempre	Siempre		
Satisfacción Laboral	Casi Nunca	Recuento	1	0	0	1
		% del total	3,0%	0,0%	0,0%	3,0%
	A veces	Recuento	5	7	0	12
		% del total	15,2%	21,2%	0,0%	36,4%
	Casi Siempre	Recuento	4	10	0	14
		% del total	12,1%	30,3%	0,0%	42,4%
	Siempre	Recuento	0	3	3	6
		% del total	0,0%	9,1%	9,1%	18,2%
	Total	Recuento	10	20	3	33
		% del total	30,3%	60,6%	9,1%	100,0%

**Figura 2**

*Relación entre Satisfacción Laboral y Capacitación Laboral*



Para la Tabla 8 y figura 2, se interpretó.

El 15,2 % sostuvieron que a veces se encuentra relación entre la Satisfacción Laboral y Capacitación Laboral, así como un 30,3% indicaron que casi siempre se encuentra relación entre Satisfacción Laboral y Capacitación Laboral, por último, el 9,1% mencionaron que siempre se encuentra relación entre Satisfacción Laboral y Rendimiento Laboral.

En resumen, el 100% de los trabajadores, diferente sea el nivel de la satisfacción laboral el 30.3 % manifestaron que a veces se encuentra la capacitación Laboral, 60,6% manifestó casi siempre se encuentra la capacitación Laboral y el 9,1% sostuvieron que siempre se encuentra la capacitación Laboral.

#### 4.1.2. Resultados de Desempeño Laboral y Capacitación Laboral

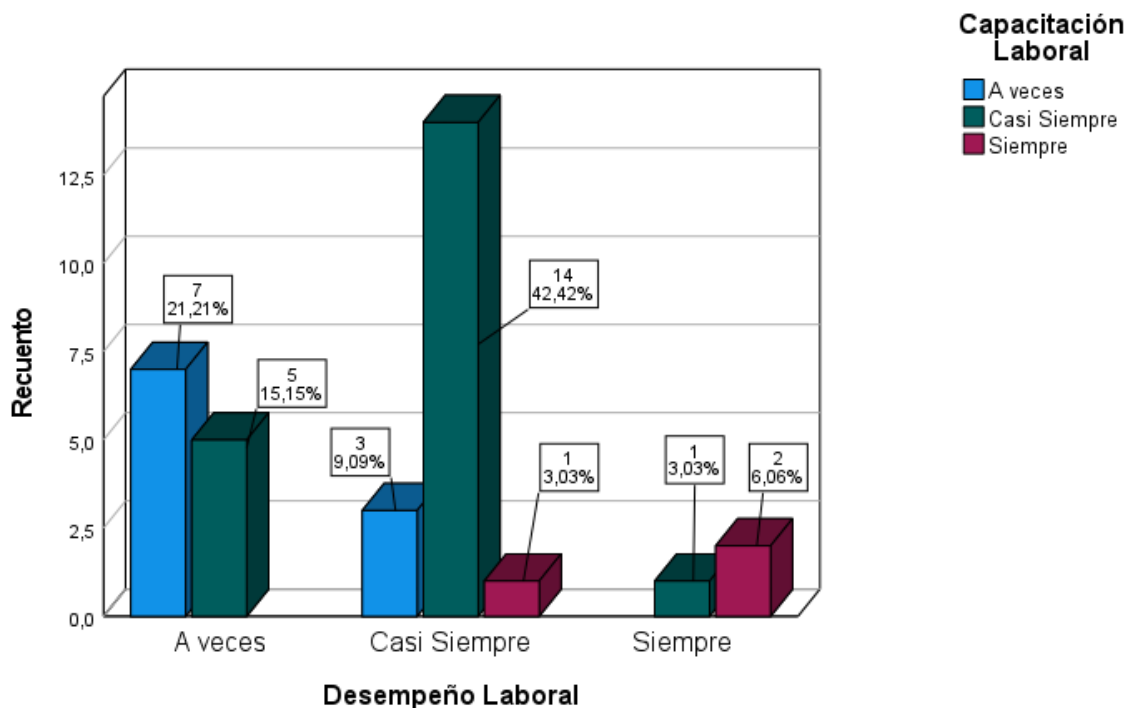
**Tabla 9**

*Tabla cruzada Desempeño Laboral y Capacitación Laboral*

		Capacitación Laboral				Total
		A veces	Casi Siempre	Siempre		
Desempeño Laboral	A veces	Recuento	7	5	0	12
		% del total	21,2%	15,2%	0,0%	36,4%
	Casi Siempre	Recuento	3	14	1	18
	% del total	9,1%	42,4%	3,0%	54,5%	
	Siempre	Recuento	0	1	2	3
	% del total	0,0%	3,0%	6,1%	9,1%	
Total	Recuento	10	20	3	33	
	% del total	30,3%	60,6%	9,1%	100,0 %	

**Figura 3**

*Relación entre Desempeño Laboral y Capacitación Laboral*



Para la Tabla 9 y figura 3, se interpretó.

El 21,2 % establecieron que a veces se encuentra la relación entre el desempeño Laboral y capacitación Laboral, así como un 42,4% indicaron que casi siempre se encuentra relación entre el desempeño Laboral y capacitación Laboral, por último, el 6,1% mencionaron que siempre se encuentra relación entre el desempeño Laboral y capacitación Laboral.

En resumen, el 100% de los trabajadores, diferente sea el nivel del desempeño laboral el 30,3 % manifestaron que a veces se encuentra el desempeño laboral, 60,6% manifestó casi siempre se encuentra la capacitación Laboral y el 9,1% sostuvieron que siempre se encuentra la capacitación Laboral

#### 4.1.3. Resultados de Competencia Laboral y Capacitación Laboral

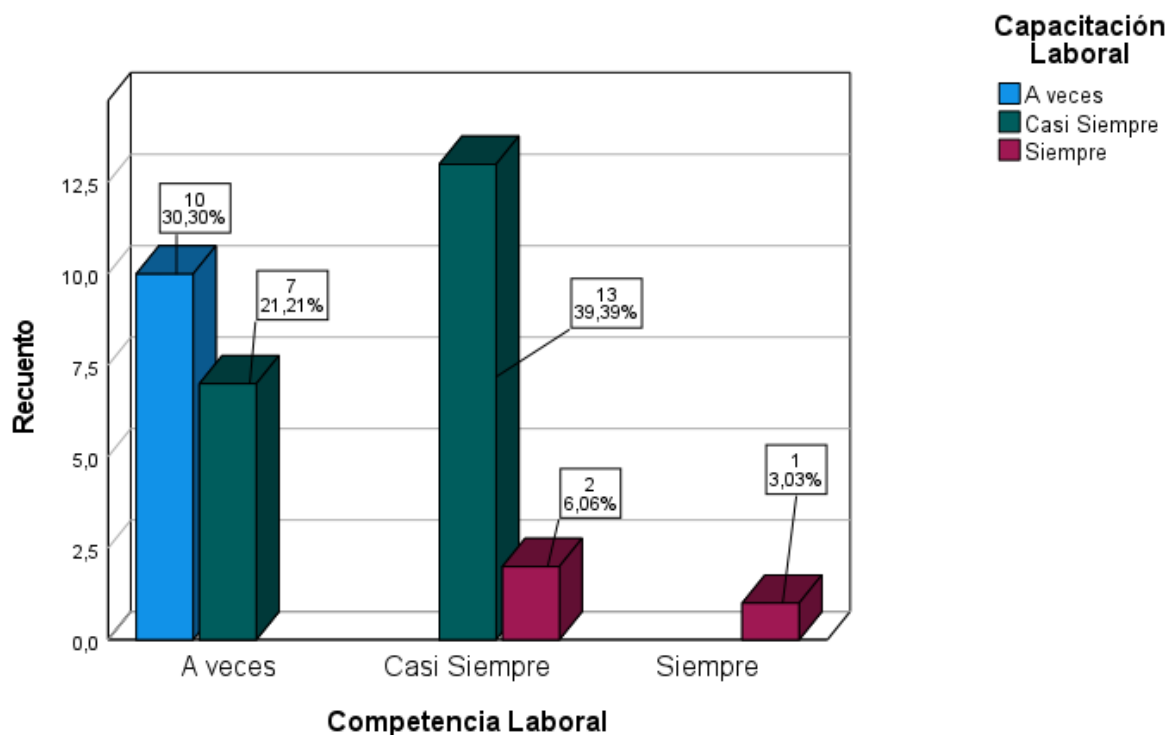
**Tabla 10**

*Tabla cruzada Competencia Laboral y Capacitación Laboral*

			Capacitación Laboral			
			A veces	Casi Siempre	Siempre	Total
Competencia Laboral	A veces	Recuento	10	7	0	17
		% del total	30,3%	21,2%	0,0%	51,5%
	Casi Siempre	Recuento	0	13	2	15
	% del total	0,0%	39,4%	6,1%	45,5%	
	Siempre	Recuento	0	0	1	1
	% del total	0,0%	0,0%	3,0%	3,0%	
Total		Recuento	10	20	3	33
		% del total	30,3%	60,6%	9,1%	100,0%

**Figura 4**

*Relación entre Competencia Laboral y Capacitación Laboral*



Para la Tabla 10 y figura 4, se interpretó.

El 30,3 % establecieron que a veces se encuentra relación entre competencia Laboral y capacitación Laboral, así como un 39,4% indicaron que casi siempre se encuentra relación entre la competencia Laboral y capacitación Laboral, por último, el 3,0% mencionaron que siempre se encuentra relación entre la competencia Laboral y capacitación Laboral.

En resumen, el 100% de los trabajadores, diferente sea el nivel de la competencia laboral el 30,3% manifestaron que a veces se encuentra la Capacitación Laboral, 60,6% manifestó casi siempre se encuentra la capacitación Laboral y el 9,1% sostuvieron que siempre se encuentra la capacitación Laboral



## 4.2 Estadística Inferencial

### 4.2.1 Prueba de Normalidad

#### Hipótesis de normalidad

- $H_0$ : la distribución de los datos de la muestra es normal
- $H_1$ : la distribución de los datos de la muestra no es normal

#### Regla de decisión

Si el p valor es  $\geq \alpha 0.05$  se acepta la  $H_0$

Si el p valor es  $< \alpha 0.05$  se rechaza la  $H_0$

**Tabla 11**

*Pruebas de normalidad Capacitación Laboral y Rendimiento Laboral*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación Laboral	,335	33	,000	,758	33	,000
Rendimiento Laboral	,311	33	,000	,741	33	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 11 indico que la muestra fue menor a 50 elementos por lo cual se usó el coeficiente estadístico de Shapiro-Wilk. Teniendo una Sig.= ,000 inferior al nivel de significancia de 0.05, de esa forma se aceptó la  $H_1$ , comprobando que no hay una distribución de datos normal; utilizando en consecuencia para la contrastación de la hipótesis el estadístico de correlación de Rho de Spearman.

### 4.3 Contrastación de Hipótesis

#### Contrastación de Hipótesis General

##### Prueba de Hipótesis

- $H_0$ : No existe relación entre la Capacitación Laboral y Rendimiento Laboral
- $H_1$ : Existe relación entre la Capacitación Laboral y Rendimiento Laboral

### Regla de decisión

Si el p valor es  $\geq \alpha 0.05$  se acepta la  $H_0$

Si el p valor es  $< \alpha 0.05$  se rechaza la  $H_0$

**Tabla 12**

*Contrastación de la hipótesis Capacitación Laboral y Rendimiento Laboral*

			Capacitación Laboral	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Capacitación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,700**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,700**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

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

La tabla 12 presento una estimación de significancia de  $,000 < \alpha = 0.05$ . Por ende, se rechazó la  $H_0$  y acepto la  $H_1$ , mostrando que se encuentra relación entre capacitación laboral y rendimiento laboral. También, se consiguió un Rho de Spearman de ,700 que comparando con la tabla de valorización (Anexo 4) establece una correlación positiva considerable.

#### 4.3.1. Contrastación de Hipótesis

### Contrastación De D1 Y V2

#### Prueba de Hipótesis

- $H_0$ : No existe relación entre la Satisfacción Laboral y Capacitación Laboral
- $H_1$ : Existe relación entre la Satisfacción Laboral y Capacitación Laboral

### Regla de decisión

Si el p valor es  $\geq \alpha 0.05$  se acepta la  $H_0$

Si el p valor es  $< \alpha 0.05$  se rechaza la  $H_0$

**Tabla 13***Contrastación de la hipótesis Satisfacción Laboral y Capacitación Laboral*

			Satisfacción Laboral	Capacitación Laboral
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,500**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	33	33
	Capacitación Laboral	Coeficiente de correlación	,500**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	33	33

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

La tabla 13 presento una estimación de significancia de ,003 siendo  $\alpha = 0.05$ . Por ende, se rechazó la  $H_0$  y acepto la  $H_1$ , mostrando que se encuentra relación entre satisfacción laboral y Capacitación laboral. También, se consiguió un Rho de Spearman de ,500 que comparando con la tabla de valorización (Anexo 4) establece una correlación positiva media.

#### 4.3.2. Contrastación de Hipótesis

##### Contrastación De D2 Y V2

##### Prueba de Hipótesis

- $H_0$ : No existe relación entre la Desempeño Laboral y Capacitación Laboral
- $H_1$ : Existe relación entre la Desempeño Laboral y Capacitación Laboral

##### Regla de decisión

Si el p valor es  $\geq \alpha 0.05$  se acepta la  $H_0$

Si el p valor es  $< \alpha 0.05$  se rechaza la  $H_0$

**Tabla 14***Contrastación de la hipótesis Desempeño Laboral y Capacitación Laboral*

			Desempeño Laboral	Capacitación Laboral
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,563**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	33	33
	Capacitación Laboral	Coeficiente de correlación	,563**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	33	33

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

La tabla 14 presento una estimación de significancia de ,001 siendo  $< \alpha = 0.05$ . Por ende, se rechazó la  $H_0$  y acepto la  $H_1$ , demostrando que se encuentra relación entre desempeño laboral y capacitación Laboral. También, se consiguió un Rho de Spearman de ,563 que comparando con la tabla de valorización (Anexo 4) establece una correlación positiva considerable

#### 4.3.3. Contrastación de Hipótesis

##### **Contrastación De D3 Y V2**

##### **Prueba de Hipótesis**

- $H_0$ : No existe relación entre la Competencia Laboral y Capacitación Laboral
- $H_1$ : Existe relación entre la Competencia Laboral y Capacitación Laboral

##### **Regla de decisión**

Si el p valor es  $\geq \alpha 0.05$  se acepta la  $H_0$

Si el p valor es  $< \alpha 0.05$  se rechaza la  $H_0$

**Tabla 15***Contrastación de la hipótesis Competencia Laboral y Capacitación Laboral*

			Competencia Laboral	Capacitación Laboral
Rho de Spearman	Competencia Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,690**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Capacitación Laboral	Coeficiente de correlación	,690**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

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

La tabla 15 presento una estimación de significancia de ,000 siendo  $\alpha = 0.05$ . Por ende, se rechazó la  $H_0$  y acepto la  $H_1$ , mostrando que se encuentra relación entre competencia laboral y Capacitación Laboral. También, se consiguió un Rho de Spearman de ,690 que comparando con la tabla de valorización (Anexo 4) establece una correlación positiva considerable.

## V. DISCUSIÓN

Los resultados conseguidos donde se comparó a través de la discusión de los resultados citados del marco teórico.

El objetivo general de estudio fue determinar la relación entre la capacitación y el rendimiento laboral de los colaboradores en Ingeniería De Trafico Contratistas S.R. Ltda., Ate 2022, respecto a la tabla 12 el Rho de Spearman dio el resultado de ,700 evidenciando una correlación positiva considerable (Anexo 4) y con una significancia ,000. La comparación se dio con la investigación de Apolinario (2019) cuyo objetivo general fue definir en que se relacionan la capacitación y rendimiento laboral de los empleados CODIJISA S.A.C., Comas 2019, consiguiendo un Rho de Spearman de 0.589 manifestando una correlación positiva considerable con una significancia ,000. Indicando que se encuentra relación en la capacitación laboral y rendimiento laboral. La comparación entre ambas investigaciones accede a comprobar que hay correlación en ambas variables, asimismo, hay una similitud en el nivel de correlación de la investigación de Apolinario (2019) y esta investigación, en vista que tuvieron la misma valorización de correlación positiva considerable. Además, el autor Oseda et al., (2019) mencionaron que el rendimiento laboral es el esfuerzo que ejecutan los colaboradores ya que se involucran con el procedimiento de la elaboración en la cual se verá reflejado la calidad y cantidad. Por ello; la empresa brindó incentivos para mejorar el desempeño de dicho trabajo.

En el primer objetivo específico, se planteó determinar la relación entre la capacitación y la satisfacción laboral de los colaboradores en Ingeniería De Trafico Contratistas S.R. Ltda., Ate 2022, tabla 13 denoto un nivel correlación positiva media (Anexo 4) con un Rho de Spearman de ,500 con una significancia de ,003. Esta información fue confrontada con el estudio de Ríos (2020) cuya finalidad fue evaluar el efecto de la capacitación del personal de ventas en las métricas de gestión de calidad de servicio al usuario, en Sistema de Emisoras Atalaya S.A año 2019, donde obtuvo como resultado Rho de Spearman fue .750 esto significa que hay una Correlación positiva considerable y con una significancia de ,000. La comparación entre ambas investigaciones permite establecer que hay correlación entre las dos variables, pero se diferencia en el nivel de correlación; la investigación

de Ríos (2020) arrojó un Rho de Spearman valorizado como correlación positiva considerable, mientras que esta investigación estuvo valorizada como correlación positiva media. Además, Según Oswaldo (2019) afirmó que la satisfacción laboral son las actitudes que muestran los empleados en el trabajo al momento de desempeñar sus funciones y consideran el clima laboral como un factor de desarrollo personal.

De la misma manera fue planteado el segundo objetivo específico, pretendió determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores en Ingeniería De Trafico Contratistas S.R. Ltda., Ate 2022, la tabla 15 manifiesto una correlación positiva considerable (Anexo 4), teniendo como coeficiente un Rho de Spearman ,563 y con una significancia de ,001. La comparación se dio con el trabajo de Honores et al., (2020) cuyo objetivo fue analizar la capacitación como método de enseñanza para determinar el desempeño de los personales en las empresas mineras, el Rho de Spearman fue 0.821 significa que en las variables se encuentra una correlación positiva muy fuerte y con una significancia de ,001. La comparación entre ambas investigaciones permite establecer que existe la correlación entre ambas variables, pero se diferencia en el nivel de correlación; la investigación de Honores et al., (2020) arrojó un Rho de Spearman valorizado como correlación positiva muy fuerte, mientras que esta investigación estuvo valorizada como correlación positiva considerable. Además, Según Carvajal et al., (2022) indicaron que el desempeño de los colaboradores es el rendimiento que muestran al realizar sus tareas en la organización y de esta manera se analiza si una persona es idónea y capaz para el trabajo asignado o no, así mismo, las organizaciones realizan revisiones de rendimiento para medir el desempeño, lo que ayudará a identificar puntos para mejora.

Respecto al tercer objetivo específico, el estudio pretendió determinar la relación entre la capacitación y la competencia laboral de los colaboradores en Ingeniería De Trafico Contratistas S.R. Ltda., Ate 2022, en la tabla 16 manifestó una correlación positiva considerable (Anexo 4), con un coeficiente de Rho de Spearman ,690 lo que confirma una relación entre la capacitación y la competencia laboral y con una significancia de ,000. La comparación se dio con la investigación

de Acosta et al., (2018) tuvo como objetivo identificar las características de problemas de contratación y condiciones de capacitación: una visión de las organizaciones de reclutamiento, donde se obtuvo Rho de Spearman fue 0.856 esto significa que hay una correlación positiva muy fuerte y con una significancia de ,000. La comparación entre ambas investigaciones permite establecer que hay correlación en ambas variables, pero se diferencia en el nivel de correlación; la investigación de Acosta et al., (2018) arrojó un Rho de Spearman valorizado como correlación positiva muy fuerte, mientras que esta investigación estuvo valorizada como correlación positiva considerable. Además, Flores (2018) menciona que las competencias para el trabajo es la capacidad, destrezas y comportamientos personales que se logran efectivamente al realizar las actividades de su desempeño en la organización, también se menciona que el personal debe ser capacitado, a su vez van adquiriendo habilidades en la organización, de la cual estas se miden a través de la evaluación del desempeño.



## VI. CONCLUSIONES

Respecto a los objetivos abordados en el estudio se concluyó.

**Primera.** Se consiguió determinar la relación entre la capacitación y el rendimiento laboral de los colaboradores en Ingeniería De Trafico Contratistas S.R. Ltda., Ate 2022, teniendo como coeficiente de Rho de Spearman de ,700 denoto correlación positiva considerable entre ambas variables. En consecuencia, diseñar un plan de mejora en los procesos de capacitación ayuda a mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa.

**Segunda.** Se consiguió determinar la relación entre la capacitación y la satisfacción laboral de los colaboradores en Ingeniería De Trafico Contratistas S.R. Ltda., Ate 2022, teniendo como coeficiente de Rho de Spearman de ,500 denoto correlación positiva media entre ambas variables. En consecuencia, fomentar la retroalimentación en la capacitación es esencial en las empresas porque permite conocer sus funciones y por ende permite alcanzar la satisfacción laboral, como consecuencia de una eficiente labor realizada.

**Tercera.** Se consiguió determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores en Ingeniería De Trafico Contratistas S.R. Ltda., Ate 2022, teniendo como coeficiente de Rho de Spearman de ,563 denoto correlación positiva considerable entre ambas variables. En consecuencia, al implementar evaluaciones periódicamente ayuda a mejorar el performance en la organización y así obtener un buen desempeño laboral en las funciones encomendadas.

**Cuarta.** Se consiguió determinar la relación entre la capacitación y la competencia laboral de los colaboradores en Ingeniería De Trafico Contratistas S.R. Ltda., Ate 2022, teniendo como coeficiente de Rho de Spearman de ,690 denoto correlación positiva considerable entre ambas variables. En consecuencia, al diseñar modelos de gestión basada en la competencia laboral en la empresa permite reforzar las competencias laborales, ya que el proceso ayuda a reforzar los conocimientos, habilidades y aptitudes para alcanzar los objetivos.

## VII. RECOMENDACIONES

Se plantean las recomendaciones de los resultados realizados en el estudio.

**Primera.** Se propone a la organización perfeccionar los niveles de capacitaciones; asimismo se debe diseñar un plan de mejora en los procesos de capacitación, para incrementar las habilidades, capacidades y aumentar el rendimiento laboral en la organización a niveles altos de rendimiento.

**Segunda.** Se sugiere fomentar la retroalimentación durante la capacitación, cuando los colaboradores participan en los trabajos grupales o entrenamientos individuales, creando confianza, seguridad, respecto a sus funciones a cumplir, para que los trabajadores se sientan satisfechos con su empleo y así identificarse con la empresa.

**Tercera.** Se propone implementar evaluaciones periódicas de desempeño laboral, después de las capacitaciones que se lleven a cabo, esto permitirá reconocer el desempeño de cada trabajador para implementar intervenciones de mejora.

**Cuarta.** Se propone diseñar modelos de gestión basada en la competencia laboral, que permitan aplicar correctamente los temas desarrollados en la capacitación laboral, ya que es de suma importancia para fortalecer sus competencias laborales, acorde con el mercado laboral, caracterizado por su competitividad de acuerdo a la necesidad del mundo global.

## REFERENCIAS

- Acosta, B., García, V. y Acosta, M. (2018). *Perfiles de difícil contratación y necesidades de capacitación: una visión de las empresas de reclutamiento*. Artículo *Gestão e Desenvolvimento*, 15(2), 118-135. <https://www.redalyc.org/journal/5142/514253832006/514253832006.pdf>
- Aguilar, F. (2018). *Influencia de la motivación en el rendimiento Laboral del personal de la empresa inversiones leña Y sabor S.A.C, lima, 2018*. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3651>
- Alarcón, E. (2022). *Desempeño laboral y motivación de los asesores de atención al cliente de una empresa de telecomunicaciones de lima norte, 2021*. <https://acortar.link/JJmhv8>
- Alles, M. (2019). *Formación, Capacitación, Desarrollo-Volumen 1: Diseñar, planificar e implementar actividades formativas efectivas y eficaces mirando al 2030/2040* (Vol. 1). Ediciones Granica. <https://acortar.link/UWMCEQ>
- Apolinario, K. (2019). *Capacitación y rendimiento laboral de los colaboradores de CODIJISA S.A.C., Comas 2019*. <https://n9.cl/svyxn>
- Bauce, J., Córdova, A., & Ávila, V. (2018). Operacionalización de variables. *Revista del Instituto Nacional de Higiene "Rafael Rangel*, 49(2), 43. <https://acortar.link/jT0kGJ>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(39), 1-9. <https://doi.org/10.1186/S12913-018-3149-Z>
- Bujang, M., Omar, E., & Baharum, N. (2018). A review on sample size determination for cronbach's alpha test: a simple guide for researchers. *Malays Journal Med Sciencies.*, 25(6), 85-99. [http://www.mjms.usm.my/MJMS25062018/09MJMS25062018\\_OA6.pdf](http://www.mjms.usm.my/MJMS25062018/09MJMS25062018_OA6.pdf)

- Carvajal, E., Reyes L., & Zambrano A. (2022). *Estrategias de motivación para mejorar el rendimiento laboral de la Microempresa Hermanos "S" del cantón Pedro Carbo*. <https://acortar.link/puyZio>
- Chambi, A. (2021) *Estrés Laboral y Rendimiento Laboral en Colaboradores de la Empresa Minera Titan del Perú S.R.L. Caravelí, Arequipa, 2020*. <https://acortar.link/HXKN2h>
- Connell, J., Carlton, J., Grundy, A., Taylor, E., Keetharuth, A. D., Ricketts, T., & Brazier. (2018). The importance of content and face validity in instrument development: lessons learnt from service users when developing the Recovering Quality of Life measure (ReQoL). *Quality of Life Research*, 27(7), 1893-1902. <https://sci-hub.tw/10.1007/s11136-018-1847-y>
- Dupe, A. (2020). Impact of Selected Factors on Employees Satisfaction and Organisational Performance. *Trendy Ekonomiky a Managementuv Trends Economics and Management*, 35(1), pp.9-23. <https://acortar.link/CmqF8y>
- Fulcrum. (2018). Data Collection Technique. *Methods of collecting Data*. <https://acortar.link/D5gJAh>
- Flores, M. (2019). *Gestión de capacitación y rendimiento laboral de la Financiera Qapaq, agencia Los Olivos, Lima 2019*. <https://n9.cl/dxhfy>
- Flores Pinedo, C. (2018). *Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017*. <https://n9.cl/t22wx>
- Gestión, (2018) *El 48% de peruanos afirma haber recibido capacitación en su actual empleo*. <https://n9.cl/ud5zi>
- Hernández, H., & Pascual, A. (2018). *Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión*

*ambiental. Revista De Investigación Agraria Y Ambiental.*  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6383705>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación.* (5 ed.). México. McGraw Hill <https://acortar.link/dQCaV>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación.* México: McGraw Hill. <https://acortar.link/J8XtH>

Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C. y Tapia, N. (2020). *Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras.* 593 Digital Publisher CEIT, 5(6), 398-409.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897679>

Huang, W. (2019). Job Training Satisfaction, Job Satisfaction, and Job Performance. In *Career Development and Job Satisfaction.* IntechOpen.  
<https://bit.ly/3od6zQd>

Juárez, M. & Palpa, J. (2020). *Desempeño laboral y su influencia en la gestión de almacén de la empresa TXI estilo S.A.C. del distrito del cercado de lima 2018.*  
<https://n9.cl/lak2b>

Larico, M., Demetrio, F., Leopoldo, W., Robbins, F., & Kelly A. (2021). *Estrés Laboral Y Rendimiento Laboral De Los Trabajadores en Entidades Financieras.*  
<https://doi.org/10.22533/at.ed.8742118109>

Machín, O., Ramos, A., Hernández, J. y Villalba, E. (2019). *Gestión de la Capacitación y Capacitación Para una Mejor Gestión en el Contexto Socioeconómico Cubano.* Cooperativismo y Desarrollo: Scielo COODES, 7(1), 64-73. <https://bit.ly/2HhmBbd>

Maxwell, J. (2019). *El ABC de la capacitación.* (1 ed.). España. Vr Editoras Sa De Cv <https://acortar.link/pDfhzv>

- Mishra, P., Pandey, C., Singh, U., Gupta, A., Sahu, C., & Keshri, A. (2019). Descriptive Statistics and Normality Tests for Statistical Data. *Annals of Cardiac Anaesthesia*, 67-72. <https://acortar.link/yAAjr4>
- Montero Sánchez, G. S. (2021). *Proceso de contratación en la Empresa Interdatos SA de la ciudad de Babahoyo*. <https://acortar.link/7O5lQC>
- Nardi, P. (2018). *Doing Survey Research. A guide to Quantitative Methods*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315172231>
- Noriega, S. (2021). *Capacitación y rendimiento laboral del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021*. <https://n9.cl/6i938>
- Oседа, D., Carruitero N., & Uribe, Y. (2019). *Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Cañete*. *Revista Conrado*. <http://conrado.ucf.edu.cu/ndex.php/conrado>
- Oswaldo Pierre, S.A., (2019). *Factores organizacionales y personales que influyen en el rendimiento laboral del personal operativo de una universidad privada en la ciudad de Arequipa, Perú – 2019*. <https://acortar.link/c9dY8e>
- Palacios, D., Villamrin, W., Villafuerte, W., & Ponce, J. (2019). *El clima laboral y su relación con el rendimiento del personal*. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 1-15. <https://acortar.link/XujdXY>
- Parampreet, K., Stoltzfus, J., & Yellapu, V. (2018). *Descriptive statistics. International Journal of Academic*. <https://acortar.link/p3FBfV>
- Ragab, M., & Arisha, A. (2018). *Research Methodology in Business: A Starter's Guide*. *Management and Organizational Studies*, 5(1), 1-23. <https://acortar.link/ZQLEhm>

- Rentería, E. (2021). *Influencia del estrés en el rendimiento laboral de los colaboradores de la financiera caja Sipán – Chiclayo*. <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/3794>
- Ríos, V. (2020). *Evaluación de resultados de capacitación del personal en indicadores de gestión de calidad del servicio al cliente de la empresa sistema de emisoras Atalaya SA* (Doctoral dissertation). <http://181.39.139.68:8080/handle/123456789/1142>
- Samwel, J. O. (2018). Impact of employee training on organizational performance: Casestudy of drilling companies in Geita, Shinyanga & Mara Regions of Tanzania. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 6(1), 36- 41. Retrieved from : <http://45.113.122.54/pdfs/ijmsr/v6-i1/5.pdf>
- Siriwardena, P., & Morais, N. (2019). *Impact of Training and development on employee performance: a study of managerial level employees in the apparel industry*. *Colombo Journal of Advanced Research*, 1(2), 76-83. <https://acortar.link/akyi38>
- Sojo-Mora, B. (2022). *Vivencias estudiantiles en torno al desarrollo de habilidades en el Trabajo Comunal Universitario Empodero de la Sede del Atlántico, Universidad de Costa Rica*. *InterSedes*, 73-100. <https://acortar.link/KXcraJ>
- Soria-Barreto, K., Zúñiga-Jara, S., & Contreras, F. (2021). *Empresas B en Latinoamérica: un estudio exploratorio sobre compromiso laboral*. <https://acortar.link/UnKX0X>
- Schwatka, N., Goldenhar, L. & Johnson, S. (2020). *Change in frontline supervisors' safety leadership practices after participating in a leadership training program: Does company size matter?* *Journal of Safety Research*, 14, 199-205. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2020.06.012>

- Sheeba, J., & Prabu, C. (2020). *Exploring the rol of training and development in create innovative work behavior and accomplishing non-routine cognitive jobs for organizational effectiveness. Journal of critical review*, 7(4), 263-267. <https://acortar.link/1xucVs>
- Tamayo, G. (2018). *Diseños muestrales en la investigación. Semestre Económico*. 4(7). Teseo. <https://acortar.link/WDwPH>
- Tenorio, L. (2018). *Gestión de la capacitación y calidad de atención a los usuarios del CITE agroindustrial de Ica, 2017*. Tesis de Grado. Universidad César Vallejo. Perú. <https://acortar.link/f5r9OO>
- Tikannen, T., Hovdhaugen, E., & Storen, L. (2018). Work-related training and workplace learning: Nordic perspectives and European comparisons. *International Journal of Lifelong Education* (54), 523-526. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02601370.2018.1554721>
- Valencia, Flores, C. H., Godínez, C. L., & Vallina, M. L. (2018). *Programa de capacitación a microempresarios del centro histórico de Quito*. <https://acortar.link/26VbQs>
- Zangirolami, J., De Oliveira, J., & Leone, C. (2018). Research methodology topics: Crosssectional studies. *Human Growth and Development*, 28(3), 356-360. <https://acortar.link/9DECMd>



## ANEXOS

### ANEXO 1 Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Capacitación laboral	Según Sheeba y Prabu (2020) manifestaron que la capacitación laboral es un conjunto de habilidades que van desarrollando los colaboradores para desenvolverse y seguir adquiriendo conocimientos para realizar adecuadamente las tareas asignadas.	La variable capacitación laboral fue medida a través de tres dimensiones como programa de capacitación, compromiso y habilidades, se usó la técnica de encuesta y el instrumento cuestionario por 18 ítems tipo escala de Likert a los colaboradores de la empresa Ingeniería De Trafico Contratistas S.R.L.	Programa de capacitación	Objetivo de la capacitación	1,2	Ordinal, tipo escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre)
				Contenido de la capacitación	3,4	
				Metodología de la capacitación	5,6	
			Compromiso	Sensación de pertenencia	7,8	
				Beneficio laboral	9,10	
				Obligación de pertenencia	11,12	
Rendimiento laboral	Al respecto en Rentería (2021) mencionó que el rendimiento laboral debe entenderse como la contribución de las personas al logro de las prioridades de la organización y es claro que la identificación de estas prioridades es un requisito indispensable para poder promoverlas en cada caso. Por ello, el rendimiento fueron los resultados obtenidos en un ambiente de trabajo con uno o más trabajadores en comparación con los recursos disponibles.	La variable rendimiento laboral fue medida a través de tres dimensiones como la satisfacción laboral, desempeño laboral y competencia laboral, donde se utilizó la técnica de medición la encuesta y el instrumento cuestionario por 18 ítems tipo escala de Likert a los colaboradores de la empresa Ingeniería De Trafico Contratistas S.R.L.	Habilidades	Liderazgo	13,14	Ordinal, tipo escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre)
				Comunicación	15,16	
				Autonomía	17,18	
			Satisfacción laboral	Trabajo en equipo	19,20	
				Condiciones laborales	21,22	
				Coordinación	23,24	
Desempeño laboral	Retroalimentación	25,26				
	Administración por objetivo	27,28				
	Incidentes críticos	29,30				
Competencia laboral	Motivación	31,32				
	Conocimientos	33,34				
			Habilidades		35,36	

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
**FICHA DE ENCUESTA**

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ ( ) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la relación entre la capacitación y el rendimiento laboral, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo:  
.....

### INSTRUCCIONES

Marcar con una (X) el número según la importancia que usted considere

ESCALA DE VALORACIÓN	1	2	3	4	5
	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

VARIABLE		OPCIÓN DE RESPUESTA				
V1 Capacitación Laboral		1	2	3	4	5
N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Se logran cambios para el desarrollo de las actividades					

2	Existen mejores resultados en su puesto de trabajo					
3	El contenido de la capacitación facilita tomar decisiones ante posibles contingencias					
4	El contenido de la capacitación es de acuerdo a las actividades laborales					
5	La metodología de capacitación empleada es fácil de entender					
6	Las técnicas utilizadas en la capacitación son apropiadas					
7	La organización tiene un alto grado de significación personal					
8	Genera orgullo pertenecer a la organización					
9	Permanecer en la organización es una ventaja laboral tanto de necesidad como de deseo					
10	El trabajador merece la lealtad a la empresa					
11	La organización invierte en los conocimientos de los trabajadores					
12	Aunque sea ventajoso, es difícil renunciar a la organización en estos momentos					
13	Escucha con atención las ideas planteadas					
14	Se toma en cuenta las aportaciones realizadas en las labores					
15	Existe una comunicación asertiva con el jefe de trabajo					
16	Se comunica correctamente las instrucciones para realizar el trabajo					
17	Demuestra iniciativa en los trabajos encomendado por el jefe de área					
18	Realiza con responsabilidad y seriedad las labores					

VARIABLE 2		OPCIÓN DE RESPUESTA				
V2 RENDIMIENTO LABORAL		1	2	3	4	5
N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
19	La organización promueve el trabajo en equipo con otras áreas de la organización					

20	El trabajo equipo permite un mejor logro de los objetivos					
21	Las condiciones ambientales del departamento (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación) facilitan la actividad diaria					
22	Las herramientas informáticas que se utiliza están bien adaptadas a las necesidades del trabajo					
23	La organización fomenta la cooperación para el logro de objetivos					
24	Se proporciona la información necesaria para desarrollar correctamente las actividades					
25	La retroalimentación permite el aumento del rendimiento laboral					
26	La empresa informa periódicamente si el trabajo está bien realizado					
27	Es favorable para el rendimiento que los resultados del trabajo reflejen la productividad					
28	Cumple con las tareas que se le encomienda					
29	Ocurren hechos o situaciones que afectan de manera positiva el rendimiento laboral					
30	Se dan en la empresa situaciones críticas en la que trabajar en grupo no ha sido favorable					
31	La Institución reconoce las tareas que realiza					
32	La empresa otorga incentivo cuando el colaborador realizar un buen trabajo					
33	Sus conocimientos han sido beneficiosos para sobresalir en algunas labores de la empresa					
34	En la organización existe la posibilidad de desarrollarse profesionalmente					
35	Las habilidades facilitan el cumplimiento de sus actividades laborales					
36	La empresa concede participación en la planificación de las actividades de la organización					

## ANEXO 03

**Tabla 16**

Escala de Alfa de Cronbach

*Nivel de Confiabilidad*

<b>Rango</b>	<b>Magnitud</b>
,81 a 1.00	Muy alta
,61 a 0.80	Alta
,41 a 0.60	Moderada
,21 a 0.40	Baja
,01 a 0.20	Muy baja

Fuente: Tomado de Luis Bolívar (2002)

## Anexo 04

**Tabla 17**

Escala de valoración de Rho de Spearman

<b>Rango de decisión del Rho de Spearman</b>	
-0.90 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy perfecta
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a 0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a 0.50	Correlación positiva media
+0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.9 a 1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández at (2014)

## ANEXO 05

### Validación del instrumento



#### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

##### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. CANDIAMENOR MARCO ANTONIO
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a Tiempo Parcial - UCV
- I.3. Especialidad del experto: Dr. en Administración
- I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: Solano Barrios, Erika - Torres Solano, Ana

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					80%	

##### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CAPACITACION LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			

16	✓			
17	✓			
18	✓			

**III. PIÑÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---

---

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

80%

Ate, 19 de septiembre del 2022



Firma de experto informante  
DNI N°10050551

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. CANDIAMENOR MARCO ANTONIO
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a Tiempo Parcial - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: Dr. en Administración
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor del instrumento: Solano Barrios, Erika - Torres Solano, Ana

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.				80%	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					80%	

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CAPACITACION LABORAL**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			



16	✓			
17	✓			
18	✓			

**III. PIÑÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

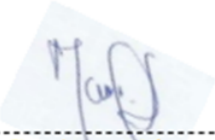
---

---

**IV. PROMEDIO DE VALORACION:**

80%

Ate, 19 de septiembre del 2022



-----  
Firma de experto informante  
DNI N°10050551

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén.
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- I.3. Especialidad del experto: Licenciado en Administración
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: **Solano Barrios, Erika y Torres Solano, Ana**

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						85

### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CAPACITACIÓN LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11	X			
12	X			

13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19				
20				
21				
22				
23				
24				

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE


---

---

**IV. PROMEDIO DE VALORACION:**

85%

Ate, 18 de setiembre del 2022

  
-----  
Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén  
Firma de experto informante  
DNI N° 16498130

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén.  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: Licenciado en Administración.  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor del instrumento: Solano Barrios, Erika y Torres Solano, Ana

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**
**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19				
20				
21				
22				

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**


¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

**IV. PROMEDIO DE AVALORACION:**

85%

Ate, 18 de setiembre del 2022

  
 Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén  
 Firma de experto informante  
 DNI N° 16498130

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: Administración  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor del instrumento: Solano Barrios, Erika y Torres Solano, Ana

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				77	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				77	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				77	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				77	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				77	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				77	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				77	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				77	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				77	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				77	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					77	

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CAPACITACIÓN LABORAL**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICAR

---

---

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

77 %

Ate, 24 de setiembre del 2022



Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón  
DNI N° 06614765

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón  
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 1.3. Especialidad del experto: Administración  
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 1.5. Autor del instrumento: Solano Barrios, Erika y Torres Solano, Ana

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muybuena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					80	

0

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICAR

---

---

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

80 %

Ate, 24 de setiembre del 2022



Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón  
DNI N° 06614765



## ANEXO 06

### Carta de consentimiento



#### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

##### Datos Generales

Nombre de la Organización	RUC: 20302507610
Ingeniería De Trafico Contratistas S.R. L	
Nombre del Titular o Representante legal	
Nombres y Apellidos	DNI: 06611612
Mandujano Yaringaño Miguel Gustavo	

##### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

<b>Nombre del Trabajo de Investigación</b>	
Capacitación laboral y rendimiento laboral de los colaboradores en Ingeniería De Trafico Contratistas S.R. Ltda., Ate 2022	
<b>Nombre del Programa Académico</b>	
Administración	
<b>Autor: Nombres y Apellidos</b>	
Erika Darling Solano Barrios	DNI: 76342237
Ana Yagaida Torres Solano	DNI: 75556622

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lima, 30 de abril del 2022.

INGETRAFIC S.R.L.  
  
Ing. MIGUEL MANDUJANO Y  
GERENTE GENERAL

Firma: \_\_\_\_\_

**(MANDUJANO YARINGAÑO MIGUEL GUSTAVO)**

(\*): Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero si será necesario describir sus características.

**ANEXO 07**

Matriz de datos

	V1 CAPACITACIÓN LABORAL																		V2 RENDIMIENTO LABORAL																		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	
E1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	
E3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	5	5	3	3	5	3	5	5	4	3	2	1	4	3	5	5	
E4	5	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	
E5	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	
E6	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	2	2	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	3	3	2	1	4	3	4	3	
E7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	5	3	3	4	4	4	
E8	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	3	1	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	2	4	3	4	3	4	4	
E9	2	2	2	3	4	3	1	3	3	2	3	3	4	4	4	2	5	5	3	5	5	2	3	3	4	2	4	5	3	3	2	1	5	3	5	2	
E10	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	3	3	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	2	4	2	5	3	5	3	
E11	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	
E12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	
E13	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	
E14	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	
E15	3	3	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	3	5	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	2	1	4	3	5	4	
E16	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	
E17	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	5	2	4	2	5	2	4	3	
E18	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	1	3	3	4	4	
E19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	
E20	5	4	5	4	4	3	2	3	3	4	2	2	4	2	3	4	4	5	5	5	1	1	2	4	4	1	3	5	4	3	1	1	5	3	5	3	
E21	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	5	4	4	3	
E22	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	1	4	3	5	3	4	3	
E23	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	3	3	3	3	5	4	4	5	3	3	3	2	4	5	4	4	
E24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	
E25	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	
E26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	
E27	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	
E28	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E29	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	
E30	3	3	4	5	4	4	5	3	4	5	3	2	4	4	3	4	4	5	2	3	4	2	3	4	3	3	3	4	5	4	1	1	3	3	4	4	
E31	4	3	3	3	4	3	2	3	2	4	2	1	5	3	3	3	4	5	2	3	2	2	2	2	2	2	4	5	3	2	2	2	4	3	4	4	
E32	3	4	3	3	5	5	1	2	3	3	1	1	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	4	4	2	1	2	3	3	3	3	
E33	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	5	3	2	3	4	4	3	4	5	3	3	3	2	4	3	4	4	



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, BARDALES CARDENAS MIGUEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Capacitación laboral y rendimiento laboral de los colaboradores en Ingeniería De Trafico Contratistas S.R. Ltda., Ate 2022", cuyos autores son SOLANO BARRIOS ERIKA DARLING, TORRES SOLANO ANA YAGAIDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 17 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
BARDALES CARDENAS MIGUEL <b>DNI:</b> 08437636 <b>ORCID:</b> 0000-0002- 1067- 9550	Firmado electrónicamente por: MIBARDALESC el 25-11-2022 21:14:20

Código documento Trilce: TRI - 0443967