



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Impacto de las capacitaciones en el desempeño laboral de la  
Corporación Vera in Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú,  
2022

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

**Licenciado en Administración**

**AUTOR:**

Garcia Zuñiga, Sthephanno Alejandro (orcid.org/0000-0002-2534-8535)

**ASESOR:**

Dr. Espinoza Rodriguez, Hugo Redib (orcid.org/0000-0003-0783-7770)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Esta investigación es dedicada para mis padres con la consagración de Dios, siempre brindándome su apoyo de manera genuina e inquebrantable lo que me motivó a persistir día a día.

## **Agradecimiento**

Quiero expresar mi gratitud a mis padres por estar siempre presentes a pesar de las adversidades y porque han sabido guiarme, dándome su ejemplo de trabajo, disciplina y ética.

A mi asesor; por su apoyo y conocimientos brindados en el desarrollo de la presente investigación.

## Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO:.....	6
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis:.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS.....	33

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1.</b> <i>Correlación entre la capacitación profesional y desempeño laboral .....</i>	18
<b>Tabla 2.</b> <i>Distribución de los trabajadores según el nivel de capacitación profesional de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022 ....</i>	19
<b>Tabla 3.</b> <i>Distribución de los trabajadores según el nivel de desempeño laboral de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022 .....</i>	20
<b>Tabla 4.</b> <i>Correlación entre las dimensiones de la capacitación y la variable desempeño laboral .....</i>	21

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1.</b> <i>Distribución de los trabajadores según el nivel de capacitación profesional de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022</i> .....	19
<b>Figura 2.</b> <i>Distribución de los trabajadores según el nivel de desempeño laboral de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022</i> .....	20

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el desempeño y capacitación laboral de los colaboradores de la Corporación Vera In Mining Perú; fue desarrollada con un enfoque cuantitativo, de tipología aplicada, diseño no experimental, transversal de corte correlacional. Gracias a la participación de los colaboradores de la empresa, se pudo recoger información que fue utilizada en la presentación de resultados, a través de la técnica de la encuesta, elaborando dos cuestionarios, uno para cada una de las variables. Luego de aplicar y recoger la data, se procesó en SPSS obteniendo como principal resultado la validación de nuestra hipótesis que sostenía que si existía relación entre las variables de estudio y con ello se pudo llegar a la conclusión de que la correlación del impacto de las capacitaciones en el desempeño laboral de los trabajadores es alta, es decir, la variable capacitación influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la empresa, lo que confirmaría que el trabajador percibe que las adecuadas capacitaciones repercutirá en el un buen nivel de su desempeño.

**Palabras clave:** Capacitación, desempeño, desempeño laboral.

## **Abstract**

The objective of this investigation is to determine the relationship between the performance and job training of the employees of the Vera In Mining Perú Corporation; It was developed with a quantitative approach, of applied typology, non-experimental design, cross-sectional correlational cut. Thanks to the participation of the company's collaborators, it was possible to collect information that was used in the presentation of results, through the survey technique, preparing two questionnaires, one for each of the variables. After applying and collecting the data, it was processed in SPSS, obtaining as the main result the validation of our hypothesis that maintained that there was a relationship between the study variables and with this it was possible to reach the conclusion that the correlation of the impact of the training in the work performance of the workers is high, that is, the training variable significantly influences the performance of the company's workers, which would confirm that the worker perceives that adequate training will have an impact on a good level of performance.

**Keywords:** Training, performance, job performance.

## I. INTRODUCCIÓN

Al dar una mirada a nuestro contexto, veremos que es de sobremanera, competitivo, la falta de capacitación dentro de las empresas tiene un gran impacto, este impacto generalmente es negativo; ya que, sin estas los colaboradores no tienen un entendimiento claro sobre sus responsabilidades o las actualizaciones que constantemente sufren las áreas, una organización que no cuenta con un plan de capacitación correcto o adecuado, no podría contar con un modelo de negocio sólido para trabajar por lo que tiene muchas probabilidades de que este colmado de colaboradores que solo tienen un leve concepto o idea de cómo dirigir su trabajo. Cuando una organización no llega a capacitar de manera óptima y adecuada a los colaboradores, es tan similar como que también cuenten con dificultades para saber adaptarse y de la misma manera entender sus ocupaciones. Si bien es cierto que pueden ser capaces de completar las labores del día a día, su rendimiento por lo usual es escaso, no cuentan con una visión sólida de sus labores por lo que tienen un gran impacto en la demora de procesos. En esta misma línea, la falta de una adecuada cultura de formación empresarial o capacitaciones, o en todo caso al realizar muy pocas capacitaciones que estén orientadas a elevar la performance de los trabajadores en sus diferentes esferas, especialmente alineadas a sus sistemas productivos, genera en los colaboradores de cualquier organización, desánimo, falta de motivación desinterés, y muchas veces falta de dominio de las herramientas y o habilidades necesarias para realizar su trabajo, lo que a la larga pueden ser factores que producen un estancamiento productivo. Por este mismo motivo resulta importante las constantes capacitaciones para que con ello los colaboradores puedan no solo tener un mayor conocimiento en el área donde se están desarrollando sino también al introducirse la empresa nuevos métodos de trabajo o herramientas, desde procesos a software o equipos es indispensable su capacitación sobre el manejo de estos (Valentin, 2017).

En nuestro país, un enorme porcentaje de empresas no se preocupan por implementar planes de capacitación y desarrollo de su personal, debido a ello, muchos de los colaboradores que no cuentan con una debida preparación en diferentes áreas, pueden llegar a sentir frustración por que pueden pensar que

tienen una incapacidad que no les permitirá alcanzar puestos más altos dentro de la jerarquía de cualquier organización, lo que los lleva a la búsqueda de otros empleos donde el rendimiento, esfuerzo o conocimientos sean menores.

Por lo que esto producirá en la empresa una alta rotación de colaboradores y esto fomentará un clima laboral desfavorable, inadecuada supervisión, falta de crecimiento laboral, por lo que en conjunto lleva a retrasos de procesos dentro de la organización donde el producto final no llega en los plazos adecuados y en algunos momentos ni en las condiciones adecuadas.

Las empresas pueden perder trabajadores sin la capacitación correcta. Esto se puede dar por diversas razones, incluido el desempeño inadecuado de las funciones y tareas asignadas, así como el incumplimiento de las políticas y pautas de la empresa (Portal de negocios CuidaTuDinero, 2016).

Dado que contratar y capacitar a nuevos trabajadores es más costoso que simplemente capacitar a los ya existentes, la capacitación inadecuada de los colaboradores en realidad les cuesta más dinero a las empresas. Por lo que también, la empresa debe brindar capacitación a todos sus empleados para evitar pérdidas financieras más adelante.

Una organización con poca capacitación, o peor aún, sin un programa de capacitación como tal, obliga a los administradores a lidiar con trabajadores que no están preparados y, en última instancia, con un desempeño deficiente, lo que puede ser estresante para la administración porque ellos ya tienen muchas tareas que realizar a diario y la necesidad de constatar que los nuevos colaboradores comprendan cómo hacer sus labores es extenuante. Un administrador que dedica parte de su tiempo a enseñar o instruir a los trabajadores durante el día y en diversas funciones no pueda desempeñar plenamente sus otras obligaciones.

De acuerdo a Shahnaz (2019) en las organizaciones se puede visualizar los escasos de capacitaciones en los trabajadores porque en ciertas áreas no tienen o no se cuenta con los trabajadores con un perfil idóneo para la realización de las

actividades propias de la función que desempeñan en sus labores cotidianas; por lo tanto, se necesita que se realicen constantes capacitaciones a los colaboradores del área y así poder realizar un mejor trabajo cada día. Se ha notado que hay una ineficiencia en los planes de capacitación que se brindan porque no cuentan con temarios idóneos que hagan prosperar o mejorar las cualidades de los colaboradores, por otra parte el desempeño de las plataformas digitales de capacitación no es el correcto por lo que no se concreta el Feed-Back correcto de la información para poder así calcular el nivel logrado en el instante y no llega a comunicar la información correcta o necesaria a los colaboradores al no adaptar la metodología correcta para otorgar el conocimiento necesario.

En nuestro medio local, en algunas organizaciones hay más confianza en los trabajadores debidamente capacitados y esto se da no solo para tener óptimos y mayores resultados, asimismo también por razones de seguridad. En algunas ocupaciones, los trabajadores no capacitados pueden ponerse en peligro a sí mismos, a sus colegas y a la industria en la que trabajan.

La falta de capacitación en diversas áreas debilita a una compañía por lo que no podrá igualar el desempeño de los colaboradores que se ausentaron o que se retiraron de la empresa. Por otro lado, la falta de capacitación puede disminuir la productividad, puede generar descontento en los trabajadores y por ende disminución de su rendimiento, lo cual se refleja en pérdidas en la empresa.

Al observar el manejo de las capacitaciones en la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L, una persona sin capacitación en la organización relativamente periódicas no podrá desarrollarse a largo plazo, ya que no solo no podrá resistir a la competencia que, si brinda capacitaciones en cuestión de nuevas tecnologías, sino que también debido a lo dicho en los párrafos anteriores, su talento humano, el cual es necesario para el normal funcionamiento de todas las partes de la organización, no podrá desempeñar su trabajo de manera óptima y adecuada. Una inferencia sobre la falta de capacitación será la falta de conocimiento sobre el uso de las herramientas y equipos de trabajo, así como de los procesos de seguridad y del procedimiento en sí mismo, lo que conlleva a posibles accidentes laborales, retraso

en la producción o servicio que brinda la empresa, sin mencionar la posibilidad de daño físico. mismo personal y equipo o herramientas. Los costes en que se incurre en estos casos suelen superar la inversión necesaria para una capacitación adecuada.

En base al contexto abordado, se formula el siguiente problema general de la investigación ¿Cuál es el impacto de las capacitaciones en el desempeño laboral de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022?

Este trabajo de investigación se justificará según los criterios de Hernández y Mendoza (2018), desde la perspectiva teórica ya que se busca encontrar la relevancia significativa que poseen las dimensiones que forman parte de la variable capacitación y aquellas que evidencian el desempeño; lo mismo que repercutirá en el correcto funcionamiento de cualquier compañía y con ello se hará importantes contribuciones teóricas para ampliar el panorama conceptual en relación al manejo de estas dos variables, en la práctica porque permitirá que las empresas tenga una mirada clara en relación a la vital importancia que tiene la capacitación en su propio desarrollo y competitividad y con ello mejorar sus modelos de gestión y pueda ser fundamental para que estas puedan proponer planes de desarrollo empresarial.. También, por las implicaciones metodológicas ya que puede ser base, fundamento, el punto de partida de otras investigaciones, generando de esta manera un sustento dentro del manejo y conocimiento básico de la relación causal entre variables para que otros investigadores consideren tomar en cuenta en futuras investigaciones. En consecuencia, mediante la investigación se busca conocer el impacto y la importancia que tienen las capacitaciones en el desempeño laboral de las empresas ya que los resultados que se obtendrán permitirán en futuras investigaciones, encontrar diferentes soluciones a las distintas situaciones que se pueden estar pasando.

Por esta razón, la actual investigación se plantea como objetivo general, lo siguiente: Determinar el impacto de las capacitaciones en el desempeño laboral de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022. Para llegar a lograr alcanzarlo se abordarán los siguientes objetivos específicos: Identificar el

nivel de capacitación de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022, identificar el nivel de desempeño laboral de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022 y el impacto de las capacitaciones en las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022.

La hipótesis general planteada en el presente estudio, expresa que las capacitaciones tienen impacto significativo en el desempeño laboral de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022; y la hipótesis nula sería que las capacitaciones no generan impacto significativo en el desempeño laboral de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022

## **II. MARCO TEÓRICO:**

Al profundizar y tener conceptos más claros y precisos sobre las implicancias de este trabajo de investigación, se pasó a la revisión de diferentes fuentes de información, tales como tesis, artículos científicos, entre otras, para de esta manera llegar a identificar algunas investigaciones de índole mundial nacional y local que nos puedan servir en la posterior discusión de nuestros resultados.

Es así, que encontramos por ejemplo en el ámbito internacional el estudio realizado por Rojas (2018), en su investigación, la que tituló “Capacitación y Desempeño Laboral”, en Quetzaltenango, el cual buscaba establecer la relación entre capacitación y el desempeño laboral, identificando que las dos variables estudiadas son de vital importancia y trascendencia en el que hacer de todo negocio, es decir, ambas son necesarios para que las empresas puedan surgir y desarrollarse en el contexto en el que se encuentre, en esta investigación contó con una muestra de 36 personas, para obtener sus resultados empleó la técnica de la encuesta y para dicho fin el cuestionario como instrumento, utilizó la metodología estadística (significación y fiabilidad de proporciones), con ello llegó a tener como resultado que el 95% de las personas encuestadas señalaron que las capacitaciones mejora de muy considerablemente su desempeño; además, el 92% consideraban que únicamente a través de las capacitaciones, sería posible alcanzar las metas de la empresa, con lo dicho, llega a concluir que no existe ninguna duda de que las capacitaciones están directamente vinculados al desempeño laboral; por consiguiente, resulta absolutamente necesario desarrollar capacitaciones permanente para los colaboradores de la empresa.

Por su parte, Álvarez et al (2017) “Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas”, desarrollado en el que mide que tanto influye la formación en el ejercicio de sus funciones de los colaboradores de una empresa chilena, es una investigación descriptiva, realizada con 48 colaboradores, en su estudio llega a concluir a diferencia de las demás investigaciones, que los procesos de capacitación no guardan una relación directa con la productividad de la empresa chilena.

Para Zavaleta (2017), trabajando estas dos variables con niveles de medición alto, medio y bajo llego a establecer a través de su tabla de contingencia, que existe una fuerte relación determinó la relación entre los niveles de capacitación 76% y el grado de productividad de la empresa 90%.

Según Tong (2018) “Relationship between meaningful work and job performance in nurses”, con un diseño no experimental y de tipo fue correlacional, encontró una relación significativas y positivas entre el trabajo significativo, el rendimiento de la tarea y el desempeño laboral y obteniendo a la vez un puntaje negativo en lo que respecta a la motivación laboral lo cual llego a influenciar negativamente en el desempeño laboral. la muestra fue de 45 enfermeras, a las que se les aplicó un cuestionario como instrumento de medición.

Por otra parte, Pérez (2017) en su investigación “Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral”, busca establecer comparación del nivel de compromiso organizacional y el desempeño laboral, su metodología fue de tipo básica, diseño no experimental y de corte transversal, su población 72 profesionales de salud de un centro hospitalario público, el instrumento empleado fue el cuestionario, llegando a la conclusión de que buena parte de los profesionales de salud no tienen en sus prioridades el participar en actividades de capacitación lo cual les trae como consecuencia que estén desactualizados con nuevas técnicas de atención a las diferentes situaciones clínicas que se puedan dar y por ende brindan un mal servicio a los pacientes.

Por otro lado en de nuestro país, también se han realizado investigaciones con variables similares a la de nuestro estudio; tales como el estudio realizado por Quispe (2017) en su tesis “factores de la motivación y el desempeño laboral”, buscó identificar la relación existente entre las variables señaladas, la investigación fue correlacional, transversal, presenta una muestra de 83 médicos del Hospital III ESSALUD Puno, utilizando la encuesta como técnica e instrumentalizándola con un cuestionario, llegó a concluir que debido a la alta carga, los horarios rotativos, las guardias nocturnas, etc, los profesionales médicos se encuentran desmotivados y por ende eso afecta su normal desempeño.

Tenemos también a Asencios (2017) en la investigación “Gestión del talento humano y desempeño laboral”, trabajando con una muestra de 100 colaboradores del Hospital Nacional Hipólito Unanue, con un diseño no experimental llega a determinar que las capacitaciones que se dan específicamente para un determinado puesto, son de relevante importancia en el desarrollo de las capacidades de dichos profesionales, lo cual repercute positivamente en su desempeño laboral y de esta manera se brinda un mejor servicio, potencializando su capital humano.

Por otra parte, para Muñoz (2017) en la investigación “Relaciones interpersonales y desempeño laboral”, con un diseño no experimental, buscando la correlación entre sus variables, trabajó con 68 colaboradores del personal del área de enfermería de neonatología Hospital Arzobispo Loayza, establece que existe un alto grado de significancia entre las relaciones interpersonales y el desempeño que muestran cada una de las enfermeras participantes en este estudio.

De igual manera para Cárdenas (2017) en su investigación “Capacitación y su relación con el desempeño”, realizó su investigación en la empresa “Peruvian Andean Trout SAC”, ubicada en San Juan de Miraflores, investigación de tipo aplicada, correlacional y transversal, llega a concluir que las capacitaciones logran un desarrollo personal y profesional de los colaboradores, en cada una de sus áreas de trabajo, logrando tener en dichas áreas objetivos claros y definidos que pueden ser a llegar cumplidos por el personal capacitado, de esta manera al mejorar la performance de los colaboradores a través de las capacitaciones se logra una evolución y mejora permanente de la empresa.

Otra investigación importante es la de Paredes y Reátegui (2017) en su tesis “Capacitación empresarial y su incidencia en la gestión administrativa”, realizada en la “empresa American Metal S.A.C” con todo el personal administrativo de la empresa, realizó una investigación aplicada, no experimental, transversal; concluyeron que los profesionales que se encuentran capacitados pueden desarrollar sus potencialidades de liderazgo, mejorar el clima laboral de la empresa, manejar mejor sus habilidades de liderazgo y conducción de equipos de trabajo,

trabajan con mayor eficiencia y eficacia y todo esto puede ser percibido por los consumidores lo que genera un impacto positivo en la empresa.

Por otro lado, Pacherras (2017) en su investigación “Capacitación de los trabajadores y la productividad” buscó establecer la influencia que tiene la capacitación en la productividad de los colaboradores. Esta investigación fue realizada en una empresa del rubro logístico, con todo el personal del área señalada, investigación de diseño correlacional, tipología aplicada, estableciendo que mientras más capacitados estén los trabajadores mejor y mayor será su rendimiento, señala que el desarrollo o potencialización de sus habilidades se verá reflejado de manera directa en la productividad de cada uno de ellos, por otro lado señala la participación en las capacitaciones genera confianza en los colaboradores que son capacitados y de esta manera se siente fortalecido para lograr un mejor y mayor desempeño, logrando muchas veces que el colaborador cree sus propias herramientas que le permitan un mejor desenvolvimiento en el puesto que ocupa en la empresa.

De igual forma, Yarango (2018), en su investigación “Programa de capacitación y su incidencia con la calidad de desempeño”, buscó establecer qué relación existe entre el desempeño que tienen sus colaboradores y los programas de capacitación en los que participan, para ello empleó el método cuantitativo, con una investigación de diseño correlacional, no experimental, en la tomó como muestra de 50 servidores públicos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Oxapampa; el cuestionario fue el instrumento que se empleó, así también pruebas escritas, ello como parte de la técnica encuesta, luego de recoger su data, obtuvo resultados que logran demostrar que el tal como era su planteamiento hipotético, los programas de capacitación son en la actualidad un factor determinante e influyente de manera directamente proporcional, en el desempeño de los servidores públicos; por otro lado, también destacó que, la edad de los servidores ejerce influencia e impacta negativamente en el desempeño de los mismos, toda vez se desarrolla con el pasar de los años un evidente desinterés y la ya conocida resistencia a los cambios, mientras que, por el contrario los servidores más los jóvenes, presentan características de mayor optimismo, adaptándose con mayor

facilidad a la innovación y el cambio, por lo que su participación en las capacitaciones se realiza con mayor entusiasmo.

De manera local se obtuvo el estudio realizado por Giraldo (2017). “Rendimiento laboral y capacitación”. En esta investigación, el autor llega a establecer que existe una correlación positiva y moderada entre el rendimiento laboral y la capacitación en la E.T.S. PNP es decir que si los procesos de capacitación se dieran de manera permanente o continua el rendimiento de los colaboradores se vería afectado positivamente ya que estos mejorarían sus procesos en los que han recibido la instrucción o capacitación respectiva.

Finalmente, contamos con la investigación de Aquino y Orlando (2016) “Capacitación y desempeño” presentan una tesis cuya finalidad fue determinar la influencia de la capacitación en el desempeño laboral de los cajeros del Banco de Crédito del Perú, filial Chimbote. Dichos investigadores tuvieron una metodología dentro del ámbito descriptivo correlacional, siendo su tipología aplicada, con diseño no experimental, de característica transversal; trabajó con toda la población (15 trabajadores del área de caja). Llegando a establecer que, si existe una relación significativa entre las variables de estudio, conclusión a la que llegaron al aplicar prueba estadística del Chi Cuadrado, la cual dio un valor de 0.044.

Respecto a las variables a elucubrar en este estudio tenemos por un lado capacitación y por otro desempeño. En un primer momento, abordaremos los principales conceptos y teorías referidas a la capacitación. La capacitación consiste en una acción planeada y basada en necesidades reales de una organismo u compañía y orientada cerca de un desarrollo en los conocimientos, habilidades y actitudes del ayudante Díaz., Gutiérrez., & Amancio. (2017). Esto indica que los miembros de cualquier unidad deben someterse a una capacitación permanente, ya que implica la actualización de los avances tecnológicos como parte de la mejora de los recursos de las empresas para ser más competitivas a nivel mundial. La capacitación se brinda a los asociados en una organización como una actividad planificada que separa el conocimiento, las habilidades y las actitudes de las necesidades que ellos mismos identifican y luego evalúan en sus propios resultados

para probar su efectividad. La capacitación es una serie sistemática y secuencial de actividades destinadas a mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes de los empleados. Tiene por objeto el perfeccionamiento personal de los asociados, la mejora relativa y el desempeño satisfactorio de sus capacidades innatas, fines que se esfuerzan por alcanzar mediante la asistencia activa y cooperativa a la empresa a la que pertenecen.

Actualmente las capacitaciones son de muchísima importancia y valor para las empresas ya que estas les permitirán a sus trabajadores continuar mejorando y perfeccionándose continuamente y de esta manera la empresa pueda mantener una vigencia competitiva dentro del rubro en el que se desarrolla activamente Zavaleta,(2017). Estas pueden influenciar de múltiples maneras, desde el estado de motivación de los colaboradores, los estímulos que estos pueden recibir como también las formas de comunicación interna dentro de la institución generando confianza y empatía entre los colaboradores y quienes dirigen la empresa, así mismo encontramos tres factores muy importantes: la participación general, rentabilidad e instrumentación con que cuenta la corporación (Qian, Li, & Zhou, 2008).

Si observamos la teoría que nos permite conceptualizar las dimensiones de capacitación, destacamos el aporte de DeSilets (1995), quien nos presenta cuatro dimensiones: I.desarrollo, II.aprendizaje, III.servicio y IV.compromiso laboral.

Como primera dimensión se considera al desarrollo que está íntimamente ligado a los deseos de crecimiento personal y profesional del colaborador, referido a sus metas y aspiraciones personales, que quiere ser, que quiere lograr, hasta donde quiere llegar (DeSilets, 1995). Así mismo podemos señalar que es esa relación bivalente entre lo que quiere lograr en el ámbito personal y profesional, cuáles son sus propósitos al formarse dentro de una determinada carrera, que lo impulsa a hacer los que hace (Ojeda, 2010). Por otro lado, se explica que, es la motivación que tienen las personas para seguir avanzando y creciendo en cada uno de espacios de su vida, tanto en lo que concierne a lo personal, como a lo profesional (Gómez et al. 2008).

Como segunda dimensión se considera al aprendizaje profesional, que vienen a hacer las causales conceptuales que cada individuo tiene y que lo lleva a buscar el surgimiento dentro de un grupo humano mejorando su performance profesional o laboral. Por otro lado, es esa simbiosis de participación dentro de un grupo laboral en la que se relaciona con otras personas que lo motivan a aprender y desarrollar sus propias habilidades, actitudes y destrezas que posee. En esa línea, se señala que son las aspiraciones, metas o propósitos de vida de cada una de las personas que lo impulsan a seguir mejorando permanente y continuamente a lo largo de su vida, aumentando de esta manera el conjunto de saberes que maneja y aplicándolos en su desempeño profesional (Contreras, 2013).

Como tercera dimensión se tiene al servicio profesional: esta dimensión está referida a la vocación de servicio que tienen las personas, la misma que tiene que ser descubierta y reforzada por la empresa o institución en la que labora. Actualmente las empresas no ponen mucho énfasis en descubrir y desarrollar esta vocación, pero es de vital importancia para que el colaborador se sienta en confianza y pueda aportar voluntariamente al desarrollo de la institución; esto permitirá un compromiso mayor del trabajador impulsándolo a crecer conjuntamente con la empresa; por ello se debe siempre potenciar los recursos humanos, ya que ellos son los que están en permanente relación con los usuarios (Castillo, 2010).

Por último, la dimensión de Compromiso profesional, es el sentimiento de pertenencia y arraigo hacia su carrera profesional y su vinculación con la empresa en la que se desarrolla con responsabilidad, cariño y vocación. Por otro lado, señalaremos que sentirse comprometido viene a hacer cumplir voluntaria y decididamente con las normas establecidas por la empresa ya que se sienten parte de ese compromiso, sentir suya la misión y visión de la institución y bregar por alcanzarlas (Carpio, 2003). Así mismo, se establece que no es suficiente con que el colaborador se sienta comprometido y tenga vocación de servicio, sino que esto debe ser identificado y fortalecido por la empresa y debe significar mejoras en las condiciones laborales del colaborador (Colquitt et al., 2007).

En segundo lugar, en lo que refiere a la variable desempeño laboral, tenemos que esta viene a ser el cumulo de acciones comportamentales y los resultados obtenidos por el trabajador en un periodo de tiempo (Alles, 2011). Por tanto, el desempeño está constituido por todos los conocimientos adquiridos a lo largo del tiempo en todas las esferas de su formación y desarrollo, ya sean esto aprendizajes que se dieron dentro del ámbito formal e informal; también cuentan las experiencias acumuladas en las diversas actividades laborales que ha realizado lo cual le ha permitido adquirir experiencia y desarrollar competencias que puede aplicar en otros sectores laborales. Pero con la astringencia que todas estas experiencias y actividades deben ser el resultado de un determinado periodo, siendo estas plausibles de ser medidas, cuantificables y con evidencias del desarrollo alcanzado. En ese sentido, existen 3 dimensiones del desempeño: competencias genéricas, laborales y básicas.

En relación a primera dimensión “competencias genéricas” esta está referida a la amplia gama de conocimientos adquiridos en los diversos campos del saber y del que hacer humano, su forma de conocer, organizarse, dirigir, planificar, actuar antes diversas circunstancias cotidianas, la manera de relacionarse con los demás, buscar dar solución a problemas que se le puede presentar en su vida, etc. (Benavides, 2002).

Las competencias laborales; como segunda dimensión, establece que vienen a ser todos los conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes que poseen los trabajadores dentro del puesto específico en el que desarrolla sus labores, desarrollando su autoconcepto, el fortalecimiento de su temperamento, motivación intrínseca y extrínseca que posee (Benavides, 2002). Finalmente, las competencias básicas están conformadas por todas las actitudes y el conjunto de cualidades que son parte de toda persona y que las pone en práctica cada vez que realiza alguna actividad o tarea, así mismo la identificación de cada una de las competencias que posee el colaborador, debe estar a cargo del área encargada del talento humano de la empresa; y con esta identificación poder potencializarlas para el desarrollo del colaborador y repercusión en la institución (Mulder, 2007).

### III. METODOLOGÍA:

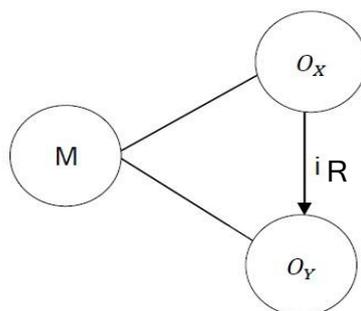
#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación:

##### 3.1.1 Tipo de investigación

Siguiendo la clasificación de las investigaciones de acuerdo a su finalidad tenemos el trabajo de investigación es de tipo aplicada, ya que busca la resolución de problemas existentes y para ello hace uso de los diversos conocimientos que ya se poseen (Ortega, 2017). Podemos señalar también que cuenta con un enfoque cuantitativo ya que, al presentar una hipótesis, esto conlleva a que para los resultados de la investigación se realiza es la recolección de información a través de un cuestionario para su posterior estudio estadístico. Además, es de nivel descriptivo ya que se establecerá una descripción lo más completa posible del problema de investigación.

##### 3.1.2 Diseño de investigación

Su diseño será no experimental, ya que en ningún momento habrá ningún tipo de manipulación de las variables estudiadas; de corte transversal, pues se realizará el estudio en un único momento. Además, considerando podemos señalar que esta es correlacional causal, puesto que se buscará determinar el grado de influencia de una variable sobre la otra (Hernández & Mendoza, 2018).



*Nota:* Elaboración propia.

Dónde:

M: Muestra.

O<sub>X</sub>: Observación de la variable Capacitación.

O<sub>Y</sub>: Observación de la variable desempeño.

R: Incidencia de la capacitación en el desempeño de los trabajadores.

### **3.2 Variables y operacionalización:**

#### **Variable Capacitación**

Vienen a ser los procesos de formación por los que pasan los individuos, estos de acuerdo a su duración pueden ser a corto o largo plazo, a corto plazo y en donde es de vital necesidad la transmisión de conocimientos que incrementen los que ya poseen para realizar una actividad o trabajo específico (Alles, 2011).

#### **Variable Desempeño Laboral:**

Es conceptualizado como el cumulo de acciones y respuestas que se dan por parte de un trabajador dentro de un determinado espacio de tiempo (Alles, 2011).

### **3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis:**

#### **3.3.1 Población:**

La población objetivo está conformada por 30 personas las cuales son todos los trabajadores de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L, que se encuentran laborando en la empresa. Los mismos que serán tomados en su totalidad.

Criterios de inclusión:

- Con contrato mayor o igual a 3 meses vigente a la fecha.
- Mayores de 18.

Criterios de exclusión:

- Con contrato en periodo de prueba.
- Mayores de 60 años.

#### **3.3.2 Muestra**

Al ser una población pequeña se optó por realizar una muestra censal es decir se utilizará la misma cantidad de trabajadores para realizar la investigación que será de un total de 30 colaboradores. Por lo que no existe ninguna fórmula estadística aplicada que se haya desarrollado ni colocado como anexo.

### **3.3.3 Muestreo**

Esta investigación cuenta con un muestreo no probabilístico de índole intencional, es decir se hará la utilización de la totalidad de la población, en nuestro estudio.

Por lo que se tendrá que llevar el instrumento a la empresa y aplicarlo a los colaboradores seleccionados como muestra

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Está conformada por cada uno de los trabajadores de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L. Chimbote.

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

### **Técnica:**

Están constituidas por el conjunto de operaciones que nos permitirá recoger los datos, mediante esta técnica, los datos se tomarán de forma anónima y en estricta confidencialidad. (Morone 2012).

Para recoger la información de los colaboradores de la Corporación Vera In Mining Perú se utilizará la encuesta.

### **Instrumento:**

Es aquel que nos permitirá registrar datos observables y cuantificables que están en estricta relación con las variables y dimensiones que se desarrollan en la investigación. Por ello se puede afirmar que captura efectivamente la realidad que desea investigar (Hernández, 2010). Cada una de las variables estarán siendo medidas a través de un cuestionario. El primero medirá la capacitación con un total de 20 preguntas las cuales a su vez miden las 4 dimensiones de esta variable. El segundo cuestionario evalúa las tres dimensiones del desempeño a través de 20 preguntas formuladas.

En coherencia con la técnica empleada, utilizaremos el cuestionario como instrumento. Para lo cual usaremos como base el Instrumento diseñado por Zegarra en su investigación, el mismo que será adaptado, actualizado y contextualizado a nuestra realidad y unidad de análisis.

**Validez:**

Ya que se realizará la adaptación del cuestionario de Zegarra (2019), se Validará a través de juicio de expertos.

**Confiabilidad:**

Para la confiabilidad aplicaremos una prueba piloto en una empresa del mismo rubro que la de nuestra investigación, utilizando el instrumento validado con un grupo de 10 trabajadores y con los datos obtenidos los procesaremos en SPSS aplicando la prueba estadística de Alpha de Crombach.

**3.5. Procedimiento**

Teniendo en cuenta los diferentes momentos para la recolección de la información, se procederá en primer lugar a realizar el pedido de autorización por parte de la empresa para poder realizar allí la investigación, una vez que se tuvo la autorización con el instrumento ya seleccionado se pasara al recojo de la información aplicando el cuestionario a cada uno de los colaboradores considerados en la muestra, los cuales deben cumplir con los criterios ya mencionados.

**3.6. Método de análisis de datos**

Para la realización del análisis de los datos obtenidos, haremos uso del software estadístico SPSS, para poder realizar el proceso de tabulación de la información, siguiendo los principios básicos de la estadística inferencial, realizaremos la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, para determinar la normalidad de nuestros datos y realizar las respectivas pruebas paramétricas y obtener la correlación de nuestras variables y dimensiones.

**3.7 Aspectos éticos**

Toda investigación debe ser realizada dentro de los parámetros éticos y esta se realizará de esa manera, ya que será muy rigurosa con la citación y referenciación de los diferentes autores empleados en cada una de las partes del trabajo de investigación, siguiendo escrupulosamente las normas APA en su séptima edición, además se tomará en consideración todas las pautas establecidas por la guía de investigación de la universidad; finalmente se cumplió con la confidencialidad de los datos recogidos y la veracidad en su tratamiento y generación de resultados.

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo General:** Determinar el impacto de las capacitaciones en el desempeño laboral de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022

**Hipótesis general:** Las capacitaciones tienen impacto significativo en el desempeño laboral de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022

**Hipótesis nula:** Las capacitaciones no generan impacto significativo en el desempeño laboral de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022

**Tabla 1**

*Correlación entre la capacitación profesional y desempeño laboral*

			Correlaciones	
			Capacitación Profesional	Desempeño Laboral
	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,907**
Rho de Spearman	Profesional	Sig. (bilateral)		0,000
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,907**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	30	30

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

*Nota.* Datos tomados Software SPSS V.26

**Interpretación:** La tabla 6 muestra que con un nivel de confianza del 99% observamos que el nivel de significancia (0.00) <0.01, con un valor estadístico de Rho de Spearman = 0.907, podemos decir que existe una correlación positivo muy fuerte entre la capacitación profesional el desempeño laboral.

Por tanto, se concluye que existe una relación directamente proporcional, es decir que las capacitaciones tienen impacto significativo en el desempeño laboral de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022.

**Objetivo específico 1:** Determinar el nivel de capacitación de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú; se ha conseguido mediante las siguientes tablas:

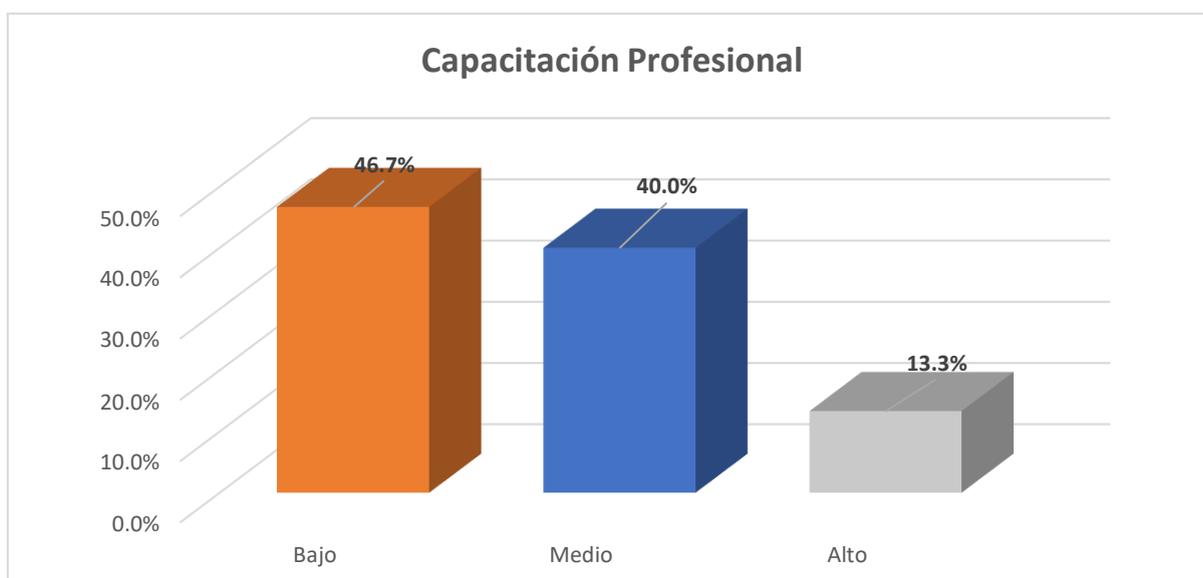
**Tabla 2**

*Distribución de los trabajadores según el nivel de capacitación profesional de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022.*

Capacitación Profesional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	46,7%
Medio	12	40,0%
Alto	4	13,3%
Total	30	100,0%

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L

**Figura 1**



*Nota.* Datos tomado de la tabla 1

**Interpretación:** En la tabla 1 se observa que la variable Capacitación profesional es percibido por los trabajadores en un nivel Bajo que representa el 46.7% (14), el 40% (12) de los trabajadores lo califican en el nivel Medio, mientras que el 13.3% (4) de los trabajadores lo califican en el nivel Alto.

**Objetivo específico 2:** Determinar el nivel de desempeño laboral de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022

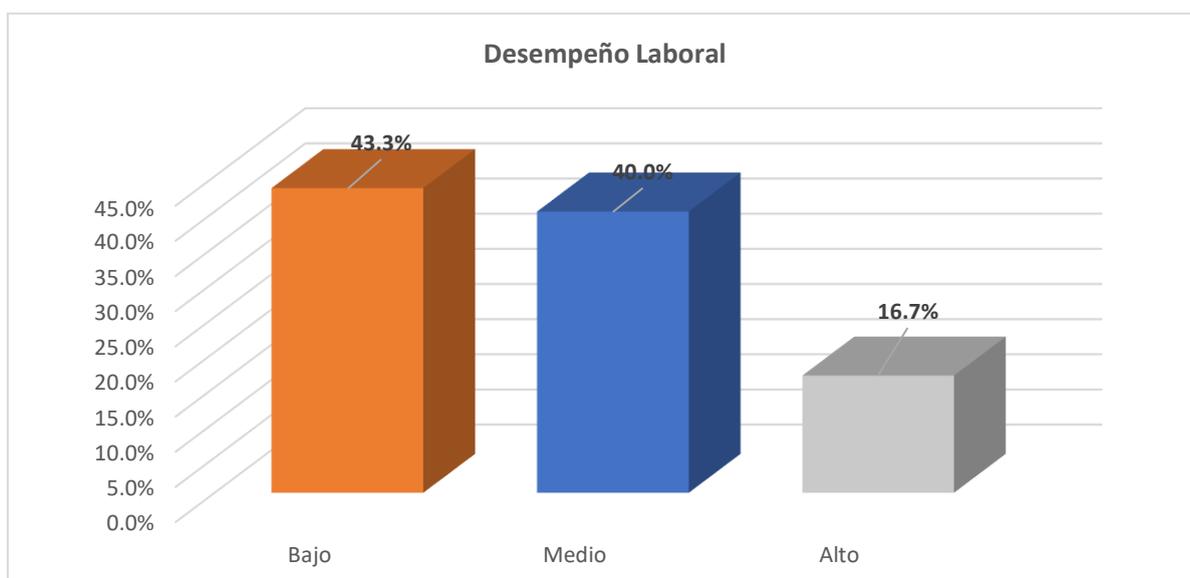
**Tabla 3**

*Distribución de los trabajadores según el nivel de desempeño laboral de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022*

Desempeño Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	43,3%
Medio	12	40,0%
Alto	5	16,7%
Total	30	100,0%

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L

**Figura 2**



*Nota.* Datos tomado de la tabla 2

**Interpretación:** La tabla 2 nos muestran que la variable desempeño laboral es percibido por los trabajadores en un nivel Bajo que representa el 43.3% (13), el 40% (12) de los trabajadores lo califican en el nivel Medio, mientras que el 16.7% (5) de los trabajadores lo califican en el nivel Alto.

## CORRELACIONES:

**Objetivo Especifico 3:** Determinar la relación de las dimensiones de las capacitaciones en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022

**Tabla 4**

*Correlación entre las dimensiones de la capacitación y la variable desempeño laboral*

Correlaciones		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	,807**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	30
	Aprendizaje profesional	Coeficiente de correlación	,711**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	30
	Servicio profesional	Coeficiente de correlación	,755**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	30
	Compromiso profesional	Coeficiente de correlación	,812**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	30

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

*Nota.* Datos tomados Software SPSS V.26

**Interpretación:** La tabla 4 se logra verificar que con un nivel de confianza del 99% observamos que el nivel de significancia (0.00) <0.01, con un valor estadístico de Rho de Spearman = 0.807, podemos decir que existe una correlación positivo muy fuerte entre la dimensión desempeño profesional y la variable desempeño laboral. Con un nivel de confianza del 99% identificamos que el nivel de significancia (0.00)

$<0.01$ , con un valor estadístico de Rho de Spearman = 0.711, podemos decir que existe una correlación positivo considerable entre la dimensión aprendizaje profesional y la variable desempeño laboral. Con un nivel de confianza del 99% observamos que el nivel de significancia (0.00)  $<0.01$ , con un valor estadístico de Rho de Spearman = 0.755, podemos decir que existe una correlación positivo muy fuerte entre la dimensión servicio profesional y la variable desempeño laboral. Con un nivel de confianza del 99% observamos que el nivel de significancia (0.00)  $<0.01$ , con un valor estadístico de Rho de Spearman = 0.812, podemos decir que existe una correlación positivo muy fuerte entre la dimensión compromiso profesional y la variable desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN

La capacitación se otorga como una actividad planificada para propagar a los trabajadores de un organismo, conocimientos, habilidades y actitudes a seccionar de sus propias necesidades detectadas y después ser evaluables en sus resultados para validar sus efectos. La capacitación viene siendo una serie sistemática y ordenada de comportamientos encaminadas a favorecer conocimientos, habilidades y actitudes en los trabajadores. Tiene como finalidad la consumación personal del colaborador con la correlativa mejora de sus capacidades innatas y el desempeño satisfactorio en el punto que procura alcanzar con su asistencia activa y colaborativa en la empresa a la que pertenece.

Actualmente las capacitaciones son de mucha importancia y valor para las empresas ya que estas les permitirán a sus trabajadores continuar mejorando y perfeccionándose continuamente y de esta manera la empresa pueda mantener una vigencia competitiva dentro del rubro en el que se desarrolla activamente (Silíceo, 2004). Estas pueden influenciar de múltiples maneras, desde el estado de motivación de los colaboradores, los estímulos que estos pueden recibir como también las formas de comunicación interna dentro de la institución generando confianza y empatía entre los colaboradores y quienes dirigen la empresa, así mismo encontramos tres factores muy importantes: la participación general, rentabilidad e instrumentación con que cuenta la corporación (Qian, Li, & Zhou, 2008).

Todo lo mencionado líneas arriba nos llevó a realizar esta investigación en la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022, teniendo como primer objetivo específico el poder Identificar el nivel de capacitación que presentan los trabajadores de dicha empresa minera; logrando obtener como resultado, presentado en la tabla N° 2 que la variable capacitación profesional es percibido por los trabajadores en un 46.7% (14) de ellos, en un nivel Bajo lo que representa el poco interés de la empresa por mejorar las capacidades laborales de sus trabajadores, pero a la vez también la falta de interés de los mismos trabajadores por capacitarse en aquellas acciones u actividades propias de su trabajo diario o para mejorar personal o profesionalmente; el 40% (12) de los trabajadores lo

califican en el nivel Medio, mientras que el 13.3% (4) de los trabajadores lo califican en el nivel Alto; estos resultados se pueden contrastar con los de Giraldo (2017). “Rendimiento laboral y capacitación”; en esta investigación, el autor llega a establecer que existe una correlación positiva y moderada entre el rendimiento laboral y la capacitación; es decir, que si los procesos de capacitación se dieran de manera permanente o continua el rendimiento de los colaboradores se vería afectado positivamente ya que estos mejorarían sus procesos en los que han recibido la instrucción o capacitación respectiva. Por todo ello resulta preocupante, esta falta de atención a la capacitación; ya que, tal como lo manifiesta Silíceo (2014) Las capacitaciones consiste en actividades planificadas en base a las necesidades reales de la organización o empresa y están orientadas a mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes del asistente. Esto sugiere que los integrantes de cualquier unidad deben vivir en un estado de constante capacitación, ya que implica la actualización de los avances tecnológicos como parte de la mejora de los recursos de las empresas para ser más competitivas a escala global.

Luego, en relación a la segunda variable de estudio, se buscó a través de objetivo específico 2, identificar el nivel de desempeño laboral; en ese sentido, la tabla N° 3 nos muestran que la variable desempeño laboral se muestra en un nivel bajo con el 43.3% (13), el 40% (12) en el nivel medio, y tan solo el 16.7% (5) en el nivel alto; estos porcentajes pueden evidenciar claramente esa relación que posteriormente demostraremos de la relación que tiene la presente variable con la capacitación, es importante destacar la necesidad de mejorar los índices de desempeño en la empresa ya que esta es vital para el mantenimiento y desarrollo de la misma: en esta línea tenemos lo que afirma Alles (2011) al indicar que el desempeño está constituido por todos los conocimientos adquiridos a lo largo del tiempo en todas las esferas de su formación y desarrollo, ya sean esto aprendizajes que se dieron dentro del ámbito formal e informal; también cuentan las experiencias acumuladas en las diversas actividades laborales que ha realizado lo cual le ha permitido adquirir experiencia y desarrollar competencias que puede aplicar en el desarrollo y mejora de la empresa.

Por otro lado, el objetivo 3 buscaba establecer el impacto de las capacitaciones en

las dimensiones del desempeño laboral, en ese sentido luego de proceder al análisis de la data obtenida al aplicar los instrumentos empleados en la presente investigación se encontró la tabla N° 4 que podemos observar que al obtener un valor de la prueba estadística de estadístico de Rho de Spearman = 0.807, el cual cuenta con un nivel de confianza del 99% se observa un nivel de significancia de  $(0.00) < 0.01$ , podemos decir que existe una correlación positivo muy fuerte entre la dimensión desempeño profesional y la variable desempeño laboral. Con un nivel de confianza del 99% observamos que el nivel de significancia  $(0.00) < 0.01$ , con unvalor estadístico de Rho de Spearman = 0.711, podemos decir que existe una correlación positivo considerable entre la dimensión aprendizaje profesional y la variable desempeño laboral. Con un nivel de confianza del 99% observamos que el nivel de significancia  $(0.00) < 0.01$ , con un valor estadístico de Rho de Spearman = 0.755, podemos decir que existe una correlación positivo muy fuerte entre la dimensión servicio profesional y la variable desempeño laboral. Con un nivel de confianza del 99% observamos que el nivel de significancia  $(0.00) < 0.01$ , con un valor estadístico de Rho de Spearman = 0.812, podemos decir que existe una correlación positivo muy fuerte entre la dimensión compromiso profesional y la variable desempeño laboral. De todo lo señalado anteriormente, podemos establecer de manera contundente que exististe una fuerte y significativa relación entre la variable capacitación y cada una de las dimensiones de la variabledesempeño laboral, nuestros resultados se corroboran con la investigación realizada por Cárdenas (2017) “Capacitación y su relación con el desempeño”, realizó su investigación en la empresa “Peruvian Andean Trout SAC”, llega a concluir que las capacitaciones logran un desarrollo personal y profesional de los colaboradores, en cada una de sus áreas de trabajo, logrando tener en dichas áreasobjetivos claros y definidos que pueden ser a llegar cumplidos por el personal capacitado, de esta manera al mejorar la performance de los colaboradores a travésde las capacitaciones se logra una evolución y mejora permanente de la empresa.

Finalmente, luego de haber analizado de manera detallada cada uno de nuestros objetivos específicos, podemos llegar al análisis certero de nuestro objetivo general el cual fue determinar el impacto de las capacitaciones en el desempeño laboral de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022; la tabla N° 1

desarrollada en nuestro capítulo de resultados nos arrojó que con un nivel de confianza del 99% observamos que el nivel de significancia  $(0.00) < 0.01$ , con un valor estadístico de Rho de Spearman = 0.907, podemos decir que existe una correlación positivo muy fuerte entre la capacitación profesional el desempeño laboral. Por tanto podemos concluir que existe una relación directamente proporcional, es decir que las capacitaciones tienen impacto significativo en el desempeño laboral de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022; es decir, La formación del personal es muy importante en las organizaciones ya que es el principal factor del desempeño de los empleados. Sin las capacitaciones existe poco aporte dentro de la empresa y ninguna respuesta proactiva a las necesidades de la empresa. Capacitar en el marco del desarrollo de las capacidades de los colaboradores para todas las situaciones posibles que puedan surgir en el desempeño de un puesto de trabajo, según su ubicación. Esto conducirá al desarrollo de recursos humanos independientes. Los resultados obtenidos son comparables a los resultados obtenidos por Rojas (2018), en su investigación titulada “Capacitación y Desempeño Laboral”, en Quetzaltenango, el cual buscaba establecer la relación entre capacitación y el desempeño laboral, destacando que ambos son sumamente importantes, es decir, muy necesarios para el desarrollo laboral de una organización, también el trabajo de investigación de Tong (2018) “Relationship between meaningful work and job performance in nurses”, en el cual se encontró que existe una relación significativas y positivas entre el trabajo significativo, el rendimiento de la tarea y el desempeño laboral; Cuando los empleados reciben la educación y formación adecuadas, están más motivados para contribuir a la empresa. Los empleados que no están capacitados adecuadamente se desaniman porque carecen del conocimiento que necesitan para realizar su trabajo. Esto conduce a una baja productividad y a un mal lugar de trabajo, lo que en última instancia tiene un impacto negativo en la empresa en su conjunto.

## VI. CONCLUSIONES:

1. El nivel de capacitación de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, presenta un nivel bajo, así mismo las dimensiones como capacitación, desempeño, aprendizaje y servicio profesional se evidencian en un nivel bajo, siendo solo compromiso profesional la que se encuentra en un nivel medio, es decir, los colaboradores presentan inconformidad en la calidad de las capacitaciones brindadas por la empresa, por lo que esto va de la mano con su aprendizaje y repercute en el desempeño y servicio que puedan brindar.
2. En relación al nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, se presenta muy bajo, dado que cada una de sus dimensiones tales como competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas en los colaboradores al momento de realizar sus actividades, presentan un resultado muy bajo.
3. La correlación del impacto de las capacitaciones en el desempeño laboral de los trabajadores es alta, es decir, la variable capacitación influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la empresa, lo que confirmaría que el trabajador percibe que las adecuadas capacitaciones repercutirá en el un buen nivel de su desempeño.
4. Finalmente, teniendo en cuenta el resultado de la prueba estadística de Rho de Spearman = **0.907**, podemos decir que existe una correlación positivo muy fuerte entre la capacitación profesional el desempeño laboral; por tanto, podemos concluir que existe una relación directamente proporcional, es decir que las capacitaciones tienen impacto significativo en el desempeño laboral de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022

## **VII. RECOMENDACIONES:**

1. A los investigadores que quieran continuar desarrollando esta temática de estudio, se les recomienda tomar como base los resultados de la presente investigación y de esta manera contribuir a mejorar la percepción que tienen las empresas en relación a las capacitaciones para que tenga un impacto positivo en el desempeño de sus colaboradores
2. Se recomienda al Gerente General de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, mejorar e innovar en las capacitaciones que se brindaran dentro de la corporación, así mismo motivar a sus trabajadores para participar en ellas ya que mejorará su desempeño personal y profesional.
3. Se recomienda a las personas encargadas de la oficina de gestión del talento humano de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, realizar evaluaciones de desempeño trimestralmente, con la finalidad de identificar de manera oportuna las debilidades y las fortalezas que tienen sus trabajadores y a partir de estos datos programar acciones de mejora o perfeccionamiento de su personal.
4. Se recomienda a las personas encargadas de la oficina de gestión del talento humano de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, en base a las evaluaciones de desempeño y planificar semestral o anualmente las capacitaciones para su personal y hacerlos cada vez más competitivos y con ello generar mejoras no solo en la performance de los trabajadores independientemente, sino también en la productividad de la empresa.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2011). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Obtenido de [https://www.bivica.org/files/talento-humano\\_a.pdf](https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf).
- Álvarez, S., Freire, M., y Gutierrez, B. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas. (Tesis de pregrado). Universidad de Concepción. Los Ángeles, Chile
- Aquino, G. y Orlando, J. (2017). Capacitación y desempeño laboral de los cajeros del Banco de Crédito del Perú Chimbote. Tesis de pregrado, Universidad San Pedro, Ciudad de Nuevo Chimbote.
- Asencios, C. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el. (Tesis de maestría), Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo
- Benavides O. (2002). Competencias y Competitividad: Diseño para Organizaciones Latinoamericanas. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.
- Cárdenas, M. (2017). Capacitación y su relación con el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout SAC, San Juan de Miraflores, 2017. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Carpio, R. (2003): El talento humano en las organizaciones. Revista Tecnia, San José de Costa Rica, INA. Volumen (Nº3). pp. 24-28. 3. Costa Rica.
- Castillo, A., (2010). Esencia de la profesión de enfermería. México: UP.
- Colquitt, J., LePine, J., Wesson, M (2007): (Colquitt, J; Lepine, n; Weson, M, 2007)(5a ed.) Ed Mc Graw Hill; EEUU.
- Contreras, M. (2013). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención Bogotá 2013. (Tesis de Maestría) Colombia: UNAL.
- DeSilets, LD. & (1995) Assessing registered nurses' reasons for participating in

continuing education. Journal of Continuing Education in Nursing. Volumen (Sep-Oct 26). pp. 202-8. EEUU. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7665740> .

Díaz, C., Gutiérrez, H., & Amancio, A. (2017). Absenteeism and job performance in nursing professionals in critical areas. *Take care magazine*, 1973-1987.

Giraldo, 2016: Rendimiento laboral y capacitación en la E.T.S PNP de Chimbote. 2016. Perú. (Tesis para optar el grado académico de Maestría en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú.

Gómez, E., Montes, P., Negre, A. & Flores M. (2008). Estudio de la formación continuada en enfermería de un centro hospitalario de cuarto nivel. (Tesis de maestría). España: UB.

Hernández, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education

Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). Research methodology: quantitative, qualitative and mixed routes. McGraw Hill Mexico.

Morone, M. (2012). Métodos y técnicas de la investigación científica. Obtenido de científichttp://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/documentos/metodologias\_investigacion.pdf.

Mulder, M. (2007). Competence: the essence and use of the concept in initial and permanent vocational training. *European Journal of Vocational Training*. Volume (40). pp 5-24. Retrieved from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?code=2316165>.

Muñoz, M. (2017). Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería de neonatología Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015. (Tesis de maestría), Lima , Perú: Universidad César Vallejo.

Ojeda, G. (2010). Cultural diversity Health. *Continuing education in nursing*. pp. 197-201. Guanajato - Mexico: University of Guanajato.

- Ortega, J. (2017). How a scientific research is generated that is later published. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S207292942017000200008&lng=es&tlng=pt](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207292942017000200008&lng=es&tlng=pt)
- Pacherres, O. (2017). Capacitación de los trabajadores y la productividad en las empresas del rubro de servicios logísticos del distrito de SMP, 2017. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Paredes, H., y Reategui, P. (2017). Capacitación empresarial y su incidencia en la gestión administrativa de la empresa American Metal S.A.C del distrito Callería – Pucallpa, 2016. (Tesis de pregrado). Universidad Privada de Pucallpa. Pucallpa, Perú.
- Pérez, C. (2017). Relationship of the degree of organizational commitment and job performance in health professionals of a public hospital. (Master's thesis), Monterrey, Mexico: Autonomous University of Nuevo León.
- Portal Cuida Tu Dinero. (2016). Los efectos de la falta de capacitación de los empleados. <https://www.cuidatudinero.com/13108461/los-efectos-de-la-falta-de-capacitacion-de-los-empleados>
- Qian, X., Li, Z., & Zhou, Y. (2008). Training and development model to be implemented in Universities. The villas: Central University of the Villas. Retrieved from: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/406/406.zip>.
- Quispe, A. (2017). Factores de la motivación y el desempeño laboral de los profesionales médicos del hospital III ESSALUD Puno - 2016. (Tesis de maestría), Lima , Perú : Universidad Inca Garcilaso de la Vega
- Rojas, F. (2018). Training and Labor Performance (Study carried out with the collaborators of the operational area of Tannery San Miguel de Quetzaltenango).
- Shahnaz, Khademizadeh (2019). Status and ranking of factors affecting job motivation from the viewpoint of librarian of special libraries of Ahvaz city,

Iran. Revista cubana de información en ciencias de la salud, 30(3) e1413.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/ics/v30n3/2307-2113-ics-30-03-e1413.pdf>

Sílíceo, A. (2006) Training and Development of Personnel. (4th ed.). México: Editorial Limusa.

Tong, L. (25 de Abril de 2018). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. Obtenido de International Journal of nursing practice: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ijn.12620>

Valentín, F. (2017). La capacitación y la productividad de los trabajadores del banco de crédito del Perú, Los Olivos, 2017. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

Yarango, J. (2018). Programa de capacitación y su incidencia con la calidad de desempeño de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Oxapampa, 2016.

Zavaleta, A. (2017). Motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú.

Zegarra, L. (2019) Capacitación profesional y desempeño laboral de los tecnólogos médicos de radiología de la Clínica Internacional-Lima, 2019. (Tesis de postgrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

## ANEXOS

### IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA CORPORACIÓN VERA IN MINING PERÚ E.I.R.L CHIMBOTE PERÚ, 2022.

Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

#### DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO PARA CUESTIONARIO

Declaro estar informado de la investigación con fines académicos, y que mediante el presente cuestionario que tiene como objetivo general: Determinar el impacto de las capacitaciones en el desempeño laboral de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022. Se recogerá la información pertinente, por lo que participo de manera voluntaria, honesta y anónima.

Totalmente desacuerdo (TD)	1
Desacuerdo (D)	2
Indeciso (I)	3
De acuerdo (DA)	4
Totalmente de acuerdo (TA)	5

Nº	Capacitación profesional	T D	D	I	D A	T A
1	Con las capacitaciones recibidas, desarrollas nuevos conocimientos y habilidades profesionales actualmente en la empresa					
2	Las capacitaciones recibidas desarrollas las habilidades necesarias para mantener un desempeño de calidad					
3	Las capacitaciones recibidas relacionan tus conocimiento o habilidad con las demandas de las diversas actividades dentro de la empresa					
4	Las capacitaciones recibidas están relacionadas con los nuevos adelantos de la tecnología minera					
5	Los temas dados en las capacitaciones están orientados a mejorar las habilidades en el área en la que laboras					
6	Las capacitaciones recibidas te ayudan a mantener una buena calidad de servicio dentro de la empresa.					

7	Las capacitaciones recibidas aumentan la probabilidad de que puedas ascender en la empresa					
8	Compartes las capacitaciones recibidas con tus compañeros de trabajo					
9	Las capacitaciones te enseñan a interactuar de mejor manera con tus compañeros					
10	Intercambias la información recibida en las capacitaciones con otros colegas de tu área					
11	Gracias a las capacitaciones expandes tus horizontes de aprendizaje dentro de la empresa					
12	Crees que las capacitaciones te permitirán no pedir ayuda constante en tu área					
13	Las capacitaciones brindadas te hacen orientar a tus colegas para trabajar en equipo					
14	Las capacitaciones te hacen ser atento a las perspectivas del cliente final					
15	Crees que tus supervisores se quejan de tu trabajo y esto se debe por no asistir a las capacitaciones					
16	Las capacitaciones inciden en que el trabajo que realizas sea confortable					
17	Eres responsable en asistir a las capacitaciones, ya que estas influyen en tu aprendizaje profesional					
18	Las capacitaciones brindadas hacen que te identifiques con la empresa					
19	Las capacitaciones hacen que te comprometes con tus labores diarias y por ende con la empresa misma					
20	Las capacitaciones recibidas hacen que valoras tus logros dentro de la empresa					

## IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA CORPORACIÓN VERA IN MINING PERÚ E.I.R.L CHIMBOTE PERÚ, 2022.

Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

### DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO PARA CUESTIONARIO

Declaro estar informado de la investigación con fines académicos, y que mediante el presente cuestionario que tiene como objetivo general: Determinar el impacto de las capacitaciones en el desempeño laboral de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022. Se recogerá la información pertinente, por lo que participo de manera voluntaria, honesta y anónima.

CATEGORÍA A					
S	Siempre	5	AV	A veces	3
C F	Con frecuencia	4	RV	Rara vez	2
N	Nunca	1			

Nº	DESEMPEÑO LABORAL	S	C	A	R	N
		F	F	V	V	
1	Las capacitaciones le permiten mejorar los conocimientos dentro del área de trabajo					
2	Toma decisiones en base a los conocimientos brindados en las capacitaciones					
3	Las capacitaciones le permiten orientar a sus compañeros para que realicen un trabajo más eficiente					
4	Tiene habilidad para convencer a la gente para que le apoyen sus propuestas referente a las capacitaciones que se brindarán debido a su desempeño					
5	En base a su capacitación apoya a sus compañeros en su labor para que terminen lo antes posible					
6	Las capacitaciones le otorgaron el saber planificar metas a realizar y mejorar en un determinado tiempo					
7	Trata de solucionar los problemas en base al conocimiento otorgado por las capacitaciones					
8	Demuestra sus habilidades aprendidas en las capacitaciones en su desempeño laboral					
9	La capacitación le permite desarrollar sus actividades					

	laborales en el tiempo estimado					
1 0	Luego de ser capacitado siente que los demás admiran su forma de trabajo					
1 1	Las capacitaciones le permitieron considerarse una persona optimista					
1 2	Algún compañero le solicita ayuda en base a sus capacitaciones					
1 3	La administración de la empresa en base a su trabajo le ha observado el ir a capacitaciones más constantes, para que mejore su desempeño laboral					
1 4	Siente la necesidad que a las capacitaciones les falta algún tema para desenvolverse bien en su trabajo					
1 5	Cumple con sus funciones en los tiempos que se le asignan gracias a las capacitaciones brindadas					
1 6	Las capacitaciones le enseñan a mantener buena relación con sus compañeros de trabajo					
1 7	Las capacitaciones le permiten promover la cooperación entre sus compañeros de trabajo					
1 8	Por sus capacitaciones es capaz de realizar más actividades que sus compañeros					
1 9	Piensa que sus jefes o supervisores realzan las cualidades de su trabajo después de poner en practica lo recibido en las capacitaciones					
2 0	Las capacitaciones le hacen recibir algún tipo de incentivo, por su desempeño					

## Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad del instrumento de capacitación profesional

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.921	20

Estadísticas de total de elemento

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	59.6000	257.156	.861	.911
VAR00002	59.4000	273.600	.586	.918
VAR00003	59.2000	262.178	.772	.913
VAR00004	59.7000	261.122	.554	.919
VAR00005	59.8000	258.622	.769	.913
VAR00006	59.8000	272.844	.566	.918
VAR00007	59.4000	279.600	.427	.920
VAR00008	59.4000	272.933	.555	.918
VAR00009	59.7000	262.011	.677	.915
VAR00010	59.7000	268.456	.610	.917
VAR00011	59.9000	276.322	.502	.919
VAR00012	59.9000	273.211	.500	.919
VAR00013	59.1000	265.878	.608	.917
VAR00014	59.9000	264.989	.880	.912
VAR00015	60.5000	300.722	-.105	.931
VAR00016	59.6000	265.600	.662	.916
VAR00017	59.5000	262.500	.646	.916
VAR00018	59.9000	262.322	.636	.916
VAR00019	59.5000	285.611	.275	.923
VAR00020	59.7000	270.678	.797	.915

Análisis de la confiabilidad:

En la tabla 1 y 2 se observa el resultado del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario de capacitación profesional, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, se aplicó una muestra piloto a 10 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de  $\alpha=0.921$ , concluyendo que el

cuestionario presenta confiabilidad por consistencia interna y puede aplicarse a los participantes de la muestra.

Confiabilidad del instrumento de desempeño laboral

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.930	20

Estadísticas de total de elemento

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00021	56.5000	290.944	.707	.925
VAR00022	56.3000	296.900	.530	.929
VAR00023	56.4000	291.156	.650	.926
VAR00024	56.7000	296.678	.605	.927
VAR00025	56.5000	285.389	.713	.925
VAR00026	56.6000	300.711	.604	.927
VAR00027	56.4000	304.489	.601	.927
VAR00028	56.6000	294.489	.700	.925
VAR00029	56.2000	306.400	.514	.929
VAR00030	55.8000	290.400	.728	.924
VAR00031	56.6000	300.489	.569	.928
VAR00032	56.2000	295.956	.628	.927
VAR00033	57.4000	334.489	-.171	.937
VAR00034	56.3000	322.011	.283	.932
VAR00035	56.6000	304.267	.523	.929
VAR00036	56.1000	300.544	.644	.926
VAR00037	56.2000	295.289	.730	.925
VAR00038	56.4000	293.156	.769	.924
VAR00039	56.3000	292.678	.757	.924
VAR00040	56.5000	282.722	.835	.922

Análisis de la confiabilidad:

En la tabla 3 y 4 se observa el resultado del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario desempeño laboral, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, se aplicó una muestra piloto a 10 trabajadores con características similares a

la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de  $\alpha=0.930$ , concluyendo que el cuestionario presenta confiabilidad por consistencia interna y puede aplicarse a los participantes de la muestra.

<b>BAREMO PARA MEDIR VARIABLE Y DIMENSIONES</b>					
Variable y Dimensiones	Escala	Valores: Mínimo y Máximo	Niveles de Valoración		
			Buena	Regular	Mala
<b>CAPACITACIÓN PROFESIONAL</b>	Likert	20-100	74-100	47-73	20-46
Desempeño profesional		7-35	27-35	17-26	7-16
Aprendizaje profesional		5-25	19-25	12-18	5-11
Servicio profesional		3-15	11-15	7-10	3-6
Compromiso profesional		5-25	19-25	12-18	5-11

<b>BAREMO PARA MEDIR VARIABLE Y DIMENSIONES</b>					
Variable y Dimensiones	Escala	Valores: Mínimo y Máximo	Niveles de Valoración		
			Buena	Regular	Mala
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Likert	20-100	74-100	47-73	20-46
Competencias genéricas		7-35	27-35	17-26	7-16
Competencias laborales		10-50	38-50	24-37	10-23
Competencias básicas		3-15	11-15	7-10	3-6

## Matriz de Validación

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA CORPORACIÓN VERA IN MINING PERU E.I.R.L CHIMBOTE PERÚ, 2022.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
				(1) Totalmente en desacuerdo	(2) Desacuerdo	(3) Indeciso	(4) De acuerdo	(5) Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									si	no	si	no	si	no	si	no	
Capacitación	Desarrollo profesional	Relacionar concommitimento con habilidades	¿Con las capacitaciones recibidas, desarrollas nuevos conocimientos y habilidades profesionales actualmente en la empresa?						X		X		X		X		
			¿Las capacitaciones recibidas desarrollas las habilidades necesarias para mantener un desempeño de calidad?						X		X		X		X		
		Competitividad	¿Las capacitaciones recibidas relacionan tus conocimiento o habilidad con las demandas de las diversas actividades dentro de la empresa?						X		X		X		X		
		Actualización	¿Las capacitaciones recibidas están relacionadas con los nuevos adelantos de la tecnología minera?						X		X		X		X		
			¿Los temas dados en las capacitaciones están orientados a mejorar las habilidades en el área en la que laboras?						X		X		X		X		

		satisfacción del usuario	Crees que tus supervisores se quejan de tu trabajo y esto se debe por no asistir a las capacitaciones							X	X	X	X		
compromiso profesional	reflexión sobre responsabilidades		Las capacitaciones inciden en que el trabajo que realizas sea confortable							X	X	X	X		
			Eres responsable en asistir a las capacitaciones, ya que estas influyen en tu aprendizaje profesional							X	X	X	X		
	identidad profesional		Las capacitaciones brindadas hacen que te identificas con la empresa							X	X	X	X		
			Las capacitaciones hacen que te comprometes con tus labores diarias y por ende con la empresa misma								X	X	X	X	
	valoración de la profesión		Las capacitaciones recibidas hacen que valoras tus logros dentro de la empresa								X	X	X	X	

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir capacitación en la Corporación Vera In Mining Peru E.I.R.L Chimbote Perú, 2022.

**OBJETIVO:** Determinar el impacto de las capacitaciones en el desempeño laboral de la Corporación Vera In Mining Peru E.I.R.L Chimbote Perú, 2022.

**DIRIGIDO A:** 30 trabajadores de la empresa.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
				X

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Guarniz Vera Jemine|Gabriela

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestra en Gestión del Talento Humano



---

Ms. Guarniz Vera Jemine Gabriela  
DNI: 47834048

### Matriz de Validación

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA CORPORACIÓN VERA IN MINING PERU E.I.R.L CHIMBOTE PERÚ, 2022.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
				(1) Totalmente en desacuerdo	(2) Desacuerdo	(3) Indeciso	(4) De acuerdo	(5) Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									si	no	si	no	si	no	si	no	
Desempeño Laboral	competencias genéricas	amplitud de conocimiento	Las capacitaciones le permiten mejorar los conocimientos dentro del área de trabajo						X		X		X		X		
		organización para trabajar	Toma decisiones en base a los conocimientos brindados en las capacitaciones						X		X		X		X		
		liderazgo	Las capacitaciones le permiten orientar a sus compañeros para que realicen un trabajo más eficiente						X		X		X		X		
			Tiene habilidad para convencer a la gente para que le apoyen en sus propuestas referente a las capacitaciones que se brindarán debido a su desempeño						X		X		X		X		



competencias básicas			Siente la necesidad que a las capacitaciones les falta algún tema para desenvolverse bien en su trabajo						X	X	X	X			
			Cumple con sus funciones en los tiempos que se le asignan gracias a las capacitaciones brindadas						X	X	X	X			
		rasgos y temperament	Las capacitaciones le enseñan a mantener buena relación con sus compañeros de trabajo							X	X	X	X		
		motivos y necesidades	Las capacitaciones le permiten promover la cooperación entre sus compañeros de trabajo							X	X	X	X		
	competencias básicas	habilidades básicas	Por sus capacitaciones es capaz de realizar más actividades que sus compañeros							X	X	X	X		
		actitudes	Piensa que sus jefes o supervisores realzan las cualidades de su trabajo después de poner en práctica lo recibido en las capacitaciones							X	X	X	X		
		cualidades	Las capacitaciones le hacen recibir algún tipo de incentivo, por su desempeño							X	X	X	X		

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el desempeño laboral en la Corporación Vera In Mining Peru E.I.R.L Chimbote Perú, 2022.

OBJETIVO: Determinar el impacto de las capacitaciones en el desempeño laboral de la Corporación Vera In Mining Peru E.I.R.L Chimbote Perú, 2022.

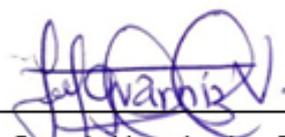
DIRIGIDO A: 30 trabajadores de la empresa.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: **Guarniz Vera Jemine Gabriela**

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: **Maestra en Gestión del Talento Humano**



---

Ms. Guarniz Vera Jemine Gabriela  
DNI: 47634048



		productividad profesional	¿Las capacitaciones recibidas te ayudan a mantener una buena calidad de servicio dentro de la empresa?							X	X	X	X				
		perspectiva profesional	¿Las capacitaciones recibidas aumentan la probabilidad de que puedas ascender en la empresa?							X	X	X	X				
aprendizaje profesional		intercambio de conceptos	¿Compartes las capacitaciones recibidas con tus compañeros de trabajo?							X	X	X	X				
		aprendizaje de interacción	Las capacitaciones te enseñan a interactuar de mejor manera con tus compañeros							X	X	X	X				
			Intercambias la información recibida en las capacitaciones con otros colegas de tu área							X	X	X	X				
		resolución de desafíos	Gracias a las capacitaciones expandes tus horizontes de aprendizaje dentro de la empresa								X	X	X	X			
			Crees que las capacitaciones te permitirán no pedir ayuda constante en tu área								X	X	X	X			
		servicio profesional		trabajo en equipo	Las capacitaciones brindadas te hacen orientar a tus colegas para trabajar en equipo							X	X	X	X		
mejora en la atención	Las capacitaciones te hacen ser atento a las perspectivas del cliente final									X	X	X	X				

	satisfacción del usuario	Crees que tus supervisores se quejan de tu trabajo y esto se debe por no asistir a las capacitaciones						X	X	X	X		
compromiso profesional	reflexión sobre responsabilidades	Las capacitaciones inciden en que el trabajo que realizas sea confortable						X	X	X	X		
		Eres responsable en asistir a las capacitaciones, ya que estas influyen en tu aprendizaje profesional						X	X	X	X		
	identidad profesional	Las capacitaciones brindadas hacen que te identifiques con la empresa							X	X	X	X	
		Las capacitaciones hacen que te comprometes con tus labores diarias y por ende con la empresa misma							X	X	X	X	
	valoración de la profesión	Las capacitaciones recibidas hacen que valoras tus logros dentro de la empresa							X	X	X	X	

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir capacitación en la Corporación Vera In Mining Peru E.I.R.L Chimbote Perú, 2022.

OBJETIVO: Determinar el impacto de las capacitaciones en el desempeño laboral de la Corporación Vera In Mining Peru E.I.R.L Chimbote Perú, 2022.

DIRIGIDO A: 30 trabajadores de la empresa.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: **García Farías Víctor Alejandro**

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: **Dr.**



Firmado digitalmente por:  
GARCIA FARIAS Victor  
Alejandro FAU 20800044975 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 16/06/2022 13:32:17-0500

---

Dr. García Farías Víctor Alejandro  
DNI: 32949114

## Matriz de Validación

### IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA CORPORACIÓN VERA IN MINING PERU E.I.R.L CHIMBOTE PERÚ, 2022.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones	
				(1) Totalmente en desacuerdo	(2) Desacuerdo	(3) Indeciso	(4) De acuerdo	(5) Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	no	si	no	si	no	si	no		
Desempeño Laboral	competencias genéricas	amplitud de conocimiento	Las capacitaciones le permiten mejorar los conocimientos dentro del área de trabajo						X		X		X					
		organización para trabajar	Toma decisiones en base a los conocimientos brindados en las capacitaciones						X		X		X					
		liderazgo	Las capacitaciones le permiten orientar a sus compañeros para que realicen un trabajo más eficiente						X		X		X		X			
			Tiene habilidad para convencer a la gente para que le apoyen en sus propuestas referente a las capacitaciones que se brindarán debido a su desempeño						X		X		X		X			

competencias laborales	cooperación para trabajar en	En base a su capacitación apoya a sus compañeros en su labor para que terminen lo antes posible						X		X			X						
		solución de problemas	Las capacitaciones le otorgaron el saber planificar metas a realizar y mejorar en un determinado tiempo						X		X			X					
			Trata de solucionar los problemas en base al conocimiento otorgado por las capacitaciones						X		X			X					
	competencias laborales	conocimiento	Demuestra sus habilidades aprendidas en las capacitaciones en su desempeño laboral						X		X			X					
		habilidades y destrezas	La capacitación le permite desarrollar sus actividades laborales en el tiempo estimado						X		X			X					
			autoconcepto	Luego de ser capacitado siente que los demás admiran su forma de trabajo						X		X			X				
		Las capacitaciones le permitieron considerarse una persona optimista							X		X			X					
		Algún compañero le solicita ayuda en base a sus capacitaciones							X		X			X					
		La administración de la empresa en base a su trabajo le ha observado el ir a capacitaciones más constantes, para que mejore su desempeño laboral							X		X			X					

			Siente la necesidad que a las capacitaciones les falta algún tema para desenvolverse bien en su trabajo						X		X		X		X		
			Cumple con sus funciones en los tiempos que se le asignan gracias a las capacitaciones brindadas						X		X		X		X		
		rasgos y temperamento	Las capacitaciones le enseñan a mantener buena relación con sus compañeros de trabajo						X		X		X		X		
		motivos y necesidades	Las capacitaciones le permiten promover la cooperación entre sus compañeros de trabajo						X		X		X		X		
	competencias básicas	habilidades básicas	Por sus capacitaciones es capaz de realizar más actividades que sus compañeros							X		X		X		X	
		actitudes	Piensa que sus jefes o supervisores realzan las cualidades de su trabajo después de poner en práctica lo recibido en las capacitaciones							X		X		X		X	
		cualidades	Las capacitaciones le hacen recibir algún tipo de incentivo, por su desempeño							X		X		X		X	

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el desempeño laboral en la Corporación Vera In Mining Peru E.I.R.L Chimbote Perú, 2022.

**OBJETIVO:** Determinar el impacto de las capacitaciones en el desempeño laboral de la Corporación Vera In Mining Peru E.I.R.L Chimbote Perú, 2022.

**DIRIGIDO A:** 30 trabajadores de la empresa.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			x	

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** García Farías Víctor Alejandro

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Dr.



Firmado digitalmente por:  
GARCIA FARIAS Victor  
Alejandro FAU 20600044675 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 16/06/2022 13:32:34-0500

---

Dr. García Farías Víctor Alejandro  
DNI: 32949114

## Matriz de Validación

**IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA CORPORACIÓN VERA IN MINING PERU E.I.R.L CHIMBOTE PERÚ, 2022.**

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
				(1) Totalmente en desacuerdo	(2) Desacuerdo	(3) Indeciso	(4) De acuerdo	(5) Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									si	no	si	no	si	no	si	no	
<b>Capacitación</b>	Desarrollo profesional	Relacionar concomitamiento con habilidades	¿Con las capacitaciones recibidas, desarrollas nuevos conocimientos y habilidades profesionales actualmente en la empresa?						X		X		X		X		
			¿Las capacitaciones recibidas desarrollas las habilidades necesarias para mantener un desempeño de calidad?						X		X		X		X		
		Competitividad	¿Las capacitaciones recibidas relacionan tus conocimiento o habilidad con las demandas de las diversas actividades dentro de la empresa?						X		X		X		X		
		Actualización	¿Las capacitaciones recibidas están relacionadas con los nuevos adelantos de la tecnología minera?						X		X		X		X		
			¿Los temas dados en las capacitaciones están orientados a mejorar las habilidades en el área en la que laboras?						X		X		X		X		

	productividad profesional	¿Las capacitaciones recibidas te ayudan a mantener una buena calidad de servicio dentro de la empresa?							X		X			X						
	perspectiva profesional	¿Las capacitaciones recibidas aumentan la probabilidad de que puedas ascender en la empresa?							X		X			X						
aprendizaje profesional	intercambio de conceptos	¿Compartes las capacitaciones recibidas con tus compañeros de trabajo?							X		X			X						
	aprendizaje de interacción	Las capacitaciones te enseñan a interactuar de mejor manera con tus compañeros							X		X			X						
		Intercambias la información recibida en las capacitaciones con otros colegas de tu área							X		X			X						
	resolución de desafíos	Gracias a las capacitaciones expandes tus horizontes de aprendizaje dentro de la empresa							X		X			X						
		Crees que las capacitaciones te permitirán no pedir ayuda constante en tu área							X		X			X						
	servicio profesional	trabajo en equipo	Las capacitaciones brindadas te hacen orientar a tus colegas para trabajar en equipo							X		X			X					
mejora en la atención		Las capacitaciones te hacen ser atento a las perspectivas del cliente final							X		X			X						

		satisfacción del usuario	Crees que tus supervisores se quejan de tu trabajo y esto se debe por no asistir a las capacitaciones							X		X		X		X	
compromiso profesional	reflexión sobre responsabilidades		Las capacitaciones inciden en que el trabajo que realizas sea confortable							X		X		X		X	
			Eres responsable en asistir a las capacitaciones, ya que estas influyen en tu aprendizaje profesional							X		X		X		X	
	identidad profesional		Las capacitaciones brindadas hacen que te identificas con la empresa							X		X		X		X	
			Las capacitaciones hacen que te comprometes con tus labores diarias y por ende con la empresa misma							X		X		X		X	
	valoración de la profesión		Las capacitaciones recibidas hacen que valoras tus logros dentro de la empresa							X		X		X		X	

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir capacitación en la Corporación Vera In Mining Peru E.I.R.L Chimbote Perú, 2022.

OBJETIVO: Determinar el impacto de las capacitaciones en el desempeño laboral de la Corporación Vera In Mining Peru E.I.R.L Chimbote Perú, 2022.

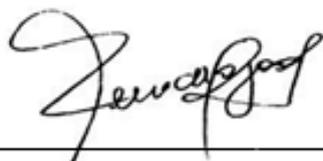
DIRIGIDO A: 30 trabajadores de la empresa.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: **Luis Alexander Pulido Joo**

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: **Maestro en Gestión del Talento Humano**



---

**Ms. Luis Alexander Pulido Joo .**  
**DNI: 71038942**

### Matriz de Validación

#### IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA CORPORACIÓN VERA IN MINING PERU E.I.R.L CHIMBOTE PERÚ, 2022.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
				(1) Totalmente en desacuerdo	(2) Desacuerdo	(3) Indeciso	(4) De acuerdo	(5) Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	no	si	no	si	no	si	no	
Desempeño Laboral	competencias genéricas	amplitud de conocimiento	Las capacitaciones le permiten mejorar los conocimientos dentro del área de trabajo						X		X		X		X		
		organización para trabajar	Toma decisiones en base a los conocimientos brindados en las capacitaciones						X		X		X		X		
		liderazgo	Las capacitaciones le permiten orientar a sus compañeros para que realicen un trabajo más eficiente						X		X		X		X		
			Tiene habilidad para convencer a la gente para que le apoyen en sus propuestas referente a las capacitaciones que se brindarán debido a su desempeño						X		X		X		X		

competencias laborales	cooperación para trabajar en	En base a su capacitación apoya a sus compañeros en su labor para que terminen lo antes posible							X		X			X							
		solución de problemas	Las capacitaciones le otorgaron el saber planificar metas a realizar y mejorar en un determinado tiempo							X		X			X						
			Trata de solucionar los problemas en base al conocimiento otorgado por las capacitaciones							X		X			X						
	conocimiento	Demuestra sus habilidades aprendidas en las capacitaciones en su desempeño laboral							X		X			X							
		habilidades y destrezas	La capacitación le permite desarrollar sus actividades laborales en el tiempo estimado							X		X			X						
			autoconcepto	Luego de ser capacitado siente que los demás admiran su forma de trabajo							X		X			X					
				Las capacitaciones le permitieron considerarse una persona optimista							X		X			X					
	Algún compañero le solicita ayuda en base a sus capacitaciones								X		X			X							
	La administración de la empresa en base a su trabajo le ha observado el ir a capacitaciones más constantes, para que mejore su desempeño laboral									X		X			X						

			Siente la necesidad que a las capacitaciones les falta algún tema para desenvolverse bien en su trabajo						X		X		X		X		
			Cumple con sus funciones en los tiempos que se le asignan gracias a las capacitaciones brindadas						X		X		X		X		
		rasgos y temperament	Las capacitaciones le enseñan a mantener buena relación con sus compañeros de trabajo						X		X		X		X		
		motivos y necesidades	Las capacitaciones le permiten promover la cooperación entre sus compañeros de trabajo						X		X		X		X		
	competencias básicas	habilidades básicas	Por sus capacitaciones es capaz de realizar más actividades que sus compañeros							X		X		X		X	
		actitudes	Piensa que sus jefes o supervisores realzan las cualidades de su trabajo después de poner en práctica lo recibido en las capacitaciones							X		X		X		X	
		cualidades	Las capacitaciones le hacen recibir algún tipo de incentivo, por su desempeño							X		X		X		X	

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el desempeño laboral en la Corporación Vera In Mining Peru E.I.R.L Chimbote Perú, 2022.

OBJETIVO: Determinar el impacto de las capacitaciones en el desempeño laboral de la Corporación Vera In Mining Peru E.I.R.L Chimbote Perú, 2022.

DIRIGIDO A: 30 trabajadores de la empresa.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: **Luis Alexander Pulido Joo**

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: **Maestro en Gestión del Talento Humano**



---

**Ms. Luis Alexander Pulido Joo .**  
**DNI: 71038942**

### Matriz de operacionalización de variables: Variable Capacitación

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Es conceptualizado como el cumulo de acciones y respuestas que se dan por parte de un trabajador dentro de un determinado espacio de tiempo. Alles (2011).	Para medir la variable en cuestión el cual busca medir los resultados dentro de un determinado lapso, la medición de esta variable se realizará a través del estudio y cuantificación de sus 3 dimensiones y se desarrollan bajo la escala de Likert.	competencias genéricas	amplitud de conocimiento	Ordinal
			organización para trabajar productivamente	
			liderazgo	
			cooperación para trabajar en equipo	
			solución de problemas	
		competencias laborales	conocimientos	
			habilidades y destrezas	
			autoconcepto	
			rasgos y temperamento	
			motivos y necesidades	
		competencias básicas	habilidades básicas	
			actitudes	
			cualidades	

### Matriz de operacionalización de variables: Variable Desempeño Laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Viene a ser los procesos de formación por los que pasan los individuos, estos de acuerdo a su duración pueden ser a corto o largo plazo, a corto plazo y en donde es de vital necesidad la transmisión de conocimientos que incrementen los que ya poseen para realizar una actividad o trabajo específico Alles (2011).	Es el proceso por el cual un colaborador adquiere nuevas habilidades, destrezas o actitudes para poder desempeñar de mejor manera su labor dentro de la empresa, por esta razón es que la medición de esta variable se realizara a través del estudio y cuantificación de sus dimensiones: utilizando el cuestionario el cual se realizara una adaptación del cuestionario elaborado por la <a href="#">DeSilets (1995)</a> , el cual ; dicho cuestionario emplea la escala de Likert.	Desarrollo profesional	relacionar concomimiento con habilidades	Ordinal
			competitividad	
			actualización	
			productividad profesional	
			perspectiva profesional	
		aprendizaje profesional	intercambio de conceptos	
			aprendizaje de interacción	
			resolución de desafíos profesionales	
		servicio profesional	trabajo en equipo	
			mejora en la atención	
			satisfacción del usuario	
		compromiso profesional	reflexión sobre responsabilidades	
			identidad profesional	
valoración de la profesión				

### Matriz de Consistencia

TÍTULO: Impacto de las capacitaciones en el desempeño laboral de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Metodología
¿Cuál es el impacto de las capacitaciones en el desempeño laboral de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022?	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar el impactode las capacitacionesen el desempeño laboral de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b> Identificar el nivel de capacitación de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022.</p> <p>Identificar el nivel de desempeño laboral dela Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote</p>	<p>Existe un impacto significativo entre las capacitacionesy el desempeño laboral de la Corporación Vera In Mining Perú, 2022</p>	Capacitación	Viene a ser los procesos de formación por los que pasan los individuos, estos de acuerdo a su duración pueden ser a corto o largo plazo, a corto plazo y en donde es de vital necesidad la transmisión de conocimientos que incrementen los que ya poseen para realizar una actividad o trabajo específico (2011).	Es el proceso por el cual un colaborador adquiere nuevas habilidades, destrezas o actitudes para poder desempeñar de mejor manera su labor dentro de la empresa, por esta razón es que la medición de esta variable se realizara a través del estudio y cuantificación de sus dimensiones: utilizando el cuestionario elaborado por la DeSilets (1995), adaptado por Zegarra en su investigación en el 2019; dicho cuestionario emplea la escala de	<p>Desarrollo profesional,</p> <p>Aprendizaje profesional</p> <p>Servicio profesional</p> <p>Compromiso profesional.</p> <p>competencias</p>	<p><b>Tipo y diseño de investigación</b></p> <p>Tipo: Aplicada – cuantitativo Diseño: no Experimental de corte transversal.</p> <p><b>Población – Muestra</b></p> <p>Población: Son todos los colaboradores (30) de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L. Muestra: Noexiste la muestraya que se trabajó con toda lapoblación</p>

	Perú, 2022				Likert.  Para medir la variable en cuestión el cual busca medir los resultados dentro de un determinado lapso, la medición de esta variable se realizará a través del estudio y cuantificación de sus 3 dimensiones y se desarrollan bajo la escala de Likert.	genéricas  competencias laborales  competencias básicas.	<b>Técnicas e Instrumentos de Investigación:</b>  Técnicas: Encuestas Instrumentos: Cuestionario
--	------------	--	--	--	--	--	---

Medir el impacto de la capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022

Desempeño Laboral

Es conceptualizado como el cumulo de acciones y respuestas que se dan por parte de un trabajador dentro de un determinado espacio de tiempo. Alles (2011).

Chimbote  
16/04/2022

Solicitud de Información

JEMINE GABRIELA GUARNIZ VERÁ  
ADMINISTRADORA

PRESENTE.

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez por medio de la presente, solicito de la manera más atenta, el acceso a la información de la Corporación Vera In Mining Peru E.I.R.L, a fin de realizar un trabajo de investigación para la carrera de Administración de la Universidad César Vallejo.

Sin otro particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido testimoniándole mi singular deferencia.

**Atentamente**



García Zúñiga Stephanno Alejandro  
74081442

**Tabla 5**

*Pruebas de normalidad entre las dimensiones de las capacitaciones y la variable desempeño laboral*

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño profesional	0,291	30	0,000	0,774	30	0,000
Aprendizaje profesional	0,295	30	0,000	0,764	30	0,000
Servicio profesional	0,273	30	0,000	0,785	30	0,000
Compromiso profesional	0,268	30	0,000	0,790	30	0,000
DESEMPEÑOLABORAL	0,273	30	0,000	0,785	30	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Nota:** Datos tomados Software SPSS V.26

**Criterios:**

Hipótesis de Normalidad	Nivel de significancia	Test de normalidad	Criterio de decisión
Ho: Los datos siguen una distribución normal	Nc: 95%	Si $m > 50$ se aplica Kolmogorov - Smirnov	Si p valor $< 0,05$ se rechaza la Ho
Hi: Los datos no siguen una distribución normal	Error: 5%	Si $m \leq 50$ se aplica Shapiro - Wilk	Si p valor $> 0,05$ se acepta la Ho

**Interpretación:** En la tabla 3 podemos observar que las dimensiones de la capacitación y la variable desempeño laboral cuenta con un  $(p=0,000) < 0,05$  por tanto se rechaza la Ho, es decir que los datos no siguen una distribución normal, es decir que para poder hallar la relación entre las dimensiones de capacitación y el desempeño laboral se tiene que trabajar con un enfoque no paramétrico.

**Tabla 6***Pruebas de normalidad entre la variable capacitación desempeño laboral*

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CAPACITACIÓN PROFESIONAL	0,292	30	0,000	0,772	30	0,000
DESEMPEÑO LABORAL	0,273	30	0,000	0,785	30	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Nota:** Datos tomados Software SPSS V.26**Criterios:**

Hipótesis de Normalidad	Nivel de significancia	Test de normalidad	Criterio de decisión
Ho: Los datos siguen una distribución normal	Nc: 95%	Si $m > 50$ se aplica Kolmogorov - Smirnov	Si p valor $< 0,05$ se rechaza la Ho
Hi: Los datos no siguen una distribución normal	Error: 5%	Si $m \leq 50$ se aplica Shapiro - Wilk	Si p valor $> 0,05$ se acepta la Ho

**Interpretación:** En la tabla 5 podemos observar que la variable capacitación profesional y desempeño laboral cuenta con un  $(p=0,000) < 0,05$  por tanto se rechaza la Ho, es decir que los datos no siguen una distribución normal, es decir que para poder hallar la relación entre las variables de estudio se tiene que trabajar con un enfoque no paramétrico.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, ESPINOZA RODRIGUEZ HUGO REDIB, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Impacto de las capacitaciones en el desempeño laboral de la Corporación Vera In Mining Perú E.I.R.L Chimbote Perú, 2022.", cuyo autor es GARCIA ZUÑIGA STHEPHANNO ALEJANDRO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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.

CHIMBOTE, 02 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ESPINOZA RODRIGUEZ HUGO REDIB <b>DNI:</b> 18138285 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0783-7770	Firmado electrónicamente por: HESPINOZA el 12- 12-2022 22:56:53

Código documento Trilce: TRI - 0467492