



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Capacitación y rendimiento laboral del personal obrero en la  
constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Diaz Noriega, Stefany Lizeth (ORCID: 0000-0001-9689-6531)

**ASESOR:**

Dr. García Yovera, Abraham José (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

Este esfuerzo y trabajo se lo dedico a mis padres por el apoyo incondicional que me han dado desde el inicio de mi carrera profesional.

### **Agradecimiento**

A mi familia y amigos, por su motivación y guía para realizar mi trabajo de investigación, y así alcanzar mis metas trazadas en el ámbito profesional.

## Índice de Contenidos

Caratula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2 Variables y operacionalización.....	12
3.3 Población, muestra y muestreo.....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5 Procedimientos .....	14
3.6 Métodos de análisis de datos.....	14
3.7 Aspectos éticos .....	14
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN .....	20
VI. CONCLUSIONES .....	24
VII. RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS .....	30

## Índice de Tablas

Tabla 1. Variable capacitación .....	12
Tabla 2. Variable rendimiento laboral.....	12
Tabla 3. Relación entre la capacitación y rendimiento laboral.....	16
Tabla 4. Relación entre la capacitación y rendimiento en la tarea.....	17
Tabla 5. Relación entre la capacitación y rendimiento en el contexto .....	18
Tabla 6. Relación entre la capacitación y comportamientos contraproducentes.....	19

## Resumen

En la presente investigación se tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacitación y el rendimiento laboral del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021. La metodología utilizada correspondió a un enfoque cuantitativo, de tipo básica, de diseño no experimental, descriptiva correlacional; donde participaron 30 trabajadores obreros de la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes. Como instrumentos de recolección de datos se utilizó un Cuestionario de capacitación y una Escala de Rendimiento laboral individual. Se concluyó que, la capacitación se relaciona de manera significativa y directa ( $r=0,594$  y  $p=0,001$ ) con el rendimiento laboral del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021.

**Palabras clave:** capacitación, rendimiento laboral, personal obrero, constructora

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between training and work performance of workers at the Maciza EIRL construction company, Zarumilla - Tumbes, 2021. The methodology used corresponded to a quantitative approach, of a basic type, of non-experimental design, descriptive correlational; where 30 blue-collar workers from the Maciza EIRL construction company, Zarumilla - Tumbes, participated. As data collection instruments, a Training Questionnaire and an Individual Job Performance Scale were used. It was concluded that the training is significantly and directly related ( $r = 0.594$  and  $p = 0.001$ ) with the work performance of the blue-collar personnel at the Maciza EIRL construction company, Zarumilla - Tumbes, 2021.

**Keywords:** training, job performance, working staff, construction company

## I. INTRODUCCIÓN

En el panorama actual las organizaciones se encuentran inmersas en contexto altamente cambiante, esto como resultados de los avances tecnológicos y la globalización de la economía y los mercados (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 2019). Ante ello, las empresas realizan esfuerzos para mejorar sus procedimientos y capacidades, para adaptarse a las exigencias del mercado y mejorar su competitividad (Schwatka, Goldenhar y Johnson, 2020). Dentro de este escenario, la capacitación de personal representa uno de los procesos más importantes para aumentar el rendimiento en las organizaciones.

En el mundo, en los últimos años se ha reconocido a las personas como el intangible más valioso para las organizaciones, de ellas depende el rendimiento, competitividad y el valor que adquiera la empresa dentro de un determinado mercado (Jileta, 2019). En el contexto internacional, las empresas alemanas (87,1) y suecas (85,2) obtiene mayores valores de rendimiento y productividad laboral, a pesar de ser las que menos horas de trabajo tienen (OIT, 2020); otros autores en esa misma línea, fundamentaron que el rendimiento de los trabajadores y la organización no depende de las horas de trabajo, sino de cómo se estructura la organización y las aptitudes que poseen los trabajadores para desarrollar las diferentes tareas (Pinto, Nunes y Sousa, 2020). En este sentido, Vásconez, Oleas, Bastidas, Vásquez y Condo (2020) sostuvieron que los procesos de capacitación y aquellos que buscan el crecimiento del personal, representan para la organización una de las mejores estrategias para aumentar las capacidades y aptitudes de los trabajadores, las cuales repercuten de manera positiva en la productividad y el rendimiento.

En Latinoamérica, la mayor cantidad de organizaciones corresponden a la micro, pequeña y mediana empresa, las cuales aportan solo el 25% al producto bruto interno, si bien por un lado contribuye a la generación de empleo, existe una baja productividad de las mismas (Naciones Unidas, 2020). En la mayoría de las organizaciones se posee un sistema de gestión desde un enfoque tradicional, si bien existe un mayor interés hacia la capacitación de los trabajadores, esta no atiende a las necesidades reales y en algunos casos solo se realiza para cumplir con determinados requisitos de gestión (Correa y García, 2020). Ante estas problemáticas, se reconoce que poseer trabajadores



altamente capacitados representa una ventaja competitiva, que permite adaptarse a las demandas del entorno, mejorar la productividad y responder de manera satisfactoria a las necesidades de los clientes.

En el ámbito nacional, en cuanto al rendimiento laboral y la productividad se reconoce como el motor del crecimiento de las organizaciones y del país, las empresas del país poseen una productividad promedio de solo un 5% del nivel de frontera en relación a la productividad mundial, existiendo además una mayor dispersión en el rendimiento y la productividad en comparación con otros países de la región (Consortio de Investigación y Económica y Social, 2016). Estas diferencias en el rendimiento y productividad de las empresas se dan por mayor inversión de capitales, implementación de tecnología de punta, procesos más eficaces de producción y mejor gestión del capital humano. Al respecto, los procesos de capacitación no son tomados como una inversión a mediano y largo plazo, muchas de las empresas la consideran un gasto, debido a que los resultados no se ven de manera inmediata (Ávalo y Cangahuala, 2016).

A nivel institucional, la empresa MACIZA E.I.R.L., está ubicada en el distrito de Zarumilla, departamento de Tumbes. La cual se dedica a brindar servicios de arquitectura, ingeniería, construcción y actividades relacionadas a la consultoría técnica dentro del rubro de construcción. En la empresa se identificó el problema de la falta de personal y periodos cortos de tiempo para realizar la capacitación en las obras, presupuesto insuficiente para las capacitaciones. Las capacitaciones que se realizan no responden a las necesidades reales, no se cuenta con procedimientos para medir los efectos de las capacitaciones, entre otras. Además, se observa un rendimiento poco satisfactorio de los trabajadores, problemas para cumplir con las metas propuestas, disminución de la capacidad productiva.

Ante las problemáticas descritas, se formuló la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre la capacitación y el rendimiento laboral del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021?; en cuanto a los problemas específicos se formuló: ¿Cuál es la relación entre la capacitación y el rendimiento en la tarea del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021?, ¿Cuál es la relación entre la capacitación y el rendimiento de contexto del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021?, ¿Cuál es la relación entre la capacitación y los

comportamientos laborales contraproducentes del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021?

En lo que respecta a la justificación del estudio, la investigación es importante porque posee un valor teórico; es decir, permite describir el estado actual de la capacitación y del rendimiento laboral dentro de una empresa constructora, además de explicar la relación entre las mismas; dichos hallazgos representan una gran contribución teórica, los cuales serán base para el desarrollo de nuevas investigaciones y de esa manera enriquecer el conocimiento científico sobre las variables. La investigación posee una implicancia práctica, los resultados encontrados servirán para diseñar y proponer planes de mejora para la empresa, con la finalidad de disminuir la problemática descrita. Las propuestas orientadas a mejorar las condiciones de las variables en la empresa, estarán basadas en información estructurada y objetiva, con medidas adaptadas a la realidad actual de la organización. El estudio también adquiere una gran relevancia social, porque está orientado a solucionar una problemática que involucra a un grupo de personas. La solución de las mismas, aporta beneficios para los trabajadores, administrativos, clientes, proveedores y a la sociedad en general.

En cuanto al objetivo general, se plantea: Determinar la relación entre la capacitación y el rendimiento laboral del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021. En cuanto a los objetivos específicos, se plantea determinar la relación entre la capacitación y el rendimiento en la tarea, rendimiento de contexto y comportamientos laborales contraproducentes del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021. En la investigación, se formuló como hipótesis lo siguiente: La capacitación se relaciona de manera significativa y directa con el rendimiento laboral del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021. De manera específica, se formuló que la capacitación se relaciona de manera significativa y directa con el rendimiento en la tarea, rendimiento de contexto, y de manera indirecta con los comportamientos laborales contraproducentes del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes, a nivel internacional se han realizado diversos estudios sobre las variables:

Rojas (2018) en Guatemala, realizó un estudio donde se propuso establecer si la capacitación se relaciona con el desempeño laboral en trabajadores de una empresa. En el estudio se utilizó una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo; se contó con la participación de 36 trabajadores del área operativa de la empresa Tenería San Miguel de la ciudad de Quetzaltenango; donde se aplicó una encuesta para recolectar los datos sobre las variables estudiadas. Se concluyó que, la capacitación se relaciona de manera significativa y directa con el desempeño laboral, siendo una estrategia eficaz para alcanzar mejores resultados dentro de las organizaciones.

Álvarez, Freire y Gutiérrez (2017) en Chile, realizaron una investigación con el objetivo de establecer si la capacitación posee un impacto positivo en la productividad laboral en un grupo de empresa chilenas. La investigación cuantitativa, de tipo teórica, descriptiva; en una muestra de 8 084 empresas durante el periodo del 2015. En el estudio se consideró los datos de la cuarta encuesta empresarial (ELE4). Se concluyó que la capacitación de personal influye de manera determinante en el rendimiento, desempeño y productividad laboral de las empresas analizadas; mostrando una diferencia significativa entre las empresas que realizan capacitación, frente a las que no realizan.

Alava y Gómez (2016) en Ecuador, desarrollaron un estudio titulado "Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública", se plantearon determinar la influencia de los subsistemas del talento humano en el desempeño laboral de una institución. El estudio correspondió al enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, no experimental; en una muestra de 140 trabajadores de una Entidad Pública de la ciudad de Guayaquil. Los datos se recolectaron utilizando como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios. Se concluyó que, los procesos de clasificación, planificación, selección, formación y capacitación de personal influyen de manera directa en el desempeño del personal de la institución.

En el ámbito nacional, destacan los estudios de Chávez (2020) en Trujillo, se tuvo como objetivo determinar como la capacitación que realiza la empresa

se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la misma. El estudio correspondió a una metodología cuantitativa, diseño no experimental - transversal, de nivel correlacional; en una muestra de 49 trabajadores pertenecientes a la Clínica Farmedica de la Ciudad de Trujillo. La información de las variables se recolectó utilizando la técnica de la encuesta y como instrumentos cuestionarios. Se concluyó que, la capacitación se relaciona de manera positiva ( $r=0,805$  y  $p=0,000$ ) con el desempeño laboral de los trabajadores; además, se identificó niveles bajos de capacitación (45%) y nivel regular de desempeño laboral (35%).

Nuñuvero (2019) en su investigación titulada “Nivel de capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de contrataciones del Gobierno Regional la Libertad”, cuyo objetivo fue identificar el grado de relación entre el nivel de capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores. El estudio correspondió a una metodología cuantitativa, diseño no experimental - transversal, de nivel correlacional; se trabajó con una muestra conformada por 17 trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad. Para recolectar la información relevante de las variables, se usó dos cuestionarios aplicados a los colaboradores. Se concluyó que, se determinó que el nivel de capacitación que presentan los colaboradores se relaciona de manera directa al desempeño laboral ( $p<,0,05$ ).

Canto y Diaz (2019) en Cajamarca, realizó una tesis con el objetivo de determinar la relación entre las actividades de capacitación y el desempeño de los colaboradores de una Clínica de la ciudad de Cajamarca. La metodología utilizada correspondió al enfoque cuantitativo, de tipo básico, diseño no experimental, correlacional; en una muestra conformado por 33 trabajadores de la Clínica San Francisco de Cajamarca. La recolección de datos se realizó utilizando como instrumento un cuestionario de 20 preguntas. Se concluyó que, las actividades de capacitación se relacionan de manera directa con el desempeño de los trabajadores; explicando que, a mayores actividades de capacitación, mayor será el desempeño laboral.

A nivel local, se encuentran los estudios de Vilcas (2019) en Lima, desarrolló una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de una universidad de Lima. Para el desarrollo del estudio, se usaron procedimientos correspondientes

al enfoque cuantitativo, de tipo sustantiva, no experimental, correlacional; donde participaron 219 trabajadores administrativos pertenecientes a la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. La recolección de datos se realizó mediante la utilización de dos cuestionarios. Se concluyó que, la capacitación se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la universidad de estudio ( $r=0,790$ ).

Gutiérrez (2019) en Tumbes, desarrolló una investigación con objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores. Para el estudio se utilizó un diseño no experimental, correlacional, bajo un enfoque cuantitativo; en una muestra de 15 trabajadores del Depósito San Antonio de la ciudad de Tumbes; a quienes se les administró dos cuestionarios para recabar la información de las variables. Se concluyó que, el clima laboral presenta una correlación baja ( $r=0,264$ ) con el rendimiento laboral; así mismo, el clima laboral es considerado favorable (41%) y el rendimiento laboral se ubica en un nivel medio (33%).

Baldini (2018) en Tumbes, realizó un estudio titulado “Capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una universidad de Tumbes”, cuyo objetivo fue identificar la incidencia de la capacitación en el desempeño laboral en trabajadores de una universidad. Se utilizó un enfoque cuantitativo, no experimental, explicativo; en una muestra de 52 trabajadores de una universidad, a quienes se les administró dos cuestionarios para recolectar la información sobre las variables. se concluyó que la capacitación de personal influye de manera significativa ( $p=0,000$ ) en el desempeño laboral de los trabajadores encuestados; así mismo, la capacitación de personal mostró una incidencia significativa en las dimensiones del desempeño laboral.

En lo que respecta a las teorías sobre la variable capacitación. La capacitación se describe como un conjunto de procedimientos que están orientados a desarrollar conocimientos, aptitudes y cambiar actitudes en los trabajadores, con el objetivo de mejorar el desempeño en el puesto de trabajo (Bohórquez, Caro y Morales, 2016). La capacitación es el proceso utilizado por las organizaciones para desarrollar una variedad de habilidades técnicas, operativas o administrativas, que permite que los empleados tengan un desempeño satisfactorio (presente y futuro) y se alcancen los resultados deseados (Robbins y Judge, 2017). Al respecto, los procesos de capacitación

describen un conjunto de actividades orientadas a desarrollar en los empleados habilidades y conocimientos que son necesarios para el desarrollo eficaz de una actividad y para adaptarse a las demandas del entorno.

Uno de los modelos más utilizados para medir y explicar la capacitación dentro de las organizaciones es el modelo de los Cuatros Niveles de Kirkpatrick (Feixas, Lagos, Fernández y Sabaté, 2015). Desde esta perspectiva, se consideran cuatro niveles para evaluar el impacto de las acciones de capacitación, las cuales van en forma secuencial y están interconectadas (Vieira, Moraes, Saldarriaga, Teixeira, Cavalcante, De Almeida y Pinheiro, 2020). Estos niveles se denominan: reacción, aprendizaje, comportamiento e impacto. La reacción se refiere a los pensamientos y sentimientos acerca del programa; el aprendizaje explica el conocimiento que se genera como parte del entrenamiento; el comportamiento, describe el alcance de la mejora; y el impacto, se refiere a los efectos en la organización, como resultado de las acciones de los trabajadores capacitados (Vieira et al., 2020; Dos Santos, Vieira, Moraes, Freire, Cavalcante, De Almeida y Barbosa, 2015).

El modelo plantea que cada nivel aporta un determinado grado de precisión, donde la información y evaluación del nivel anterior, provee información para evaluar los siguientes niveles (Espinoza, González, McGinn, Castillo y Sandoval, 2019). En medida como se sube de nivel, se obtiene mayor información, pero a la vez la actividad adquiere mayor complejidad de la evaluación; por ello, se deben evaluar mediante instrumentos que permitan poseer indicadores definidos (Checa, Cabrera y Chávarry, 2020). Dentro del modelo, se asume que los niveles representan un conjunto de acciones secuenciales, interconectados, que su integridad permite medir la eficacia de las actividades de capacitación dentro de una organización (Bardani y Kilic, 2017). Del modelo mencionado, se determinan 4 dimensiones que permiten medir la variable de estudio:

Dimensión 1. La reacción, la cual describe las reacciones que tienen los trabajadores respecto al programa de capacitación. Dentro de ella, se incluye el grado de satisfacción hacia las actividades de capacitación, formadores, entorno, metodología y otros elementos (Vilcas, 2019). Estas reacciones pueden ser favorables o desfavorables hacia el aprendizaje, de donde se puede predecir el éxito o no de las actividades de capacitación.

Dimensión 2. El aprendizaje, dentro de esta dimensión se mide el grado en que los trabajadores adquieren nuevos conocimientos y desarrollan sus habilidades, como parte de las actividades de capacitación (Vilcas, 2019). La importancia de evaluar esta dimensión radica en que se obtiene información sobre el incremento del conocimiento en los trabajadores como parte de las actividades.

Dimensión 3. La conducta, describe el cambio conductual de los trabajadores ante las actividades de capacitación, explicando como los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas representan cambios en el desempeño del puesto de trabajo (Vilcas, 2019). Sobre esta dimensión para que se produzca un cambio en el comportamiento de los trabajadores, estos deben querer cambiar, deben saber cómo hacerlo, se debe promover condiciones adecuadas y se debe reforzar de manera positiva el cambio.

Dimensión 4. Resultados, describe el impacto que generan el programa de capacitación en los procesos de la organización (Vilcas, 2019). Se incluye los cambios que se generan en productividad, en el desempeño, en la reducción de costos, calidad, clima laboral, etc.

En cuanto a las teorías relacionadas al rendimiento laboral. La variable es conceptualizada como aquellos comportamientos realizados por los trabajadores orientados a tener un buen desempeño de las tareas, a relacionarse de manera adecuada dentro de la organización y adaptarse a los diferentes cambios del entorno (Gabini, 2018). El rendimiento laboral es conceptualizado como aquellas conductas realizadas por los trabajadores, que son esenciales para alcanzar los objetivos institucionales, los cuales tienden a estar bajo el control de los individuos (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, De Vet y Van der Beek, 2014). De lo mencionado, el rendimiento laboral se entiende como el conjunto de acciones o comportamientos de los empleados que son importantes para alcanzar los objetivos de la organización.

Dentro de la literatura científica, existe una variedad de modelos teóricos que describen y explican el rendimiento laboral. Para la presente investigación, se destaca el Modelo de rendimiento laboral de Koopmans, la cual asume al rendimiento laboral como un constructo multidimensional, conformado por cuatro dimensiones: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto, comportamientos contraproducentes y rendimiento adaptativo (Koopmans et al.,

2014; Gabini y Salessi, 2016; Zou, 2015). Este modelo deriva de los planteamientos de Murphy, quienes determinaron que el rendimiento laboral se puede describir mediante el análisis de las conductas orientadas hacia la tarea, las conductas orientadas a lo interpersonal, los comportamientos de pérdida de tiempo y las conductas destructivas; siendo el rendimiento el resultado la relación de dichos comportamientos (Gabini, 2018).

El modelo permite explicar que el rendimiento laboral es el resultado de la evaluación de los comportamientos que el trabajador tiene hacia las actividades de su puesto de trabajo; aquellos comportamientos para responder a las demandas interpersonales y psicológicas dentro de la organización; se incluyen también aquellos comportamientos contraproducentes o desadaptativos; y el grado de adaptabilidad frente a los cambios del entorno (Koopmans et al., 2014; Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, De Vet y Van der Beek, 2015).

Siguiendo esta línea del rendimiento laboral, Gabini y Salessi (2016) describe tres dimensiones para medir el rendimiento laboral:

Dimensión 1. Rendimiento en la tarea; describe el rendimiento que obtienen los trabajadores respecto a las funciones y tareas específicas, relacionadas a su puesto de trabajo (Gabini y Salessi, 2016). Representa el componente técnico de la organización, es decir los resultados de las actividades directa e indirectamente relacionadas con los procesos productivos (Koopmans et al., 2015). El rendimiento de la tarea depende de los conocimientos, capacidades y habilidades que los trabajadores; es decir, representa el grado de competencia que posee en el desarrollo de sus actividades.

Dimensión 2. Rendimiento de contexto, dimensión que describe el rendimiento de los trabajadores respecto al ambiente interpersonal y psicológico dentro de la organización; es decir, son comportamientos cooperativos que realizan los empleados, que generan consecuencias positivas en la empresa (Gabini y Salessi, 2016). Son comportamientos que no se reconocen de manera explícita en el sistema formal, pero representan un componente importante dentro de la funcionalidad de la organización (Koopmans et al., 2015). Dentro de esta dimensión se incluye el altruismo, escrupulosidad, amabilidad, civismo, proactividad, ser creativo, mostrar responsabilidad, entre otros.

Dimensión 3. Comportamientos laborales contraproducentes, describe el grado en que un trabajador realiza comportamiento que afectan la efectividad



organizacional (Gabini y Salessi, 2016). Representan un conjunto de comportamientos realizados por los trabajadores que van en contra de las normas, atentan contra los intereses de la institución y el bienestar de las personas (Zafer y Acar, 2014). Sobre ello, para ser considerados comportamientos contraproducentes, estos tienen que poseer intencionalidad (voluntad), el trabajador tiene que pertenecer a la organización, y las conductas van en contra de lo establecido por la empresa.

### III. METODOLOGÍA

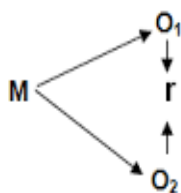
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación corresponde al tipo básica, la cual es conceptualizada como aquellos procedimientos investigativos orientados a aportar un cuerpo organizado de información referente a una o más variables de estudio (Valderrama, 2016). Dicha investigación es realizada con el propósito de ampliar el conocimiento teórico de un fenómeno de estudio.

El diseño de investigación se denomina no experimental. Se denomina no experimental, debido a que los procedimientos utilizados durante el desarrollo del estudio están orientados a observar y medir el fenómeno de interés, no ejerciendo una influencia en el estado actual de las variables (Hernández y Mendoza, 2018). En este tipo de diseño, las variables se miden en su contexto natural, sin alterar su comportamiento cotidiano.

En cuanto al nivel, la investigación es descriptiva correlacional, la cual tiene por objetivo determinar el grado de relación que existe entre dos o más variables (Hernández y Mendoza, 2018). En este sentido, las variables son medidas de manera independiente mediante un instrumento cuantitativo, luego usando formulas estadísticas se establecen el grado de correlación entre los puntajes.

El esquema de la investigación no experimental, descriptiva correlaciona es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O1 = Medición de la capacitación

O2 = Medición del rendimiento laboral

r = Correlación entre las variables.

Figura 1. Esquema de investigación.

### 3.2 Variables y operacionalización

**Tabla 1. Variable capacitación**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Capacitación	La capacitación describe los procedimientos mediante los cuales las empresas buscan que sus trabajadores alcancen las capacidades y habilidades requeridas para el desempeño de una función (Parra y Rodríguez, 2016).	La capacitación es medida mediante las puntuaciones obtenidas mediante el Cuestionario de Capacitación adaptado por Vilcas (2019), el cual permite medir las características de la capacitación de una organización desde la perspectiva de los trabajadores, a través de cuatro dimensiones: reacción, aprendizaje, conducta y resultados.	Reacción Aprendizaje Conducta Resultados	Percepción de la capacitación Participación en la capacitación Conocimiento del puesto Nuevos procedimientos Mejora en el puesto Mejora en las actitudes Rendimiento Productividad	Ordinal

**Tabla 2. Variable rendimiento laboral**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Rendimiento laboral	El rendimiento laboral es definido como aquellos comportamientos que son relevantes para alcanzar los objetivos organizacionales, los cuales tienden a estar bajo el control de los individuos (Koopmans et al., 2014)	El rendimiento es medido mediante las puntuaciones obtenidas de la Escala de Rendimiento Laboral Individual, adaptada por Gabini y Salessi (2016), la cual tiene por objetivo medir el rendimiento laboral individual desde la perspectiva de los trabajadores, la cual está compuesta por tres dimensiones: rendimiento en la tarea, rendimiento de contexto y comportamientos contraproducentes.	Rendimiento en la tarea Rendimiento de contexto Comportamientos laborales contraproducentes	Orientación hacia los resultados Orientación hacia la innovación Planificación Participación Comentarios negativos Orientación hacia lo negativo	Ordinal

### 3.3 Población, muestra y muestreo

La población describe el total de elementos o sujetos que pertenecen a un espacio geográfico común y presentan características similares respecto a una problemática. Para la presente investigación se consideró como población a 30 trabajadores obreros de la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021.

**Criterios de inclusión:** Personal obrero que labora en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, en el periodo 2021. Personal con una antigüedad mayor a 6 meses.

**Criterios de exclusión:** Personal de otras áreas de la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, en el periodo 2021. Personal con antigüedad menor a 6 meses.

**Muestra:** Para la presente investigación se utilizó una muestra de tipo censal, donde se trabajó con el 100% de la población. En ese sentido, la muestra de la investigación estuvo conformada por 30 trabajadores obreros de la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021.

**Muestreo:** Para la presente investigación no se utilizó muestreo, porque se trabajó con toda la población.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta, la cual permitió recabar la información de los propios trabajadores utilizando procedimientos estandarizados (Álvarez, 2020). Siendo una técnica que permite recabar información de un grupo de personas de forma rápida, eficaz y colectiva. En cuanto a los instrumentos se utilizaron los siguientes:

Instrumento 1. Cuestionario de capacitación, el cual fue elaborado por Ruiz y Guerra en 1993 basado en los planteamientos teóricos de los Cuatros Niveles de Kirkpatrick, adaptado por Vilcas en el año 2019. El instrumento consta de 16 preguntas y permite medir las características de la capacitación de una organización desde la perspectiva de los trabajadores, a través de cuatro dimensiones: reacción, aprendizaje, conducta y resultados. En cuanto a la validez y confiabilidad, en el estudio de Vilcas (2019) el cuestionario fue sometido a un proceso para determinar la validez de contenido mediante criterio

de jueces, donde se determinó que el instrumento es aplicable, con un promedio entre jueces del 83%; en lo que respecta a la confiabilidad, en dicho estudio se obtuvo un índice de alfa de Cronbach de 0,807 (alta confiabilidad).

Instrumento 2. Escala de Rendimiento laboral individual, fue elaborado por Koopmans y colaboradores en el año 2013, adaptado al español por Gabini y Salessi. El instrumento consta de 12 ítems y permite medir el rendimiento laboral de manera individual desde la perspectiva de los trabajadores; la estructura de la escala, la componen tres dimensiones: Rendimiento en la tarea, Rendimiento de contexto y Comportamientos laborales contraproducentes. En lo referente a la validez, en la investigación de Gabini y Salessi (2016), la escala obtuvo una validez de contenido, validez convergente (AVE mayor a 0,50) y validez de constructo, donde se determinó una estructura trifactorial (GFI=0,97; CFI=0,87; RMSEA=0.07 y AIC=596.25); además, se determinó la confiabilidad mediante el análisis de alfa de Cronbach (0,80=alta).

### **3.5 Procedimientos**

Los procedimientos realizados para la recolección de datos, se consideró lo siguiente: a) se solicitó los permisos correspondientes a los directivos de la constructora Maciza EIRL; b) se planificó y realizó las coordinaciones para recolectar los datos; c) se administró los instrumentos de recolección de datos a la población objetivo; d) Finalmente, los datos se almacenaron en bases de datos para su posterior análisis.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

En lo que respecta al análisis de información sobre la variable capacitación y rendimiento laboral, se utilizaron dos procedimientos: análisis descriptivo (frecuencias y porcentajes) y análisis inferencial (Prueba de normalidad Shapiro Wilk, Coeficiente de correlación de Spearman).

### **3.7 Aspectos éticos**

La Investigación se ajusta los diferentes principios éticos, que posee una investigación científica donde participan personas. Se respetó el principio de autonomía, donde los trabajadores participaron de manera voluntaria, siendo informados acerca de los objetivos y fines de la investigación. Se consideró el

principio de justicia, donde se respetó los derechos de los trabajadores y se promovió el trato igualitario. También se consideró el principio de beneficencia, esto porque las actividades del estudio se orientan a dar solución a una problemática que involucra a personas. Finalmente, se consideró el principio de no maleficencia, el proceso investigativo no genera ningún tipo de afectación a los participantes (Remenvi, Swan y Van Den Assem, 2014).

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo General:** Determinar la relación entre la capacitación y el rendimiento laboral del personal obrero en la constructora MACIZA EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021

##### **Prueba de hipótesis general**

H0: La capacitación no se relaciona de manera significativa y directa con el rendimiento laboral del personal obrero en la constructora MACIZA EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021.

Ha: La capacitación se relaciona de manera significativa y directa con el rendimiento laboral del personal obrero en la constructora MACIZA EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021.

**Tabla 3. Relación entre la capacitación y rendimiento laboral**

		Rendimiento laboral			Total	Correlación
		Inadecuado	Regular	Adecuado		
Capacitación	Inadecuado	13,3%	10,0%	0,0%	23,3%	Rho de Spearman 0,594 Sig. (bilateral) 0,001
	Regular	6,7%	16,7%	3,3%	26,7%	
	Adecuado	3,3%	36,7%	10,0%	50,0%	
Total		23,3%	63,3%	13,3%	100,0%	

**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla 3, se presentan los resultados respecto a la prueba de hipótesis general mediante el estadístico de correlación Rho de Spearman. Donde se observa un valor de coeficiente de 0,594, indicando un grado de relación positiva (directa) considerable para las variables capacitación y rendimiento laboral, en base a los rangos descritos en Hernández y Mendoza (2018). Dichos valores permiten indicar entre la capacitación y rendimiento laboral existe una relación directamente proporcional.

En cuanto al índice de significancia, se obtuvo un valor de 0,001 (inferior a 0,05) mediante el estadígrafo de Rho Spearman, indicando que la relación de las variables es estadísticamente significativa. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir la capacitación se relaciona de manera significativa y directa con el rendimiento laboral del personal obrero. Dichos resultados se confirman con el análisis descriptivo donde se aprecia que la mayoría de los trabajadores (36,7%) percibe un nivel adecuado de capacitación dentro de la empresa y a la vez presenta un nivel

regular de rendimiento laboral.

## 4.2 Prueba de hipótesis específicas

**Objetivo Especifico 1:** Determinar la relación entre la capacitación y el rendimiento en la tarea del personal obrero en la constructora MACIZA EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021.

**Tabla 4. Relación entre la capacitación y rendimiento en la tarea**

		Rendimiento en la tarea			Total	Correlación
		Inadecuado	Regular	Adecuado		
Capacitación	Inadecuado	3,3%	16,7%	3,3%	23,3%	Rho de Spearman 0,723 Sig.(bilateral) 0,000
	Regular	3,3%	23,3%	0,0%	26,7%	
	Adecuado	0,0%	26,7%	23,3%	50,0%	
Total		6,7%	66,7%	26,7%	100,0%	

**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla 4, se presentan los resultados de la relación entre la capacitación y el rendimiento en la tarea, mediante el estadístico de correlación Rho de Spearman. Donde se aprecia un valor de coeficiente de 0,723, indicando un grado de relación positiva (directa) considerable para las variables capacitación y la dimensión rendimiento en la tarea, de acuerdo a los rangos descritos en Hernández y Mendoza (2018). Dichos valores permiten indicar entre la capacitación y rendimiento en la tarea existe una relación directamente proporcional.

En cuanto índice de significancia, se obtuvo un valor de 0,000 (menor a 0,05), el cual permite explicar que la relación de las puntuaciones analizadas es estadísticamente significativa. Por consiguiente, la capacitación se relaciona de manera significativa y directa con el rendimiento en la tarea del personal. Así lo confirma el cruce entre ambas variables donde se observa que los trabajadores (26,7%) que presentan un nivel adecuado de capacitación a la vez presentan un nivel regular de rendimiento en la tarea.



**Objetivo Especifico 2:** Determinar la relación entre la capacitación y el rendimiento de contexto del personal obrero en la constructora MACIZA EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021.

**Tabla 5. Relación entre la capacitación y rendimiento en el contexto**

	Rendimiento en el contexto			Total	Correlación
	Inadecuado	Regular	Adecuado		
Inadecuado	10,0%	10,0%	3,3%	23,3%	Rho de Spearman 0,752 Sig. (bilateral) 0,000
Capacitación Regular	3,3%	23,3%	0,0%	26,7%	
Adecuado	0,0%	13,3%	36,7%	50,0%	
Total	13,3%	46,7%	40,0%	100,0%	

**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla 5, se observan los resultados de relación entre la capacitación y el rendimiento en el contexto, usando el estadístico de correlación Rho de Spearman. Donde se aprecia un valor de coeficiente de 0,752, indicando un grado de relación positiva (directa) muy fuerte para las variables capacitación y la dimensión rendimiento en el contexto, de acuerdo a los rangos descritos en Hernández y Mendoza (2018). Dichos valores permiten indicar entre la capacitación y rendimiento en el contexto existe una relación directamente proporcional.

Los resultados se muestran un valor de significancia de 0,000 (inferior a 0,05), explicando que la relación de las puntuaciones analizadas es estadísticamente significativa. Por consiguiente, se demostró que la capacitación de personal se relaciona de manera significativa y directa con el rendimiento en el contexto en el personal. Dichos resultados se confirman con el análisis descriptivo donde se aprecia que la mayoría de los trabajadores (36,7%) percibe un nivel adecuado de capacitación dentro de la empresa y a la vez presenta un nivel adecuado de rendimiento en el contexto.

**Objetivo Especifico 3:** Determinar la relación entre la capacitación y los comportamientos laborales contraproducentes del personal obrero en la constructora MACIZA EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021.

**Tabla 6. Relación entre la capacitación y comportamientos contraproducentes**

	Comportamientos contraproducentes				Correlación
	Bajo	Medio	Alto	Total	
Inadecuado	16,7%	0,0%	6,7%	23,3%	Rho de Spearman -0,600 Sig. (bilateral) 0,000
Capacitación Regular	16,7%	10,0%	0,0%	26,7%	
Adecuado	46,7%	0,0%	3,3%	50,0%	
<b>Total</b>	<b>80,0%</b>	<b>10,0%</b>	<b>10,0%</b>	<b>100,0%</b>	

**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla 6, se presentan los resultados respecto a la prueba de hipótesis específica 3, mediante el estadístico de correlación Rho de Spearman. Donde se observa un valor de coeficiente de -0,600, indicando un grado de relación negativa (indirecta) considerable para las variables capacitación y la dimensión comportamientos contraproducentes, en base a los rangos descritos en Hernández y Mendoza (2018). Permitiendo explicar que entre la capacitación y rendimiento en el contexto existe una relación directamente proporcional.

En lo que respecta a la significancia, se encontró un valor de significancia de 0,000 (menor a 0,05), el cual permite explicar que entre las puntuaciones analizadas existe una relación estadísticamente significativa. Por consiguiente, se demostró que la capacitación de personal se relaciona de manera significativa e inversa con los comportamientos contraproducentes de los trabajadores. Resultados que son respaldados por el análisis descriptivo donde un grupo mayoritario de trabajadores (46,7%) percibe un nivel adecuado de capacitación y a la vez posee un nivel inadecuado de comportamientos contraproducentes en la empresa.

## V. DISCUSIÓN

En la investigación se ha realizado un análisis correspondiente al nivel descriptivo correlacional para las variables capacitación de personal y rendimiento laboral del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021; a continuación, los resultados son comparados con antecedentes previos y la bibliografía revisada.

Los resultados descriptivos muestra, que en la empresa existe un nivel adecuado de capacitación, el cual fue determinado por la percepción de la mayoría de los trabajadores. Es decir, existe una percepción con tendencia positiva de los procedimientos mediante los cuales la empresa busca que los trabajadores obreros alcancen las capacidades y habilidades requeridas para el desempeño de la función (Parra y Rodríguez, 2016). Los hallazgos son similares a lo encontrado por Nuñuvero (2019) y Gutiérrez (2019), quienes en otros contextos determinaron que los procesos de capacitación tienden a ser eficientes. Los procesos de capacitación representan un conjunto de actividades orientadas a desarrollar en los empleados habilidades y conocimientos que son necesarios para el desarrollo eficaz de una actividad y para adaptarse a las demandas del entorno.

El rendimiento laboral de la empresa es considerado como regular por un grupo mayoritario de encuestados. Esto permite explicar que existe una percepción parcialmente favorable sobre aquellos comportamientos que son relevantes para alcanzar los objetivos organizacionales, los cuales tienden a estar bajo el control de los individuos (Koopmans et al., 2014). Los resultados permiten comparar con lo encontrado por Chávez (2020) y Gutiérrez (2019), donde se encontró niveles regular de rendimiento en los colaboradores, sosteniendo que estos tienden a ser determinante para alcanzar los objetivos de las empresas estudiadas. En este sentido, el rendimiento incluye comportamientos realizados por los trabajadores orientados a tener un buen desempeño de las tareas, a relacionarse de manera adecuada dentro de la organización y adaptarse a los diferentes cambios del entorno

En lo que respecta al objetivo general, se determinó que la capacitación se relaciona de manera significativa y directa con el rendimiento laboral del personal obrero personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla –

Tumbes. Esto quiere decir que, los procedimientos mediante los cuales las empresas buscan que sus trabajadores alcancen las capacidades y habilidades requeridas para el desempeño de una función (Parra y Rodríguez, 2016), se relacionan de manera directa con aquellos comportamientos que son relevantes para alcanzar los objetivos organizacionales, los cuales tienden a estar bajo el control de los individuos (Koopmans et al., 2014). Los resultados de la investigación concuerdan con lo encontrado por Chávez (2020), Rojas (2018) y Álvarez et al., (2017), donde se determinó que la capacitación es un factor que se encuentra asociado a mejores desempeños, rendimiento y productividad de las organizaciones.

Los hallazgos mencionados permiten explicar que, a mayor capacitación por parte de la empresa, los trabajadores tienen a presentar un mejor rendimiento dentro de la misma. Sobre ello, la capacitación es el proceso mediante el cual las organizaciones desarrollan un conjunto de habilidades técnicas, operativas o administrativas, que permite que los empleados tengan un desempeño satisfactorio (presente y futuro) y se alcancen los resultados deseados (Robbins y Judge, 2017). En este sentido, Vásconez et al., (2020) sostuvieron que los procesos de capacitación y aquellos que buscan el crecimiento del personal, representan para la organización una de las mejores estrategias para aumentar las capacidades y aptitudes de los trabajadores, las cuales repercuten de manera positiva en la productividad y el rendimiento.

En lo referente al objetivo específico 1, se determinó que la capacitación se relaciona de manera significativa y directa con el rendimiento en la tarea del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes. Es decir, el conjunto de actividades que están orientadas a desarrollar conocimientos, habilidades y generar actitudes en los trabajadores (Bohórquez et al., 2016), se relacionan de manera directa con el rendimiento que obtienen los trabajadores respecto a las funciones y tareas específicas, relacionadas a su puesto de trabajo (Gabini y Salessi, 2016). Los hallazgos del estudio son similares a lo encontrado por Nuñuvero (2019) y Alava y Gómez (2016), quienes sostuvieron que la capacitación del personal, permite dotar de recursos y herramientas que facilita el desarrollo de sus actividades en su puesto de trabajo.

Los resultados permiten explicar que, a mayores niveles de capacitación dentro de la empresa, los trabajadores tienden a presentar niveles más altos de

rendimiento respecto a su funciones y responsabilidades. En este sentido, el rendimiento en la tarea representa un componente técnico de la organización, es decir los resultados de las actividades están directa e indirectamente relacionadas con los procesos productivos (Koopmans et al., 2015); por ello, se debe proveer a los trabajadores de conocimientos, capacidades y habilidades para alcanzar los resultados deseados. Para alcanzar resultados favorables, la capacitación tiene que ser implementada mediante un conjunto de acciones secuenciales, sistematizadas e interconectadas a los demás procesos de la empresa.

En cuanto al objetivo específico 2, se demostró que la capacitación de personal se relaciona de manera significativa y directa con el rendimiento en el contexto en el personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes. Esto describe que, el conjunto de actividades que están orientadas a desarrollar conocimientos, habilidades y generar actitudes en los trabajadores (Bohórquez et al., 2016), se relacionan de manera directa con el rendimiento de los trabajadores respecto al ambiente interpersonal y psicológico dentro de la organización (Gabini y Salessi, 2016). Los resultados concuerdan con lo encontrado por Gutiérrez (2019), Vilcas (2019) y Baldini (2018), donde se determinó que los programas de capacitación permiten que los trabajadores mejoren sus relaciones interpersonales y contribuye a desarrollar un mejor clima dentro del trabajo.

Los hallazgos descritos permiten explicar que, si la empresa mejora sus procesos de capacitación, se tendrán niveles más alto de comportamientos cooperativos, altruistas, de amabilidad, responsabilidad y cordialidad. Sobre ello, para obtener buenos resultados no solo hace falta las capacidades técnicas, sino contar con un conjunto de habilidades personales que permita dirigir los esfuerzos en conjunto, hacia los objetivos organizacionales (Koopmans et al., 2015). Al respecto, Gabini (2018) sostuvo que la capacitación del personal debe estar orientada a desarrollar las habilidades interpersonales y emocionales, porque son las que determinan el comportamiento del trabajador dentro de la organización, el mismo que tiende a influir en clima y el desempeño global de la investigación.

En lo que respecta al objetivo específico 3, se estableció que la capacitación de personal se relaciona de manera significativa e inversa con los comportamientos contraproducentes del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes. Es decir, los procedimientos mediante los cuales las empresas buscan que sus trabajadores alcancen las capacidades y habilidades requeridas para el desempeño de una función (Parra y Rodríguez, 2016), se relacionan de manera inversa a aquellos comportamientos que realiza el trabajador que afectan la efectividad organizacional (Gabini y Salessi, 2016). En la misma línea, Gutiérrez (2019) y Alava y Gómez (2016), sostuvieron que la capacitación es un factor que está vinculado con una reducción y prevención de acciones de los trabajadores que van en contra de lo establecido por la institución.

Los resultados mencionados permiten explicar que, si la empresa mejora sus procesos de capacitación, disminuyen los comportamientos que van en contra de las normas, interés y perjuicio de la organización. En este sentido, es importante considerar a la capacitación como un proceso que está orientado a desarrollar competencias relacionadas a un desarrollo eficaz de una actividad, pero también facilita la adaptación del trabajador tanto a la estructura de la organización como también a las demandas laborales externas (Zafer y Acar, 2014).

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** La capacitación se relaciona de manera significativa y directa ( $r=0,594$  y  $p=0,001$ ) con el rendimiento laboral del personal obrero en la constructora MACIZA EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021.

**Segunda:** La capacitación se relaciona de manera significativa y directa ( $r=0,723$  y  $p=0,000$ ) con el rendimiento en la tarea del personal obrero en la constructora MACIZA EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021.

**Tercera:** La capacitación de personal se relaciona de manera significativa y directa ( $r=0,752$  y  $p=0,000$ ) con el rendimiento en el contexto en el personal obrero en la constructora MACIZA EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021.

**Cuarta:** La capacitación de personal se relaciona de manera significativa e inversa ( $r=-0,600$  y  $p=0,000$ ) con los comportamientos contraproducentes del personal obrero en la constructora MACIZA EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

A los directivos de la empresa, se recomienda diseñar un plan de mejora orientado a implementar procesos de capacitación, para mejorar las capacidades y habilidades de los trabajadores, con el propósito de alcanzar mejores resultados dentro de la organización. Dichas actividades estarán enmarcadas dentro de un enfoque de mejora continua, integrando las actividades a los procesos de la organización.

### **Segunda**

A los directivos de la empresa, se recomienda diseñar un plan de mejora para implementar procedimientos orientados a mejorar las funciones y tareas específicas relacionadas al puesto de trabajo. Las actividades buscan que los trabajadores poseen mayores conocimientos y habilidades para el desarrollo eficaz de sus funciones.

### **Tercera**

A los directivos de la empresa, se recomienda diseñar un plan de mejora para implementar procedimientos orientados a desarrollar habilidades blandas para mejorar el desempeño interpersonal dentro de la empresa. Las actividades propuestas tienen como propósito mejorar los comportamientos y competencias interpersonales dentro de la organización.

### **Cuarta**

A los directivos de la empresa, se recomienda diseñar un plan de mejora para implementar procedimientos orientados a disminuir los comportamientos que van en contra de las normativas y los intereses de la organización. Las actividades están orientadas a desarrollar actitudes y conductas favorables a favor de la organización.



## REFERENCIAS

- Alava, M. y Gómez, K. (2016). *Influencia de la administración de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral de una institución pública, Coordinación zonal 8*. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima
- Álvarez, B., Freire, D. y Gutiérrez, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral en un grupo de empresa de chilenas*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Concepción, Los Ángeles, Chile.
- Ávalo, A. y Cangahuala, G. (2016). El capital social y la planificación adaptativa en una comunidad industrial innovadora del Perú. *Estudios Generales*, 32 (139), 162-169. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.05.001>
- Baldini, F. (2018). *Capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de tumbes, 2016*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú.
- Banco Mundial (2020). *Perú panorama general*. BM
- Baradarani, S. & Kilic, H. (2017). Service innovation in the hotel industry: Culture, behavior, performance. *The Service Industries Journal*, 38 (13-14), 897-924. doi: 10.1080/02642069.2017.1420172
- Bohórquez, L., Caro, A. & Morales, N. (2016). Impact of Training Employees on Enterprise Productivity. *Dimensión Empresarial*, 15 (1), 99-114.
- Canto, P. y Diaz, G. (2019). *Actividades de capacitación y su relación en el desempeño de los colaboradores de la Clínica San Francisco de Asis S.A, Cajamarca, 2019*. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú.
- Chávez, M. (2020). *Capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Clínica Farmedica, Trujillo*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Checa, L., Cabrera, X., & Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14 (4), 188-197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>

- Consortio de Investigación y Económica y Social. (2016). *Productividad, competitividad y diversificación productiva*. CIES
- Correa, J. y García, E. (2020). Corporate governance and its implications for sustainability reporting quality in Latin American business groups. *Journal of Cleaner Production*, 260, 121-142. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.121142>
- De Rijdt, C., Stes, A., Van der Vleuten, C., & Dochy, F. (2014). Influencing variables and moderators of transfer of learning to the workplace within the area of staff development in higher education: research review. *Educational Research Review*, 8, 48-74. <http://doi.org/c2w4>
- Dos Santos, J., Vieira, A., Moraes, L., Freire, E., Cavalcante, M., De Almeida, P. & Barbosa, L. (2015). Nurses' knowledge of the themes regional food and food security before and after training. *Indian J Appl Res*, 5 (2), 685-687. [http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/15098/1/2015\\_art\\_jsaires.pdf](http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/15098/1/2015_art_jsaires.pdf)
- Espinoza, O., González, L., McGinn, N., Castillo, D. & Sandoval, L. (2019) Factors that affect post-graduation satisfaction of Chilean university students. *Studies in Higher Education* 44, 1023-1038. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1407306>
- Feixas, M., Lagos, P., Fernández, I., y Sabaté, S. (2015). Modelos y tendencias en la investigación sobre efectividad, impacto y transferencia de la formación docente en educación superior. *Educar*, 51 (1), 81-107. <http://doi.org/c2zc>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. Teseo
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16 (1). <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- Gutiérrez, K. (2019). *El clima organizacional y el rendimiento laboral en depósito San Antonio S.A.C., Tumbes, 2019*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Piura, Perú.
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill

- Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., & Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *Digital Publisher CEIT*, 5 (6-1), 398-409. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.436>
- Jileta, I. (2019). Performance and Competitiveness of Latin American Cities: The Human Capital Case. *Latin American Business Review*, 21 (3), 255-277. <https://doi.org/10.1080/10978526.2020.1766979>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Lerner, D., De Vet, H. & Van der Beek, A. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48 (2), 229-238. 10.3233/WOR-131659.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Lerner, D., De Vet, H. & Van der Beek, A. (2015). Crosscultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53 (3), 609-619. 10.3233/WOR-152237.
- Naciones Unidas. (2020). *MIPYMES en América Latina, un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento*. CEPAL.
- Nuñuvero, M. (2019). *Nivel de capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de contrataciones del Gobierno Regional La Libertad, 2017*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Impulsando la productividad*. OIT
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Panorama Laboral 2019, América Latina y el Caribe*. OIT.
- Parra, C. y Rodríguez, F. (2016). Training and its effect in quality management in organizations. *Rev.investig.desarro.innov*, 6 (2), 131-143. <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.460>
- Pinto, L., Nunes, E. & Sousa, S. (2020). A framework to improve training and development of workers' technical skills: effects on operational performance during company relocation. *Procedia manufacturing*, 51, 1806-1813. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2020.10.251>
- Remenyi, D., Swan, N., & Van Den Assem, B. (2014). *Ethics Protocols and Research Ethics Committees: Successfully Obtaining Approval for Your Academic Research*. Academic Publishing International

- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17ª ed.). Pearson Educación.
- Rojas, F. (2018). La capacitación y el desempeño laboral. (Tesis licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Schwatka, N., Goldenhar, L. & Johnson, S. (2020). Change in frontline supervisors' safety leadership practices after participating in a leadership training program: Does company size matter? *Journal of Safety Research*, 14, 199-205. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2020.06.012>
- Tong, E. (2020). *Capacitación y desarrollo organizacional*. (Tesis de licenciatura), Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú.
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. San Marcos
- Vásconez, F., Oleas, M., Bastidas, F., Vásquez, U. y Condo, L. (2020). La gestión de la información y del conocimiento en empresas industriales. *Espacios*, 41 (19), 308-318. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n19/a20v41n19p22.pdf>
- Vieira, A., Moraes, L., Saldarriaga, L., Teixeira, F., Cavalcante, M., De Almeida, P. & Pinheiro, L. (2020). Four levels of evaluation nurse training program on regional food. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73 (6). <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0745>
- Vilcas, I. (2019). *La capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle en el año 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Zafer, A. & Acar, P. (2014). Organizational culture types and their effects on organizational performance in Turkish hospitals. *Emerging Markets Journal*, 3(3), 18-31. 10.5195/emaj.2014.47
- Zou, M. (2015). Gender, work orientations and job satisfaction. *Work, Employment & Society*, 29 (1), 3-22. 10.1177/0950017014559267

## ANEXOS

### Anexo 01: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1:			
¿Cuál es la relación entre la capacitación y el rendimiento laboral del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021?;	Determinar la relación entre la capacitación y el rendimiento laboral del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021	La capacitación se relaciona de manera significativa y directa con el rendimiento laboral del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021.  La capacitación no se relaciona de manera significativa y directa con el rendimiento laboral del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021.	Capacitación	Reacción  Aprendizaje  Conducta  Resultados	Percepción de la capacitación Participación en la capacitación Conocimiento del puesto Nuevos procedimientos Mejora en el puesto Mejora de actitudes Rendimiento Productividad	<b>Tipo y nivel de investigación:</b>  Tipo: Básica  Diseño: No experimental  Nivel: Correlacional  <b>Población y muestra:</b>  30 trabajadores obreros de la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2:			
¿Cuál es la relación entre la capacitación y el rendimiento en la tarea del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021?;	Determinar la relación entre la capacitación y el rendimiento en la tarea del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021.	La capacitación se relaciona de manera significativa y directa con el rendimiento en la tarea del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021.  La capacitación se relaciona de manera	Rendimiento laboral	Rendimiento en la tarea  Rendimiento de contexto Comportamientos laborales contraproducentes	Orientación hacia los resultados Orientación a hacia la innovación Planificación Participación Comentarios negativos	<b>Técnicas e instrumentos:</b>  Técnica: Encuesta  Instrumentos:

<p>¿Cuál es la relación entre la capacitación y el rendimiento de contexto del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacitación y los comportamientos laborales contraproducentes del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre la capacitación y el rendimiento de contexto del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la capacitación y los comportamientos laborales contraproducentes del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021.</p>	<p>la significativa y directa con el rendimiento de contexto del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021.</p> <p>La capacitación se relaciona de manera significativa y directa con los comportamientos laborales contraproducentes del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021.</p>	<p>Orientación hacia lo negativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario de capacitación</li> <li>- Escala de Rendimiento laboral individual</li> </ul> <p><b>Métodos de análisis de datos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estadística descriptiva.</li> <li>- Estadística inferencial.</li> </ul>
--	--	--	--------------------------------------	---

## Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario para medir la capacitación

(Vilcas, 2019)

#### Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto características respecto a los procesos de capacitación dentro de la empresa. Lea atentamente y marca con un aspa (X), la alternativa que consideres se adapta a tu percepción, utilizando los siguientes criterios:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
4	3	2	1	0

Variable	Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	4	3	2	1	0	
Capacitación	Reacción	Percepción de la capacitación	1	¿Los procesos de capacitación satisfacen sus necesidades?						
			2	¿Las capacitaciones dentro de la empresa cubren sus expectativas?						
		Participación en la capacitación	3	¿Participa activamente en las capacitaciones que brinda la empresa?						
			4	¿Las actividades de capacitación representan una experiencia positiva y productiva?						
	Aprendizaje	Conocimiento del puesto	5	¿Mediante las capacitaciones adquiere nuevos conocimientos relacionados a mi puesto de trabajo?						
			6	¿Mediante los procesos de capacitación aprende nuevos procedimientos para mejorar mi trabajo?						
		Nuevos procedimientos	7	¿Las capacitaciones le permite aprender nuevas tecnologías aplicables a su puesto de trabajo?						
			8	¿Las capacitaciones le brindan información sobre los estándares de calidad?						
	Conducta	Mejora en el puesto	9	¿Mejora su trabajo con los nuevos conocimientos adquiridos?						
			10	¿Sus habilidades mejoran mediante los conocimientos adquiridos en las capacitaciones?						
		Mejora de actitudes	11	¿Lo aprendido en las capacitaciones le permiten mejorar sus actitudes hacia el trabajo?						
			12	¿Las capacitaciones permiten adaptarse a las nuevas exigencias de la empresa de manera más favorable?						
	Resultados	Rendimiento	13	¿Las capacitaciones permiten brindar un servicio de calidad?						
			14	¿Los trabajadores mejoran su rendimiento y desempeño posterior a las capacitaciones?						
		Productividad	15	¿Las capacitaciones permiten reducir sobre costos y pérdida de material?						
			16	¿Cumple con los objetivos del puesto como consecuencia de las capacitaciones?						

## Escala de Rendimiento Laboral Individual en trabajadores

(Gabini y Salessi, 2016)

### Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto comportamientos relacionado al rendimiento laboral dentro de la empresa. Lea atentamente y marca con un aspa (X), la alternativa que consideres se adapta a tu comportamiento dentro de la organización, utilizando los siguientes criterios:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
4	3	2	1	0

Variable	Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	4	3	2	1	0	
Rendimiento laboral	Rendimiento en la tarea	Orientación hacia los resultados	17	Fue capaz de hacer bien el trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario.						
			18	En el trabajo, tuvo en mente los resultados que debía lograr.						
		Orientación a hacia la innovación	19	Se le ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.						
			20	Trabajo para mantener sus conocimientos laborales actualizados.						
	Rendimiento de contexto	Planificación	21	Planifico su trabajo de manera tal que pudo hacerlo en tiempo y forma.						
			22	Su planificación laboral fue óptima.						
		Participación	23	Aporto con sus habilidades laborales a la empresa.						
			24	Participó activamente de las reuniones laborales.						
	Comportamientos contraproducentes	Comentarios negativos	25	Se quejo de asuntos sin importancia en el trabajo.						
			26	Comento aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros.						
		Orientación hacia lo negativo	27	Agrando los problemas que se presentaron en el trabajo.						
			28	Se concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.						

**GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN**



**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**ESCALA DE CAPACITACIÓN**

**1. DATOS GENERALES:**

**1.1 Título Del Trabajo De Investigación:**

Capacitación y rendimiento laboral del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021.

**1.2 Investigador (a) (es):**

Bach. Stefany Lizeth Diaz Noriega

**2. ASPECTOS A VALIDAR:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

**3. OPINION DE APLICABILIDAD:**

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

**4. Datos del Experto:**

Nombre y apellidos: Abraham José García Yovera      DNI: 80270538

Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública - Centro de Trabajo: UCV

Formación profesional: Lic. Administración

  
Firma:

Fecha: 13 de mayo de 2021

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**ESCALA DE RENDIMIENTO INDIVIDUAL**

**1. DATOS GENERALES:**

**1.1 Título Del Trabajo De Investigación:**

Capacitación y rendimiento laboral del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021.

**1.2 Investigador (a) (es):**

Bach. Stefany Lizeth Diaz Noriega

**2. ASPECTOS A VALIDAR:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

**3. OPINION DE APLICABILIDAD:**

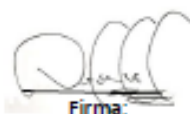
El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

**4. Datos del Experto:**

Nombre y apellidos: Abraham José García Yovera      DNI: 80270538

Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública - Centro de Trabajo: UCV

Formación profesional: Lic. Administración



Firma:

Fecha: 13 de mayo de 2021

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN**

**1. DATOS GENERALES:**

**1.1 Título Del Trabajo De Investigación:**

Capacitación y rendimiento laboral del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021.

**1.2 Investigador (a) (es):**

Bach. Stefany Lizeth Diaz Noriega

**2. ASPECTOS A VALIDAR:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				80	
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				80	
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores				80	
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

**90.5**

**3. OPINION DE APLICABILIDAD:**

**4. Datos del Experto:**

Nombre y apellidos: Carlos Ramirez Gutierrez

Grado académico: Magister Finanzas

SAC

Formación profesional: Economista

Centro de Trabajo: CAFERMA

Firma:



Fecha: 10 de mayo de 2021

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**ESCALA DE RENDIMIENTO INDIVIDUAL**

**1. DATOS GENERALES:**

**1.1 Título Del Trabajo De Investigación:**

Capacitación y rendimiento laboral del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021.

**1.2 Investigador (a) (es):**

Bach. Stefany Lizeth Diaz Noriega

**2. ASPECTOS A VALIDAR:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

**90**

**3. OPINION DE APLICABILIDAD:**

**4. Datos del Experto:**

Nombre y apellidos: Carlos Ramirez Gutierrez  
Grado académico: Magister en Finanzas  
Formación profesional: Economista

Centro de Trabajo: CAFERMA SAC

Firma:



Fecha: 10 de mayo de 2021

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN**

**1. DATOS GENERALES:**

**1.1 Título Del Trabajo De Investigación:**

Capacitación y rendimiento laboral del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021.

**1.2 Investigador (a) (es):**

Bach. Stefany Lizeth Díaz Noriega

**2. ASPECTOS A VALIDAR:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					100
Objetividad	Está expresado en conductas observables					100
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					100
Organización	Existe una organización lógica					100
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					100
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					100
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					100
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					100
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					100

PROMEDIO DE VALORACIÓN

100

**3. OPINION DE APLICABILIDAD:**

**4. Datos del Experto:**

Nombre y apellidos: SILVIA ANDREA ESPINOZA PAREDES

Grado académico: MAESTRO EN FINANZAS Centro de Trabajo: REAL

PLAZA S.R.L

Formación profesional: LIC. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



Firma:

Fecha: 10 de mayo de 2021

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**ESCALA DE RENDIMIENTO INDIVIDUAL**

**1. DATOS GENERALES:**

**1.1 Título Del Trabajo De Investigación:**

Capacitación y rendimiento laboral del personal obrero en la constructora Maciza EIRL,  
Zanumilla – Tumbes, 2021.

**1.2 Investigador (a) (es):**

Bach. Stefany Lizeth Díaz Noriega

**2. ASPECTOS A VALIDAR:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					100
Objetividad	Está expresado en conductas observables					100
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					100
Organización	Existe una organización lógica					100
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					100
Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos					100
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					100
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					100
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					100

PROMEDIO DE VALORACIÓN

100

**3. OPINION DE APLICABILIDAD:**

**4. Datos del Experto:**

Nombre y apellidos: SILVIA ANDREA ESPINOZA PAREDES

Grado académico: MAESTRO EN FINANZAS Centro de Trabajo: REAL PLAZA S.R.L.

Formación profesional: LIC. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Firma: 

Fecha: 10 de mayo de 2021

### Anexo 03: Prueba piloto

Datos analizados en base a las puntuaciones de 20 trabajadores con similares características a la población:

#### 1.- Cuestionario capacitación

##### a. Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	16

##### b. Análisis de ítems

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
cap1	42,35	183,292	,762	,952
cap2	43,00	185,474	,641	,954
cap3	42,60	180,042	,873	,950
cap4	42,50	183,000	,772	,952
cap5	42,75	175,461	,878	,949
cap6	42,70	181,800	,854	,950
cap7	42,50	201,421	,207	,960
cap8	42,60	194,989	,496	,956
cap9	42,85	180,450	,825	,951
cap10	42,90	177,253	,890	,949
cap11	42,85	177,187	,867	,950
cap12	42,85	178,239	,902	,949
cap13	42,70	176,537	,801	,951
cap14	42,90	189,358	,685	,953
cap15	42,85	179,187	,834	,950
cap16	43,10	184,726	,519	,958

## Percentiles

Estadísticos						
		Capacitación	Reacción	Aprendizaje	Conducta	Resultados
N	Válido	20	20	20	20	20
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		45,60	11,95	11,85	10,95	10,85
Desviación estándar		14,409	3,886	3,249	4,419	4,069
Mínimo		10	0	6	0	2
Máximo		64	16	16	16	16
Percentiles	1	10,00	,00	6,00	,00	2,00
	5	10,85	,40	6,05	,30	2,05
	10	27,50	8,00	7,10	6,00	3,50
	15	32,00	8,15	8,00	6,00	8,00
	20	32,40	9,00	8,20	6,40	8,20
	25	34,25	9,50	9,25	8,00	9,00
	30	36,20	11,00	10,00	8,30	9,00
	35	40,75	11,00	10,00	9,35	9,00
	40	44,00	11,40	10,80	10,00	9,40
	45	44,90	12,00	12,00	10,00	10,00
	50	47,00	12,50	12,00	11,00	10,50
	55	49,10	13,55	12,55	12,55	11,00
	60	50,00	14,00	13,00	13,00	11,60
	65	52,60	14,00	13,00	13,65	12,65
	70	54,70	14,00	13,70	14,70	13,00
	75	55,75	14,75	15,50	15,00	15,25
	80	62,40	15,80	16,00	15,80	16,00
	85	64,00	16,00	16,00	16,00	16,00
90	64,00	16,00	16,00	16,00	16,00	
95	64,00	16,00	16,00	16,00	16,00	
99	.	.	.	.	.	

## Niveles y rangos

Niveles	Capacitación	Reacción	Aprendizaje	Conducta	Resultados
Inadecuada	0 – 33	0-8	0-8	0-7	0-8
Regular	34-54	9-14	9-13	8-14	9-13
Adecuada	55 - más	15-más	14- más	15-más	14-más



## 2.- Cuestionario rendimiento laboral

### a. Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	12

### b. Análisis de ítems

	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
ren1	30,55	66,366	,536	,856
ren2	30,95	66,155	,616	,850
ren3	30,50	68,263	,571	,854
ren4	30,50	61,421	,810	,836
ren5	30,80	64,695	,735	,843
ren6	30,30	64,958	,738	,843
ren7	29,95	68,892	,668	,850
ren8	30,85	77,629	,428	,856
ren9	30,90	70,516	,447	,861
ren10	30,95	68,892	,489	,859
ren11	30,65	67,397	,514	,857
ren12	30,90	66,411	,509	,858

### c. Percentiles

Estadísticos					
		Rendimiento	Rendimiento en la tarea	Rendimiento en el contexto	Comportamientos contraproducentes
N	Válido	20	20	20	20
	Perdidos	0	0	0	0
Media		33,40	11,95	12,10	10,20
Desviación estándar		8,917	4,298	3,024	3,861
Mínimo		8	1	6	1
Máximo		43	16	16	15
Percentiles	1	8,00	1,00	6,00	1,00
	5	8,70	1,15	6,00	1,15
	10	22,20	4,20	6,20	4,20
	15	24,15	6,30	8,00	6,15
	20	25,20	8,20	8,20	7,00
	25	26,25	9,50	9,50	7,00
	30	28,50	11,00	11,60	7,60
	35	32,70	11,35	13,00	9,35
	40	34,00	12,40	13,00	10,00
	45	34,90	13,00	13,00	10,00
	50	36,50	13,50	13,00	11,00
	55	37,55	14,00	13,00	12,00
	60	38,00	14,60	13,60	12,00
	65	38,65	15,00	14,00	12,00
	70	39,70	15,00	14,00	12,70
	75	40,00	15,00	14,00	13,75
	80	40,80	15,00	14,00	14,00
	85	41,85	15,85	14,85	14,00
90	42,00	16,00	15,00	14,90	
95	42,95	16,00	15,95	15,00	
99	.	.	.	.	

### Niveles y rangos

Niveles	Rendimiento	Rendimiento en la tarea	Rendimiento en el contexto	Comportamientos contraproducentes
Inadecuado	0-25	0-8	0-8	0-6
Regular	26-39	9-15	9-14	7-12
Adecuado	40 -más	16-más	15 - más	13-más

### Anexo 04: Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Capacitación	Rendimiento
N		30	30
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	47,63	31,03
	Desviación estándar	16,378	6,861
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,185	,115
	Positivo	,159	,115
	Negativo	-,185	-,072
Estadístico de prueba		,185	,115
Sig. asintótica (bilateral)		,011 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.



**CONSTRUCTORA MACIZA  
E.I.R.L.  
RUC N° 20484033952**



**"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"**

Tumbes, 12 de mayo del 2021

**SEÑORES:**

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
FILIAL LOS OLIVOS**

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TESIS**

Por la presente se hace de conocimiento que la **SRTA. STEFANY LIZETH DIAZ NORIEGA** con **DNI N° 47225157**, de la carrera de **ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**, cuenta con la autorización por parte de nuestra representada para realizar su tesis titulada **"CAPACITACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL OBRERO EN LA CONSTRUCTORA MACIZA EIRL, ZARUMILLA – TUMBES, 2021**, durante el periodo **Marzo a Julio del 2021**.

Se extiende la presente para los fines que al interesado convenga.

Atentamente.

  
CONSTRUCTORA MACIZA E.I.R.L.  
**ENRIQUE EMILIO NOVATELLA MARTÍNEZ**  
GERENTE GENERAL

**Pasejo Santa Rosa N° 102 - Zarumilla**  
**cmaciza@hotmail.com**  
**Teléfono: 071-792665.**

**e-mail.**

**CERTIFICACION ISO 37001-2016**  
**CERTIFICACION ISO 45001-2018**