



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Propuesta de capacitación del personal y su relación con la productividad en la empresa

Colomural del Perú S.A.C, San Isidro, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Br. Aldo Yilmar Escobar Chero (ORCID: 0000-0003-3503-481x)

ASESORA:

Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon (ORCID: 0000-0001-8879-3575)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A quienes me brindaron su incondicional apoyo necesario para culminar de la mejor manera la carrera universitaria, a mi gran profesora y a mis grandes amigos que conocí en estos maravillosos 5 años.

Agradecimiento

Agradezco a la empresa Colomural del Sr. Moshe Rosenbach, por brindarme su apoyo. A los docentes que fueron partícipes directa e indirectamente en este proceso de formación académica.

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	01
II. Método	16
2.1. Diseño y tipo de investigación	16
2.2. Operacionalización	17
2.3. Población, muestra y muestreo	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	20
3.5. Procedimiento.....	27
3.6. Método de análisis de datos.....	27
3.7. Aspectos éticos	27
III. Resultados	34
IV. Discusión	34
V. Conclusiones	37
VI. Recomendaciones	38
Referencias	
Anexos	
Anexo 1 Matriz de consistencia.....	45
Anexo 2 Instrumento de recolección de datos.....	47
Anexo 3 Certificados de validación de los instrumentos	51
Anexo 4 Prueba de confiabilidad de los instrumentos	55
Anexo 5 Print de la prueba de fiabilidad de los instrumentos	56
Anexo 6 Autorización para recolección de datos	58
Anexo 7 Tabla de especificación de variables.....	59

Anexo 8 Esquema de Productividad.....	60
Anexo 9 Seguimiento de producción.....	62
Anexo 10 Operarios expertos subsanando errores	63

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variable capacitación.....	18
Tabla 2 Operacionalización de variable productividad.....	19
Tabla 3 Validez V de Aiken de la variable capacitación.....	21
Tabla 4 Validez V de Aiken de la variable productividad.....	23
Tabla 5 Fiabilidad variable capacitación.....	26
Tabla 6 Fiabilidad variable productividad.....	26
Tabla 7 Tabla cruzada capacitación – productividad.....	28
Tabla 8 Tabla cruzada diseño de programa de capacitación – productividad.....	28
Tabla 9 Adecuación de la estrategia y la capacitación – productividad.....	29
Tabla 10 Tabla cruzada capacitación y aprendizaje– productividad.....	30
Tabla 11 Correlaciones de capacitación – productividad.....	30
Tabla 12 Correlaciones de diseño de programa de capacitación – productividad...	31
Tabla 13 Correlaciones adecuación de la estrategia y la capacitación – productividad.....	32
Tabla 14 Correlaciones capacitación y aprendizaje – productividad.....	32

Resumen

La presente investigación se basó en el estudio de la capacitación y la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C. San Isidro 2019, de tal forma que se ha estudiado y analizado las dos variables de estudio con sus respectivas dimensiones. Teniendo como objetivo general determinar la relación existente entre la capacitación y la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C, distrito de San Isidro, 2019. El diseño de estudio fue descriptivo correlacional, el cual se sustentó bajo los fundamentos teóricos de Dessler, Pedraza, Snell y Bohlander, Galeano para la variable capacitación y Galindo, Mariana y Viridiana Ríos, Velázquez, D'Alessio para la variable productividad. La población del presente estudio estuvo conformada por 40 trabajadores de la empresa Colomural del Perú S.A.C, empresa que se dedicó a la preparación de departamentos para el acabado final. La recolección de datos se obtuvo a través de dos cuestionarios, asimismo la validez de los instrumentos se obtuvo mediante el juicio de dos expertos de la Universidad César Vallejo, obteniendo un nivel de confiabilidad de coeficiente Alfa de Cronbach de un 0.938 para el cuestionario de capacitación y un 0.955 para el cuestionario de productividad. La encuesta contó con 30 preguntas que se recolectaron y procesaron en un determinado momento. Finalmente, se realizó la prueba de hipótesis, dando como resultado que existe correlación positiva moderada entre ambas variables, con un nivel de significancia 0,000 (bilateral) con un grado de correlación Rho de Spearman de 0.722.

Palabras clave: Capacitación, productividad, operarios.

Abstract

This research was based on the study of training and productivity in the company Colomural del Perú S.A.C. San Isidro 2019, in such a way that the two study variables with their respective dimensions have been studied and analyzed. With the general objective of determining the existing relationship between training and productivity in the company Colomural del Perú SAC, San Isidro district, 2019. The study design was descriptive correlational, which was supported by the theoretical foundations of Dessler, Pedraza, Snell and Bohlander, Galeano for the training variable and Galindo, Mariana and Viridiana Ríos, Velázquez, D'Alessio for the productivity variable. The population of the present study consisted of 40 workers from the company Colomural del Perú S.A.C, a company that was dedicated to preparing departments for the final finish. Data collection was obtained through two questionnaires, in addition to the validity of the instruments was obtained through the judgment of two experts from the César Vallejo University, obtaining a reliability level of the Cronbach's alpha coefficient of 0.938 for the questionnaire of training and 0.955 for the productivity questionnaire. The survey had 30 questions that were collected and processed at a certain point in time. Finally, the hypothesis test was performed, resulting in a moderate positive correlation between both variables, with a significance level of 0.000 (bilateral) with a degree of Spearman's Rho correlation of 0.722.

Keywords: Training, productivity, operators.

I. INTRODUCCIÓN

La capacitación hacia los trabajadores, en cualquier empresa, es muy importante debido a que, a través de esta técnica, los trabajadores pueden desarrollar sus habilidades, competencias y obtener nuevos conocimientos que les ayude a mejorar su desempeño y por ende, incrementar la productividad. Por ello, este concepto se ha convertido en uno de los puntos más destacados por las organizaciones al momento de querer conseguir resultados óptimos, motivo por el cual direccionan su atención total para poder lograr tener ese personal altamente calificado que todas las empresas quieren.

Un estudio realizado en la revista Scielo, por la autora González y Tarragó (2008), quien sostuvo que promover una buena actitud junto a un ambiente favorable, permite que se procesen los conceptos de una mejora en relación a cambio; asimismo las capacitaciones que se hagan con las personas involucradas deben incluir un momento recreativo donde ellos compartan experiencias que los motive a trabajar más tranquilos (p. 7).

Conforme a lo planteado en el artículo científico de la revista Redalyc por Pérez, Pineda y Arango (2011) quienes indicaron que es sumamente importante dar una idea concreta de lo que se va utilizar, ya sea una estrategia o los elementos que participan para lograr un aprendizaje o modelos, en base a ello los resultados muestran qué tan correcta fue la gestión que se utilizó. Los estándares a seguir para mejorar el desempeño también son evaluados (p. 3).

Por otro lado, en la revista Sciencedomain por Ato y Ato (2018) sostuvieron que la evaluación de la capacitación permite a las organizaciones mejorar futuros programas de formación. Asimismo, resaltan la necesidad y el coste de los programas de formación, recopilar datos para tomar decisiones de gestión sobre futuros programas de entrenamiento y determinar si la formación fue la solución adecuada para una necesidad específica (p. 2).

Del mismo modo, coincide con el artículo realizado por Bermúdez (2015), quien mencionó que el tema principal está enfocado a una correcta preparación y así su desempeño se dé de la mejor manera, y con referente a sus asignaciones, deben mostrar resultados que no sólo sean buenos sino de calidad y enfocados a ser excelente (p. 8). Por otro lado, un estudio realizado por los autores Veloso-Besio, Cuadra-Peralta, Gil-Rodríguez, Quiroz-Cornejo y Meza-Castro (2015) determinaron que la capacitación es un papel de impulso para los trabajadores de las empresas, trata de poseer las diferentes habilidades (p. 737). Bermúdez (2015) añadió que la capacitación no es un hecho aislado,

ya que en el transcurso se encamina a una compañía u organización, que forma parte de un todo coordinado que se planifica, se ejecuta y se evalúa, el cual tiene como conclusión fundamental influir en los recursos humanos (p. 18).

En esa línea, Parra y Rodríguez (2016) indicaron que el entrenamiento es conocido como el proceso mediante el cual se le proporcionan medios a los empleados de la empresa para adquirir y desarrollar de forma más rápida conocimientos y habilidades; de esta manera, trae consigo múltiples beneficios como preparar al personal para que pueda ejecutar de forma inmediata diferentes tareas. Esta se debe brindar a los trabajadores en proporciones necesarias (p. 134). El estudio indica que la capacitación al usarse como herramienta para lograr la productividad, alcanza grandes objetivos que favorece a las organizaciones que deseen estar a la par de la competencia.

En el contexto nacional, se pueden evidenciar dos grandes empresas que son muestras del éxito que contribuye el capacitar a los trabajadores. La primera empresa es Atento Perú, logrando consecutivamente un gran crecimiento y posicionamiento con el transcurrir de los años, según un estudio realizado por la empresa Instituto Great Place To Work (como se citó en Atento 2018), dicha empresa mejoró habilidades de personas muy jóvenes a las cuales les brindó varias oportunidades. También ayudó a jóvenes que se encontraban en centros de apoyo, con el fin que sean colocados en buenos puestos de trabajo y en la misma empresa, razón por el cual recibe el reconocimiento en lograr una correcta capacitación y un ambiente que propicia una alta productividad (párr. 4). La segunda empresa que logra alcanzar también la capacitación orientada a la productividad es CrediScotia Financiera, pero antes de describirla, es necesario recordar una cita publicada por Cota y Rivera (2016) quienes señalaron que una capacitación eficaz permite a la compañía poseer innovación, impulso de estrategias competitivas, corporativas y funcionales, apoyado en el uso de tecnologías de indagación, con un sentido ético y de compromiso social (párr. 8).

Para CrediScotia Financiera, estos datos son importantes, debido a que la empresa se centra en tener un personal altamente calificado para realizar operaciones sumamente importantes y las cuales requieren cumplir todos los estándares de calidad que sean necesarios para garantizar confianza a sus clientes, muy parecido a como se mencionó con anterioridad en un estudio realizado por Martínez, Palos y Vargas (2017) quienes mencionaron que la capacitación laboral es una gestión sistemática, planificada y durable cuyo propósito general es ordenar, desplegar e incluir a los recursos humanos

que se encuentren desarrollando una función laboral determinada, incluso conectada al sistema productivo (p. 95).

A nivel local, Colomural del Perú S.A.C. se encuentra ubicada en uno de los distritos de clase media, San Isidro. Es una empresa que está dedicada al rubro de acabados; siendo sus trabajos los de empastado de muros, instalación de molduras, instalación de papel mural, piso laminado, entre otros. Los trabajos que ejecutan son reconocidos a nivel nacional, sobre todo, en la instalación de papel mural en las nuevas edificaciones ubicadas en diferentes departamentos del Perú. Colomural, está asociada con Graña y Montero, J.E Construcciones, y otras empresas constructoras de alto prestigio; estas compañías están satisfechas con el trabajo que brinda Colomural. En la empresa se identificó un problema que afectaba a algunos trabajadores, sobre todo los nuevos, como se observa en el anexo 9, en las primeras semanas su producción es baja e ineficiente esto se refleja en los tres días por piso que se demoran los operarios (O1, O2, O3, O4) con experiencia al realizar sus labores y el nuevo operario (O5) alrededor de 10 días para culminar un piso en empaste de papel, lijado y sellado e instalación de papel mural tardando más de lo debido. La mayoría de las veces se requiere de operarios antiguos para que subsanen los “errores” del nuevo operario quien no recibió una capacitación adecuada como se observa en el anexo 10, generando una baja productividad. Es por ello que se buscó fortalecer el diseño de capacitación que se estaba utilizando con el fin de reducir posibles riesgos a futuro, a través de estrategias que mejoren el desempeño y finalmente relacionarlo con los procesos que se utilicen sin afectar la calidad y las decisiones que se tomen para mejorar constantemente. Esta relación permite mejores resultados a nivel empresarial. Se sabe que actualmente el problema aún no se soluciona, sin embargo, se viene reforzando procesos a través de una reestructuración que está enfocada en utilizar nuevas formas para nuevos resultados, como el de hacerlos sentir comprometidos y parte de la empresa desde etapas prematuras como es la capacitación. También se conoce que la productividad se está enfocando de una mejor manera a través de la medición semanal de sus trabajos, teniendo la finalidad de minimizar los errores como se observa en el anexo 9, ya que, como se ha mencionado son los puntos por los cuales flagea la empresa. Finalmente, se propone medir las variables de estudio y así tener una mayor visión.

Entre las investigaciones realizadas a nivel internacional se presenta primero a Calderón (2016) en su tesis que lleva como título, *La capacitación y el rendimiento de los empleados de la empresa Inarecrom S.A. del Cantón Ambato, provincia de*

Tungurahua, y así obtener título de psicólogo industrial en la Universidad Técnica de Ambato, su objetivo fue determinar la influencia de la capacitación en el rendimiento de los empleados de la empresa en mención. Se apoyó en la teoría de Rodríguez (2015) quien indicó que al momento de capacitar se debe tener en cuenta, sobre todo, al personal. Por otro lado, para la variable productividad se basó en Araujo & Guerra (2007) quien precisó que necesariamente las empresas buscan alcanzar este concepto para que obtengan más beneficios. El método de la investigación correspondió a un enfoque cuantitativo que recoge y analiza la información para afirmar con toda la veracidad que las hipótesis son aceptadas, además el nivel de investigación fue descriptivo con el fin de detallar las características más relevantes del problema objeto de estudio, descubrir el origen y el desarrollo; correlacional con el objetivo de la relación entre las dos variables de estudio, utilizando la estadística inferencial. La población estuvo constituida por 39 empleados de la empresa. Se concluyó con la prueba de correlación de Pearson que comprende que calculado el grado de libertad una relación con el nivel de significancia, dando un valor de Chi cuadrado teórico de $X^2 t = 11.070$, que al ser menor al chi cuadrado esperado $X^2 c = 69.7573$; y junto con el sig. Bilateral que salió 0.000 menor al 0.05 de margen error, se acepta la hipótesis alternativa. La investigación descrita fue importante, porque brindó información sobre las variables que se estudian, para así comprender lo fundamental que son dichas definiciones para el presente estudio.

El segundo, fue la investigación de Punina (2011) con su tesis titulada, *La capacitación del personal y su incidencia en el nivel de productividad en la microempresa de chocolates El Salinerito*, para obtener el título de ingeniería de empresas en la Universidad Técnica de Ambato, cuyo objetivo fue determinar la incidencia que tiene la capacitación del recurso humano en el nivel de productividad dentro de la microempresa de chocolates arriba mencionada y proponer una solución a la situación analizada. La investigación se apoyó en la teoría de Chiavenato (citado por Punina, 2011) quien refirió que entrenar ayuda mucho al momento de instruir a las personas. Por otro lado, en la variable Productividad según Koontz (citado por Punina, 2011) afirmó que la productividad es una de las mayores preocupaciones que todo administrador tiene, es la relación entre insumos y productos. El método de investigación correspondió al enfoque cualitativo. La población estuvo constituida por 14 trabajadores de la empresa. Se concluyó con la prueba de correlación de Pearson que comprende que calculado el grado de libertad una relación con el nivel de significancia, dando un valor de Chi cuadrado teórico de $X^2 t = 3.84$, que al ser menor al chi cuadrado esperado $X^2 c = 11.64$; y junto

con el sig. Bilateral que salió 0.000 menor al 0.05 de margen error, se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto, se confirma lo planteado. La investigación descrita fue importante, porque brindó información sobre las variables que se estudian, para así comprender lo fundamental que son dichas definiciones para el presente estudio.

Así mismo, en el ámbito nacional se presenta cuatro investigaciones, iniciando con Echevarría (2018) quien presentó su tesis titulada, *Capacitación del personal en la productividad laboral en la municipalidad distrital de Caraballo, 2018*, para obtener el grado académico de Maestra en gestión pública en la Universidad César Vallejo. Su objetivo fue determinar la incidencia de la capacitación del personal y en la productividad laboral en la Municipalidad, arriba mencionada. La investigación se apoyó, para la variable capacitación, en la teoría de Chiavenato (2011) quien indicó que la capacitación es importante para que los trabajadores alcancen los objetivos de forma óptima; así mismo, para la variable productividad, se apoyó en la teoría de Santana (2013) quien mencionó que la productividad tiene mucha relación con la motivación, ya que, se necesita tener un trabajador que esté motivado a realizar todos los procesos para que sea más productivo. Fue de tipo descriptiva, no experimental. Representada por 110 trabajadores administrativos del distrito Judicial de Lima Norte. 2016, teniendo como muestra censal a 143. Utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo un resultado de 0,901 para la primera variable y 0,893 para la segunda, con un sig. bilateral de 0,000 menor al margen de error de 0,05 y un nivel de correlación de 0.419, por lo que la relación entre las variables fue positiva y tuvo un nivel de correlación moderada, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula. Se concluyó que la capacitación del personal influye en la productividad laboral en la Municipalidad distrital de Carabayllo. La investigación descrita fue importante, porque brindó información sobre el nivel estadístico: significativa alta y directamente proporcional entre sus variables lo que nos ayudó a tener un mayor conocimiento en la capacitación del personal y así poder ejecutar las pruebas correspondientes.

El segundo fue Valentín (2017) con su tesis titulada, *La capacitación y la productividad de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú Los Olivos – 2017*, y así obtener el título profesional de licenciado en administración en la Universidad César Vallejo, cuyo objetivo fue determinar la influencia de la capacitación en la productividad. La investigación se apoyó en la teoría de Chiavenato (2011) quien indicó que la capacitación es un proceso que puede enfocarse en plazos para lograr una correcta gestión

para la variable capacitación y en Tolentino (2009) quien sostuvo que es sumamente importante tener en cuenta la tecnología, recursos humanos y organización para la productividad. Enfoque cuantitativo, diseño no experimental – transversal ya que no se manipuló la variable dependiente y transversal porque se usó una sola vez. La población estuvo constituida por 45 personas ligadas directamente al estudio. La técnica que se utilizó fue una encuesta y el instrumento el cuestionario, además se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,830 lo que demuestra consistencia en su aplicación y una sig. bilateral 0.000 afirmando que existe relación entre las variables y un coeficiente de correlación de Pearson de 0.948, indicando que existe una correlación positiva moderada. La investigación descrita tiene como aporte su marco teórico de las variables capacitación y productividad; asimismo, la comprobación de los resultados nos indica que sí tiene relación; sin embargo, se menciona que se debería mejorar la capacitación ante sus trabajadores.

El tercero fue Pacherras (2017) presentó su tesis titulada, *Capacitación de los trabajadores y la productividad en las empresas del rubro de servicios logístico del distrito de SMP-2017*, para optar el título profesional de licenciado en administración en la Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo determinar la influencia del nivel de capacitación de los trabajadores en el incremento de la productividad en las empresas del rubro de servicios logísticos. La investigación se apoyó, para la variable capacitación, en la teoría de Alles (2011) quien resaltó que es un proceso que se puede entender como curso que permite alcanzar objetivos; asimismo, para la variable productividad, se apoyó en la teoría de Garza (2009) quien mencionó que es un indicador que permite cuantificar resultados. Fue de tipo descriptiva, no experimental. La población fue de 50 trabajadores y al ser censal se consideró a toda la población. Utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo un resultado de 0,898 con un sig. bilateral de 0,000 menor al margen de error de 0,05 y un nivel de correlación de 0,727. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula. Se concluyó que la capacitación de los trabajadores influye significativamente en el incremento de la Productividad. El estudio descrito brindó aportes en cuanto a su metodología, ya que tuvo un grado de relación positiva.

Finalmente, Camas (2017) con su tesis titulada, *La capacitación y su influencia en la productividad laboral de los trabajadores del área de seguridad en Corpac S.A., Callao, 2017*, para obtener el título profesional de licenciada en administración en la

Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo determinar la influencia de la capacitación en la productividad laboral de los trabajadores del área de seguridad. La investigación se apoyó, para la variable capacitación, en la teoría de Louffat (2012) quien indicó que es un proceso técnico que se enfoca en potenciar el capital; y para la variable productividad, en la teoría de Marvel, Rodríguez y Núñez (2011) quienes mencionaron que el factor humano es indispensable para lograr productividad, sostenimiento y mejora de la empresa. El estudio fue de tipo descriptivo, no experimental, representada por 40 empleados del área en mención. Utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo un resultado de 0,924 con un sig. bilateral de 0,000 menor al margen de error de 0,05 y un nivel de correlación de 0.850. Por ende, se acepta la hipótesis de investigación. Según la tabla 10 estandarizada, existe una correlación positiva muy fuerte de un 85.0% concluyendo que existe influencia significativa entre capacitación y productividad laboral. La investigación descrita aportó al presente estudio en cuanto a su metodología.

Los modelos teóricos y principales enfoques que explican las variables capacitación y producción son planteados por diversos autores. Iniciamos con capacitación, según Dessler (2015) sostuvo:

Cuando queremos realizar lo que llamamos selección del personal, tenemos que tener en cuenta que es un factor que no al cien por ciento garantiza su efectividad, ya que hay muchas cosas que contribuyen a que esto pueda suceder o no. La finalidad, si bien es cierto, radica en que el personal sea mejor y sepa hacer su trabajo, pero va ir de la mano de que se realice una correcta supervisión de los procesos y que los altos mandos sepan direccionar esos esfuerzos. (p. 118)

Evidentemente, por más eficientes que quieran ser los trabajadores, en la mayoría de casos, no siempre realizan un buen trabajo, inclusive el personal con más tiempo laborando en alguna empresa comete errores de principiante. El propósito de capacitar al trabajador es para que pueda realizar bien su labor, para evitar problemas más adelante, cabe añadir, que realizar toda capacitación es recomendable hacerlo de manera cotidiana, quedando a criterio de cada empresa cómo capacitar a su personal. El autor en mención considera tres dimensiones para la variable capacitación. La primera, inducción: hace referencia a un proceso en el que se observa todos los posibles candidatos con el fin de encontrar al idóneo para un determinado puesto de trabajo (p.118). La segunda, tecnología: enfocada en la parte de brindar las mejoras herramientas al capital humano con el que se trabaje (p.118). La tercera, capacitación: centra la atención en brindar

conocimientos previos a la labor que se va desempeñar, con el fin de hacerlos más efectivo y de ayuda para la organización (p.118). Finalmente, el desempeño: referida a medir la efectividad de los procesos o las personas que se encargan de ellos (p.118).

En esa línea, Pedraza (2012) señaló que:

El reflejo de una correcta gestión al talento humano genera confianza en las empresas, ya que las personas se motivan en un ambiente de trabajo cuando éste funciona de forma correcta. Es decir, saber los puntos más relevantes de la empresa de tal modo que se comprometan y se genere un beneficio mutuo de desarrollo de habilidades. El trabajador obtiene nuevos conocimientos y la empresa se vuelve más productiva por tener un capital humano preparado ante las adversidades. (p. 55)

Es importante vincular al nuevo personal con la empresa, desde el primer día de trabajo. La organización está comprometida con el trabajador a capacitarlo durante dos meses de prueba donde se podrá observar cómo desarrolla sus habilidades en ese corto plazo. La empresa se compromete a brindar lo necesario en los dos meses mencionados para que llegue ser un buen trabajador ayudando a la empresa. Asimismo, Pedraza (2012) consideró para la variable capacitación tres dimensiones. La primera, inducción general: es la orientación que se le brinda al nuevo personal en cuanto a aspectos generales de la empresa (p. 55). La segunda, inducción específica, se le conoce como el proceso de orientación en cuanto a procesos puntuales de la empresa, al nuevo personal (p. 55). La tercera, entrenamiento: se le conoce como la parte en la que se prepara a las personas para poder realizar una labor de la mejor manera (p. 55).

A su vez, Snell y Bohlander (2013) argumentaron sobre capacitación:

El término capacitar se emplea para poder determinar qué tanto esfuerzo existe en una organización para el alcance de sus objetivos, así como también ver el grado de preparación que tiene su personal. Sin embargo, es una palabra que abarca muchas cosas que son necesarias evaluar para lograr ejecutarla de la mejor manera. (p. 292)

En efecto, una organización desde el primer momento en el que llegan nuevos trabajadores, debe identificarse con ellos mediante capacitaciones para sus futuras labores. Consideraron tres dimensiones para la variable capacitación. La primera, inversión: entendida como la inversión que se hará para poder realizar las capacitaciones de la mejor manera, ya sea para tener un buen clima de trabajo o las herramientas que necesitarán para poder realizarlo (p. 292). La segunda, enfoque estratégico, es la mejor

manera de realizar las cosas a través de la concientización de formas para realizar las actividades que rodean a la empresa (p. 292). La tercera, análisis de personas, determinan las fortalezas y debilidades del personal a cargo y así direccionarlos hacia el alcance de sus objetivos (p. 292).

Por su parte, Galeano (2012) explicó:

La capacitación es aquella que atrapa diversas fases para convertir trabajadores en súper trabajadores, que combinando esfuerzos logren ocupar el puesto requerido al cien por ciento, esto puede ser a corto, mediano o largo plazo. Por ello, necesitan tener una persona al lado que los oriente hacia ello, y qué mejor que en una empresa se puedan organizar correctamente de tal forma que logren objetivos comunes. (p. 196)

Se entiende que a través de un proceso de capacitación se logra que la empresa alcance mayor productividad, lo cual beneficia a ambas partes, es decir, al colaborador y a la empresa ya que se obtendrán beneficios mutuos. El autor presenta las siguientes dimensiones: La primera, diseño del programa de capacitación: una vez que el gerente cuenta con todo, ya puede diseñar un correcto mantenimiento organizacional (p.196). La segunda, adecuación de la estrategia y la capacitación: es aquí donde elegimos la mejor forma de ejecutar una acción a través de un consenso (p. 196). La tercera, capacitación y aprendizaje: consiste en dirigir al personal para ser los mejores y logren resultados óptimos (p. 196). En otras palabras, la capacitación a corto plazo permite que los trabajadores adquieran conocimientos y desarrollen sus habilidades en las funciones que realizaran en la empresa.

Del mismo modo, Barbera, Cecagno, Seva, Heckler, López y Macía (2015) y Balynskaya, Sinitsina, Kuznetsova & Koptyakova (2015) coinciden en el tema de la formación al sostener que tiene un impacto significativo en la percepción del personal en cuanto a sus necesidades de formación, específicamente, aquellos con títulos universitarios están a más riesgo de exigir información por lo que debe prestarse atención extra; dichos profesionales lo consideran necesario para adaptarse, siendo necesario la educación continua en el lugar de trabajo y en sus carreras profesionales. También, Jaimes, Luzardo y Rojas (2018) determinaron que la productividad es una gran dimensión, un desempeño de la toma de decisiones en varios niveles, y por ende debería ser entendida en las organizaciones, caracterizadas en el contexto actual por contextos de volatilidad, incertidumbre, complicación y retroalimentación retardada (p. 177).

En esa línea, la revista *Sciencedomain* publicó la investigación de Sylvester y Nkiru (2015) quienes indicaron que la capacitación es el proceso de desarrollar las habilidades de los empleados y aprender nuevos conceptos, reglas o actitudes para aumentar la efectividad en un trabajo en particular. En otras palabras, la capacitación se refiere a enseñar puntos necesarios para realizar las tareas asignadas de manera eficaz y eficiente (p. 229).

Asimismo, Olawale, Kehinde, Okere y Izediuno (2018) plantearon que la capacitación es el proceso ordenado de cambiar el comportamiento y las actitudes de la fuerza laboral en línea; el desarrollo es cualquier programa que normalmente pretende ilustrar a los trabajadores gerenciales más allá de las operaciones básicas inmediatas del trabajo, pero hacia la mejora del desempeño eficiente de todos (p. 3).

En base a ello, Murhadi, Wibowo y Wiweka (2018) argumentaron que la evaluación del modelo de capacitación implementado es la capacitación que debe proporcionar las competencias necesarias para la empresa a través de la simulación y la práctica en el lugar de trabajo o en el lugar que se ha proporcionado y equipado con las herramientas y materiales necesarios, materiales de capacitación adaptados a las competencias requeridas por la empresa (p. 2).

Destacando también la investigación publicada en la revista *Journal*, Seblewengel, de Kubota, Kanayama y Kono (2017) quienes manifestaron que la difusión de mejores prácticas de manejo a través de la capacitación de los agricultores es una estrategia importante para mejorar la competencia entre el público objetivo para así aumentar la producción (p. 2).

Del mismo modo, en la revista *Journal*, Adeyi, Apansible, Okere y Okafor (2018) explicaron que la capacitación es un tema crítico de la gestión del capital humano, así como la parte más rápida del rendimiento de los trabajadores (p.2) y se encuentra asociada con la motivación del personal en su jornada laboral (Akhmetshin, Morozov, Pavlyuk, Yumashev, Yumasheva y Gubarkov, 2018).

De acuerdo con ello, Parra y Rodríguez (2016) manifestaron que la capacitación del personal se basa como cimiento para el desarrollo económico, que logra el ascenso de la productividad, crea mercados más y más competitivos y atractivos para la inversión (p. 134). Asimismo, Akuffo, Okae y Afua (2017) indicaron que los investigadores estaban interesados en averiguar qué motivó a los artesanos a inscribirse en la capacitación, ya que, según los estudiantes de África, la mayoría de ellos se capacita para mejorar sus

ingresos, enfocando de este modo que cumple un rol fundamental desde cualquier perspectiva (p. 4).

Por otro lado, se definió la productividad con los siguientes autores: Galindo, Mariana y Viridiana Ríos (2015) quienes señalaron:

El enfoque de ser productivos direcciona a saber qué tan bien estamos realizando una labor determinada, ya sea para alcanzar un objetivo personal u organizacional, de esta manera podemos medir también qué cosas se deben mejorar o qué cosas ya hemos logrado. (p. 2)

La productividad es positiva y fundamental en el ámbito laboral para así poder generar ganancias. Con mayor productividad se puede conseguir mucho más valor económico porque al aumentarla genera mucho más de lo que se desea. El referido autor considera dos dimensiones para la variable productividad. La primera, productividad en los estados: resaltando la importancia de la productividad en todos los ámbitos y contextos en los que se enfrenta las empresas (p. 2). La segunda, productividad en el mundo: el concepto de productividad se presenta en todos los alrededores con el fin de que las empresas sigan creciendo y resalten por ser efectivos en los procesos que intervienen (p. 2).

A su vez, Velázquez (2012) resaltó:

La importancia de ver la parte productiva desde la perspectiva de un sistema el cual tiene que lograr resultados, analizando las variables que rodean a los procesos de la organización, esto va de la mano de un apoyo mutuo entre las condiciones que se derivan de la premisa principal. (p. 37)

Es decir, la filosofía sobre la productividad es estudiarla como un sistema de variables dependientes; aquí influye mucho las decisiones y directivas. El mismo autor considera tres dimensiones para la variable productividad. La primera, ¿Qué producir?: para identificar todos los bienes que son necesarios producir con el fin de conocer el producto (p. 37). La segunda, ¿Cómo producir?: conocer el procedimiento específico para poder minimizar errores (p. 37). La tercera, ¿A quién producir?: determinar el público específico al cual se va enfocar el giro de negocio (p. 37).

En esa línea, D'Alessio (2012) sostuvo que:

El ser productivos se considera desde muchas perspectivas como una estrategia sumamente importante y diferenciadora, ya que el mismo contexto cambiante y exigente demanda nuevas necesidades y cada vez más complicadas de satisfacer, darle una importancia ya no es algo básico de lograr, sino que es centrar toda la atención necesaria para poder ser cada vez más productivos. (p. 64)

La productividad en las empresas se tiene que observar desde un marco general, ya que en muchas ocasiones los trabajadores se enfocan simplemente en mejorar algunos procesos descuidando otros, el autor recalca esta idea, generalizando la productividad en todos los elementos que rodean a la empresa. D'Alessio (2012) considera tres dimensiones para la variable productividad. La primera, proceso: son aquellas que se realizan por sectores con el fin de tener mejor organizada las cosas; entre ellas están: diseño del trabajo, políticas relativas, fuerza laboral y operativa (p. 64). La segunda, calidad: es planificación y controlar los bienes y servicios producidos; a través de establecer estándares, capacitar a los empleados e inspeccionar el producto (p. 64). La tercera, decisiones de la capacidad: dotan de producción en el momento adecuado e incluyen: tamaño de instalaciones, planificación agregada, programación agregada, programación de las actividades, económicas de escala y cantidad adecuada de personas (p. 64). Tras los constantes cambios que se tiene, las empresas están tomando interés en la producción por los mismos cambios y gustos del consumidor.

Un estudio realizado en la revista Scielo por Mora (2017) mencionó que cuando se requiere un determinado puesto o algo similar, se evalúan parámetros que son indispensables para la organización y lo que se espera lograr con ello, por eso se fija toda la atención para que se desarrolle de la mejor manera para alcanzar lo que hoy todos buscan: ser productivos (p. 59). Asimismo, Navarro (2018) indicó que diseñar una política salarial, programa de incentivos, programa de capacitaciones, para mejorar la motivación y productividad, diseñar un plan de acción, reclutamiento y promociones acorde a la necesidad, seleccionar a las personas para los puestos claves es fundamental para lograr la productividad. Por otro lado, en la revista Sciencedomain por Akouwerabou y Parfait (2014) indicaron que somos conscientes de que los empresarios son reacios a dar información precisa sobre su facturación, tarifas y se recurre a otra estrategia para obtenerla. Datos sobre el valor añadido anual es una estrategia como la suma de los pagos de salarios para todos los empleados, incluido el empresario, impuestos y la depreciación anual del capital. Corrupción (corrupto) es la segunda variable, es endógena en la productividad y por lo tanto debe ser comprobado para evitar sesgo de las estimaciones. De hecho, hay interdependencia entre la productividad de las PYME y su capacidad para pagar sobornos (p. 134). Además, Palmatier (2017) indicó que las mejoras en la productividad en los centros de investigación suelen ser el resultado de factores clave: un liderazgo fuerte por parte de un académico con éxito individual (o un pequeño grupo de académicos), un enfoque dedicado a la producción de investigación de impacto

programático, fuertes vínculos con los gerentes en ejercicio a través de un consejo consultivo ejecutivo o red que otorga acceso a desafíos de vanguardia y oportunidades de datos difíciles de acceder (p.465).

Así mismo, Fontalvo-Herrera, De La Hoz- Granadillo, & Morelos- Gómez (2018) manifestaron que productividad en las organizaciones destaca el papel que juega el recurso humano en la obtención de las metas y objetivos propuestos a nivel corporativo, y su enlace, con otros aspectos importantes de la compañía como son los costos y la gestión de calidad (p. 52). Asimismo, Rabie, Cant y Wiid (2016) consideraron que las capacidades y habilidades del personal es básico en toda empresa y ellas se logran a través de capacitaciones para mejorar la productividad.

Del mismo modo, Kalvani Murthy y Rao (2014) sugirieron estrategias de extensión innovadoras adecuadas para la productividad para traer un cambio deseable en la mejora de los medios de vida de las sociedades rurales y tribales hacia la productividad y sustentabilidad (p.6). Además, explicaron que los enfoques de innovación que se siguieron en las intervenciones de su proyecto han traído un cambio deseable y sostenible. Demostrando que la productividad y la seguridad de los medios son fundamentales y de mucha utilidad para aplicarse en situaciones de diferentes tipos (p. 9). Considerando que la sociedad está en constante cambio, Matt, Raucha, y Dallasega (2015) explicaron que, en el futuro, las producciones serán diferenciadas y distribuidas, por ellos tienen que incidir, las actuales empresas, en generar cambios y combinaciones (p,185). En esa línea Chau, et. al., (2016) inciden en que la salud del personal y el comportamiento laboral inciden en la producción.

Otro estudio realizado es el publicado en la revista Scielo por Bohórquez, Caro y Morales (2017) quienes detallaron que en el momento que empleamos la palabra productividad dentro de un contexto empresarial, saltan otros puntos que deben ser analizados tales como, el personal, los líderes que se encargan de direccionarlos entre otros; por lo que, no sólo basta con entender este tema como algo pequeño sino como un todo (p. 102).

Se planteó el siguiente objetivo general: ¿cuál es la relación de la capacitación y la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C., distrito de San Isidro, 2019? Y los problemas específicos buscando la relación entre las siguientes dimensiones: la primera, ¿Cuál es la relación en diseño de programa de capacitación y la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C., distrito de San Isidro, 2019? La segunda, ¿Cuál es la relación de la adecuación de la estrategia, la capacitación y la productividad en la

empresa Colomural del Perú S.A.C., distrito de San Isidro, 2019? La tercera, ¿Cuál es la relación de capacitación y aprendizaje y la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C., distrito de San Isidro, 2019?

Para la justificación del estudio en la empresa Colomural del Perú, resalta el deseo de tener en cuenta la investigación que se emplea con el fin de manejar y diseñar un plan de capacitación, que pueda generar nuevos conocimientos con respecto a la investigación y las estrategias a usar, con la razón de poder posicionarnos en el mercado nacional. Por medio de sus servicios realizados a sus clientes como el empastado, lijado y sellado de muros, la instalación de papel mural (decorativo) que es la base de esta empresa, para que así puedan trabajar mejor y lograr una buena calidad de servicio a la vez se brinda diferentes tipos de papel decorativo para un diseño de interior diferente a lo que se acostumbra a ver. La organización satisface a sus clientes para así poder lograr ser unas de la mejor empresa de servicio en el rubro de acabados.

Así mismo, la justificación teórica permitió tener el conocimiento del plan de capacitación y productividad de la empresa Colomural del Perú, con el fin de que las empresas adapten una técnica estratégica de capacitación, permitiendo ser así más estrictos al momento de reclutar personales en el entorno y tener una efectividad en el rubro posicionado. Se usaron teorías para entender mejor todo, para ello el libro base empleado para la variable capacitación fue: La administración del talento humano de Galeano, quien buscó enfocar a la capacitación como un proceso que resalta la importancia del capital humano, se utilizó la teoría de D'Alessio con su libro: Administración de las operaciones productivas, lo que brinda mayor visión a todos los procesos que contribuyen al alcance de la productividad tales como estrategias, cambios, necesidades, etc.

Por otro lado, en la justificación metodológica la técnica fue la encuesta y el cuestionario el instrumento. Una vez que se obtuvo las respuestas de las encuestas, luego se procesó en el SPSS que midió las variables de estudio. Así mismo, para la justificación práctica logró una mejor visión de negocio para así competir con mayor eficiencia en el mercado y tener una claridad en las decisiones del cliente hacia la empresa Colomural del Perú y de otras organizaciones que deseen aplicar para mejorar las gestiones de los departamentos, ya que muchas organizaciones se establecen sin tener claro la gestión que se tiene que realizar para lograr ser competitivos, utilizando referencias tradicionales. Por lo tanto, se va a establecer una relación entre el plan de capacitación y productividad para así referir su complementación. Finalmente, en la justificación social se resalta que, en

nuestro país, diversas empresas quieren ser las mejores y eficientes, sin embargo, no basta con la simple idea tradicional, sino que se tiene que tener en claro cómo se debe direccionar adecuadamente la organización con el fin de que alcance la productividad. El presente estudio es de importancia alta para nuevos investigadores, estudiantes, empresarios que utilicen y conozcan desde una perspectiva diferente a una mejor opción para aplicar el plan de capacitación y así lograr mejor la calidad de trabajo del personal.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) las hipótesis “Son supuestos en los cuales se plantean premisas de situaciones que pueden suceder ante un problema o interrogante planteada, en el cual se busca acercarse lo más posible al resultado que se pretende alcanzar” (p.104).

Es importante determinar la hipótesis ya que nos sirvió como punto para determinar la aceptación o diferencia de nuestras variables. En cuanto a la hipótesis general nos menciona que existe relación entre la capacitación y la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C, distrito de San Isidro, 2019 y las específicas buscan saber si existe relación entre las siguientes dimensiones: La primera, menciona que existe relación entre diseño de programa de capacitación y la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C, distrito de San Isidro, 2019. La segunda, menciona que existe relación entre adecuación de la estrategia, la capacitación y la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C, distrito de San Isidro, 2019. La tercera, menciona que existe relación entre capacitación, desempeño y la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C, distrito de San Isidro, 2019.

Del mismo modo, el objetivo específico de la investigación fue determinar la relación existente entre la capacitación y la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C, distrito de San Isidro, 2019. Y los objetivos específicos buscan identificar que existe entre el diseño de programa de capacitación en Colomural del Perú S.A.C,2019, segundo identificar la relación que existe entre la adecuación de la estrategia y la capacitación en Colomural del Perú S.A.C 2019 y tercero, identificar la relación que existe entre capacitación y aprendizaje, con la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C, distrito de San Isidro, 2019.

II. MÉTODO

2.1 Diseño y tipo de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Fue aplicada ya que como mencionó el autor Lozada, (2014) “Es aquella que no busca generar nuevos conceptos, sino que aplica los que ya están en una situación real” (p.35). El presente estudio fue de tipo aplicada, porque se aplicaron los conceptos de capacitación y productividad.

2.1.2. Nivel de investigación

Correlacional, ya que para Ávila (2006) “Es aquel que busca encontrar el grado de asociación entre lo que se pretende estudiar” (p.48).

Descriptiva porque se realizó en base a teorías establecidas para luego describir las variables y lo que los rodea.

Así mismo, relacionaremos las variables de estudio para luego determinar qué tanta relación existe entre ambas.

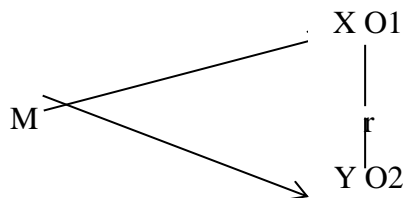
Dónde:

M = Muestra

X = Capacitación

Y = Productividad

R = Correlación



2.1.3. Diseño de investigación

Fue no experimental porque según Hernández, et al. (2014) “Ya que, para su realización no vamos a modificar ni alterar lo que estamos estudiando” (p.152).

De corte transversal porque como mencionaron Hernández, et al. (2014) “Se da un tiempo determinado y no con pausas” (p. 154).

Como se mencionó, no se va a modificar nada, se observa lo que sucede en su ambiente normal y en un tiempo determinado.

2.1.4. Enfoque

Hernández, et al. (2014) mencionaron al respecto: “Porque vamos a partir de un punto y luego seguiremos secuencialmente hacia los demás sin regresar y se usará la estadística” (p. 4).

Por lo cual el enfoque que se utilizó para la investigación fue el cuantitativo, cuyas características son las de planteamientos acotados, medición de fenómenos, utilización de estadística y prueba de hipótesis.

2.2. Operacionalización de Variables

2.2.1 Variables

Variable 1: Capacitación

Definición conceptual

Galeano (2012) indicó:

La capacitación es aquella que atrapa diversas fases para convertir trabajadores en súper trabajadores, que combinando esfuerzos logren ocupar el puesto requerido al cien por ciento, esto puede ser a corto, mediano o largo plazo. Por ello, necesitan tener una persona al lado que las oriente hacia ello, y qué mejor que en una empresa se puedan organizar correctamente de tal forma que logren objetivos comunes. (p. 196)

Definición operacional

La variable el plan capacitación se aplica con encuesta y técnica de cuestionario.

Variable 2: Productividad

Definición conceptual

D'Alessio (2012) señaló que:

El ser productivos se considera desde muchas perspectivas como una estrategia sumamente importante y diferenciadora, ya que el mismo contexto cambiante y exigente demanda nuevas necesidades y cada vez más complicadas de satisfacer, darle una importancia ya no es algo básico de lograr, sino que es centrar toda la atención necesaria para poder ser cada vez más productivos. (p. 64)

Definición operacional

La variable productividad se aplica con la técnica de la encuesta y técnica de cuestionario.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable: Capacitación

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
CAPACITACIÓN	Galeano (2012) La capacitación es aquella que atrapa diversas fases para convertir trabajadores en súper trabajadores, que combinando esfuerzos logren ocupar el puesto requerido al cien por ciento, esto puede ser a corto, mediano o largo plazo. Por ello, necesitan tener una persona al lado que las oriente hacia ello, y qué mejor que en una empresa se puedan organizar correctamente de tal forma que logren objetivos comunes (p. 64).	El instrumento fue el cuestionario con valores tipo Likert, mediante la técnica encuesta de la población de trabajadores de Colomural del Perú S.A.C. ubicado en San Isidro, para obtener la información se trataron las siguientes dimensiones de la primera variable.	Diseño de programa de capacitación	Organización Necesidad Descripción detallada Competitividad Aspectos específicos	1,2, 3,4, 5,6, 7,8, 9,10,	Ordinal (Escala de Likert) (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) Algunas Veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Adecuación de la estrategia y la capacitación	Planes estratégicos Ejecución de estrategias Resultados de capacitación Identificación de habilidades Identificación de aptitudes	11,12, 13,14, 15,16, 17,18, 19,20,	
			Capacitación y aprendizaje	Filosofía Cumplimiento de metas Retroalimentación Aprendizaje y desarrollo Motivación de desempeño	21,22, 23,24, 25,26, 27,28, ,29,30	

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable: Productividad

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
PRODUCTIVIDAD	D'Alessio (2012) El ser productivos se considera desde muchas perspectivas como una estrategia sumamente importante y diferenciadora, ya que el mismo contexto cambiante y exigente demanda nuevas necesidades y cada vez más complicadas de satisfacer, darle una importancia ya no es algo básico de lograr, sino que es centrar toda la atención necesaria para poder ser cada vez más productivos. (p. 64)	El instrumento fue el cuestionario con valores tipo Likert, mediante la técnica encuesta de la población de trabajadores de Colomural del Perú S.A.C. ubicado en San Isidro, para obtener la información se trataron las siguientes dimensiones de la primera variable.	Procesos	Elección de tecnología Enfoque sistémico Distribución de planta Fuerza laboral Diseño de trabajo	1,2, 3,4, 5,6, 7,8, 9,10,	Ordinal (Escala de Likert) (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) Algunas Veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Calidad	Planificación Controlar Decisiones Capacitación a los empleados Inspeccionar el producto	11,12, 13,14, 15,16, 17,18, 19,20,	
			Decisiones de capacidad	Tamaño de instalaciones Programación agregada Cantidad adecuada de personas Programación de actividades Momento adecuado	21,22, 23,24, 25,26, 27,28, ,29,30	

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

Hernández, et. al., (2014) “Es lo que vamos a estudiar, es decir todo lo que abarca el objeto investigado” (p.174).

Se consideró a los 40 operarios de la empresa Colomural del Perú S.A.C que cumplen con lo siguiente.

- a) Criterio de inclusión
 - Operarios que cuenten con más de un año laborando.
 - No haya recibido amonestaciones en los últimos 6 meses.
 - Trabajadores con sus exámenes médicos al día.
- b) Criterio de exclusión
 - Trabajadores de la oficina central.

Censo

Sabino (2009) explicó: “Que el censo es cuando se toma en cuenta toda la población” (p.71). Por ello, se tomó en cuenta toda la población por lo que se realizó un censo, los cuales fueron 40 operarios.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández, Fernández y Baptista (2010) indicaron que “Se busca recolectar con el fin de tener los datos precisos de lo que se pretende estudiar” (p.582), dicho de otro modo, el empleo de una técnica y su respectivo instrumento es indispensable.

Técnica

En la investigación se empleó la técnica de la encuesta. Según Hernández, et. al., (2010) “A través de la técnica se puede agrupar lo estudiado de una forma más efectiva y en un tiempo menor” (p. 47).

Instrumento:

Según, Hernández, et. al., (2010), expresaron que tiene como propósito: “Plantear interrogantes para entender mejor lo que se va estudiar” (p.217).

Se utilizó el cuestionario y la escala de Likert para ambas variables. Siendo estas las siguientes: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5). La presente investigación recolectó datos respecto a la capacitación del personal y la

productividad laboral, en los cuales, los operarios miden su grado de aceptación de acuerdo a las preguntas. A través de un cuestionario físico el cual fue entregado a los operarios de la empresa y respondido en bloques de tres grupos dentro del horario laboral.

Validez:

Hernández, et. al., (2014) señalaron que la validez de un instrumento sirve para verificar lo que se pretender lograr y su veracidad (p.200).

Tabla 3
Validez basado en el contenido a través de la V de Aiken de la variable capacitación

Nº Ítems		□	DE	V Aiken
1	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
2	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
3	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	4	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
4	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
5	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
6	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
7	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
8	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
9	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
10	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
11	Relevancia	3.5	0.71	0.83

	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
12	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
13	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
14	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
15	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
16	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
17	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
18	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
19	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
20	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
21	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
22	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
23	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
24	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
25	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00

26	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
27	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
28	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
29	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
30	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00

Fuente: SPSS

Tabla 4
Validez basado en el contenido a través de la V de Aiken de la variable productividad

N° Ítems		□	DE	V Aiken
1	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
2	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
3	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	4	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
4	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
5	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
6	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
7	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
8	Relevancia	3.5	0.71	0.83

	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
9	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
10	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
11	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
12	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
13	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
14	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
15	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
16	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
17	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
18	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
19	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
20	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
21	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
22	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00

23	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
24	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
25	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
26	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
27	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
28	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
29	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
30	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00

Fuente: SPSS

Confiabilidad:

Según Hernández, et. al., (2010) sostuvieron que la confiabilidad es para conocer la veracidad de los resultados que se ha obtenido. Por ello, es necesario entender la importancia de la confiabilidad para poder garantizar el uso del instrumento por el que se han hecho las interpretaciones de los fenómenos estudiados en base de la confianza que se tenga de los datos recolectados.

Tabla 5

Fiabilidad de la variable Capacitación

Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Alfa de Cronbach	basada en elementos estandarizados	
,955	,957	30

Fuente: SPSS

Se obtuvo 0.938 de confiabilidad Alfa de Cronbach, lo cual demuestra un resultado sumamente confiable para la primera variable que se realizó a 40 clientes de la empresa Colomural.

Tabla 6

Fiabilidad de la variable productividad

Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Alfa de Cronbach	basada en elementos estandarizados	
,938	,936	30

Fuente: SPSS

Se obtuvo 0.955 de confiabilidad Alfa de Cronbach, lo cual demuestra un resultado sumamente confiable para la segunda variable que se realizó a 40 clientes de la empresa Colomural.

2.5 Procedimiento

Para la investigación, se presentó solicitud a la empresa y en una reunión con el gerente de Colomural se le expuso los objetivos del estudio para obtener acceso de manera formal. Luego de autorizar la ejecución del instrumento de medición, se coordinó una reunión con denominación “coaching” dividido en tres partes de diez trabajadores cada uno, con el fin que no se afecte el abastecimiento de la empresa. De esta manera se ejecutó de forma correcta la operación.

2.6 Métodos de análisis de datos

El método de análisis de datos que se aplicó a la investigación fue la estadística descriptiva. Al respecto, Hernández, et. al., (2010) indicaron que no modifican los resultados, sino que describen, lo que se estudia. Asimismo, se utilizó el SPSS versión 25.00 programa donde se procesaron los datos obtenidos para luego realizar la estadística inferencial.

2.7 Aspectos éticos

Se respetaron el derecho de autor. En ese sentido, el presente estudio presentó con ética el uso de la información y la veracidad.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados

En este capítulo se describen los resultados obtenidos de la presente investigación en la cual se hizo uso de las dimensiones e indicadores mencionados anteriormente.

3.1.1 Tabla cruzada de variables

Tabla 7

Tabla cruzada capacitación – productividad

		PRODUCTIVIDAD				
			MALO	REGULAR	BUENO	Total
CAPACITACIÓN	MALO	Recuento	2	4	0	6
		% del total	5,0%	10,0%	0,0%	15,0%
	REGULAR	Recuento	4	6	2	12
		% del total	10,0%	15,0%	5,0%	30,0%
	BUENO	Recuento	0	4	18	22
		% del total	0,0%	10,0%	45,0%	55,0%
Total		Recuento	6	14	20	40
		% del total	15,0%	35,0%	50,0%	100,0%

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

Aquí se confirma que la variable uno es bueno en un 55,0% y la segunda es bueno con un 50%. Mediante los resultados se puede identificar que cuando la capacitación es buena, la productividad es buena con 45%, asimismo cuando la capacitación es regular, la productividad es regular con 15%, además cuando la capacitación es mala, la productividad también es mala con 5%.

Tabla 8

Tabla cruzada diseño de programa de capacitación - productividad

		PRODUCTIVIDAD				
			MALO	REGULAR	BUENO	Total
DISEÑO DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	MALO	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	5,0%	0,0%	5,0%
	REGULAR	Recuento	6	6	4	16
		% del total	15,0%	15,0%	10,0%	40,0%
	BUENO	Recuento	0	6	13	19
		% del total	0,0%	15,0%	32,5%	47,5%
Total		Recuento	6	14	20	40
		% del total	15,0%	35,0%	50,0%	100,0%

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

Aquí se confirma que el diseño de programa de capacitación es bueno en un 47.5% y la productividad es buena con un 50%.

Mediante los resultados se puede identificar que cuando el diseño de programa de capacitación es bueno, la productividad es buena con 32,5%, asimismo cuando el diseño de programa de capacitación es regular, la productividad es regular con 15%, además cuando el diseño de programa de capacitación es malo, la productividad también mala con 0%.

Tabla 9

Tabla cruzada adecuación de la estrategia y la capacitación – productividad

		PRODUCTIVIDAD				Total
		MALO	REGULAR	BUENO		
ADECUACIÓN DE LA ESTRATEGIA Y LA CAPACITACIÓN	MALO	Recuento	4	5	0	9
		% del total	10,0%	12,5%	0,0%	22,5%
	REGULAR	Recuento	2	7	6	15
		% del total	5,0%	17,5%	15,0%	37,5%
	BUENO	Recuento	0	2	14	16
		% del total	0,0%	5,0%	35,0%	40,0%
Total	Recuento	6	14	20	40	
	% del total	15,0%	35,0%	50,0%	100,0%	

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

Aquí se confirma que la adecuación de la estrategia y la capacitación es buena en un 40% y la productividad es buena con un 50%.

Mediante los resultados se puede identificar que cuando la adecuación de la estrategia y la capacitación es buena la, la productividad es buena con 35%, asimismo cuando la adecuación de la estrategia y la capacitación es regular, la productividad es regular con 17,5%, además cuando la adecuación de la estrategia y la capacitación es mala, la productividad también mala con un 10%.

Tabla 10

Tabla cruzada capacitación y aprendizaje – productividad

		PRODUCTIVIDAD				
			MALO	REGULAR	BUENO	Total
CAPACITACIÓN Y APRENDIZAJE	MALO	Recuento	4	5	0	9
		% del total	10,0%	12,5%	0,0%	22,5%
	REGULAR	Recuento	2	2	0	4
		% del total	5,0%	5,0%	0,0%	10,0%
	BUENO	Recuento	0	7	20	27
		% del total	0,0%	17,5%	50,0%	67,5%
Total	Recuento	6	14	20	40	
	% del total	15,0%	35,0%	50,0%	100,0%	

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

Aquí se confirma que la capacitación y aprendizaje es bueno en un 67,5% y la productividad es bueno con un 50%.

Mediante los resultados se puede identificar que cuando la capacitación y aprendizaje es bueno, la productividad es bueno con 50%, asimismo cuando la capacitación y aprendizaje es regular, la productividad es regular con 5%, además cuando la capacitación y aprendizaje es malo, la productividad también es malo con 10%.

3.3 Contrastación de hipótesis general

Tabla 11

Correlaciones de capacitación – productividad

		CAPACITACIÓN PRODUCTIVIDAD		
Rho de Spearman	CAPACITACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,722**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,722**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

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

Ho: No existe relación entre la capacitación y la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C., distrito de San Isidro, 2019.

Ha: Existe relación entre la capacitación y la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C., distrito de San Isidro, 2019.

Se acepta la hipótesis general. Dado a que el valor de significancia es de 0.000 y el índice de correlación es de 0.722 se indica que existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio.

Tabla 12

Correlaciones de diseño de programa de capacitación – productividad

		DISEÑO DE PROGRAMA		
		DE CAPACITACIÓN	PRODUCTIVIDAD	
Rho de Spearman	DISEÑO DE	Coefficiente de	1,000	,571**
	PROGRAMA DE	correlación		
	CAPACITACIÓN	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de	,571**	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

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

Ho: No existe relación entre el diseño de programa de capacitación y la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C., distrito de San Isidro, 2019.

Ha: Existe relación entre el diseño de programa de capacitación y la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C., distrito de San Isidro, 2019.

Se acepta la hipótesis general. Dado que el valor de significancia es de 0.000 y el índice de correlación es de 0.571 se indica que existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio.

Tabla 13

Correlaciones adecuación de la estrategia y la capacitación – productividad

		ADECUACIÓN DE LA ESTRATEGIA Y LA CAPACITACIÓN			PRODUCTIVIDAD
	ADECUACIÓN DE LA ESTRATEGIA Y LA CAPACITACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000		,703**
		Sig. (bilateral)	.		,000
Rho de		N	40		40
Spearman	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,703**		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	40		40

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

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

Ho: No existe relación entre la adecuación de la estrategia y la capacitación y la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C., distrito de San Isidro, 2019.

Ha: Existe relación entre la adecuación de la estrategia y la capacitación y la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C., distrito de San Isidro, 2019.

Se acepta la hipótesis general. Dado a que el valor de significancia es de 0.000 y el índice de correlación es de 0.703, se indica que existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio.

Tabla 14

Correlaciones capacitación y aprendizaje – productividad

		CAPACITACIÓN Y APRENDIZAJE			PRODUCTIVIDAD
	CAPACITACIÓN Y APRENDIZAJE	Coefficiente de correlación	1,000		,752**
		Sig. (bilateral)	.		,000
Rho de		N	40		40
Spearman	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,752**		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	40		40

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

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

Ho: No existe relación entre la capacitación y aprendizaje y la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C., distrito de San Isidro, 2019.

Ha: Existe relación entre la capacitación y aprendizaje y la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C., distrito de San Isidro, 2019.

Se acepta la hipótesis general. Dado que el valor de significancia es de 0.000 y el índice de correlación es de 0.752 se indica que existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo fue determinar la relación existente entre la capacitación y sus dimensiones (diseño de programa de capacitación, adecuación de la estrategia y la capacitación y capacitación y aprendizaje) con la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C., distrito de San Isidro, 2019.

Coordinar los tiempos de los operarios fue la complicación, ya que se realizó en un tiempo en el que la demanda del servicio estaba en uno de los picos más altos del año, por lo cual, se tuvo que solicitar apoyo de las personas correspondientes para su ejecución, dicha encuesta se debe realizar con total paciencia para que los datos sean los más veraces posibles.

Se utilizó un cuestionario validado por dos expertos de la Universidad César Vallejo con una calificación adecuada, teniendo una mayor puntuación en el ítem de claridad siendo el cuestionario válido y aplicable, luego se obtuvo la confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0,938 para la variable capacitación y 0.955 para la variable productividad.

Los resultados muestran que los clientes de la empresa Colomural consideran que la capacitación es buena en un 55%, aunque hay un grupo que lo consideran regular en un 30% y otro grupo que lo considera malo en un 15%, por otra parte, los operarios consideran la productividad buena con un 50%, otro grupo lo considera regular con un 35% y otro malo en un 15%, datos que deben ser analizados.

Se observa que existe mayor relación en la diagonal principal de los resultados de la tabla cruzada, cuando la capacitación es bueno, la productividad es buena en un 45%, además cuando la capacitación es regular, la productividad es regular en un 15%; asimismo, cuando la capacitación es mala, la productividad es mala en un 5%. Estos resultados permiten afirmar que existe una relación lineal directa entre las dos variables, hecho que se demuestra con el resultado de la prueba estadística de correlación de Spearman ($Rho=0.722^{**}$, sig. (Bilateral)=0.000; $p\leq 0.05$).

Al ver los resultados de las dimensiones de la capacitación se observa que la capacitación y aprendizaje reciben la más alta calificación con un 67.5% de bueno, luego con el programa de diseño de capacitación con 47.5% bueno, finalmente seguido de la adecuación de la estrategia y la capacitación con 40% de bueno. Por consiguiente, la capacitación y aprendizaje se encuentra por encima de la variable capacitación con un 67.5% de bueno, por otro lado, el programa de diseño de capacitación y la capacitación y aprendizaje están por debajo de la variable capacitación con 47.5% y 40% de bueno.

Cuando realizamos la contrastación de hipótesis para la variable capacitación y productividad se obtuvo la correlación de Spearman ($Rho=0.722^{**}$, sig. (Bilateral)=0.000; $p\leq 0.05$), lo cual significa que existe una correlación positiva moderada entre dichas variables, teniendo en cuenta que el valor del sig. = 0,000 y siendo esta menos que el p valor, se confirma que existe relación entre la capacitación y la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C, distrito de San Isidro, 2019. Estos resultados son muy similares a los de Pacherras (2017) en la que muestra ($Rho=0,727^{**}$, sig. (Bilateral)=0.000; ($p\leq 0.05$)). En la que se concluye con una correlación positiva moderada, la capacitación de los trabajadores influye significativamente en el incremento de la Productividad en las Empresas del Rubro de Servicios Logísticos SMP- 2017. Del mismo modo Camas (2017) obtiene ($Rho=0.850^{**}$, sig. (Bilateral)=0.000; ($p\leq 0.05$); confirmando que existe una correlación positiva muy fuerte de un 85.0% concluyendo que existe influencia significativa entre la Capacitación y la Productividad laboral de los colaboradores del Área de Seguridad de Corpac S.A., Callao, año 2017. Por otro lado Echevarría (2018) obtuvo en su trabajo ($Rho=0.419^{**}$, sig. (Bilateral)=0.001; ($p\leq 0.05$)) demostrando que este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que la capacitación del personal influye en la productividad laboral en la Municipalidad distrital de Carabayllo. Posteriormente, Valentín (2017) obtuvo un ($Rho=0.948^{**}$, sig. (Bilateral)=0.000; $p\leq 0.05$) afirmando que existe relación entre las variables con una correlación positiva moderada, por lo que se sostiene que la hipótesis planteada es muy aceptada y consistente. De otro modo, Punina (2011) quien efectuó la prueba de prueba estadística de Pearson con el resultado de Chi cuadrado ($X^2 = 3.84$, Sig. (Bilateral)=0.000; ($p\leq 0.05$)), confirmando que existe relación entre las variables, por lo tanto, se confirma que existe asociación estadísticamente significativa entre la capacitación del personal y el nivel de productividad en la microempresa de Chocolates El Salinerito 2010. Finalmente, Calderón (2016) quien aplicó la prueba de correlación de Pearson con los resultados como Chi cuadrado de Pearson como ($X^2 = 11.070$, Sig. (Bilateral)=0.000; ($p\leq 0.05$)), demostrando que existe relación entre las variables, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa.

Con respecto a la segunda dimensión realizamos la contrastación de hipótesis, de la adecuación de la estrategia y la capacitación con la productividad quien obtuvo una correlación de Spearman ($Rho=0.703^{**}$, sig. (Bilateral)=0.000; $p\leq 0.05$), lo cual significa que existe una correlación moderada entre dichas variables teniendo en cuenta que el

valor de sig. = 0,00 y siendo esta menor que el p valor, se confirma que existe relación entre la adecuación de la estrategia y la capacitación y la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C, distrito de San Isidro, 2019. Estos resultados difieren con los de Echevarría (2018) quien obtuvo un ($\rho = 0.274^{**}$, sig. (Bilateral)=0.01; ($p \leq 0.05$); confirmando que existe una relación baja entre ambas variables, por lo que existe incidencia de la detección de necesidades de la capacitación del personal y en la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Carabayllo, 2018.

Finalmente, en cuanto a la dimensión capacitación y aprendizaje con la productividad realizamos la contratación de hipótesis obteniendo una correlación de Spearman ($\rho = 0.752^{**}$, sig. (Bilateral)=0.000; $p \leq 0.05$), lo cual significa que existe una correlación positiva moderada entre dichas variables teniendo en cuenta que el valor de sig. = 0,00 y siendo esta menor que el p valor, se confirma que existe relación entre la capacitación y aprendizaje y la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C, distrito de San Isidro, 2019. Estos resultados son muy similares a los de Echevarría (2018) obtiene ($\rho = 0.742^{**}$, sig. (Bilateral)=0.000; ($p \leq 0.05$); con un grado de correlación positivo moderado, confirmando que existe incidencia en la ejecución de la capacitación del personal y en la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Carabayllo, 2018.

V. CONCLUSIONES

- Primera: Se verificó que existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio capacitación y productividad, dado que el valor del coeficiente de Spearman es: $Rho=0,722$ con un valor de $sig.=0,000$. Por esta razón, se demuestra que existe relación entre capacitación y productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C., distrito de San Isidro, 2019. Encontrando así que los operarios entrevistados sienten que la capacitación y la productividad en la empresa están moderadamente ligadas, obteniendo un resultado favorable.
- Segunda: Correlación positiva moderada entre la dimensión diseño de programa de capacitación y la variable productividad, visto que el valor del coeficiente de Spearman es: $Rho=0,571$ con un valor de $sig.=0,000$. Por esta razón, se demuestra que existe relación entre el diseño de programa de capacitación y la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C., distrito de San Isidro, 2019. Debido a que, los operarios demuestran que el programa de capacitación debe ser reforzado de una mejor manera para que se logre una mejor productividad.
- Tercera: Correlación positiva moderada entre las dimensiones de la adecuación de la estrategia y la capacitación y la variable productividad, ya que el valor del coeficiente de Spearman es: $Rho=0,703$ con un valor de $sig.=0,000$, por lo tanto, se demuestra que existe relación entre la adecuación de la estrategia y la capacitación y la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C, distrito de San Isidro, 2019. Por ello, los operarios resaltan la gran importancia del uso de las estrategias al momento de capacitar, ya que indican que tiene bastante relación con la productividad en la empresa.
- Cuarta: Se evidenció una correlación positiva moderada entre la dimensión de capacitación y aprendizaje y la variable productividad, con un coeficiente de Spearman es: $Rho=0,752$ y valor de $sig.=0,000$. Existiendo así relación entre la capacitación y aprendizaje y la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C, distrito de San Isidro, 2019. Es consecuencia, se encontró que el desempeño que se dé al momento de capacitar ayuda de una forma moderada para ser más productivos.

VI. RECOMENDACIONES

- General:** Se aconseja a la empresa realizar una capacitación a todos los operarios así tengan más tiempo que otros, ya que el trabajo que estos realizan son de acabados y deben quedar perfecto para la hora entregar a la inmobiliaria, sobre todo tener un mayor seguimiento a los nuevos operarios ya que estos por no tener un conocimiento de estos trabajos pueden realizar un mal acabado perjudicando así su avance y la productividad. Por lo tanto, una buena capacitación orientada a una mejora continua a los procesos de inducción y adiestramiento en general podrán ayudar a que estos puedan tener mayor conocimiento del trabajo a realizar y por ende mejoren su productividad dentro de la empresa.
- Primera:** Realizar “mentoring” enfocado en fortalecer el diseño de un programa que permita para mejorar la capacitación con procesos más dinámicos y así mismo los problemas al momento de realizar los acabados en los departamentos. Así como también, minimizar las “observaciones” al momento de entregar los trabajos culminados a las inmobiliarias, todo ello a través del apoyo a las personas con mayor experiencia para así lograr objetivos a corto plazo de tal manera se puede implementar un programa de capacitación como se muestra en el anexo 2.
- Segunda:** Fortalecer la parte estratégica de la empresa y operarios a través de una educación integral de los procesos de capacitación, los cuales deben ir de la mano con talleres laborales dentro de la jornada. Así mismo, un seguimiento personalizado, tanto a los antiguos y más aun a los nuevos donde se pueda identificar qué habilidades pueda ser perfeccionada en el proceso de educación de la capacitación con el fin de utilizarla como una estrategia que beneficie ambas partes.
- Tercera:** Promover los incentivos, tales como tener acceso a un adelanto de sueldo por la primera semana de capacitación, lo cual dependerá del desempeño presentado, según los datos proporcionados por sus superiores, ya que estando en el proceso de aprendizaje se queda una semana adentro, para cobrar el sueldo de la primera y segunda semana en el segundo viernes de trabajo ayudándolo así en sus pasajes y así al operario nuevo a motivarlo a mejorar su desempeño, ya que su productividad no pueda ser bien reflejada en su primera semana de pago.

REFERENCIAS

- Adeyi, A., Apansile, E., Okere, W. & Okafor, L. (2018). Training and Development and Organisational Performance: Standpoint from Private Tertiary Institutions in Nigeria. *Journal of Economics, Management and Trade*, 21(12), 1-10. Recuperado de <http://www.journaljemt.com/index.php/JEMT/article/view/29330/55159>
- Akhmetshin, E., Morozov, I., Pavlyuk, A., Yumashev, A., Yumasheva, N., & Gubarkov, S. (2018). Motivation of Personnel in an Innovative Business Climate. *European Research Studies Journal*, 21(1), 352-361. Recuperado de: <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/30284>
- Akouwerabou, D. & Parfait, B. (2015). Corruption Effects on Private Enterprises Productivity in Developing Countries: Firm Level Evidence from Burkina Faso. *Journal of Economics, Management and Trade*, 6 (2), 129-144. doi: 10.9734/BJEMT/2015/15017
- Akuffo, B., Okae, S. & Afua, S. (2017). Informal Training in Perspective: An Example from Koforidua Technical University, Ghana. *Asian Research Journal of Arts & Social Sciences*, 3(2), 1-8. Recuperado de <http://www.journalarjass.com/index.php/ARJASS/article/view/11168/20208>
- Atento. (25 de mayo 2018). *Atento reconocida como una de las mejores multinacionales para trabajar en Latinoamérica en 2018*. https://atento.com/es/imprensa_post/english-atento-recognized-as-one-of-the-best-multinationals-to-work-for-in-latin-america-in-2018/
- Ato, D. & Ato, M. (2018). Assessment of the Contribution of Short-Term. Training in Enhancing Quality of Education: The Case of Dire-Dawa Primary & Secondary Schools. Ethiopia. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 26(1), 1-9. Recuperado de: <http://www.journaljesbs.com/index.php/JESBS/article/view/15923/29498>

- Ávila, H. (2006). Introducción a la metodología de la investigación. Recuperado de:
<https://www.eumed.net/>
- Balynskaya, N., Sinitsina, O., Kuznetsova, N. & Koptyakova, S. (2015). Management of the Process of Vocational Training of a Competent Specialist. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(5), 538-545. doi: 10.5901/mjss.2015.v6n5s4p538
- Barbera, M., Cecagno, D., Seva, A., Heckler, H., López, M. & Macía, L. (2015). Academic training of nursing professionals and its relevance to the workplace. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 23(3), 404-10. doi. 10.1590/0104-1169.0432.2569
- Bermúdez, L. A. (2015) Capacitación: Una herramienta de fortalecimiento de las pymes. *Revista electrónica de las sedes regionales de la Universidad de Costa Rica*. 16(33), 1-25. doi: 10.15517/isucr.v16i33.19022
- Bohórquez, L., Caro, A. y Morales, N. (2017). Impacto de la capacitación del personal en la productividad empresarial: caso hipermercado. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 99-113. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v15n1/1692-8563-diem-15-01-00210.pdf>
- D`Alessio, F. (2012). *Administración de las operaciones productivas. Un enfoque en procesos para la producción*. Perú: Pearson.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos* (14 ed.). México: Editorial Pearson.
- Calderón, E. (2016). *La capacitación y el rendimiento de los empleados de la empresa Inarecrom S.A. del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua*. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Camas, D. (2017). *La capacitación y su influencia en la productividad laboral de los trabajadores del área de seguridad en CORPAC SAC, Callao, 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú.

- Chau, J., Sukala, W., Fedel, K., Do, A., Engelen, L., Kingham, M., Sainsbury, A., y Bauman, A. (2016). More standing and just as productive: Effects of a sit-stand desk intervention on callcenter workers' sitting, standing, and productivity at work in the Opt to Standpilot study, *Preventive Medicine Reports*, 3, 68-74. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2015.12.003>
- Cota, L. y Rivera, M. (2016). *La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados*. Buenos Aires. Recuperado de: www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm
- Echevarría, M. (2018). *Capacitación del personal en la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Carabayllo*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22663>
- Fontalvo-Herrera, T., De La Hoz-Granadillo, E., & Morelos-Gómez, J. (2018). Productivity and Its Factors: Impact on Organizational Improvement. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47-60. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf>
- Galeano, L. (2012). *La administración del talento humano*. Bogotá: Editorial Usta.
- Galindo, Mariana y Viridiana Ríos (2015). Productividad. *México ¿Cómo vamos?*, 1, 1-9. Recuperado de: https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf
- González, M, y Tarragó, C. (2008). Capacitación para el cambio. *ACIMED*, 17 (4), 1-10. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352008000400002&lng=es&tlng=es
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6 ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5 ed.). México: McGraw-Hill.

- Jaimés, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 175–186. Recuperado de: <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Kalyani, S., Murthy, T. & Rao, Ch. (2014). Innovative approaches for sustainable productivity among tribal families of East Godavari district. *Journal of Agricultural Extension and Rural Development*, 6(1), 5-10. Recuperado de: https://academicjournals.org/article/article1387293031_Kalyani%20et%20al.pdf
- Lozada, J. (2014). Investigación aplicada: definición, propiedad intelectual e industria. *CIENCIAMÉRICA*, (3), 34-39. Recuperado de: <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/30/23>
- Martínez, R., Palos C., Vargas, J. (2017). Entrenamiento, capacitación y financiamiento con crecimiento sostenido en las pequeñas empresas del sector industrial en San Luis Potosí. *Revista Escuela De Administración De Negocios*, (82), 91-118. Recuperado de: <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1650/1664>
- Matt, D., Raucha, E., & Dallasega, P. (2015). Trends towards Distributed Manufacturing Systems and modern forms for their design. *Procedia CIRP* 3, 33, 185-190. doi: 10.1016/j.procir.2015.06.034
- Mora, D. (2017). Horarios flexibles como estrategia para mejorar la productividad y reducir la rotación. México. 4(2), 55-62. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*. Recuperado de: <http://scielo.iics.una.py/pdf/academo/v4n2/2414-8938-academo-4-02-00055.pdf>
- Murhadi, Wibowo, S. & Wiweka. K. (2018) Skill Training Model in Increasing Competence of Street Children (Case Study in Depok Town). *Asian Journal of Agricultural Extension, Economics & Sociology*, 26(4),1-8. Recuperado de <http://www.journalajaees.com/index.php/AJAEES/article/view/28413/53401>

- Navarro, L. (2018). *Proponer un plan de acción enfocado en la estrategia de satisfacción y promoción para elevar el desempeño laboral de la empresa AINSCON S.A.C. 2018*. (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.
- Olawale, A., Kehinde, E., Okere, W. & Izediuno, L. (2018). Training and Development and Organisational Performance: Standpoint from Private Tertiary Institutions in Nigeria. *Journal of Economics, Management and Trade*, 21(12),1-10. Recuperado de:
<http://www.journaljemt.com/index.php/JEMT/article/view/29330/55159>
- Pacherres, J. (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, Perú.
- Palmatier, R. (2017). Marketing research centers: community, productivity, and relevance. Seattle. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 45, 465-466
Recuperado de: <https://doi.org/10.1007/s11747-017-0538-5>
- Parra, P. y Rodríguez, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Revista de investigación, desarrollo e innovación*, 6(2), 131-143.
Recuperado de: <https://doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Pedraza, L. (2012). *La administración del talento humano*. Bogotá: Editorial Usta
- Pérez, G., Pineda, U., Arango, M. (2011). La capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa. *Revista virtual Universidad Católica del Norte* (33), 1-22. Recuperado de
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194218961006>> ISSN 0124-5821
- Punina, E. (2011). *La capacitación del personal y su incidencia en el nivel de productividad en la microempresa de chocolates El Salinerito*. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de:
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/3482/1/270%20Ing.pdf>

- Rabie, C., Cant, M., & Wiid, J. (2016). Training and Development in SMEs: South Africa's Key to Survival and Success? *Journal of Applied Business Research*, 32(4), 1009-1024. Recuperado de: <https://doi.org/10.19030/jabr.v32i4.9717>
- Rodriguez. (2015). *La Capacitación de Recursos Humanos*. Buenos Aires: Valleta.
- Sabino, C. (2009). *El proceso de la investigación*. (2da ed.). Caracas: Ed. Panapo
- Seblewengel, G., Kubota, S., Kanayama, T. & Kono, H. (2017). Effects of Training on Smallholder Dairy Farmers' Income in West Shewa Zone, Ethiopia. *Asian Journal of Agricultural Extension, Economics & Sociology*, 19(4), 1-7. Recuperado de <http://www.journalajaees.com/index.php/AJAEES/article/view/27703/52016>
- Snell, S y Bohlander, G. (2013). *Administración de recursos humanos*. (16 ed.). México: Cengage Learning.
- Sylvester, O. & Nkiru, N. (2015). Effects of training on employees' productivity in Nigeria insurance industry. *Sciencedomain international*. 7(3), 227-235. Recuperado de <http://www.journaljemt.com/index.php/JEMT/article/view/11700/21270>
- Valentín, E. (2017). *La capacitación y la productividad de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú Los Olivos – 2017* (Tesis pregrado). Universidad César Vallejo, Perú.
- Velázquez, M. (2012). *Administración de los sistemas de producción*. (6 ed.). México D.F.: Limusa.
- Veloso-Besio, C., Cuadra-Peralta, A., Gil-Rodríguez, F., Quiroz-Cornejo, A. y Meza-Castro, S. (2015). Capacitación en trabajadores: impacto de un programa, basado en psicología positiva y habilidades sociales, en satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional. *Interciencia*, 40(11), 736-743. Recuperado: <https://www.redalyc.org/pdf/339/33942541002.pdf>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
GENERAL	GENERAL	GENERAL	VARIABLES 1: CAPACITACIÓN				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE VALOR	RANGO
¿Cuál es la relación de la capacitación y productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C., distrito de San Isidro, 2019?	Determinar la relación existente entre la capacitación y la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C, distrito de San Isidro, 2019.	Existe relación entre la capacitación y la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C, distrito de San Isidro, 2019.	<ul style="list-style-type: none"> Programa de capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> Organización Necesidad Descripción detallada 	1,2, 3,4, 5,6,	(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(1) Deficiente (2) Regular (3) Eficiente
				<ul style="list-style-type: none"> Competitividad 	7,8,		
				<ul style="list-style-type: none"> Aspectos específicos 	9,10,		
¿Cuál es la relación del diseño de programa de capacitación y productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C., distrito de San Isidro, 2019?	Identificar la relación entre el diseño de programa de capacitación y productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C., distrito de San Isidro, 2019.	Existe relación entre el diseño de programa de capacitación y la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C., distrito de San Isidro, 2019.	<ul style="list-style-type: none"> Adecuación de la estrategia y la capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> Planes estratégicos Ejecución de estrategias Resultados de capacitación Identificación de habilidades Identificación de habilidades 	11,12, 13,14, 15,16 17,18		
¿Cuál es la relación del diseño de programa de capacitación y productividad en la empresa	Identificar la relación entre la adecuación de la estrategia y la capacitación y la productividad en la empresa	Existe relación entre la adecuación de la estrategia y la capacitación y la productividad en la empresa		<ul style="list-style-type: none"> Capacitación y aprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> Filosofía Cumplimiento de metas Retroalimentación Aprendizaje y desarrollo Motivación de desempeño 	19,20, 21,22, 23,24 25,26, 27,28 29,30,	

Colomural del Perú S.A.C., distrito de San Isidro, 2019?	Colomural del Perú S.A.C., distrito de San Isidro, 2019.	Colomural del Perú S.A.C., distrito de San Isidro, 2019.	VARIABLES 2: Productividad				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE VALOR	RANGO
¿Cuál es la relación de la capacitación y aprendizaje y productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C., distrito de San Isidro, 2019?	Identificar la relación entre la capacitación y aprendizaje y la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C., distrito de San Isidro, 2019.	Existe relación entre la capacitación y aprendizaje y la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C., distrito de San Isidro, 2019.	• Proceso	• Elección de tecnología	31,32,	(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	(1) Deficiente (2) Regular (3) Eficiente
				• Enfoque sistémico	33,34,		
				• Distribución de planta	35,36,		
				• Fuerza laboral	37,38,		
				• Diseño de trabajo	,39,40,		
				• Planificación	41,42,		
			• Calidad	• Controlar	43,44		
				• Decisiones	45,46,		
				• Capacitación a los empleados	47,48,		
				• Inspeccionar el producto	49,50,		
				• Decisiones de la capacidad	• Tamaño de instalaciones		
			• Programación agregada		53,54,		
			• Cantidad adecuada de personas		55,56,		
			• Programación de actividades		57,58,		
			• Momento adecuado		59,60		

Anexo 2 Instrumentos de Recolección de datos

A. ENCUESTA DE CAPACITACIÓN A LOS TRABAJADORES DE COLOMURAL

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás preguntas ayudarán a entender la relación entre la capacitación y productividad en la empresa Colomural del Perú. Lee cada una de las preguntas con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te parezca con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

N°	Leyenda
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	Algunas Veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

CAPACITACIÓN						
N°	DISEÑO DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Organización						
1	La empresa Colomural tiene una correcta organización en los procesos de acabados					
2	Lo mantienen informado la empresa Colomural sobre la política de horario de trabajo de la corporación					
Necesidad						
3	La empresa Colomural cumple a tiempo con los pedidos de sus clientes					
4	Su jefe orienta y se compromete con que se realicen satisfactoriamente sus procesos de trabajo					
Descripción detallada						
5	Recibe Ud. capacitación por parte de la empresa Colomural antes de realizar una nueva tarea					
6	Se difunde el reglamento interno de la empresa Colomural a todos los colaboradores					
Competitividad						
7	Existe un control efectivo por parte de los capataces al momento de capacitar					
8	Percibe que el proceso de capacitación en la empresa Colomural está de acuerdo a las exigencias del mercado					
Aspectos específicos						
9	Se manejan bien las faltas y tardanzas en la empresa Colomural					
10	Existe un control efectivo por parte de los capataces al trabajar en equipo					
N°	ADECUACIÓN DE LA ESTRATEGIA Y LA CAPACITACIÓN	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Planes estratégico						

11	Usted aporta de forma proactiva con ideas innovadoras y creativas para realizar sus actividades en la empresa Colomural					
12	En la empresa Colomural existen espacios en los cuales aporta ideas con el grupo de trabajo					
Ejecución de estrategias						
13	Considera que es más fácil realizar los trabajos cuando se ha recibido una previa capacitación					
14	Utiliza sin dificultades las herramientas que se utilizan al realizar una tarea en la empresa Colomural					
Resultados de capacitación						
15	Se desenvuelve correctamente al trabajar en equipo					
16	Aprende rápido instalar un nuevo material					
Identificación de habilidades						
17	Usted fija los objetivos y prioridades para saber que trabajo hay que resolver inmediatamente en la empresa Colomural					
18	Distribuye correctamente su tiempo para desarrollar las actividades					
Identificación de aptitudes						
19	Es respetuoso al momento de tratar con los demás trabajadores de la empresa Colomural					
20	Puede manejar bien el estrés laboral en la empresa Colomural					
N°	CAPACITACIÓN Y APRENDIZAJE	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Filosofía						
21	La filosofía de la empresa Colomural aporta al desarrollo de trabajo en equipo					
22	Su jefe le permite libremente expresar sus ideas para el logro de los objetivos planteados por la empresa Colomural					
Cumplimiento de metas						
23	Recibe usted una bonificación por parte de la empresa					
24	Le informan con tiempo sobre los próximos trabajos que se realizarán en la empresa Colomural					
retroalimentación						
25	Recibe algún manual sobre el trabajo a realizar en la empresa Colomural					
26	La empresa Colomural le da a conocer sobre las metas teniendo en cuenta la realidad del mercado					
Aprendizaje y desarrollo						
27	Considera que existe apoyo constante en el área en cuanto a la manipulación o manejo del equipo en la empresa Colomural					
28	El jefe de proyectos de la empresa Colomural lo apoya cuando usted tiene alguna emergencia					
Motivación de desempeño						
29	Se tiene consideración en cuanto al desenvolvimiento del personal nuevo en la empresa Colomural					
30	Considera que existen facilidades de compensación en cuanto a las faltas y tardanzas en la empresa Colomural					

B. ENCUESTA DE PRODUCTIVIDAD A LOS TRABAJADORES DE COLOMURAL

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás preguntas que ayudarán a entender la relación entre la capacitación y productividad en la empresa Colomural del Perú. Lee cada una de las preguntas con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te parezca con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

N°	Leyenda
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	Algunas Veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

PRODUCTIVIDAD						
N°	PROCESO	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Elección de Tecnología						
1	Se realizan mantenimiento de los equipos que están bajo la responsabilidad de la empresa Colomural					
2	Las variedades de productos tecnológicos que ofrece la empresa Colomural lideran el mercado competitivo					
Enfoque sistémico						
3	El sistema enfocado por la empresa Colomural tienen un mejor rendimiento que el de la competencia					
4	La empresa Colomural asigna personal altamente calificado para cada tarea					
Distribución de planta						
5	La empresa Colomural tiene suficientes trabajadores por cada área					
6	La empresa Colomural distribuye correctamente su personal en cada obra asignada					
Fuerza laboral						
7	Recibe usted algún cronograma por parte de sus capataces para el avance de su trabajo					
8	Existe trabajo de equipo para mejorar la parte de innovación en la empresa Colomural					
Diseño de trabajo						
9	La estructura de trabajo está bien elaborada en la empresa Colomural					
10	Los residentes de los departamentos queden satisfechos con los procesos utilizados por la empresa Colomural					
N°	CALIDAD	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Planificación						
11	La empresa Colomural se encuentra apoyo y confianza con sus superiores para el desarrollo óptimo de los nuevos procesos					
12	Los nuevos trabajadores de la empresa Colomural ingresan con todo lo necesario para poder realizar correctamente sus actividades					

Controlar						
13	El capataz se preocupa por fortalecer los puntos débiles de los trabajadores con el fin de hacerlos más productivos en la empresa Colomural					
14	Antes de instalar los materiales, los capataces inspeccionan que el producto sea el correcto para evitar errores					
Decisiones						
15	Ha dejado incompleto su trabajo por no estar bien edificado					
16	Los productos que le facilita la empresa Colomural pueden ser cambiados por otros mejores					
Capacitación a los empleados						
17	Se siente cada vez más productivo cuando lo capacitan en la empresa Colomural					
18	Se siente comprometido con la empresa Colomural siempre que realiza sus actividades					
Inspeccionar el Producto						
19	Recibe quejas de algún ingeniero al momento de entregar sus departamentos					
20	Se siente contento por el trabajo producido a diario					
N°	DECISIONES DE LA CAPACIDAD	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Tamaño de instalaciones						
21	Se puede trabajar correctamente en cualquier área de la empresa Colomural					
22	Utiliza usted herramientas como escaleras, sillas, bancos, etc., para alcanzar las partes altas					
Programación agregada						
23	Puede hacer dos trabajo en un solo día					
24	La empresa Colomural le permite realizar varios trabajos aparte de su función principal					
Cantidad adecuada de personas						
25	Lo han retirado de alguna obra sin previo aviso por exceso de personal					
26	El cambio de obra perjudica su productividad en la empresa Colomural					
Programación de actividades						
27	El jefe de proyectos le muestra qué obras están empezando a agregar para ser más productivos					
28	Se encuentra al alcance de todos los trabajadores los futuros proyectos de la empresa Colomural					
Programación de actividades						
29	Existe motivación por parte de la empresa Colomural para realizar las futuras tareas					
30	Su capataz se comunica con usted para mostrarle los avances					

Anexo 3 Certificados de validación de instrumentos



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Capacitación

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
DIMENSION 1: DISEÑO DE PROGRAMA DE CAPACITACION														
1	La empresa Colomural tiene una correcta organización en los procesos de acabados				x				x					x
2	Lo mantiene informado la empresa Colomural sobre la política de horario de trabajo de la corporación				x				x					x
3	La empresa Colomural cumple a tiempo con los pedidos de sus clientes				x				x					x
4	Su jefe orienta y se compromete con que se realicen satisfactoriamente sus procesos de trabajo				x				x					x
5	Recibe Ud. capacitación por parte de la empresa Colomural antes de realizar una nueva tarea				x				x					x
6	Se difunde el reglamento interno de la empresa Colomural a todos los colaboradores				x				x					x
7	Existe un control efectivo por parte de los capataces al momento de capacitar				x				x					x
8	Percebe que el proceso de capacitación en la empresa Colomural está de acuerdo a las exigencias del mercado				x				x					x
9	Se manejan bien las faltas y tardanzas en la empresa Colomural				x				x					x
10	Existe un control efectivo por parte de los capataces al trabajar en equipo				x				x					x
DIMENSIONES / items														
DIMENSION 2: ADECUACIÓN DE LA ESTRATEGIA Y LA CAPACITACION														
11	Usted aporta de forma proactiva con ideas innovadoras y creativas para realizar sus actividades en la empresa Colomural.				x				x					x
12	En la empresa Colomural existen espacios en los cuales aporta ideas con el grupo de trabajo				x				x					x
13	Considera que es más fácil realizar los trabajos cuando se ha recibido una previa capacitación				x				x					x
14	Utiliza sin dificultades las herramientas que se utilizan al realizar una tarea en la empresa Colomural				x				x					x
15	Se desenvuelve correctamente al trabajar en equipo				x				x					x
16	Aprende rápido instalar un nuevo material				x				x					x
17	Usted fija los objetivos y prioridades para saber que trabajo hay que resolver inmediatamente en la empresa Colomural				x				x					x
18	Distribuye correctamente su tiempo para desarrollar las actividades				x				x					x
19	Es respetuoso al momento de tratar con los demás trabajadores de la empresa Colomural				x				x					x
20	Puede manejar bien el estrés laboral en la empresa Colomural				x				x					x
DIMENSIONES / items														
DIMENSION 3: CAPACITACION Y APRENDIZAJE														
21	La filosofía de la empresa Colomural aporta al desarrollo de trabajo en equipo				x				x					x



22	Su jefe le permite libremente expresar sus ideas para el logro de los objetivos planteados por la empresa Colomural				x				x					x
23	Recibe usted una bonificación por parte de la empresa				x				x					x
24	Le informan con tiempo sobre los próximos trabajos que se realizarán en la empresa Colomural				x				x					x
25	Recibe algún manual sobre el trabajo a realizar en la empresa Colomural				x				x					x
26	La empresa Colomural le da a conocer sobre las metas teniendo en cuenta la realidad del mercado				x				x					x
27	Considera que existe apoyo constante en el área en cuanto a la manipulación o manejo del equipo en la empresa Colomural				x				x					x
28	El jefe de proyectos de la empresa Colomural lo apoya cuando usted tiene alguna emergencia				x				x					x
29	Se tiene consideración en cuanto al desenvolvimiento del personal nuevo en la empresa Colomural				x				x					x
30	Considera que existen facilidades de compensación en cuanto a las faltas y tardanzas en la empresa Colomural				x				x					x

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Diana Huamani Cajaleón DNI: 43648948

Especialidad del validador: Administración de empresas

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de Mayo del 2019

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide:
Capacitación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
DIMENSION 1: DISEÑO DE PROGRAMA DE CAPACITACION														
1	La empresa Colomural tiene una correcta organización en los procesos de acabados				x				x				x	
2	Lo mantiene informado la empresa Colomural sobre la política de horario de trabajo de la corporación				x				x				x	
3	La empresa Colomural cumple a tiempo con los pedidos de sus clientes				x				x				x	
4	Su jefe orienta y se compromete con que se realicen satisfactoriamente sus procesos de trabajo				x				x				x	
5	Recibe Ud. capacitación por parte de la empresa Colomural antes de realizar una nueva tarea				x				x				x	
6	Se difunde el reglamento interno de la empresa Colomural a todos los colaboradores				x				x				x	
7	Existe un control efectivo por parte de los capataces al momento de capacitar				x				x				x	
8	Percibe que el proceso de capacitación en la empresa Colomural está de acuerdo a las exigencias del mercado				x				x				x	
9	Se manejan bien las faltas y tardanzas en la empresa Colomural				x				x				x	
10	Existe un control efectivo por parte de los capataces al trabajar en equipo				x				x				x	
DIMENSIONES / ítems														
DIMENSION 2: ADECUACION DE LA ESTRATEGIA Y LA CAPACITACION														
11	Usted aporta de forma proactiva con ideas innovadoras y creativas para realizar sus actividades en la empresa Colomural.				x				x				x	
12	En la empresa Colomural existen espacios en los cuales aporta ideas con el grupo de trabajo				x				x				x	
13	Considera que es más fácil realizar los trabajos cuando se ha recibido una previa capacitación				x				x				x	
14	Utiliza sin dificultades las herramientas que se utilizan al realizar una tarea en la empresa Colomural				x				x				x	
15	Se desenvuelve correctamente al trabajar en equipo				x				x				x	
16	Aprende rápido instalar un nuevo material				x				x				x	
17	Usted fija los objetivos y prioridades para saber que trabajo hay que resolver inmediatamente en la empresa Colomural				x				x				x	
18	Distribuye correctamente su tiempo para desarrollar las actividades				x				x				x	
19	Es respetuoso al momento de tratar con los demás trabajadores de la empresa Colomural				x				x				x	
20	Puede manejar bien el estrés laboral en la empresa Colomural				x				x				x	
DIMENSIONES / ítems														
DIMENSION 3: CAPACITACION Y APRENDIZAJE														
21	La filosofía de la empresa Colomural aporta al desarrollo de trabajo en equipo				x				x				x	

22	Su jefe le permite libremente expresar sus ideas para el logro de los objetivos planteados por la empresa Colomural				x				x				x	
23	Recibe usted una bonificación por parte de la empresa				x				x				x	
24	Le informan con tiempo sobre los próximos trabajos que se realizarán en la empresa Colomural				x				x				x	
25	Recibe algún manual sobre el trabajo a realizar en la empresa Colomural				x				x				x	
26	La empresa Colomural le da a conocer sobre las metas teniendo en cuenta la realidad del mercado				x				x				x	
27	Considera que existe apoyo constante en el área en cuanto a la manipulación o manejo del equipo en la empresa Colomural				x				x				x	
28	El jefe de proyectos de la empresa Colomural lo apoya cuando usted tiene alguna emergencia				x				x				x	
29	Se tiene consideración en cuanto al desenvolvimiento del personal nuevo en la empresa Colomural				x				x				x	
30	Considera que existen facilidades de compensación en cuanto a las faltas y tardanzas en la empresa Colomural				x				x				x	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Jesús Romero Pacora** DNI: 06253522

Especialidad del validador: Administración de empresas

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de Mayo del 2019

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide:
Productividad

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
DIMENSION 1: PROCESO														
1	Se realizan mantenimiento de los equipos que están bajo la responsabilidad de la empresa Colomural				x				x				x	
2	Las variedades de productos tecnológicos que ofrece la empresa Colomural lideran el mercado competitivo				x				x				x	
3	El sistema enfocado por la empresa Colomural tienen un mejor rendimiento que el de la competencia				x				x				x	
4	La empresa Colomural asigna personal altamente calificado para cada tarea				x				x				x	
5	La empresa Colomural tiene suficientes trabajadores por cada área				x				x				x	
6	La empresa Colomural distribuye correctamente su personal en cada obra asignada				x				x				x	
7	Recibe usted algún cronograma por parte de sus capataces para el avance de su trabajo				x				x				x	
8	Existe trabajo de equipo para mejorar la parte de innovación en la empresa Colomural				x				x				x	
9	La estructura de trabajo está bien elaborada en la empresa Colomural				x				x				x	
10	Los residentes de los departamentos quedan satisfechos con los procesos utilizados por la empresa Colomural				x				x				x	
DIMENSIONES / Items														
DIMENSION 2: CALIDAD														
11	La empresa Colomural se encuentra apoyo y confianza con sus superiores para el desarrollo óptimo de los nuevos procesos				x				x				x	
12	Los nuevos trabajadores de la empresa Colomural ingresan con todo lo necesario para poder realizar correctamente sus actividades				x				x				x	
13	El capataz se preocupa por fortalecer los puntos débiles de los trabajadores con el fin de hacerlos más productivos en la empresa Colomural				x				x				x	
14	Antes de instalar los materiales, los capataces inspeccionan que el producto sea el correcto para evitar errores				x				x				x	
15	Ha dejado incompleto su trabajo por no estar bien edificado				x				x				x	
16	Los productos que le facilita la empresa Colomural puedan ser cambiados por otros mejores				x				x				x	
17	Se siente cada vez más productivo cuando lo capacitan en la empresa Colomural				x				x				x	
18	Se siente comprometido con la empresa Colomural siempre que realiza sus actividades				x				x				x	
19	Recibe quejas de algún ingeniero al momento de entregar sus departamentos				x				x				x	
20	Se siente contento por el trabajo producido a diario				x				x				x	
DIMENSIONES / Items														
DIMENSION 3: DECISIONES DE LA CAPACIDAD														
21	Se puede trabajar correctamente en cualquier área de la empresa Colomural				x				x				x	
22	Utiliza usted herramientas como escaleras, sillas, bancos, etc., para alcanzar las partes altas				x				x				x	
23	Puede hacer dos trabajo en un solo día				x				x				x	
24	La empresa Colomural le permite realizar varios trabajos aparte de su función principal				x				x				x	
25	Lo han retirado de alguna obra sin previo aviso por exceso de personal				x				x				x	
26	El cambio de obra perjudica su productividad en la empresa Colomural				x				x				x	
27	El jefe de proyectos le muestra que obras están empezando a agregar para ser más productivos				x				x				x	

28	Se encuentra al alcance de todos los trabajadores los futuros proyectos de la empresa Colomural				x				x				x	
29	Existe motivación por parte de la empresa Colomural para realizar las futuras tareas				x				x				x	
30	Su capataz se comunica con usted para mostrarle los avances				x				x				x	

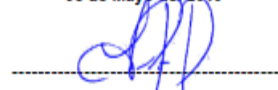
Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Jesus Romero Pacora DNI: 06253522
Especialidad del validador: Administración de empresas
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de Mayo del 2019

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide:

Productividad

N°	DIMENSIONES / ítem:	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSION 1: PROCESO											
1	Se realizan mantenimiento de los equipos que están bajo la responsabilidad de la empresa Colomural				x			x			
2	Las variedades de productos tecnológicos que ofrece la empresa Colomural lideran el mercado competitivo				x			x			
3	El sistema enfocado por la empresa Colomural tienen un mejor rendimiento que el de la competencia				x			x			
4	La empresa Colomural asigna personal altamente calificado para cada tarea				x			x			
5	La empresa Colomural tiene suficientes trabajadores por cada área				x			x			
6	La empresa Colomural distribuye correctamente su personal en cada obra asignada				x			x			
7	Recibe usted algún cronograma por parte de sus capacitaciones para el avance de su trabajo				x			x			
8	Existe trabajo de equipo para mejorar la parte de innovación en la empresa Colomural				x			x			
9	La estructura de trabajo está bien elaborada en la empresa Colomural				x			x			
10	Los residentes de los departamentos quedan satisfechos con los procesos utilizados por la empresa Colomural				x			x			
DIMENSIONES / ítem:											
DIMENSION 2: CALIDAD											
11	La empresa Colomural se encuentra apoyo y confianza con sus superiores para el desarrollo óptimo de los nuevos procesos				x			x			
12	Los nuevos trabajadores de la empresa Colomural ingresan con todo lo necesario para poder realizar correctamente sus actividades				x			x			
13	El capacitador se preocupa por fortalecer los puntos débiles de los trabajadores con el fin de hacerlos más productivos en la empresa Colomural				x			x			
14	Antes de instalar los materiales, los capacitadores inspeccionan que el producto sea el correcto para evitar errores				x			x			
15	Ha dejado incompleto su trabajo por no estar bien edificado				x			x			
16	Los productos que le facilita la empresa Colomural pueden ser cambiados por otros mejores				x			x			
17	Se siente cada vez más productivo cuando lo capacitan en la empresa Colomural				x			x			
18	Se siente comprometido con la empresa Colomural siempre que realiza sus actividades				x			x			
19	Recibe quejas de algún ingeniero al momento de entregar sus departamentos				x			x			
20	Se siente contento por el trabajo producido a diario				x			x			
DIMENSIONES / ítem:											
DIMENSION 3: DECISIONES DE LA CAPACIDAD											
21	Se puede trabajar correctamente en cualquier área de la empresa Colomural				x			x			
22	Utiliza usted herramientas como escaleras, sillas, bancos, etc., para alcanzar las partes altas				x			x			
23	Puede hacer dos trabajos en un solo día				x			x			
24	La empresa Colomural le permite realizar varios trabajos aparte de su función principal				x			x			
25	Lo han retirado de alguna obra sin previo aviso por exceso de personal				x			x			
26	El cambio de obra perjudica su productividad en la empresa Colomural				x			x			
27	El jefe de proyectos le muestra qué obras están empezando a agrandar para ser más productivos				x			x			



28	Se encuentra al alcance de todos los trabajadores los futuros proyectos de la empresa Colomural				x			x			
29	Existe motivación por parte de la empresa Colomural para realizar las futuras tareas				x			x			
30	Su capacitador se comunica con usted para mostrarle los avances				x			x			

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Diana Huamani Cajaleón DNI: 43648948

Especialidad del validador: Administración de empresas

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de Mayo del 2019

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 4. Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Fiabilidad de la variable Capacitación

Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Alfa de Cronbach	basada en elementos estandarizados	
,955	,957	30

Fuente: SPSS

Se obtuvo 0.938 de confiabilidad Alfa de Cronbach, lo cual demuestra un resultado sumamente confiable para la primera variable que se realizó a 40 clientes de la empresa Colomural.

Fiabilidad de la variable productividad

Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Alfa de Cronbach	basada en elementos estandarizados	
,938	,936	30

Fuente: SPSS

Se obtuvo 0.955 de confiabilidad Alfa de Cronbach, lo cual demuestra un resultado sumamente confiable para la segunda variable que se realizó a 40 clientes de la empresa Colomural.

Anexo 5. Print de la prueba de fiabilidad de los instrumentos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Escala: ALL VA
 - Título
 - Resumen
 - Estadística
- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VA
 - Título
 - Resumen
 - Estadística
- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VA
 - Título
 - Resumen
 - Estadística
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - CAPACITACION
 - Gráfico de barr
- Registro
- Frecuencias

Fiabilidad

[ConjuntoDatos1] D:\Camila\Downloads\DATA SPSS TESIS FINAL.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	30

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044
VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053 VAR00054 VAR00055
VAR00056 VAR00057 VAR00058 VAR00059 VAR00060 VAR00061 VAR00062 VAR00063 VAR00064 VAR00065
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Escala: ALL VA
 - Título
 - Resumen
 - Estadística
- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VA
 - Título
 - Resumen
 - Estadística
- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VA
 - Título
 - Resumen
 - Estadística
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - CAPACITACION
 - Gráfico de barr
- Registro
- Frecuencias

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	30

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00036
VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047
VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053 VAR00054 VAR00055 VAR00056 VAR00057 VAR00058
VAR00059 VAR00060 VAR00061 VAR00062 VAR00063 VAR00064 VAR00065
    
```

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Escala: ALL VA
 - Título
 - Resumen
 - Estadística
- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VA
 - Título
 - Resumen
 - Estadística
- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VA
 - Título
 - Resumen
 - Estadística
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - CAPACITACION
 - Gráfico de barr
- Registro

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	60

```

FRECUENCIES VARIABLES=VARIABLE_X
/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE
/BARChart PERCENT
/ORDER=ANALYSIS.

```

Anexo 6 Autorización para recolección de datos



Lima, 17 de mayo del 2019

Señores

Universidad Cesar Vallejo

Presente.-

Asunto: Autorización de ejecución de tesis

Estimados señores:

Luego de haber revisado el proyecto de tesis titulado: **“Capacitación y productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C, San Isidro, 2018”** por el Sr. Escobar Chero, Aldo Yilmar, identificado con el DNI 72869248, la empresa autoriza la ejecución del proyecto, así mismo nos comprometemos a brindarle todas las facilidades e información necesaria para su realización.

Atentamente,

COLOMURAL DEL PERU S.A.C

.....
Arq. Moshe Rosenbach R.
GERENTE GENERAL

Moshe Rosenbach Rosenbaum

Gerente General

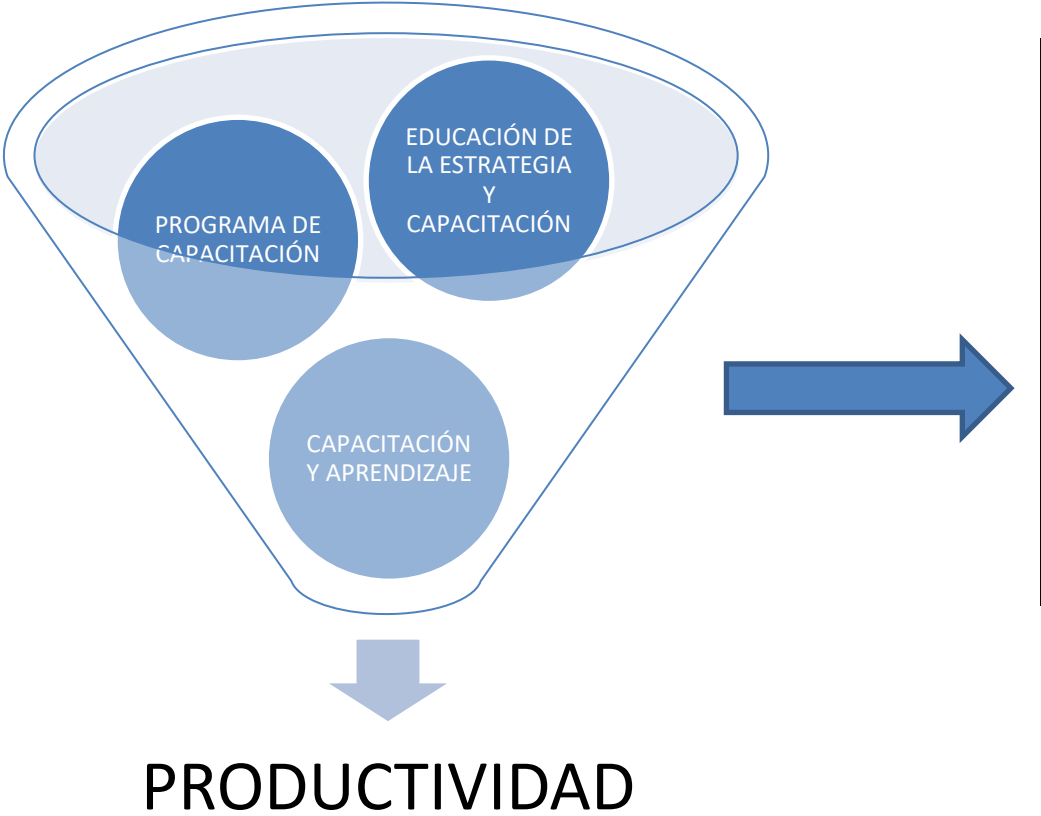
Oficina Principal: Av. Jorge Basadre 489 - 504 San isidro, Lima, Perú
R.U.C. 20334092144 Telf. 441-4272 email:ventas@colomural.com.pe www.colomural.com.pe

Anexo 7. Tabla de especificación de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	PESO	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
VARIABLE 1		30	Organización		
	Diseño de programa de capacitación		Necesidad	1,2,	
			Descripción detallada	3,4,	
			Competitividad	5,6,	Ordinal
			Aspectos específicos	7,8,	(Escala de Likert)
				9,10,	
CAPACITACIÓN			Planes estratégico	11,12,	
	Adecuación de la estrategia y la capacitación	30	Ejecución de estrategias	13,14,	
			Resultados de capacitación	15,16,	
			Identificación de habilidades	17,18,	
			Identificación de aptitudes	19,20	
	Capacitación y		Filosofía	21,22	
			Cumplimiento de metas	23,24	
			retroalimentación	25,26	
			Aprendizaje y desarrollo	27,28	
		40	Motivación de desempeño	29,30	
		100		30PREG	
				UNTAS	

VARIABLES	DIMENSIONES	PESO	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	
VARIABLE 2	Procesos	30	Elección de tecnología			
			Enfoque sistémico	1,2,		
			Distribución de planta	3,4,		
			Fuerza laboral	5,6,	Ordinal	
			Diseño de trabajo	7,8,	(Escala de Likert)	
				9,10,		
PRODUCTIVIDAD	Calidad	30	Planificación	11,12,		
			Controlar	13,14,		
			Decisiones	15,16,		
			Capacitación a los empleados	17,18,		
			Inspeccionar el producto	19,20		
	Decisiones de capacidad	40	100	Tamaño de instalaciones	21,22	
				Programaciones agregadas	23,24	
				Cantidad adecuada de personas	25,26	
				Programación de actividades	27,28	
				Momento adecuado	29,30	
				30		
				PRGUNTAS		

Anexo 8. Esquema de Productividad



Anexo 10 Operarios expertos subsanando errores



Una buena capacitación permite disminuir errores, lo cual en este tipo de trabajo se debe colocar énfasis. Aquellos trabajadores que reciben capacitación se encuentran altamente calificados para realizar sus actividades, como también subsanar errores del personal nuevo. Por ello, recibir una buena capacitación lo hace productivo y a los que no, improductivos, lo cual debe trabajarse lo más antes posible.



Operarios con experiencia subsanando los errores de los nuevos operarios de Colomural por no recibir una buena capacitación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ESCOBAR CHERO ALDO YILMAR estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "PROPUESTA DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA COLOMURAL DEL PERÚ S.A.C, SAN ISIDRO, 2019", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ESCOBAR CHERO ALDO YILMAR DNI: 72869248 ORCID 0000-0003-3503-481	Firmado digitalmente por: AESCOBARC el 26-01-2021 23:37:41

Código documento Trilce: INV - 0027782