



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Capacitación del personal y productividad laboral en una institución del
Estado, Lima 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Uchuya Vargas, José David (ORCID: 0000-0002-8443-6690)

ASESOR:

Mgtr. Lino Gamarra, Edgar Laureano (ORCID: 0000-0003-4627-6339)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres por siempre apoyarme, cuidarme y darme fortaleza para continuar todos los días, a mis familiares y a todos aquellos los cuales velan por mi educación, bienestar apoyándome en todo lo que he necesitado proporcionando una educación de calidad, siendo de gran apoyo en todo momento.

Agradecimiento

A Dios, en primer lugar, por sostenerme en cada una de las etapas de mi vida. A mis padres, por sus consejos sabios, el apoyo constante que me han brindado y su trabajo arduo para convertirme en un hombre de bien.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización.....	11
3.3 Población, muestra y muestreo.....	12
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	13
3.6 Método de análisis de datos.....	14
3.7 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	31
Referencias	32
Anexos	37

Índice de tablas

Tabla 1. Dimensión: Proceso de capacitación.....	15
Tabla 2. Dimensión: Conocimiento.....	16
Tabla 3. Dimensión: Habilidades.....	17
Tabla 4. Dimensión: Competencia	18
Tabla 5. Dimensión: Eficacia	19
Tabla 6. Dimensión: Eficiencia	20
Tabla 7. Dimensión: Efectividad	21
Tabla 9. Hipótesis general.....	22
Tabla 10. Hipótesis específica 1	23
Tabla 11. Hipótesis específica 2.....	24
Tabla 12. Hipótesis específica 3.....	25

Índice de gráficos

Gráfico 1. Proceso de capacitación.....	15
Gráfico 2. Conocimiento.....	16
Gráfico 3. Habilidades.....	17
Gráfico 4. Competencia.....	18
Gráfico 5. Eficacia.....	19
Gráfico 6. Eficiencia.....	20
Gráfico 7. Efectividad.....	21

Resumen

El propósito de la investigación fue determinar la relación entre la capacitación del personal y productividad laboral en una institución del Estado, Lima 2021. El enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental correlacional y tipo básico, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, la muestra fue de 152 personas, la confiabilidad al aplicar el Alfa de Cronbach fue para la variable capacitación laboral 0,893 y para la productividad laboral 0,891. Los resultados evidenciaron que, existe una correlación positiva considerable, entre la capacitación del personal y la eficacia de la productividad con un valor de 0.701; también existe una correlación positiva considerable, entre la capacitación del personal y la eficiencia de la productividad con un valor de 0.616 y existe una correlación positiva considerable, entre la capacitación del personal y la efectividad de la productividad con un valor de 0.574. Finalmente se concluye que, existe una correlación positiva considerable, entre la capacitación del personal y la productividad en una institución del Estado, Lima 2021, con un valor de Rho de Spearman 0.725.

Palabras claves: Capacitación, productividad, laboral.

Abstract

The purpose of the research was to determine the relationship between staff training and labor productivity in a State institution, Lima 2021. The approach was quantitative, correlational non-experimental design and basic type, the technique was the survey and the instrument the questionnaire, The sample was of 152 people, the reliability when applying Cronbach's Alpha was 0.893 for the labor training variable and 0.891 for labor productivity. The results showed that there is a considerable positive correlation between staff training and productivity efficiency with a value of 0.701; There is also a considerable positive correlation between staff training and productivity efficiency with a value of 0.616 and there is a considerable positive correlation between staff training and productivity effectiveness with a value of 0.574. Finally, it is concluded that there is a considerable positive correlation between staff training and productivity in a State institution, Lima 2021, with a Spearman Rho value of 0.725.

Keywords: Training, productivity, labor.

I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas han surgido cambios vertiginosos en las organizaciones, la aceleración, la rapidez de respuesta, la evolución de la tecnología, las personas cada vez más demandantes, esta realidad impacta a las empresas públicas y privadas. Para Silva (2019) las instituciones del Estado o públicas deben redefinirse en busca de la capacitación del personal, además de invertir en materiales y equipos para hacerse más dinámicas, en función de agilizar sus procesos internos.

En el ámbito internacional, es importante considerar las innovaciones productivas, implementar los avances tecnológicos, así como las debilidades y fortalezas las cuales al ser identificadas permitan el conocimiento interno de las empresas. De allí que, determinar la productividad se convierte en una necesidad básica para cada empresa, en busca de la eficiencia y eficacia, entendiendo que esta se relaciona con el personal, entonces una empresa con un personal capacitado y los equipos tecnológicos adecuados debería poseer altos niveles de productividad. (Pérez, 2014)

Es importante acotar que, la productividad está vinculada a las personas que trabajan en las organización o instituciones, se debe señalar que, los administradores o jefes tienen la responsabilidad de ayudar al personal a incrementar la productividad laboral, lo que implica que, deben formarlo, dentro de los problemas más significativos se tienen la carencia de capacitación del personal, el personal directivo o administrador no asume dentro de sus prioridades el efecto de la capacitación en la productividad y por ende para la empresa y las personas que reciben el servicio, bien o producto. (Mugtabarovna, et al, 2020)

En el contexto nacional de acuerdo con el Instituto Peruano de Economía (2019), el área de productividad laboral la cual puede ser vista como la media de producción de cualquier trabajador de acuerdo a un lapso de tiempo establecido. Se puede evaluar en cantidades en físico o de acuerdo con un valor establecido como resultados de los bienes y servicios que se producen. Establecen también la existencia de una relación entre el incremento de la productividad y la capacitación, educación y proporcionar a los trabajadores materiales y equipos tecnológicos. Visto de esta forma, es indispensable tanto medir los niveles de productividad laboral como la capacitación del personal.

Después de profundizar en el tema se redacta un problema general relacionado con responder ¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal y productividad laboral en una institución del Estado, Lima 2021?, también surge tres problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal y la eficacia de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021?, ¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal y la eficiencia de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021?, y ¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal y la efectividad de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021?

Es importante resaltar la relevancia de la investigación, desde el punto de vista teórico, la investigación se convierte en un aporte para ser considerado como referencia en otros trabajos, de igual forma, se revisó en el contexto nacional e internacional, abordando tesis, libros, artículos científicos que permitieron al investigados profundizar su conocimiento, además de convertirse en fuente de conocimiento por la variedad de autores citados en relación a las variables capacitación de personal y productividad laboral.

Desde la visión práctica y social, la investigación permite obtener una serie de resultados que puede ser considerado por la institución del Estado como un diagnostico interno, para poder a futuro tomar las medidas pertinentes al identificar amenazas y debilidades, las cuales ayudaran a planificar acciones como mejoras en la capacitación del personal, aplicación de mecanismos que permitan medir la productividad. Los trabajadores entonces pueden beneficiarse en función de las mejoras que surjan después de los resultados, se invita también a la reflexión ante una problemática muy común en las empresas.

Los aspectos metodológicos importantes serian, la elaboración de un instrumento basándose en obtener información de las variables en estudio, de allí que, se consideran las dimensiones e indicadores, este instrumento será validado por expertos, realizando las observaciones que se requieran, también se realizará el cálculo de confiabilidad, se garantiza también que la investigación seguirá todos los procedimiento y rigurosidad del método científico.

Esta realidad problemática se refleja en una institución del Estado, específicamente en Essalud en el área de unidad de la subgerencia de gestión de las OSPE (Oficina de Seguros y Prestaciones Económicas) en el ámbito nacional, donde se observó que,

la productividad no siempre es considerada como elemental y por tanto no se realizan actividades para incrementarla y relacionarla con otras actividades. También los trabajadores reciben muy poca capacitación, teniendo presente que, este proceso debe ser continuo y permanente, las personas realizan sus labores basándose en su propio aprendizaje, carecen de estímulos externos para realizar los procesos de forma diferente y hacerlos más eficientes, la tecnología no se actualiza constantemente, es decir, se cuenta con equipos, pero estos no son actualizados en los lapsos de tiempo que se requiere.

Después de conocer la realidad problemática se planea un objetivo general referido a determinar la relación entre la capacitación del personal y productividad laboral en una institución del Estado, Lima 2021, también tres específicos, 1. Determinar la relación entre la capacitación del personal y la eficacia de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021, 2. Determinar la relación entre la capacitación del personal y la eficiencia de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021, y 3. Determinar la relación entre la capacitación del personal y la efectividad de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021, adicionalmente , surge una hipótesis general referida a: Existe una relación significativa entre la capacitación del personal y productividad laboral en una institución del Estado, Lima 2021. Como hipótesis específicas se tienen 1. Existe una la relación significativa entre la capacitación del personal y la eficacia de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021, 2. Existe una relación significativa entre la capacitación del personal y la eficiencia de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021, y 3. Determinar la relación entre la capacitación del personal y la efectividad de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional Ibrahimov y Mohammad (2019) en su estudio relacionado el fortalecimiento del talento humano en las empresas. El objetivo del artículo fue analizar diversas experiencias de gestión basadas en el crecimiento. La metodología fue revisión sistemática. Se concluyó que, el desarrollo del capital humano tiene un efecto positivo en la productividad, es decir, el nivel de preparación y capacitación del personal de las empresas resulta elemental para elevar la productividad, se evidencio también que la tecnología influye también, pero no puede ser considerado como un factor determinante al ser evaluado en forma individual, aun cuando en conjunto si ayuda a la productividad. Esta investigación permite comprender la importancia de la preparación del personal para mejorar la productividad de las empresas.

Simancas, Silvera y Garcés (2018) en su artículo referido a la productividad y administración de recursos humanos en Barranquilla. Tuvo como objetivo explorar la relación entre el capital humano y la productividad en empresas pequeñas y medianas. La metodología fue una revisión documental. Se concluyó que, el capital humano resulta indispensable para la productividad, dentro de las limitantes se tiene limitados recursos económicos, tecnológicos, etc., de allí surge la necesidad de calificar y capacitar al personal para fortalecer el desempeño individual y llegar a un mejor trabajo en equipo basándose en las habilidades que posee el talento humano, el capital organizacional entonces estaría conformado por la educación, talentos, motivación, experiencias que posibilitan la productividad.

Esta investigación permite comprender la necesidad de desarrollar en los trabajadores habilidades y destrezas individuales para que posteriormente puedan ser parte útil del trabajo en equipo, también resalta la importancia de motivar al personal y el aprendizaje basado en experiencias.

Vázquez (2018) en su artículo referido al cambio estructural y productividad. Su objetivo fue determinar los niveles de productividad laboral en diferentes ámbitos geográficos. La metodología fue de enfoque cuantitativo, se aplicó la técnica Shift-share. Se concluyó que, existe mucha desigualdad en la productividad de las empresas, se estima que se debe realizar cambios en las estructuras internas para poder responder ante los nuevos niveles de competitividad, lo que implica incremento de la tecnología, capacitación del personal, se estima que la utilización de la innovación permitirá incrementar la productividad. Esta investigación permite comprender la relación entre la implementación de la tecnología y la productividad.

De Winne, Marescaux, Sels, Van Beveren y Vanormelingen (2018) en su artículo titulado la productividad y la rotación del personal. El objetivo fue determinar la relación entre el desempeño de las organizaciones y la rotación de personal. La metodología fue de enfoque cuantitativo, documental. Se concluyó que existen muchas ventajas cuando se capacita y rota el personal; sin embargo, se estima que esta medida debe ser disminuida en las empresas debido a que no incide directamente en el incremento de la productividad, produce pérdidas en función de capacitación del personal para el nuevo puesto, además del periodo de adaptación necesario para poder dominar la actividad en forma eficiente. Se evidencia con la investigación, que la capacitación es indispensable, sin embargo, la rotación dependerá del tiempo y recursos con los cuales disponga la empresa,

Pinazo, Córdoba y Dinerstein (2017) en su artículo relacionada con la productividad laboral en Argentina. El objetivo fue caracterizar los diversos problemas que surgen al hablar de productividad en las empresas. La metodología fue cuantitativa, de tipo documental, descriptiva y analítica. Concluyeron que los bajos niveles de productividad pueden asociarse a la utilización de tecnología obsoleta originando demoras en producción y entrega de los productos. Otro aspecto importante fue las restricciones que surgen de cada proceso operativo interno, la falta de capacitación del personal y pocos cambios innovadores en cada una de las áreas de trabajo. Este artículo ayuda a comprender la importancia de utilizar la innovación y tecnología para incrementar la productividad, así como los efectos de no capacitar en forma oportuna al personal.

En el ámbito nacional, Silva (2019) referido a la productividad y capacitación del personal. Tuvo como objetivo determinar la relación entre capacitación y productividad laboral de los colaboradores. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo y transversal, la muestra de 48 personas. Se concluyó que, existe una relación débil y directa entre las variables capacitación del personal y productividad laboral el valor de $Rho=0.362$, lo que implica que cuando aumenta la capacitación la productividad será mayor. De igual forma, el 100% de las personas perciben la capacitación en sus áreas como mala y la productividad en niveles bajos también. Esta investigación ayuda a comprender la necesidad de capacitar en forma constante a los trabajadores, para lograr el incremento de la productividad.

Palacios (2018) en su tesis relacionada con capacitación y productividad laboral. La metodología presenta un enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional

de tipo descriptivo, la muestra fue de 13 trabajadores. Se concluyó que se evidencia una correlación alta y positiva entre la variable capacitación y la productividad con un $R=0.640$ Spearman, se evidencio que, el nivel de capacitación es bajo un 46% presenta nivel malo o regular, de igual forma, un 46% presenta nivel bajo de productividad. Esto significa que, la capacitación del personal presenta una tendencia baja, lo cual coincide con los niveles bajos de productividad. Esta investigación evidencia la relación entre la capacitación y productividad, enfatizando que, a mayor capacitación se elevan los niveles de productividad.

Valentín (2017) en su tesis concerniente a niveles de capacitación e índices de productividad, tuvo como objetivo determinar la influencia de la capacitación de los trabajadores en la productividad. La metodología es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel explicativo causal, la muestra fue de 45 personas. Se concluyó que, que existe una influencia fuerte y positiva de la capacitación hacia la productividad dando como resultado $R= 0.978$ Pearson, los resultados descriptivos señalaron que, la influencia esta aproximadamente en 97.8% entre las variables en estudio. Esta investigación evidencia la relación de influencia de una variable en otra se puede entender que la capacitación permite mejoras en la productividad.

Quispe (2017) en su tesis referida a la motivación y productividad, tuvo como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental correlacional de nivel descriptivo, la muestra fue de 90 individuos. Se concluyó que, existe una relación entre la motivación y productividad, siendo $Rho= 0.801$; mientras que los factores intrínsecos $Rho= 0.778$ y los factores extrínsecos $Rho= 0.633$. Existe entonces una correlación fuerte entre factores intrínsecos motivacionales y la productividad, respecto a los factores extrínsecos, se muestra una correlación significativa. Evidentemente los resultados internos permiten comprender, la relevancia de factores internos como la motivación y el incremento de la productividad.

Umiña (2017) en su trabajo relacionado con un plan de capacitación laboral, tuvo como objetivo determinar la relación entre un plan de capacitación y el desempeño laboral. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte observacional, la población fue de 36 trabajadores. Se concluyó que, al implementar el plan de capacitación, este influye de forma importante en la mejorad el desempeño de los trabajadores de la empresa, la estadística inferencial dio como resultado $r= 0.146$, interpretándose que el plan traería variaciones en el personal. Se evidenció la

necesidad de capacitación por parte del personal, también que al aplicar los nuevos conocimientos los trabajadores mejoran sus funciones al realizarlas en menor tiempo. Esta investigación se convierte en un gran aporte, debido a las evidencias de la efectividad de la capacitación y el desempeño, lo que implica mayor nivel de productividad.

La teoría que sustenta esta investigación es la propuesta por Taylor Frederick, la cual se basa en la implementación de métodos relacionales y positivos para solucionar problemas administrativos referidos a la productividad. En su momento causó una gran revolución debido a que se centró en la disciplina del conocimiento del trabajador para producir cambios desde la dirección de las empresas, partiendo de la eficiencia más simples, para facilitar la comprensión y el entendimiento. (Mato & Pires, 2006)

La variable capacitación del personal hace referencia de acuerdo con

La variable capacitación, de acuerdo con Álvarez, Freire y Gutiérrez (2017) hace referencia a una actividad planificada, sistemática y de aplicación permanente que permite el incremento de los conocimientos, las destrezas que se requieren para un mejor desempeño de los trabajadores y la adaptación de estos al entorno. Para la Oficina Internacional del Trabajo (2016) esta capacitación durante el servicio ayuda a incrementar el rendimiento máximo de las capacidades, pueden surgir otras necesidades en la empresa cuando esta crezca o incrementa sus objetivos.

Con respecto a la dimensión proceso de capacitación se puede mencionar que, de acuerdo con Chiavenato (2014) hace referencia al proceso educativo en el cual de forma organizada y sistemática la persona adquiere un nuevo conocimiento, desarrolla competencias habilidades y destrezas de acuerdo con las metas de la empresa. Es preciso acotar que, cuando se detectan las necesidades de capacitación en el momento oportuno se pueden identificar las posibles fallas para poder optimar el desempeño de los trabajadores a través de talleres, planes y programas para incrementar el conocimiento de los trabajadores o colaboradores (Rengifo, 2018). La falta de capacitación afecta directamente la necesidad de desarrollo profesional, el desempeño y, por ende, afecta el progreso interno de las empresas. (Zhernakova, Krotenko, & Romyantseva, 2020)

La dimensión conocimiento de acuerdo con Martínez y Ríos (2006) está relacionada con la comprensión de la realidad representada en procesos, es el acto de internalizar desde la reflexibilidad lo conocido. Cerón (2017) el conocimiento se centra en el acto de conocer, el cual es aprendido dentro de un proceso mental, este puede acumularse,

transmitirse a otros, también existen varios tipos el común o vulgar, el empírico que se origina de la experiencia y el científico, siendo este verificable.

Para Vilca (2015) en forma cualitativa el conocimiento se mide debido al cambio de actitud de la persona. La innovación no sólo se trata de nuevos equipos, también debe centrarse en adquirir nuevos conocimientos, idiomas, es decir, incrementar o potenciar lo que se sabe. (Karaseva, Pertsevaya, & Petrova, 2020). Es determinante que los individuos miembros de una empresa cuenten con formación y capacitación, sobre todo después de realizar un diagnóstico e identificar las debilidades. (Viglione, & Sheppard, 2020)

La dimensión habilidades hace referencia a las destrezas que posee una persona para realizar una acción demostrando dominio de la actividad. En las empresas se requiere de orientación y asesoría permanente para ayudar a los trabajadores a realizar mejor su trabajo y asumir nuevos retos teniendo aspiraciones profesionales, este desarrollo de habilidades dependerá de los intereses de la empresa y el empleado y las metas trazadas (Gómez Mejía, Balkin, & Cardy, 2008). El fortalecimiento de habilidades y destrezas forma parte de la capacitación necesaria en profesionales, siempre surge la necesidad de fortalecer las competencias para mejorar los niveles de efectividad de las personas en su área de trabajo. (Ahmad Khan & Parveen, 2020)

La dimensión competencia de acuerdo con Valverde (2001) puede ser entendida como la capacidad de la persona para desarrollar una actividad de trabajo de forma efectiva, basándose en sus habilidades, conocimientos y la comprensión de los objetivos que definen la actividad. Para Gómez, Balkin y Cardy (2008) es determinante que dentro de las organizaciones se identifiquen las competencias de cada trabajador, identificando fortalezas y debilidades que le permitan comprender mejor las áreas en las cuales está mejor preparado. De acuerdo con Blimpo & Pugatch (2021) las competencias debe ser el eje central de las habilidades y destrezas que se requieren para realizar bien las prácticas profesionales.

La variable productividad puede ser vista desde muchos aspectos para Koontz y Weihrich (2007) está relacionada con la proporción entre los insumos y el producto teniendo como referencia el lapso de tiempo, sin olvidar la calidad, implica también el desempeño de los administradores, trabajadores y personal de apoyo. De acuerdo con Robbins y Coulter (2005) la productividad debe ser vista como un todo integrado, centrándose en los productos o resultados esperados y los recursos utilizados para lograr la meta. Dentro de esta se encuentran los equipos y los trabajadores o mano

de obra, entendiendo que, la productividad se relaciona con mejoras, los medios de producción y adelantos de las habilidades del capital humano.

La productividad está asociada a la innovación, eficiencia, infraestructura y educación, es importante comprender la relación entre la productividad y la capacitación, las personas deben adquirir conocimientos que les permitan el fomento de nuevas habilidades y destrezas, para mejorar los procesos tradicionales, pero también para adaptarse a las nuevas tecnologías, en áreas indispensables como telecomunicaciones, energía, transporte; evidentemente, que esto implica una planificación hacia unos objetivos claros para la empresa. (Eun, Loayza y Meza, 2016)

La dimensión eficacia de acuerdo con Koontz y Wehrich (2004) concierne claramente con el cumplimiento de las metas u objetivos. Para Chiavenato (2011) la eficacia también se relaciona con la capacidad de satisfacer un requerimiento social a través de un producto, bien o servicio. Para García, et al (2019) refiriéndose a lo señalado por las normas internacionales ISO 9001, la eficacia hace referencia a la extensión en que se realiza la planificación, partiendo de ese concepto se puede inferir que, es la medida en que se logran los objetivos planificados. De igual forma, se debe tener presente que los recursos resultan de gran importancia, de allí que, estos deben ser innovadores y de alta tecnología. (Dabić, et al, 2021)

La dimensión eficiencia de acuerdo con Chiavenato (2011) puede interpretarse como la relación que se establece entre las entradas y salidas, es decir, se relaciona también los costos y beneficios, resaltando la mejor forma de realizar una actividad, en efecto los métodos para llevar a cabo una tarea. Debe mencionarse además que para elevar los niveles de eficiencia deben considerarse el conocimiento como esencial en las empresas (Jing, Tang, & Jin, 2021). Es preciso acotar que, para llevar a cabo cualquier tarea es necesario establecer canales comunicacionales, de existir problemas en estas áreas se puede ver afectado todo el proceso y por ende la eficacia y eficiencia. (Tevfik & Kılıç, 2020)

La dimensión efectividad, se entiende como el resultado de la eficiencia y la eficacia, partiendo de los resultados en función de entradas y salidas y el logro de las metas planificadas (Quijano citado por Cequea, 2012). Para Gutiérrez citado por Cequea, (2012) la efectividad se centra en el logro de los objetivos de la mejor forma posible. Es importante destacar que, dentro de los indicadores de productividad se encuentra la actividad o tarea que se asigna al trabajador y la capacitación, siendo esta última de mayor impacto para la productividad, se puede inferir que funciona como estímulo

para mejoras internas de los trabajadores al adquirir un nuevo conocimiento y para la empresa al obtener mayor efectividad. (Zepeda, Delgado, Soto y Soto, 2016)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo teniendo presente que se trabajó con datos cuantificables y también se comprobó la hipótesis de investigación (Hernández, Fernández y Batista, 2014).

El tipo de investigación es básica, de acuerdo con Carrasco (2017) no tuvo fines aplicativos inmediatos, sólo buscó profundizar los conocimientos. El diseño fue no experimental, debido a que, el investigador no manipuló las variables (Hernández, Fernández y Batista, 2014). De igual forma, el estudio fue correlacional, debido a que, se determinó la existencia o no de correlación entre variables, como se muestra en la figura 1.

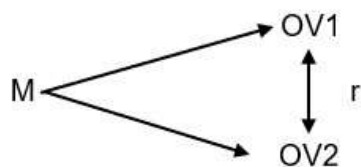


Figura 1. Correlación entre variables

M= Muestra.

OV1= Observación de la variable 1. (Capacitación)

OV2= Observación de la variable 2. (Productividad laboral)

r = Correlación entre variables.

3.2 Variables y operacionalización

Variable: Capacitación

Definición conceptual: Es el proceso educativo en el cual de forma organizada y sistemática la persona adquiere un nuevo conocimiento, desarrolla competencias habilidades y destrezas de acuerdo con las metas de la empresa. (Chiavenato, 2014)

Definición operacional: Se medirá en función de la capacitación y su desarrollo del conocimiento, las habilidades y las competencias que posean los trabajadores.

Indicadores: Proceso de capacitación, conocimiento, habilidades y competencia.

Definición conceptual: Está relacionada con la proporción entre los insumos y el producto teniendo como referencia el lapso de tiempo, sin olvidar la calidad, implica también el desempeño de los administradores, trabajadores y personal de apoyo. (Koontz y Weihrich, 2007)

Definición operacional: Se medirá en función de los niveles de eficacia, eficiencia y efectividad.

Indicadores: Eficacia de la productividad, eficiencia de la productividad y efectividad de la productividad.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Hace mención a la cantidad de individuos que formaron parte del estudio, estos presentan características similares (Carrasco, 2017). En este caso la población fue de 250 personas.

– **Criterios de inclusión:**

Personas que trabajen en la institución del Estado.

Personas que tenga más de dos años trabajando en la institución del Estado.

Personas que deseen participar en la investigación.

– **Criterios de exclusión:**

Personal que no trabaje en forma directa con la institución del Estado.

Personas que tenga menos de dos años trabajando en la institución del Estado.

Personas que no deseen participar en la investigación.

Muestra: La muestra forma parte de un segmento de la población, tiene las mismas características y debe ser representativa. (Carrasco, 2017)

Muestreo: Se realiza aplicando una fórmula para poblaciones finitas (Hernández, Fernández y Batista, 2014). Aplicando la siguiente formula que se describe a continuación.

Donde, n = tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población.

Z = valor determinado por el nivel de confianza adoptado.

e = error muestral

p = proporción de elementos que presentan una determinada característica a ser investigada.

q = proporción de elementos que no presentan una determinada característica a ser investigada, $p + q = 1$.

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

Considerando, $N = 250$, $e = 5\%$, $Z = 1.96$ y $p = 50\%$, tenemos que $n = 152$.

La muestra estará conformada 152 individuos.

Unidad de análisis: Trabajadores de una institución del Estado.

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

La técnica seleccionada fue la encuesta de acuerdo con según Carrasco (2017) es seleccionada debido a su objetividad, versatilidad y sencillez, también debido a que puede abordar mayor cantidad de personas al mismo tiempo y resulta muy efectiva. El instrumento consta de 26 ítems con cinco alternativas de respuesta con escala politómica (1) Muy en desacuerdo, (2) Algo en desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) Algo de acuerdo y (5) Muy de acuerdo.

Este instrumento contó con la validación, la cual para Carrasco (2017) se centra en demostrar la veracidad, objetividad y relación metodológica de las variables, dimensiones con los ítems redactados, esta validación se realizó a través del juicio de cuatro expertos en el área administración, metodológica y del tema en estudio. Asimismo, se realizó la confiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach. (Palomino, Peña, Zevallos y Orizano, 2015) los resultados de la confiabilidad al aplicar el Alfa de Cronbach fue para la variable capacitación laboral 0,893 y para la productividad laboral 0,891. (Ver anexo)

3.5 Procedimientos

En principio el procedimiento implicó una revisión sistemática de información nacional e internacional, para establecer las dimensiones e indicadores. Posteriormente, se procede a elaborar el instrumento de recolección de datos, se valida con expertos, se calcula la confiabilidad para asegurarse que cuente con todo el rigor del método científico. Después de diseñado el instrumento, se solicita permiso por escrito ante la

dirección de la institución del Estado para realizar la investigación, así como se informa al personal de la institución del estudio antes de aplicar el instrumento.

3.6 Método de análisis de datos

Se utilizó el programa Excel para organizar la información de las respuestas obtenidas, en la primera parte se realiza la estadística descriptiva, permitiendo elaborar gráficos y tablas de frecuencia y porcentaje. Posteriormente, se realizaron los cálculos referentes a la estadística inferencial, para lo cual se implementa el paquete estadístico SPSS 25, en principio se aplica la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov el cual permitió determinar la utilización del coeficiente Spearman (ρ).

3.7 Aspectos éticos

El principio ético de beneficencia, lo que implica hacer el bien desde la obligación que surge de la moral, este trabajo será un beneficio para las personas que trabajan en la institución del estado, debido a que, les permitirá identificar las posibles fallas y trabajar para mejorarlas, de igual forma, no busca desmejorar la imagen de la institución, sólo colaborar para realizar mejoras en función de la realidad encontrada.

En relación a la autonomía y autenticidad, esta investigación será realizada sólo por el investigador en función de los criterios y normas establecidos por la Universidad César Vallejo, también se garantiza el derecho de los autores, citándolos de acuerdo a las normas APA 7ª edición y respetando sus ideas. Igualmente, se respeta el derecho de las personas a participar.

IV. RESULTADOS

Variable: Capacitación

Dimensión: Proceso de capacitación

Tabla 1. Dimensión: Proceso de capacitación

Proceso de Capacitación	Ítems 1		Ítems 2		Ítems 3	
	f	%	f	%	f	%
Muy en desacuerdo	4	3%	7	5%	6	4%
Algo en desacuerdo	15	10%	18	12%	20	13%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	12%	34	22%	20	13%
Algo de acuerdo	83	55%	69	45%	57	38%
Muy de acuerdo	32	21%	24	16%	49	32%
Totales	152	100%	152	100%	152	100%

Elaboración propia con SPSS versión 25.

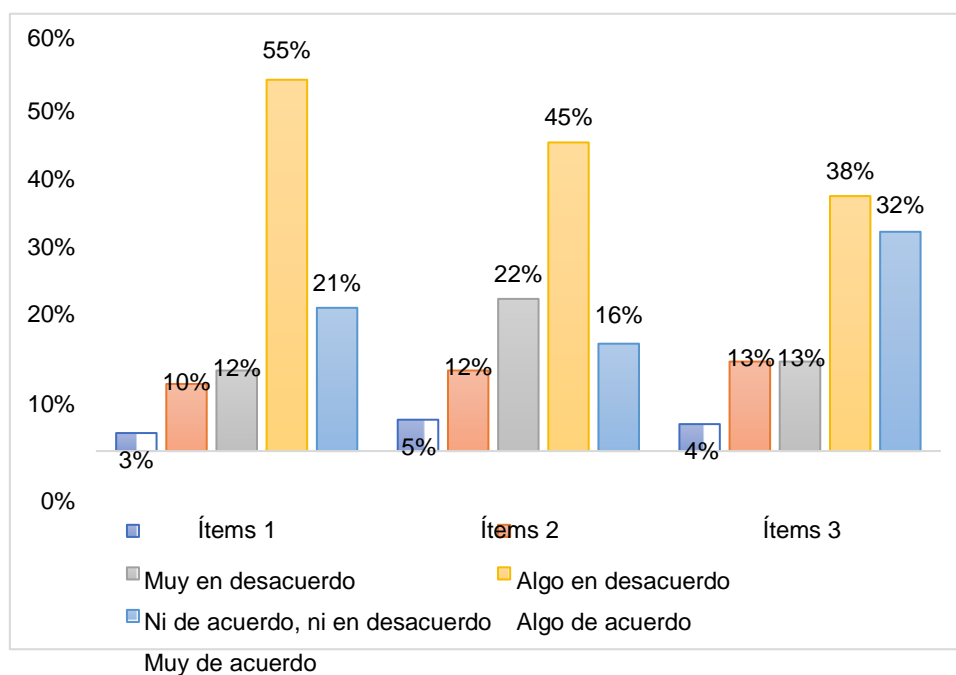


Gráfico 1. Proceso de capacitación

Interpretación: En la tabla 1 y gráfico 1, se observa en la dimensión proceso de capacitación, respecto al ítem 1, referido al proceso de selección de personal el 55% algo de acuerdo a la pregunta en relación a la selección basada en la experiencia; también en el ítem 2, respecto a la experiencia el 45% se ubica en la opción algo de acuerdo, es decir, algunas veces se consideran para los ascensos la experiencia del personal. Respecto a la supervisión del personal en el ítem 1, 38% está algo de acuerdo con la aplicación de la supervisión en los procesos.

Dimensión: Conocimiento

Tabla 2. Dimensión: Conocimiento

Conocimiento	Ítems 4		Ítems 5		Ítems 6	
	f	%	f	%	f	%
Muy en desacuerdo	7	5%	9	6%	4	3%
Algo en desacuerdo	16	11%	15	10%	13	9%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	11%	26	17%	15	10%
Algo de acuerdo	56	37%	67	44%	80	53%
Muy de acuerdo	57	38%	35	23%	40	26%
Totales	152	100%	152	100%	152	100%

Elaboración propia con SPSS versión 25.

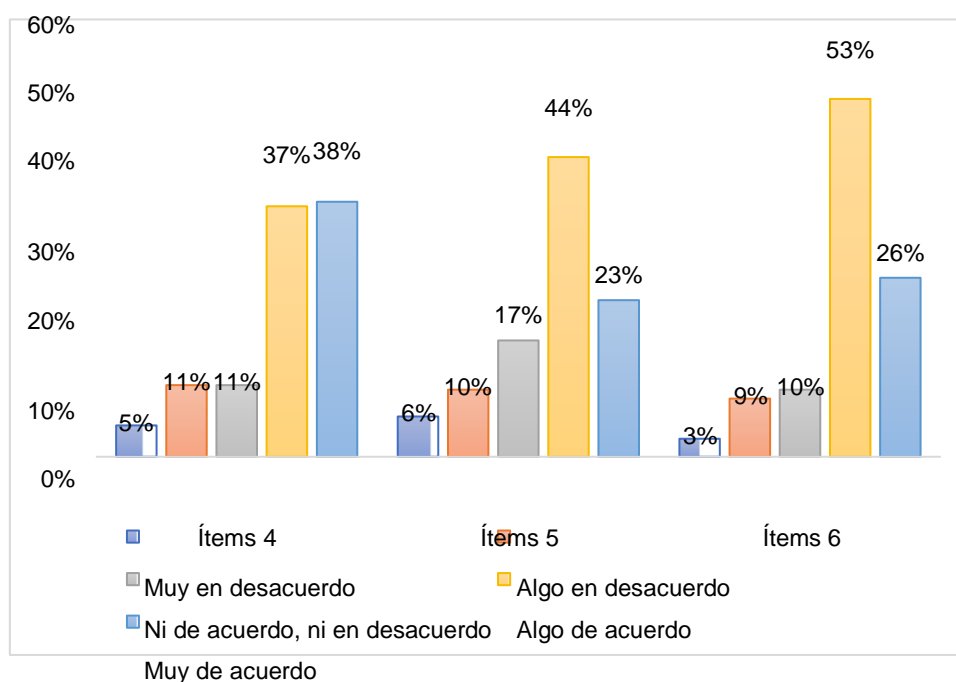


Gráfico 2. Conocimiento

Interpretación: En la tabla 2 y gráfico 2, se observa en la dimensión conocimiento en el ítem 4, reducido a capacitaciones un 38% es muy de acuerdo con la implementación de talleres para mejorar algunas áreas, un en el ítem 5, referido al as orientaciones un 44% está algo de acuerdo respecto al existencia de un manual de funciones y en el ítem 6, referido a las charlas 53% está algo de acuerdo con la realización de orientaciones verbales para guiar las actividades.

Dimensión: Habilidades

Tabla 3. Dimensión: Habilidades

Habilidades	Ítems 7		Ítems 8		Ítems 9	
	f	%	f	%	f	%
Muy en desacuerdo	2	1%	6	4%	1	1%
Algo en desacuerdo	17	11%	11	7%	3	2%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	24	16%	27	18%	9	6%
Algo de acuerdo	73	48%	70	46%	46	30%
Muy de acuerdo	36	24%	38	25%	93	61%
Totales	152	100%	152	100%	152	100%

Elaboración propia con SPSS versión 25.

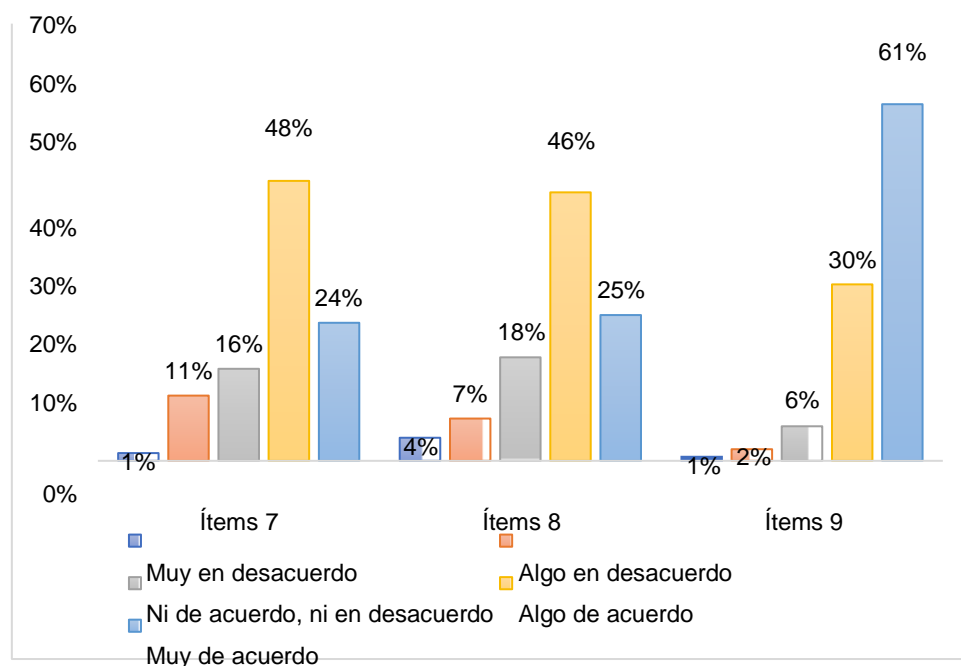


Gráfico 3. Habilidades

Interpretación: En la tabla 3 y gráfico 3, se observa en la dimensión habilidad en el ítem 7, referido a información el 48% está algo de acuerdo con la información que recibe para realizar su trabajo, en el ítem 8 relacionado con la aplicación del conocimiento 46% está algo de acuerdo con necesitar orientación en eventos imprevistos, en el ítem 9, referido a las destrezas 61% está muy de acuerdo al preguntar si cuenta con las destrezas para aplicar sus conocimientos.

Dimensión: Competencia

Tabla 4. Dimensión: Competencia

Competencia	Ítems 10		Ítems 11		Ítems 12	
	f	%	f	%	f	%
Muy en desacuerdo	4	3%	4	3%	2	1%
Algo en desacuerdo	27	18%	8	5%	9	6%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	25	16%	21	14%	23	15%
Algo de acuerdo	62	41%	56	37%	71	47%
Muy de acuerdo	34	22%	63	41%	47	31%
Totales	152	100%	152	100%	152	100%

Elaboración propia con SPSS versión 25.

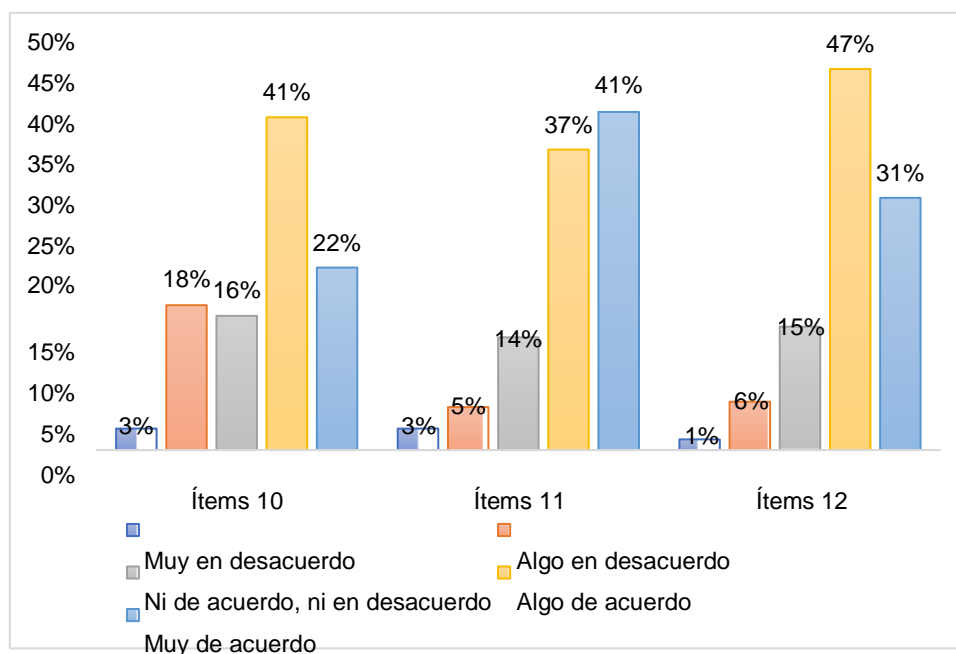


Gráfico 4. Competencia

Interpretación: En la tabla 4 y gráfico 4, se observa en la dimensión competencia en el ítem 10 relacionado con las fortalezas 41% están algo de acuerdo con la realización de diagnósticos para identificar las debilidades en los procesos; en el ítem 11, concerniente con las debilidades 41% están muy en desacuerdo respecto a la utilización de las fortalezas del personal para ayudar a otros compañeros, el ítem 12, referido a la comprensión de los objetivos 47% está algo de acuerdo al preguntar le explican con claridad los objetivos de la organización.

Variable: Productividad laboral

Dimensión: Eficacia

Tabla 5. Dimensión: Eficacia

Eficacia	Ítems 13		Ítems 14		Ítems 15		Ítems 16		Ítems 17	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy en desacuerdo	1	1%	4	3%	6	4%	3	2%	2	1%
Algo en desacuerdo	4	3%	34	22%	24	16%	16	11%	11	7%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	8%	18	12%	29	19%	26	17%	25	16%
Algo de acuerdo	51	34%	63	41%	59	39%	64	42%	70	46%
Muy de acuerdo	84	55%	33	22%	34	22%	43	28%	44	29%
Totales	152	100%	152	100%	152	100%	152	100%	152	100%

Elaboración propia con SPSS versión 25.

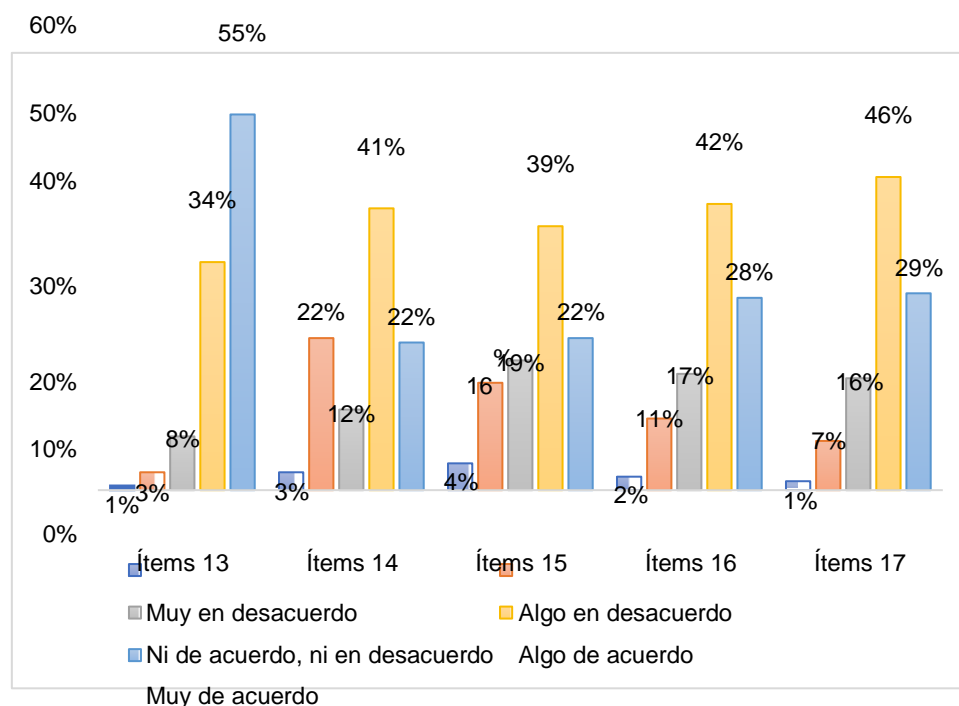


Gráfico 5. Eficacia

Interpretación: En la tabla 5 y gráfico 5, se observa en la dimensión eficacia en el ítem 13 relacionado con los resultados 55% está muy de acuerdo con que las condiciones laborales afectan el logro de los objetivos de la institución; en el ítem 14 y 15 concerniente a recursos 41% está algo de acuerdo y 39% algo de acuerdo con

la distribución de los recursos de acuerdo a las necesidades y la distribución de resultados para mejorar el desempeño; en el ítem 16 y 17, 42% y 46% consideran que

están algo de acuerdo la realización de la planificación en concordancia con las metas y el cumplimiento eficaz de las actividades.

Dimensión: Eficiencia

Tabla 6. Dimensión: Eficiencia

Eficiencia	Ítems 18		Ítems 19		Ítems 20		Ítems 21	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy en desacuerdo	3	2%	0	0%	2	1%	5	3%
Algo en desacuerdo	12	8%	38	25%	14	9%	24	16%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	28	18%	21	14%	21	14%	30	20%
Algo de acuerdo	87	57%	70	46%	88	58%	66	43%
Muy de acuerdo	22	14%	23	15%	27	18%	27	18%
Totales	152	100%	152	100%	152	100%	152	100%

Elaboración propia con SPSS versión 25.

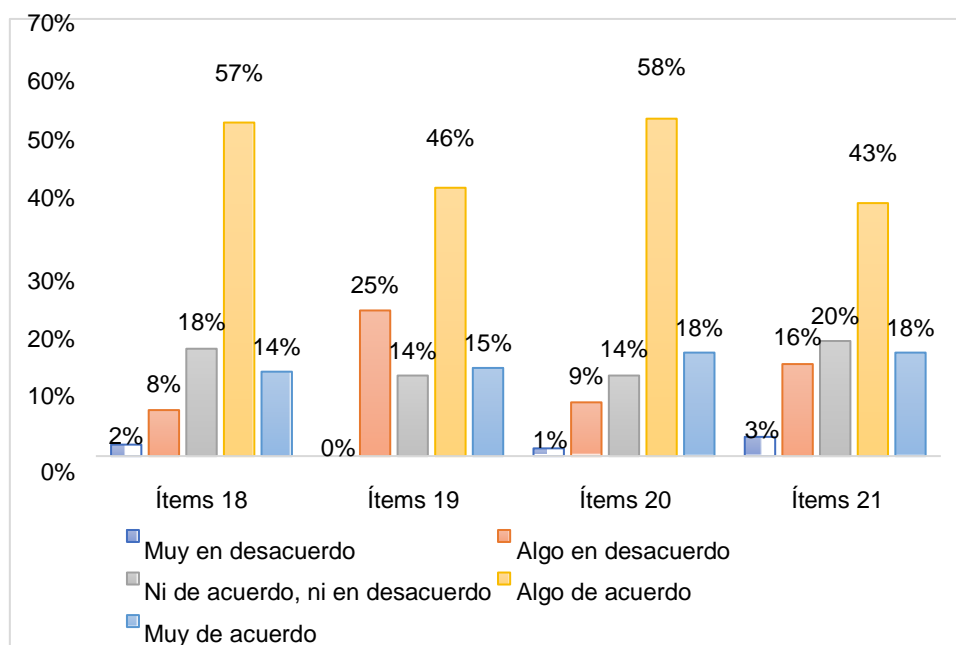


Gráfico 6. Eficiencia

Interpretación: En la tabla 6 y gráfico 6, se observa en la dimensión eficiencia en el ítem 18 y 19 relacionado con la disponibilidad, 57% y 46% están algo de acuerdo la asignación de recursos de acuerdo con la necesidad y la tecnología e innovación con los que cuenta la empresa; en el ítem 20 relacionado con tareas o actividades 58% están algo de acuerdo con la asignación de actividades en función de las habilidades

que posee el trabajador y el ítem 21 vinculado al cumplimiento de los objetivos, 43% están algo de acuerdo con las acciones que se toman ante el incumpliendo de metas por parte de algún trabajador.

Dimensión: Efectividad

Tabla 7. Dimensión: Efectividad

Efectividad	Ítems 22		Ítems 23		Ítems 24		Ítems 25		Ítems 26	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy en desacuerdo	12	8%	23	15%	4	3%	3	2%	3	2%
Algo en desacuerdo	20	13%	26	17%	15	10%	15	10%	8	5%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	30	20%	37	24%	29	19%	42	28%	23	15%
Algo de acuerdo	48	32%	50	33%	67	44%	65	43%	72	47%
Muy de acuerdo	42	28%	16	11%	37	24%	27	18%	46	30%
Totales	152	100%	152	100%	152	100%	152	100%	152	100%

Elaboración propia con SPSS versión 25.

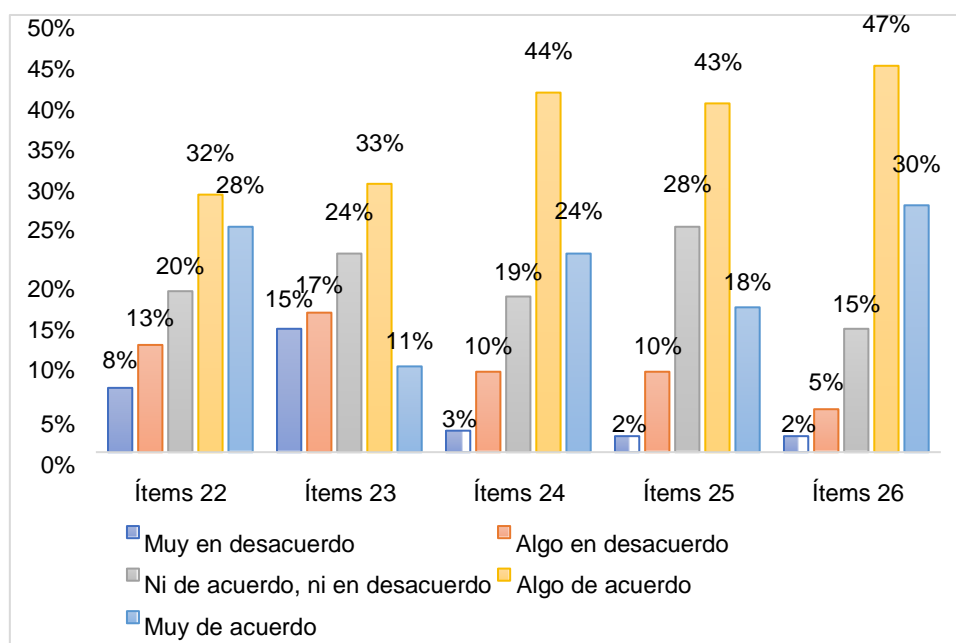


Gráfico 7. Efectividad

Interpretación: En la tabla 7 y gráfico 7, se observa en la dimensión efectividad en el ítem 22 y 23 relacionado con alcanzar las metas, 32% y 33% están algo de acuerdo con el reconocimiento por cumplimiento de metas y el cumplimiento de metas bajo presión; en el ítem 24 referido a los aportes 44% está algo de acuerdo con las orientaciones para mejorar el rendimiento y alcanzar las metas que realizan los jefes;

Ítems 25 y 26 referido a cumplimiento de las normas 43% y 47% están algo de acuerdo con el cumplimiento de las normas y el logro de los objetivos.

Hipótesis General

Se plantean las siguientes hipótesis estadísticas

H_0 = No existe una relación significativa entre la capacitación del personal y productividad laboral en una institución del Estado, Lima 2021.

H_1 = Existe una relación significativa entre la capacitación del personal y productividad laboral en una institución del Estado, Lima 2021.

A un nivel de error de 0,05 (o 5%). Si $p < 0,05$, se rechaza H_0 .

De acuerdo con la tabla 9, se observa un valor de $p=0,00 < 0,05$, lo que indica que, se debe rechazar H_0 , es decir, existe una relación significativa entre capacitación del personal y productividad laboral en una institución del Estado, Lima 2021. Al evaluar el resultado de Rho de Spearman, el cual mide el grado de relación entre las variables estudiadas se obtuvo un valor de 0.725, teniendo como referencia los valores señalados por Hernández, Fernández y Batista (2014) se puede afirmar que existe una correlación positiva considerable, entre la capacitación del personal y la productividad en una institución del Estado, Lima 2021.

Tabla 8. Hipótesis general

			Correlaciones	
			Capacitación del personal	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Capacitación del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,725**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		152	152	

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

Elaboración propia con SPSS versión 25.

Hipótesis específica 1

Se plantea la siguiente hipótesis estadística.

H_0 = No existe una la relación significativa entre la capacitación del personal y la eficacia de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021.

H_1 = Existe una la relación significativa entre la capacitación del personal y la eficacia de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021.

A un nivel de error de 0,05 (o 5%). Si $p < 0,05$, se rechaza H_0 .

De acuerdo con la tabla 10, se observa un valor de $p=0,00 < 0,05$, lo que indica que, se debe rechazar H_0 , es decir, existe una relación significativa entre capacitación del personal y la eficacia de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021. El resultado de Rho de Spearman fue de 0. 701, indicando que existe una correlación positiva considerable, entre la capacitación del personal y la eficacia de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021.

Tabla 9. Hipótesis específica 1

Correlaciones				
			Capacitación del personal	Eficacia
Rho de Spearman	Capacitación del personal	Coefficiente de correlación	1,000	,701**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
	Eficacia	Coefficiente de correlación	,701**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

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

Elaboración propia con SPSS versión 25.

Hipótesis específica 2

Se plantean la siguiente hipótesis estadística.

H_0 = No existe una la relación significativa entre la capacitación del personal y la eficiencia de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021.

H_1 = Existe una la relación significativa entre la capacitación del personal y la eficiencia de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021.

A un nivel de error de 0,05 (o 5%). Si $p < 0,05$, se rechaza H_0 .

De acuerdo con la tabla 11, se observa un valor de $p=0,00 < 0,05$, lo que indica que, se debe rechazar H_0 , es decir, existe una relación significativa entre capacitación del personal y la eficiencia de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021. El resultado de Rho de Spearman fue de 0.616, indicando que existe una correlación positiva considerable, entre la capacitación del personal y la eficiencia de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021.

Tabla 10. Hipótesis específica 2

Correlaciones			Capacitación del personal	Eficiencia
Rho de Spearman	Capacitación del personal	Coefficiente de correlación	1,000	,616**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,616**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

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

Elaboración propia con SPSS versión 25.

4.1.1 Hipótesis específica 3

Se plantean la siguiente hipótesis estadística.

H_0 = No existe una la relación significativa entre la capacitación del personal y la efectividad de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021.

H_1 = Existe una la relación significativa entre la capacitación del personal y la efectividad de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021.

A un nivel de error de 0,05 (o 5%). Si $p < 0,05$, se rechaza H_0 .

De acuerdo con la tabla 12, se observa un valor de $p=0,00 < 0,05$, lo que indica que, se debe rechazar H_0 , es decir, existe una relación significativa entre capacitación del personal y la efectividad de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021.

El resultado de Rho de Spearman fue de 0.574, indicando que existe una correlación positiva considerable, entre la capacitación del personal y la efectividad de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021.

Tabla 11. Hipótesis específica 3

		Correlaciones		
			Capacitación del personal	Efectividad
Rho de Spearman	Capacitación del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,574**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
	Efectividad	Coeficiente de correlación	,574**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

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

Elaboración propia con SPSS versión 25.

V. DISCUSIÓN

En esta sección del trabajo, el investigador establece una relación entre los resultados de su investigación y los antecedentes, además incluye algunas bases teóricas y sus apreciaciones de los hallazgos investigativos, se consideran los objetivos de la investigación y los resultados del análisis descriptivo e inferencial.

El primer objetivo específico está relacionado con determinar la relación entre la capacitación del personal y la eficacia de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021, de los resultados descriptivos se puede resaltar que en la tabla 1, el proceso de capacitación varía desde 45%, 55% y 38% todos en alternativa algo de acuerdo, lo que indica que los procesos no se están realizando de la mejor manera posible; en la tabla 2, los resultados varían entre 38%, 44% y 53% respecto al manejo del conocimiento en la empresa. En la tabla 5, se muestran los resultados de la eficacia, indicando que, el 55% está algo de acuerdo con las condiciones laborales; sin embargo, se presentan valores de 41% y 39% en relación a la distribución de los recursos, estando en la opción algo de acuerdo.

Asimismo, respecto a la planificación se obtuvieron valores de 42% y 46% sólo algo de acuerdo. Los resultados de acuerdo a la estadística inferencial implican que, de acuerdo con la tabla 10, el resultado de Rho de Spearman fue de 0.701, indicando que existe una correlación positiva considerable, entre la capacitación del personal y la eficacia de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021. Estos resultados concuerdan con Umiña (2017) en su trabajo relacionado con un plan de capacitación laboral, donde se concluyó que, al implementar el plan de capacitación, este influye de forma importante en la mejora del desempeño de los trabajadores de la empresa, la estadística inferencial dio como resultado $r = 0.146$, interpretándose que el plan traería variaciones en el personal. Se evidenció la necesidad de capacitación por parte del personal, también que al aplicar los nuevos conocimientos los trabajadores mejoran sus funciones al realizarlas en menor tiempo.

En este mismo orden de ideas, de acuerdo con Ahmad y Parveen (2020) el fortalecimiento de habilidades y destrezas forma parte de la capacitación necesaria en profesionales, siempre surge la necesidad de fortalecer las competencias para mejorar los niveles de efectividad de las personas en su área de trabajo. Los resultados contrastan con Silva (2019) en su investigación referida a la productividad y capacitación del personal, en la cual se concluye que, existe una relación débil y directa entre las variables capacitación del personal y productividad laboral el valor de

$Rho=0.362$, lo que implica que cuando aumenta la capacitación la productividad será mayor. De igual forma, el 100% de las personas perciben la capacitación en sus áreas como mala y la productividad en niveles bajos también.

El segundo objetivo específico referido a determinar la relación entre la capacitación del personal y la eficiencia de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021, en la tabla 3, los resultados varían desde 48%, 46% y 61% en relación la información que le suministra la empresa los dos primeros valores en la opción algo de acuerdo y el último muy de acuerdo. Respecto a la eficiencia en la tabla 6 se evidencia que, 57% y 46% están algo de acuerdo la asignación de recursos de acuerdo con la necesidad y la tecnología e innovación con los que cuenta la empresa. En relación a las tareas o actividades 58% y 43% están algo de acuerdo con las acciones que se toman ante el incumpliendo de metas por parte de algún trabajador. Los resultados de la estadística inferencial se observan en la tabla 11, indicando que el resultado de Rho de Spearman fue de 0.616, lo que implica que existe una correlación positiva considerable, entre la capacitación del personal y la eficiencia de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021. Estos resultados coinciden con Quispe (2017) en su tesis referida a la motivación y productividad, donde se concluyó que, existe una relación entre la motivación y productividad, siendo $Rho=0.801$; mientras que los factores intrínsecos $Rho=0.778$ y los factores extrínsecos $Rho=0.633$.

Igualmente, Simancas, Silvera y Garcés (2018) en su artículo referido a la productividad y administración de recursos humanos en Barranquilla. Se concluyó que, el capital humano resulta indispensable para la productividad, dentro de las limitantes se tiene limitados recursos económicos, tecnológicos, etc., de allí surge la necesidad de calificar y capacitar al personal para fortalecer el desempeño individual y llegar a un mejor trabajo en equipo basándose en las habilidades que posee el talento humano, el capital organizacional entonces estaría conformado por la educación, talentos, motivación, experiencias que posibilitan la productividad.

Es importante mencionar a Pinazo, Córdoba y Dinerstein (2017) en su artículo relacionada con la productividad laboral en Argentina. Concluyeron que los bajos niveles de productividad pueden asociarse a la utilización de tecnología obsoleta originando demoras en producción y entrega de los productos. Otro aspecto importante fue las restricciones que surgen de cada proceso operativo interno, la falta de capacitación del personal y pocos cambios innovadores en cada una de las áreas

de trabajo. De acuerdo con Chiavenato (2014) hace referencia al proceso educativo en el cual de forma organizada y sistemática la persona adquiere un nuevo conocimiento, desarrolla competencias habilidades y destrezas de acuerdo con las metas de la empresa.

El tercer objetivo específico concerniente a determinar la relación entre la capacitación del personal y la efectividad de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021, en la tabla 4, se observó que, el 41% está algo de acuerdo en qué se realiza el diagnóstico para identificar las debilidades de los procesos, el 41% opina que no se ayuda a los demás compañeros. En la tabla 7, se muestran los resultados en base a la efectividad el 32% y 33% está algo de acuerdo con el reconocimiento y cumplimiento de las metas, también 43% y 47% están algo de acuerdo con el cumplimiento de las normas y el logro de los objetivos.

En la tabla 7, se observa que 32% y 33% están algo de acuerdo con el reconocimiento por cumplimiento de metas y el cumplimiento de metas bajo presión y 44% está algo de acuerdo con las orientaciones para mejorar el rendimiento y alcanzar las metas, de igual forma el 43% y 47% están algo de acuerdo con el cumplimiento de las normas y el logro de los objetivos. Los resultados inferenciales se muestran en la tabla 12, el resultado de Rho de Spearman fue de 0.574, indicando que existe una correlación positiva considerable, entre la capacitación del personal y la efectividad de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021.

Estos resultados concuerdan con Valentín (2017) en su tesis concerniente a niveles de capacitación e índices de productividad, donde se concluyó que, que existe una influencia fuerte y positiva de la capacitación hacia la productividad dando como resultado $R= 0.978$ Pearson, los resultados descriptivos señalaron que, la influencia esta aproximadamente en 97.8% entre las variables en estudio. para Álvarez, Freire y Gutiérrez (2017) la productividad hace referencia a una actividad planificada, sistemática y de aplicación permanente que permite el incremento de los conocimientos, las destrezas que se requieren para un mejor desempeño de los trabajadores y la adaptación de estos al entorno.

Para Gómez, Balkin y Cardy (2008) es determinante que dentro de las organizaciones se identifiquen las competencias de cada trabajador, identificando fortalezas y debilidades que le permitan comprender mejor las áreas en las cuales está mejor preparado. De acuerdo con Blimpo & Pugatch (2021) las competencias debe ser el

eje central de las habilidades y destrezas que se requieren para realizar bien las prácticas profesionales.

El objetivo general tuvo como propósito determinar la relación entre la capacitación del personal y productividad laboral en una institución del Estado, Lima 2021, se puede afirmar que existe una correlación positiva considerable, entre la capacitación del personal y la productividad en una institución del Estado, Lima 2021, el resultado de Rho de Spearman, el cual mide el grado de relación entre las variables estudiadas fue de 0.725.

Los resultados contrastan lo encontrados por Palacios (2018) en su tesis relacionada con capacitación y productividad laboral, donde se concluyó que se evidencia una correlación alta y positiva entre la variable capacitación y la productividad con un $R=0.640$ Spearman, se evidencio que, el nivel de capacitación es bajo un 46% presenta nivel malo o regular, de igual forma, un 46% presenta nivel bajo de productividad. Esto significa que, la capacitación del personal presenta una tendencia baja, lo cual coincide con los niveles bajos de productividad.

Es importante acotar que, la productividad puede ser vista desde muchos aspectos para Koontz y Weihrich (2007) está relacionada con la proporción entre los insumos y el producto teniendo como referencia el lapso de tiempo, sin olvidar la calidad, implica también el desempeño de los administradores, trabajadores y personal de apoyo. Para Ibrahimov y Mohammad (2019) en su estudio relacionado el fortalecimiento del talento humano en las empresas, donde se concluyó que, el desarrollo del capital humano tiene un efecto positivo en la productividad, es decir, el nivel de preparación y capacitación del personal de las empresas resulta elemental para elevar la productividad, se evidencio también que la tecnología influye también, pero no puede ser considerado como un factor determinante al ser evaluado en forma individual, aun cuando en conjunto si ayuda a la productividad.

De igual forma, para Vázquez (2018) en su artículo referido al cambio estructural y productividad, donde se concluyó que, existe mucha desigualdad en la productividad de las empresas, se estima que se debe realizar cambios en las estructuras internas para poder responder ante los nuevos niveles de competitividad, lo que implica incremento de la tecnología, capacitación del personal, se estima que la utilización de la innovación permitirá incrementar la productividad.

VI. CONCLUSIONES

Después de realizar el análisis y discusión de los resultados el investigador elabora una serie de conclusiones dirigidas a dar respuesta a los objetivos.

1. Al determinar la relación entre la capacitación del personal y la eficacia de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021, se muestran los resultados de la eficacia, indicando que, el 55% está algo de acuerdo con las condiciones laborales; sin embargo, se presentan valores de 41% y 39% en relación a la distribución de los recursos, estaba en la opción algo de acuerdo. Asimismo, se puede mencionar que, el resultado de Rho de Spearman fue de 0.701, indicando que existe una correlación positiva considerable, entre la capacitación del personal y la eficacia de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021.

2. Respecto a determinar la relación entre la capacitación del personal y la eficiencia de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021, respecto a la eficiencia se evidencia que, 57% y 46% están algo de acuerdo la asignación de recursos de acuerdo con la necesidad y la tecnología e innovación con los que cuenta la empresa. También se observó que, el resultado de Rho de Spearman fue de 0.616, indicando que existe una correlación positiva considerable, entre la capacitación del personal y la eficiencia de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021.

3. Con relación a determinar la relación entre la capacitación del personal y la efectividad de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021, se evidencio que, el resultado de Rho de Spearman fue de 0.574, se muestran los resultados en base a la efectividad el 32% y 33% está algo de acuerdo con el reconocimiento y cumplimiento de las metas, también 43% y 47% están algo de acuerdo con el cumplimiento de las normas y el logro de los objetivos. De igual forma, se demostró que existe una correlación positiva considerable, entre la capacitación del personal y la efectividad de la productividad en una institución del Estado, Lima 2021.

4. Finalmente, se tiene el objetivo general referido a determinar la relación entre la capacitación del personal y productividad laboral en una institución del Estado, Lima 2021, se menciona que, al evaluar el resultado de Rho de Spearman, el cual mide el grado de relación entre las variables estudiadas se obtuvo un valor de 0.725, lo que implica que, se puede afirmar que existe una correlación positiva considerable, entre la capacitación del personal y la productividad en una institución del Estado, Lima 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Después de elaborar las conclusiones el investigador basándose en las necesidades o debilidades encontradas redacta una serie de sugerencias a considerar para producir unos cambios significativos, algunas de estas se describen a continuación.

1. Este estudio demostró la relación significativa entre capacitación del personal y la eficacia de la productividad, teniendo esa premisa se recomienda que para obtener mejores resultados se realiza un diagnóstico de las condiciones laborales que puede afectar el logro de ellos objetivos. También debe elaborarse una planificación que permita identificar las necesidades de recursos para posteriormente asignarlos. Además, realizar talleres para establecer los objetivos y metas además de las estrategias que deben implementarse para lograrlos.

2. Establecer mecanismos internos más eficaces para el establecimiento del logro de los objetivos, planificar estrategias para gestionar los recursos necesarios para que usted pueda cumplir con sus actividades laborales de la forma correcta. De igual forma, estar atentos a la implementación de las nuevas tecnologías e innovación para mantener actualizadas la mayor cantidad de departamentos posibles.

3. Este estudio demostró una relación positiva considerable, entre la capacitación del personal y la eficiencia de la productividad, lo que implica que, se deben planificar actividades para incrementar la capacitación tanto interna como externa, teniendo presente que está relacionado con elevar la productividad haciendo a los trabajadores más eficaces.

4. Es importante que se realicen otros estudios en este mismo sector considerando otras variables relacionadas con la capacitación, como la motivación, el liderazgo, implantación de estrategias, etc. Estas otras variables inciden en la disposición de la persona a realizar mejor su trabajo y desde el punto de vista de las estrategias debe primero realizarse un diagnóstico para determinar las necesidades reales y poder superar las debilidades que se identifiquen.

Referencias

- Ahmad Khan, S., & Parveen, A. (2020). Professional competencies for librarians working in special libraries: the case of Pakistan. *Librarians working in working in libraries 1135*, 1-14. DOI: 10.1108 / EL-02-2020-0030.
- Álvarez Sandoval, B., Freire Morales, D., & Gutiérrez Bascur, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas. [Tesis, Universidad de Concepción]*. Repositorio Institucional: <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2495/3/%c3%81lvarez%20-%20Freire%20-%20Guti%c3%a9rrez.pdf>.
- Blimpo, M., & Pugatch, T. (2021). Entrepreneurship education and teacher training in Rwanda☆. *Journal of Development Economics 149*, 1-24. DOI: 10.1016 / j.jdeveco.2020.102583.
- Carrasco Díaz, S. (2017). *Metodología de la investigación*. Lima - Perú: San Marcos.
- Cequea Null, M. M. (2012). *Modelo multifactorial para optimización de la productividad en el proceso de generación de energía eléctrica: Aplicación al caso de las centrales hidroeléctricas venezolanas*. Repositorio Institucional: http://oa.upm.es/14877/1/MIRZA_MARVEL_CEQUEA.pdf.
- Cerón Martínez, A. U. (2017). Cuatro niveles de conocimiento en relación a la ciencia. Una propuesta taxonómica. *CIENCIA ergo-sum, 24*(1).
- Chiavenato, I. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Dabić, M., Stojčić, N., Simić, M., Potocan, V., Slavković, M., & Nedelko, Z. (2021). Intellectual agility and innovation in micro and small businesses: The mediating role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research 123 (2021)*, 683–695. DOI: 10.1016 / j.jbusres.2020.10.013.
- De Winne, S., Marescaux, E., Sels, L., Van Beveren, I., & Vanormelingen, S. (2018). The impact of employee turnover and turnover volatility on labor productivity:

- a flexible nonlinear approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-32.
- Eun kim, J., Loayza, N., & Meza Cuadra Balcazar, C. (2016). Productivity as the Key to Economic Growth and Development. *Resumen de políticas e investigaciones del Banco Mundial* núm. 108092, 1-10. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3249552.
- García, G., Cazallo Antúnez, A., Barragan Morales, C., Mercado Zapata, M., OlarteDurán, L., & Meza Rodríguez, V. (2019). Indicadores de Eficacia y Eficiencia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del Departamento del Atlántico, Colombia. *Espacios Vol. 40* (22) , 1-11. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n22/a19v40n22p16.pdf>.
- Gómez Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Pearson Educación. S.A.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Batista Pilar, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Ibrahimov, M., & Mohammad Alalawneh, M. (2019). Human capital development & economic growth: an empirical study on Jordan. *37th International Scientific Conference on Economic and Social Development –"Socio Economic Problems of Sustainable Development"*, 132-151.
- Instituto Peruano de Economía IPE. (2019). *Productividad*. Obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/#:~:text=La%20productividad%20laboral%20se%20define,los%20bienes%20y%20servicios%20producidos.&text=Seg%C3%BAn%20el%20MEF%2C%20la%20productividad,el%202001%20y%20el%202006>.
- Jing, G., Tang, Q., & Jin, G. (2021). Labor protection and the efficiency of human capital investment. *Economic Analysis and Policy* 69 (2021) , 195–207. 10.1016 / j.eap.2020.12.006.
- Karaseva, E., Pertsevaya, E., & Petrova, N. (2020). Innovation Management: Foreign Language Knowledge as a Means of Control. *Lecture Notes in*

Networks and Systems 161, 443-449. DOI: 10.1007 / 978-3-030-60926-9_76.

Koontz, H., & Wehrich, H. (2007). *Elementos de la Administración*. México: McGraw-Hill/Interamericana.

Martínez Marín, A., & Ríos Rosas, F. (2006). Los conceptos de conocimiento, epistemología y paradigma, como base diferencial en la orientación metodológica del trabajo de grado. *Cinta moebio* 25, 25(1).

Mato, E., & Pires, D. (2006). Teorias administrativas e organização do trabalho: De Taylor aos dias atuais, influências no setor Saúde e na enfermagem. *Texto Contexto Enferm, Florianópolis, vol 15(3)*, 508-14.

Mugtabarovna Gaisina, L., Sagidulloovich Gareev, E., Eduardovna Valitova, N., Gafurovna Khairullina, N., & Vyacheslavovna Ustinova, O. (2020). Corporate Staff Identity as a Factor of Increasing Labor Productivity. *Mediterranean Journal of Social Sciences Vol 6 (5)*, 274-285. https://www.researchgate.net/publication/282421960_Corporate_Staff_Identity_as_a_Factor_of_Increasing_Labor_Productivity.

Oficina Internacional del Trabajo. (2016). *Mejore su negocio: Recurso humano y productividad*. Suiza : OIT.

Palacios Flores, J. C. (2018). *La Capacitación y su relación con la productividad laboral de los colaboradores del Área de Marketing y Promoción de la Universidad César Vallejo Chimbote – 2018. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39388/Palacios_FJC.pdf?sequence=1.

Palomino Orizano, J. A., Peña Corahua, J. D., Zevallos Ypanaqué, G., & Orizano Quedo, L. A. (2015). Metodología de la investigación. Guía para la elaborar un proyecto en salud y educación. Lima- Perú: San Marcos.

Pérez Peña, R. (2014). Indicadores de productividad y desarrollo para la ciudad-región de Girardot. *Revista Finanzas y Política Económica, vol. 6, (1)*, 169-193. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323531215008>.

- Pinazo , G., Córdoba, F., & Dinerstein, N. (2017). Un aporte a la discusión sobre la productividad laboral en la industria argentina. *Cuadernos de Economía Crítica*, (6) , 101-125.
- Quispe Yllesca, S. J. (2017). *La motivación y la productividad laboral de los colaboradores en el área de ventas de la empresa SEKUR PERÚ* . [Tesis, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13040/Quispe_YSJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Rengifo Maco, R. (2018). Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017. (Tesis de Maestría). Repositorio Institucional: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16316>.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Silva Ramírez, J. S. (2019). *La capacitación laboral y productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40134/Silva_RSJS.pdf?sequence=5&isAllowed=y.
- Simancas Trujillo, R. A., Silvera Sarmientos, A., & Garcés Gitaldo, L. F. (2018). Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 1-26.
- Tevfik Karta, M., & Kılıç Depren, S. (2020). *Assessing the effectiveness of coordination between internal control and internal audit: an analysis based on a survey of the Turkish banking sector*. Obtenido de 10.1007 / 978-981-15-1928-4_8
- Umiña Flores, B. S. (2017). *Plan de capacitación y el desempeño laboral en la empresa Serpetbol Perú S.A.C. – San Borja 2016*. [Tesis, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional:

<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/398/1/UMINA%20FLORES%20BEATRIZ.pdf>.

Valentín Flores, E. W. (2017). *La capacitación y la productividad de los trabajadores del Banco De Crédito del Perú Los Olivos – 2017*. [Tesis, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14036/Valentin_FEW.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Valverde, O. (2001). *El enfoque de la competencia laboral*. Montevideo: Departamento de Publicaciones de Cinterfor / OIT.

Vázquez López , R. (2018). Cambio estructural y productividad laboral en la industria. Un análisis global. *El trimestre económico*, vol. LXXXV (2), (338), 277-310.

Viglione, J., Alward, L., & Sheppard, D. (2020). Staff Training Aimed at Reducing Rearrest: Probation officer attitudes and experiences. *European Journal of Probation*, Vol. 12(3), 238–264. DOI: 10.1177 / 2066220320976101.

Vilca Mamaní, F. R. (2015). Nivel de conocimiento sobre vacunas aplicadas en los adolescentes de la institución educativa secundaria Independencia, Puno 2014. [Tesis, Universidad Nacional del altiplano].

Zepeda Rodríguez , J. J., Delgado Peraza, Z. Z., Soto Karas, J., & Soto Manzanares, J. P. (2016). Involucramiento laboral y productividad en un agronegocio en Sinaloa, México. *TEACS*, año 9, (19), 71 – 80.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6577482>.

Zhernakova, M., Krotenko, T., & Rumyantseva, I. (2020). Tasks of Preparing Smart Managers for Smart Business. *Lecture Notes in Networks and Systems*, vol 155, 1678–1686. DOI: 10.1007 / 978-3-030-59126-7_183.

Anexos

Anexo 1. Constancia de aplicación de instrumento



Constancia de aplicación del instrumento "Encuesta aplicada"

Yo, Magaly Karin Gastañeta Rojas (DNI N° 10806802), Licenciada en Administración y Maestra en Gestión Pública, desempeñando el cargo de Jefa de Unidad de la Sub Gerencia de Gestión de las OSPE (Oficina de Seguros y Prestaciones Económicas) de Essalud, en el ámbito nacional; doy fe que parte del personal de esta Sub Gerencia ha participado de la encuesta del Trabajo de Investigación denominado: "**Capacitación del personal y productividad laboral en una institución del Estado, Lima 2021**", del Sr. José David Uchuya Vargas, Bachiller en Administración por la Universidad César Vallejo.

Asimismo, declaro tener conocimiento del proceso que se llevó a cabo.

Jesús María, 18 de marzo del 2021



.....
Firma

Apellidos y Nombres: Gastañeta Rojas, Magaly Karin
DNI N°: 10806802

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Capacitación	Hace referencia a una actividad planificada, sistemática y de aplicación permanente que permite el incremento de los conocimientos, las habilidades y destrezas que se requieren para un mejor desempeño de los trabajadores y la adaptación de estos al entorno. (Álvarez, Freire y Gutiérrez, 2017)	Se medirá en función de la capacitación y su desarrollo del conocimiento, las habilidades y las competencias que posean los trabajadores.	Proceso de capacitación	Selección de personal	1. Se selecciona el personal basándose en la experiencia laboral.	Ordinal Escala politómica
				Experiencia del personal	2. Para ser seleccionado para un ascenso se considera los años de servicio.	
				Supervisión del personal	3. Se realizan supervisiones para verificar que los procedimientos se lleven a cabo de acuerdo con lo indicado.	
			Conocimiento	Capacitaciones	4. Se realizan talleres para mejorar el procedimiento en algunas áreas.	(1) Muy en desacuerdo (2) Algo en desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) Algo de acuerdo (5) Muy de acuerdo
				Orientaciones	5. Existe algún manual de funciones o indicaciones escritas de los pasos para realizar su actividad que le permita identificar acciones en situaciones especiales	
				Charlas	6. Se realizan orientaciones verbales para ayudar a la mejor comprensión de una actividad.	
			Habilidades	Información	7. Le proporcionan la información suficiente para realizar su trabajo.	
				Aplicación de conocimiento	8. Considera que necesita orientación para realizar su trabajo cuando surge algo imprevisto.	
				Destrezas	9. Cuenta con la destreza necesaria para aplicar sus conocimientos.	
			Competencia	Fortalezas	10. Se realizan diagnósticos para identificar las posibles debilidades en los procesos.	
				Debilidades	11. Se utilizan las fortalezas del personal para mejorar ayudar a otros compañeros.	
				Comprensión de los objetivos.	12. Le explican con claridad los objetivos de la organización.	
Productividad laboral	Está relacionada con la proporción entre los	Se medirá en función de los	Eficacia	Resultados	13. Considera que las condiciones laborales afectan el logro de los objetivos de la	

	<p>insumos y el producto teniendo como referencia el lapso de tiempo, sin olvidar la calidad, implica también el desempeño de los administradores, trabajadores y personal de apoyo. (Koontz y Wehrich, 2007)</p>	<p>niveles de eficacia, eficiencia y efectividad.</p>			institución.	
				Recursos	<p>14. Los recursos son distribuidos en función de necesidades de la organización.</p> <p>15. Se distribuyen las actividades de acuerdo al desempeño de cada trabajador para obtener mejores resultados.</p>	
				Planificación	<p>16. Se realiza la planificación teniendo presente metas claras para todos.</p> <p>17. Se cumplen con eficacia las actividades realizadas.</p>	
			Eficiencia	Disponibilidad	<p>18. La institución le asigna los recursos necesarios para que usted pueda cumplir con sus actividades laborales de la forma correcta.</p> <p>19. La institución cuenta con la tecnología adecuada para agilizar los procesos.</p>	
				Tareas o actividades	<p>20. Las asignaciones tienen relación directa con las habilidades que posee cada trabajador</p>	
				Cumplimiento de objetivos	<p>21. Se toman acciones ante el incumpliendo de metas por parte de algún trabajador.</p>	
			Efectividad	Alcanzar metas	<p>22. Cuando algún trabajador cumple sus metas en forma sobresaliente recibe un reconocimiento.</p> <p>23. Las asignaciones se cumplen sólo cuando existe presión.</p>	
				Aportes	<p>24. Los jefes realizan orientaciones para mejorar el rendimiento y alcanzar las metas.</p>	
				Cumplir normas	<p>25. Todo el personal cumple las normas establecidas debido a que fueron elaboradas en consenso.</p> <p>26. Considera que se logran los objetivos de la mejor forma posible.</p>	

Anexo 3
CUESTIONARIO ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio con el propósito de determinar la relación entre la capacitación del personal y productividad laboral en una institución del Estado, Lima 2020, Se le agradece responde con sinceridad cada ítem, la información recabada sólo tendrá fines investigativos y académicos.

Instrucciones: Encierre en un círculo la opción de su preferencia.

Leyenda	
1	Muy en desacuerdo
2	Algo en desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	Algo de acuerdo
5	Muy de acuerdo.

VARIABLE: Capacitación							
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5	
Procesos	Selección de personal						
	1	Se selecciona el personal basándose en la experiencia laboral.	1	2	3	4	5
	Experiencia del personal						
	2	Para ser seleccionado para un ascenso se considera los años de servicio.	1	2	3	4	5
	Supervisión del personal						
	3	Se realizan supervisiones para verificar que los procedimientos se lleven a cabo de acuerdo con lo indicado.	1	2	3	4	5
Conocimiento	Capacitaciones						
	4	Se realizan talleres para mejorar el procedimiento en algunas áreas.	1	2	3	4	5
	Orientaciones						
	5	Existe algún manual de funciones o indicaciones escritas de los pasos para realizar su actividad que le permita identificar acciones en situaciones especiales.	1	2	3	4	5
	Charlas						
	6	Se realizan orientaciones verbales para ayudar a la mejor comprensión de una actividad.	1	2	3	4	5
Habilidades	Información						
	7	Le proporcionan la información suficiente para realizar su trabajo.	1	2	3	4	5
	Aplicación de conocimiento						
	8	Considera que necesita orientación para realizar su trabajo cuando surge algo imprevisto.	1	2	3	4	5
	Destrezas						
	9	Cuenta con la destreza necesaria para aplicar sus conocimientos.	1	2	3	4	5
Competencia	Fortalezas						
	10	Se realizan diagnósticos para identificar las posibles debilidades en los procesos.	1	2	3	4	5
	Debilidades						
	11	Se utilizan las fortalezas del personal para mejorar ayudar a otros compañeros.	1	2	3	4	5
	Comprensión de los objetivos						
	12	Le explican con claridad los objetivos de la organización.	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio con el propósito de determinar la relación entre la capacitación del personal y productividad laboral en una institución del Estado, Lima 2020, Se le agradece responde con sinceridad cada ítem, la información recabada sólo tendrá fines investigativos y académicos.

Leyenda	
1	Muy en desacuerdo
2	Algo en desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	Algo de acuerdo
5	Muy de acuerdo.

Instrucciones: Encierre en un círculo la opción de su preferencia.

VARIABLE: Productividad laboral							
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5	
Eficacia	Resultados						
	1	Considera que las condiciones laborales afectan el logro de los objetivos de la institución.	1	2	3	4	5
	Recursos						
	2	¿Los recursos son distribuidos en función de necesidades de la organización?	1	2	3	4	5
	4	Se distribuyen las actividades de acuerdo al desempeño de cada trabajador para obtener mejores resultados.	1	2	3	4	5
	Planificación						
	5	Se realiza la planificación teniendo presente metas claras para todos.	1	2	3	4	5
Eficiencia	Disponibilidad						
	7	La institución le asigna los recursos necesarios para que usted pueda cumplir con sus actividades laborales de la forma correcta.	1	2	3	4	5
	8	La institución cuenta con la tecnología adecuada para agilizar los procesos.	1	2	3	4	5
	Tareas o actividades						
	9	Las asignaciones tienen relación directa con las habilidades que posee cada trabajador	1	2	3	4	5
	Cumplimiento de objetivos						
10	Se toman acciones ante el incumplimiento de metas por parte de algún trabajador.	1	2	3	4	5	
Efectividad	Alcanzar metas						
	11	Cuando algún trabajador cumple sus metas en forma sobresaliente recibe un reconocimiento.	1	2	3	4	5
	12	¿Las asignaciones se cumplen sólo cuando existe presión?	1	2	3	4	5
	Aportes						
	13	Los jefes realizan orientaciones para mejorar el rendimiento y alcanzar las metas.	1	2	3	4	5
	Cumplir normas						
	14	Todo el personal cumple las normas establecidas debido a que fueron elaboradas en consenso.	1	2	3	4	5
15	Considera que se logran los objetivos de la mejor forma posible.	1	2	3	4	5	

Anexo 5: Validaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Capacitación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: PROCESOS														
1.	Se selecciona el personal basándose en la experiencia laboral.													
2.	Para ser seleccionado para un ascenso se considera los años de servicio.													
3.	Se realizan supervisiones para verificar que los procedimientos se lleven a cabo de acuerdo con lo indicado.													
DIMENSIÓN 2: CONOCIMIENTO														
4.	Se realizan talleres para mejorar el procedimiento en algunas áreas.													
5.	Existe algún manual de funciones o indicaciones escritas de los pasos para realizar su actividad que le permita identificar acciones en situaciones especiales.													
6.	Se realizan orientaciones verbales para ayudar a la mejor comprensión de una actividad.													
DIMENSIONES / ítems														
DIMENSIÓN 3: HABILIDADES														
7.	Le proporcionan la información suficiente para realizar su trabajo.													
8.	¿Considera que necesita orientación para realizar su trabajo cuando surge algo imprevisto?													
9.	¿Cuenta con la destreza necesaria para aplicar sus conocimientos?													
DIMENSIÓN 4: COMPETENCIA														
10.	Se realizan diagnósticos para identificar las posibles debilidades en los procesos.													
11.	Se utilizan las fortalezas del personal para mejorar ayudar a otros compañeros.													
12.	Le explican con claridad los objetivos de la organización.													

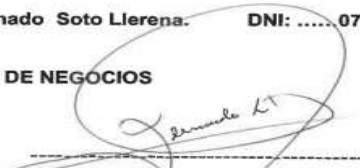
Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:Fernando Soto Llerena. DNI:07332468

Especialidad del validador:...MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

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.



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Lima 04 ...de Febrero ...del 2021



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Productividad laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: EFICACIA														
1.	¿Considera que las condiciones laborales afectan el logro de los objetivos de la institución?													
2.	¿Los recursos son distribuidos en función de necesidades de la organización?													
3.	¿Se distribuyen las actividades de acuerdo al desempeño de cada trabajador para obtener mejores resultados?													
4.	¿Se realiza la planificación teniendo presente metas claras para todos?													
5.	¿Se cumplen con eficacia las actividades realizadas?													
DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA														
7.	¿La institución le asigna los recursos necesarios para que usted pueda cumplir con sus actividades laborales de la forma correcta?													
8.	¿La institución cuenta con la tecnología adecuada para agilizar los procesos?													
9.	¿Las asignaciones tienen relación directa con las habilidades que posee cada trabajador?													Sugerencias
10.	¿Se toman acciones ante el incumpliendo de metas por parte de algún trabajador?													
11.	Le proporcionan la información suficiente para realizar su trabajo.													
12.	¿Considera que necesita orientación para realizar su trabajo cuando surge algo imprevisto?													
13.	¿Cuenta con la destreza necesaria para aplicar sus conocimientos?													
DIMENSIÓN 4: EFECTIVIDAD														
14.	¿Cuándo algún trabajador cumple sus metas en forma sobresaliente recibe un reconocimiento?													
15.	¿Las asignaciones se cumplen sólo cuando existe presión?													
16.	¿Los jefes realizan orientaciones para mejorar el rendimiento y alcanzar las metas?													
17.	¿Todo el personal cumple las normas establecidas debido a que fueron elaboradas en consenso?													
18.	¿Considera que se logran los objetivos de la mejor forma posible?													

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:SOTO LLERENA FERNANDO ALONSO . DNI: 07332468

Especialidad del validador:.....Mg. en Administración de Negocios

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Lima 04 de Febrero del 2021



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Capacitación

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	DIMENSIÓN 1: PROCESOS													
1.	Se selecciona el personal basándose en la experiencia laboral.												X	
2.	Para ser seleccionado para un ascenso se considera los años de servicio.										X			
3.	Se realizan supervisiones para verificar que los procedimientos se lleven a cabo de acuerdo con lo indicado.										X			
	DIMENSIÓN 2: CONOCIMIENTO													
4.	Se realizan talleres para mejorar el procedimiento en algunas áreas.										X			
5.	Existe algún manual de funciones o indicaciones escritas de los pasos para realizar su actividad que le permita identificar acciones en situaciones especiales.										X			
6.	Se realizan orientaciones verbales para ayudar a la mejor comprensión de una actividad.										X			
	DIMENSIÓN 3: HABILIDADES													
7.	Le proporcionan la información suficiente para realizar su trabajo.										X			
8.	¿Considera que necesita orientación para realizar su trabajo cuando surge algo imprevisto?										X			
9.	¿Cuenta con la destreza necesaria para aplicar sus conocimientos?										X			
	DIMENSIÓN 4: COMPETENCIA													
10.	Se realizan diagnósticos para identificar las posibles debilidades en los procesos.											X		
11.	Se utilizan las fortalezas del personal para mejorar ayudar a otros compañeros.											X		
12.	Le explican con claridad los objetivos de la organización.											X		


Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Frauenfeldt Alvaro Blumdt Pacheco DNI: 21528902

Especialidad del validador: Administrador Gerente Empresarial

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.


Firma del Experto Informante.
Especialidad

12 de 02 del 2021



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable:
Productividad laboral

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
DIMENSIÓN 1: EFICACIA														
1.	¿Considera que las condiciones laborales afectan el logro de los objetivos de la institución?													X
2.	¿Los recursos son distribuidos en función de necesidades de la organización?													X
3.	¿Se distribuyen las actividades de acuerdo al desempeño de cada trabajador para obtener mejores resultados?													X
4.	¿Se realiza la planificación teniendo presente metas claras para todos?													X
5.	¿Se cumplen con eficacia las actividades realizadas?													X
DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA														
7.	¿La institución le asigna los recursos necesarios para que usted pueda cumplir con sus actividades laborales de la forma correcta?													X
8.	¿La institución cuenta con la tecnología adecuada para agilizar los procesos?													X
9.	¿Las asignaciones tienen relación directa con las habilidades que posee cada trabajador?													X
10.	¿Se toman acciones ante el incumpliendo de metas por parte de algún trabajador?													X
11.	Le proporcionan la información suficiente para realizar su trabajo.													X
12.	¿Considera que necesita orientación para realizar su trabajo cuando surge algo imprevisto?													X
13.	¿Cuenta con la destreza necesaria para aplicar sus conocimientos?													X
DIMENSIÓN 4: EFECTIVIDAD														
14.	¿Cuándo algún trabajador cumple sus metas en forma sobresaliente recibe un reconocimiento?													X
15.	¿Las asignaciones se cumplen sólo cuando existe presión?													X
16.	¿Los jefes realizan orientaciones para mejorar el rendimiento y alcanzar las metas?													X
17.	¿Todo el personal cumple las normas establecidas debido a que fueron elaboradas en consenso?													X
18.	¿Considera que se logran los objetivos de la mejor forma posible?													X

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Francisco Alberto Blandet Mochales DNI: 21528907

Especialidad del validador: Administrador Gestión Empresarial

Firma del Experto Informante
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Capacitación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	DIMENSION 1: PROCESOS													
1.	Se selecciona el personal basándose en la experiencia laboral.													
2.	Para ser seleccionado para un ascenso se considera los años de servicio.													
3.	Se realizan supervisiones para verificar que los procedimientos se lleven a cabo de acuerdo con lo indicado.													
	DIMENSION 2: CONOCIMIENTO													
4.	Se realizan talleres para mejorar el procedimiento en algunas áreas.													
5.	Existe algún manual de funciones o indicaciones escritas de los pasos para realizar su actividad que le permita identificar acciones en situaciones especiales.													
6.	Se realizan orientaciones verbales para ayudar a la mejor comprensión de una actividad.													
	DIMENSIONES / ítems													Sugerencias
	DIMENSION 3: HABILIDADES													
7.	Le proporcionan la información suficiente para realizar su trabajo.													
8.	¿Considera que necesita orientación para realizar su trabajo cuando surge algo imprevisto?													
9.	¿Cuenta con la destreza necesaria para aplicar sus conocimientos?													
	DIMENSION 4: COMPETENCIA													
10.	Se realizan diagnósticos para identificar las posibles debilidades en los procesos.													
11.	Se utilizan las fortalezas del personal para mejorar ayudar a otros compañeros.													
12.	Le explican con claridad los objetivos de la organización.													

Observaciones: Instrumento listo para aplicación.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Héctor David Ampuero Quezada DNI: 09531935

Especialidad del validador: Comunicación y Relaciones Públicas

10 de febrero del 2021

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.



Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Productividad laboral

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: EFICACIA														
1.	¿Considera que las condiciones laborales afectan el logro de los objetivos de la institución?													
2.	¿Los recursos son distribuidos en función de necesidades de la organización?													
3.	¿Se distribuyen las actividades de acuerdo al desempeño de cada trabajador para obtener mejores resultados?													
4.	¿Se realiza la planificación teniendo presente metas claras para todos?													
5.	¿Se cumplen con eficacia las actividades realizadas?													
DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA														
7.	¿La institución le asigna los recursos necesarios para que usted pueda cumplir con sus actividades laborales de la forma correcta?													
8.	¿La institución cuenta con la tecnología adecuada para agilizar los procesos?													
9.	¿Las asignaciones tienen relación directa con las habilidades que posee cada trabajador?													Sugerencias
10.	¿Se toman acciones ante el incumpliendo de metas por parte de algún trabajador?													
11.	Le proporcionan la información suficiente para realizar su trabajo.													
12.	¿Considera que necesita orientación para realizar su trabajo cuando surge algo imprevisto?													
13.	¿Cuenta con la destreza necesaria para aplicar sus conocimientos?													
DIMENSIÓN 4: EFECTIVIDAD														
14.	¿Cuándo algún trabajador cumple sus metas en forma sobresaliente recibe un reconocimiento?													
15.	¿Las asignaciones se cumplen sólo cuando existe presión?													
16.	¿Los jefes realizan orientaciones para mejorar el rendimiento y alcanzar las metas?													
17.	¿Todo el personal cumple las normas establecidas debido a que fueron elaboradas en consenso?													
18.	¿Considera que se logran los objetivos de la mejor forma posible?													

Observaciones: Instrumento listo para aplicación.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Héctor David Ampuero Quezada DNI: 09531935

Especialidad del validador: Comunicación y Relaciones Públicas

10 de febrero del 2021

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.

Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Capacitación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: PROCESOS														
1.	Se selecciona el personal basándose en la experiencia laboral.													
2.	Para ser seleccionado para un ascenso se considera los años de servicio.													
3.	Se realizan supervisiones para verificar que los procedimientos se lleven a cabo de acuerdo con lo indicado.													
DIMENSIÓN 2: CONOCIMIENTO														
4.	Se realizan talleres para mejorar el procedimiento en algunas áreas.													
5.	Existe algún manual de funciones o indicaciones escritas de los pasos para realizar su actividad que le permita identificar acciones en situaciones especiales.													
6.	Se realizan orientaciones verbales para ayudar a la mejor comprensión de una actividad.													
N°	DIMENSIONES / ítems													Sugerencias
DIMENSIÓN 3: HABILIDADES														
7.	Le proporcionan la información suficiente para realizar su trabajo.													
8.	¿Considera que necesita orientación para realizar su trabajo cuando surge algo imprevisto?													
9.	¿Cuenta con la destreza necesaria para aplicar sus conocimientos?													
DIMENSIÓN 4: COMPETENCIA														
10.	Se realizan diagnósticos para identificar las posibles debilidades en los procesos.													
11.	Se utilizan las fortalezas del personal para mejorar ayudar a otros compañeros.													
12.	Le explican con claridad los objetivos de la organización.													

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validado: Magister CARMEN ZAPATA CALDAS DNI: 07446062

Especialidad del validador: MAGISTER EN DIRECCION ESTRATEGICA DEL FACTOR HUMANO.

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.


 CARMEN ZAPATA
 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

4 de febrero del 2021|



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Productividad laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: EFICACIA														
1.	¿Considera que las condiciones laborales afectan el logro de los objetivos de la institución?													
2.	¿Los recursos son distribuidos en función de necesidades de la organización?													
3.	¿Se distribuyen las actividades de acuerdo al desempeño de cada trabajador para obtener mejores resultados?													
4.	¿Se realiza la planificación teniendo presente metas claras para todos?													
5.	¿Se cumplen con eficacia las actividades realizadas?													
DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA														
7.	¿La institución le asigna los recursos necesarios para que usted pueda cumplir con sus actividades laborales de la forma correcta?													
8.	¿La institución cuenta con la tecnología adecuada para agilizar los procesos?													
9.	¿Las asignaciones tienen relación directa con las habilidades que posee cada trabajador?													Sugerencias
10.	¿Se toman acciones ante el incumplimiento de metas por parte de algún trabajador?													
11.	Le proporcionan la información suficiente para realizar su trabajo.													
12.	¿Considera que necesita orientación para realizar su trabajo cuando surge algo imprevisto?													
13.	¿Cuenta con la destreza necesaria para aplicar sus conocimientos?													
DIMENSIÓN 4: EFECTIVIDAD														
14.	¿Cuándo algún trabajador cumple sus metas en forma sobresaliente recibe un reconocimiento?													
15.	¿Las asignaciones se cumplen sólo cuando existe presión?													
16.	¿Los jefes realizan orientaciones para mejorar el rendimiento y alcanzar las metas?													
17.	¿Todo el personal cumple las normas establecidas debido a que fueron elaboradas en consenso?													
18.	¿Considera que se logran los objetivos de la mejor forma posible?													

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validado: Magister CARMEN ZAPATA CALDAS DNI: 07446062

Especialidad del validador: MAGISTER EN DIRECCION ESTRATEGICA DEL FACTOR HUMANO.

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.


 CARMEN ZAPATA
Firma del Experto Informante.
 Especialidad

4 de febrero del 2021



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Capacitación

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerenc
		MO	D	A	MA	MO	D	A	MA	MO	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: PROCESOS														
1.	Se selecciona el personal basándose en la experiencia laboral.													X
2.	Para ser seleccionado para un ascenso se considera los años de servicio.												X	
3.	Se realizan supervisiones para verificar que los procedimientos se lleven a cabo de acuerdo con lo indicado.												X	
DIMENSIÓN 2: CONOCIMIENTO														
4.	Se realizan talleres para mejorar el procedimiento en algunas áreas.												X	
5.	Existe algún manual de funciones o indicaciones escritas de los pasos para realizar su actividad que le permita identificar acciones en situaciones especiales.												X	
6.	Se realizan orientaciones verbales para ayudar a la mejor comprensión de una actividad.												X	
DIMENSIONES / ítems														
DIMENSIÓN 3: HABILIDADES														
7.	Le proporcionan la información suficiente para realizar su trabajo.													X
8.	¿Considera que necesita orientación para realizar su trabajo cuando surge algo imprevisto?													X
9.	¿Cuenta con la destreza necesaria para aplicar sus conocimientos?													X
DIMENSIÓN 4: COMPETENCIA														
10.	Se realizan diagnósticos para identificar las posibles debilidades en los procesos.												X	
11.	Se utilizan las fortalezas del personal para mejorar ayudar a otros compañeros.													X
12.	Le explican con claridad los objetivos de la organización.													X

Observaciones: NINGUNA.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: GASTAÑETA ROJAS, MAGALY KARIN DNI: 10806802

Especialidad del validador: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN y MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

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.


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

..... 01 de 03 del



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Productividad laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerenc
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: EFICACIA														
1.	¿Considera que las condiciones laborales afectan el logro de los objetivos de la institución?													X
2.	¿Los recursos son distribuidos en función de necesidades de la organización?												X	
3.	¿Se distribuyen las actividades de acuerdo al desempeño de cada trabajador para obtener mejores resultados?										X			
4.	¿Se realiza la planificación teniendo presente metas claras para todos?												X	
5.	¿Se cumplen con eficacia las actividades realizadas?												X	
DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA														
7.	¿La institución le asigna los recursos necesarios para que usted pueda cumplir con sus actividades laborales de la forma correcta?												X	
8.	¿La institución cuenta con la tecnología adecuada para agilizar los procesos?												X	
9.	¿Las asignaciones tienen relación directa con las habilidades que posee cada trabajador?												X	Sugerenc
10.	¿Se toman acciones ante el incumpliendo de metas por parte de algún trabajador?												X	
11.	Le proporcionan la información suficiente para realizar su trabajo.													X
12.	¿Considera que necesita orientación para realizar su trabajo cuando surge algo imprevisto?												X	
13.	¿Cuenta con la destreza necesaria para aplicar sus conocimientos?													X
DIMENSIÓN 4: EFECTIVIDAD														
14.	¿Cuándo algún trabajador cumple sus metas en forma sobresaliente recibe un reconocimiento?												X	
15.	¿Las asignaciones se cumplen sólo cuando existe presión?												X	
16.	¿Los jefes realizan orientaciones para mejorar el rendimiento y alcanzar las metas?												X	
17.	¿Todo el personal cumple las normas establecidas debido a que fueron elaboradas en consenso?												X	
18.	¿Considera que se logran los objetivos de la mejor forma posible?													X

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: GASTAÑETA ROSAS MAGALY KARIN DNI: 10806802

Especialidad del validador: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

.....01.....de MARZO del 2

Anexo 6. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis	Variables	Metodología
¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal y productividad laboral en una institución del Estado, Lima 2020?	Determinar la relación entre la capacitación del personal y productividad laboral en una institución del Estado, Lima 2020	Existe una relación significativa entre la capacitación del personal y productividad laboral en una institución del Estado, Lima 2020.	<p>Independiente: Capacitación</p> <p>Dependiente: Productividad laboral</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica. Diseño: No experimental y correlacional.</p> <p>Población: 250 Individuos. Muestra: 152 individuos. Cuestionario: 26 ítems Ordinal</p> <p>Escala politómica</p> <p>(1) Muy en desacuerdo (2) Algo en desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) Algo de acuerdo (5) Muy de acuerdo</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específica		
<p>¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal y la eficacia de la productividad en una institución del Estado, Lima 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal y la eficiencia de la productividad en una institución del Estado, Lima 2020? ¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal y la efectividad de la productividad en una institución del Estado, Lima 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre la capacitación del personal y la eficacia de la productividad en una institución del Estado, Lima 2020.</p> <p>Determinar la relación entre la capacitación del personal y la eficiencia de la productividad en una institución del Estado, Lima 2020.</p> <p>Determinar la relación entre la capacitación del personal y la efectividad de la productividad en una institución del Estado, Lima 2020.</p>	<p>Existe una la relación significativa entre la capacitación del personal y la eficacia de la productividad en una institución del Estado, Lima 2020</p> <p>Existe una relación significativa entre la capacitación del personal y la eficiencia de la productividad en una institución del Estado, Lima 2020, y 3. Determinar la relación entre la capacitación del personal y la efectividad de la productividad en una institución del Estado, Lima 2020</p>		

Anexos 7. Cálculo del Alfa de Cronbach

Confiabilidad de capacitación laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítems1	39,80	45,067	,712	,880
Ítems2	40,40	49,378	,615	,884
Ítems3	39,60	54,267	,704	,886
Ítems4	40,40	42,489	,883	,866
Ítems5	39,70	46,678	,764	,875
Ítems6	39,70	49,122	,665	,881
Ítems7	39,80	50,178	,768	,878
Ítems8	40,30	53,567	,302	,902
Ítems9	39,60	54,711	,637	,888
Ítems10	40,60	50,044	,633	,883
Ítems11	40,10	54,322	,346	,897
Ítems12	39,60	54,711	,637	,888

Confiabilidad de Productividad laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	14

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítems13	46,80	70,622	,000	,896
Ítems14	48,40	58,711	,586	,883
Ítems15	48,50	53,611	,923	,864
Ítems16	48,40	52,489	,902	,864
Ítems17	47,90	64,989	,428	,889
Ítems18	48,50	57,833	,824	,871
Ítems19	47,80	67,289	,402	,890
Ítems20	48,60	56,933	,926	,867
Ítems21	47,80	67,289	,402	,890
Ítems22	48,40	58,267	,682	,878
Ítems23	48,60	62,267	,290	,905
Ítems24	47,80	69,067	,170	,895
Ítems25	48,40	52,489	,902	,864
Ítems26	47,50	67,833	,321	,892

76	2/18/2021 8:33:41	4	2	1	2	4	4	3	2	5	3	5	4	5	2	4	4	3	2	4	2	2	1	4	3	5	39	43	17	11	15			
77	2/18/2021 8:37:59	4	4	4	2	4	4	2	1	5	2	5	4	5	4	2	4	4	4	4	2	1	1	4	4	5	41	48	19	14	15			
78	2/18/2021 18:27:46	4	4	4	3	4	4	2	2	5	3	5	4	5	4	2	4	5	2	2	4	2	4	4	3	5	44	48	20	10	18			
79	2/18/2021 18:31:34	2	4	4	2	5	4	2	5	5	2	5	3	5	4	2	2	5	4	4	2	2	4	1	4	4	5	43	48	18	12	18		
80	2/18/2021 18:35:08	4	4	3	2	5	4	3	2	5	3	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	2	1	1	4	4	5	44	49	21	13	15		
81	2/18/2021 18:37:36	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	54	66	25	20	21		
82	2/18/2021 19:49:35	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	2	5	4	5	4	4	2	5	1	5	5	4	51	55	20	15	20	
83	2/18/2021 19:50:35	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	20	16	20	
84	2/18/2021 19:52:41	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	5	54	51	20	14	17	
85	2/18/2021 19:57:26	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	56	62	21	18	23		
86	2/18/2021 19:57:27	4	5	2	5	5	5	4	4	4	4	3	5	2	4	4	3	4	5	5	4	3	2	4	3	4	4	49	52	18	18	16		
87	2/18/2021 20:00:03	4	4	4	1	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	56	22	15	19	
88	2/18/2021 20:00:27	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	2	2	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	48	57	17	17	23		
89	2/18/2021 20:02:34	2	3	3	3	2	2	4	2	5	4	2	3	3	5	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	1	1	34	38	15	11	12		
90	2/18/2021 20:08:16	4	5	5	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	2	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	48	56	17	17	22		
91	2/18/2021 20:08:18	3	2	5	5	2	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	51	68	23	20	25		
92	2/18/2021 20:08:47	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	4	3	4	39	50	20	15	15		
93	2/18/2021 20:09:12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	65	25	19	21			
94	2/18/2021 20:11:23	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	1	3	5	4	3	52	54	21	14	19			
95	2/18/2021 20:15:18	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	1	5	3	4	57	59	24	17	18			
96	2/18/2021 20:16:35	4	5	4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	49	55	22	14	19		
97	2/18/2021 20:17:52	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	47	49	19	13	17		
98	2/18/2021 20:22:53	5	4	1	4	4	2	1	5	1	2	5	1	5	1	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	35	34	13	8	13		
99	2/18/2021 20:27:03	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	46	43	14	13	16		
100	2/18/2021 20:37:03	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	48	49	19	12	18		
101	2/18/2021 20:37:50	5	4	5	5	2	2	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	2	4	4	5	2	5	4	4	50	57	23	14	20		
102	2/18/2021 20:39:12	3	3	5	5	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44	44	17	12	15		
103	2/18/2021 20:40:17	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	58	67	25	20	22		
104	2/18/2021 20:42:41	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	5	2	2	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	45	44	15	12	17
105	2/18/2021 20:54:05	4	2	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	51	17	14	20	
106	2/18/2021 21:06:04	5	2	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	46	53	20	15	18	
107	2/18/2021 21:17:35	2	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	52	61	24	16	21		
108	2/18/2021 21:18:16	4	3	4	4	3	3	2	4	5	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	5	2	5	4	4	43	53	16	17	20		
109	2/18/2021 22:09:42	2	2	3	1	4	2	4	5	5	4	4	4	2	2	4	4	5	2	4	4	4	4	5	5	2	3	3	40	49	15	16	18	
110	2/18/2021 22:17:42	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	54	54	21	15	18		
111	2/18/2021 22:23:11	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	42	15	12	15		
112	2/18/2021 22:38:17	4	5	4	4	4	4	5	2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	52	57	22	17	19		
113	2/18/2021 22:57:30	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	47	49	19	13	17		
114	2/18/2021 23:18:41	5	4	5	5	2	2	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	2	5	4	4	50	57	23	14	20			
115	2/19/2021 0:09:44	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	42	15	12	15		
116	2/19/2021 6:54:28	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	56	62	22	19	21			
117	2/19/2021 8:15:45	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	57	21	16	20		
118	2/19/2021 10:09:40	4	5	4	5	3	5	4	4	4	3	3	4	5	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	48	59	22	15	22		
119	2/19/2021 10:42:55	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59	67	25	17	25		
120	2/19/2021 10:57:58	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53	56	22	14	20		
121	2/19/2021 11:04:50	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	66	25	18	23	24	
122	2/19/2021 11:48:02	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	59	23	16	20	
123	2/19/2021 12:01:32	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	56	20	16	20	
124	2/19/2021 12:21:55	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	5	2	2	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	45	44	15	12	17
125	2/19/2021 12:26:57	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	68	24	19	25	
126	2/19/2021 12:28:42	5	5	5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	2	5	54	53	23	16	14		
127	2/19/2021 12:41:51	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	5	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	2	4	36	39	14	10	15	
128	2/19/2021 12:45:04	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	47	19	12	16	
129	2/19/2021 12:54:56	2	2	2	2	3	2	3	3	5	2	3	2	3	1	1	1	2	3	2	3	1	3	4	1	2	1	31	28	8	9	11		
130	2/19/2021 13:13:29	3	1	4	4	4	3																											



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, EDGAR LAUREANO LINO GAMARRA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, asesor(a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: **“CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN DEL ESTADO, LIMA 2021”** del (los) autor (autores) UCHUYA VARGAS JOSE DAVID, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lima, 13 de marzo de 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
EDGAR LAUREANO LINO GAMARRA DNI: 32650876 ORCID 0000-0003-4627-6339	