



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Capacitación del personal y productividad laboral en la empresa Corporación Poly
Negocios E.I.R.L., San Juan de Lurigancho año 2021

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORAS:

Jacinto Alberca, Pamela Viviana (ORCID: 0000-0001-7473-5016)

Navarro Piñin, Luz María (ORCID: 0000-0001-7072-3464)

ASESOR:

Dra. Palacios de Briceño, Mercedes Reneé (ORCID: 0000-0001-8823-2655)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por otorgarnos la salud y concedernos llegar hasta este período tan significativo de nuestra formación académica.

A nuestros padres, por ser nuestra fuerza y apoyo incondicional y por demostrarnos siempre su amor sin importar los malos momentos vividos.

Agradecimiento

A nuestras familias, que con su demostración ejemplar nos han enseñado a no rendirnos ante nada y siempre perseverar ante las dificultades. A la Dra. Mercedes René Palacios asesora de tesis, por su valiosa guía.

Índice de contenidos

Carátula.....	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y Diseño de investigación.....	11
3.2 Variables y Operacionalización	11
3.3 Población, muestra y muestreo.....	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...	13
3.5 Procedimiento	14
3.6 Método de análisis	14
3.7 Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN.....	19
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	25

Índice de tablas

Tabla. Matriz de Operacionalización de variables.....	38
Tabla. Matriz de consistencia.....	40

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la capacitación del personal y la productividad laboral en la empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L., San Juan de Lurigancho Lima 2021, se empleó un enfoque mixto, diseño descriptivo y correlacional, investigación aplicada, se utilizó muestreo censal. Del mismo modo, la muestra estuvo constituida por 30 colaboradores de la botica, de los tres locales que están ubicados en la Av. Metro Hacienda, Av. San Carlos y Av. Lima del distrito de San Juan de Lurigancho; por ende, se tomaron en cuenta las encuestas con referente al tema de investigación. Los principales resultados que existe una relación significativa entre las variables capacitación del personal y productividad laboral, según Rho Spearman $=0.641$. Así mismo, se acepta la hipótesis, la capacitación del personal tiene una correlación significativa con las dimensiones de productividad laboral, técnica, social y económica. Por ende, determinaron que la capacitación del personal es primordial para lograr resultados eficaces en la productividad laboral. Por lo tanto, se le recomienda capacitar al personal en las necesidades requeridas para cubrir el rol de trabajo con la visión de planificar, mejorar y desarrollar el trabajo en equipo y diagnosticar que se quiere mejorar del personal.

Palabras clave: Capacitación del personal, productividad laboral, competencia personal, conocimiento.

Abstract

The general objective of this research was to determine the training of personnel and labor productivity in the company Corporación Poly Negocios EIRL, San Juan de Lurigancho Lima 2021, a mixed approach was used, descriptive and correlational design, applied research, census sampling was used. In the same way, the sample consisted of 30 collaborators from the pharmacy, from the three stores that are located on Av. Metro Hacienda, Av. San Carlos and Av. Lima in the district of San Juan de Lurigancho; therefore, the surveys with reference to the research topic were taken into account. The main results that there is a significant relationship between the variables of staff training and labor productivity, according to Rho Spearman = 0.641. Likewise, the hypothesis is accepted, staff training has a significant correlation with the dimensions of labor, technical, social and economic productivity. Therefore, they determined that staff training is essential to achieve effective results in labor productivity. Therefore, it is recommended to train the staff in the needs required to cover the job role with the vision of planning, improving and developing teamwork and diagnosing that you want to improve the staff.

Keywords: Staff training, labor productivity, personal competence, knowledge.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones dedicadas al rubro de venta de medicamentos farmacéuticos se han visto afectadas por los precios que han subido un 4.1% y podrían incrementarse entre un 16% en los próximos meses (Cámara de Comercio de Lima, 2021); así mismo, el factor causante del incremento de precio fue la pandemia que generó inestabilidad de precios e incrementó la demanda de medicamentos afectando a nivel mundial a todos los rubros; del mismo modo, el alza del dólar aumentó el precio de los medicamentos con un porcentaje considerable ya que son importadas. La situación que origina que las boticas requieran de personal calificado que puedan responder las exigencias del mercado. Parra & Rodríguez (2016) señalaron que, si no se establecen destrezas, para incrementar la productividad dentro del mercado competitivo ni planes estratégicos para suprimir los cambios generados por factores externos podría generar; la quiebra de la organización.

Con respecto a la capacitación, Labrador *et al.* (2019) explicaron que es un factor primordial y representa un elemento que predomina de modo preciso en la actividad empresarial a nivel mundial: requieren talentos humanos calificados para adaptarse con velocidad a la globalización tecnológica, con capacidad de gestión empresarial indispensable para afrontar problemas generados por la incertidumbre. Por otro lado, Sapién *et al.* (2016) enunciaron que está basado con una planificación estratégica con objetivos específicos para fortalecer los nuevos conocimientos a los colaboradores para modificar habilidades y herramientas que garanticen la productividad.

De acuerdo con Quijía *et al.* (2021) indicaron que la productividad laboral es consecuencia de estrategias planificadas y un marco de políticas para incentivar la innovación, debido a la falta de creación de nuevos estilos de gestión del talento humano lo que conlleva al envejecimiento de las organizaciones. Por otra parte, Jaimes *et al.* (2018) enfatizaron que se constituye por la relación del desarrollo empresarial y el incremento económico según el mercado, por lo que se deben optimizar los recursos para el logro efectivo de los objetivos a largo plazo.

De la misma forma, Barros (2016) explicó que la capacitación en las empresas a nivel nacional es considerada como una retribución; por ello, dentro de

las ventajas se pueden encontrar que una planificación en nuevos conocimientos puede mejorar la rentabilidad y contribuirá a las empresas óptimamente; así mismo, Castagnola *et al.* (2020) enunciaron que la capacitación se debe realizar de manera continua y sistemática en cada organización, con el fin de que cada colaborador tenga el conocimiento y la habilidad para el desarrollo de sus labores eficientemente. En cuanto a la productividad Céspedes, *et al.* (2016) mencionaron que a nivel nacional tiene una brecha negativa, los colaboradores de las empresas no desarrollan sus habilidades por falta de una capacitación. Del mismo modo, Fuentes (2019) indicó que al establecer parámetros en la planificación en las organizaciones se puede aprovechar el potencial de la productividad que se puede tener como una alternativa para la rentabilidad.

La empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L., fue creada en el año 2013, se dedica a la comercialización de productos farmacéuticos, cuentan con 3 locales en el distrito de San Juan de Lurigancho; en primer lugar, en la capacitación del personal está encargada la responsable de gerencia; sin embargo, los colaboradores no reciben capacitación adecuada acorde al rol de trabajo; cada botica cuenta con personal que desempeña las funciones de administrador, caja, ventas y almacén; en dichos puestos de trabajo se encuentra personal con cierta especialización como: químico farmacéutico, cajero, técnico en farmacia y logística; sin embargo, ingresa constantemente personal nuevo que no posee conocimiento especializado en el rubro del negocio.

A partir de la realidad enunciada, se plantea el problema: ¿de qué manera se relaciona la capacitación del personal y la productividad laboral en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., San Juan de Lurigancho, 2021?, y como problemas específicos: (a) ¿cuál es la relación que existe entre el proceso de capacitación y productividad laboral en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., San Juan de Lurigancho, 2021?; (b) ¿de qué forma se relaciona el conocimiento y la productividad laboral en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., San Juan de Lurigancho, 2021?; (c) ¿cómo se relacionan las habilidades con la productividad laboral en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., San Juan de Lurigancho, 2021? y (d) ¿cuál es la relación que existe entre la competencia y la productividad laboral en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., San Juan de Lurigancho, 2021?

En la justificación práctica al demostrarse la relación que existe entre la capacitación del personal y productividad laboral en la corporación Poly que estará en la capacidad de diseñar estrategia que le permitan aumentar los niveles de productividad de su personal. Por lo tanto, conseguir mayor competitividad pues podrá ofrecer valor agregado y fidelización de los clientes. Además, las investigadoras obtienen su título profesional.

Esta investigación se justifica de acuerdo con el ámbito social aumenta la productividad laboral de los trabajadores; por lo tanto, ellos tendrán seguridad de alcanzar una estabilidad laboral obtenidas por sus propios méritos porque tienen un buen desempeño y serán reconocidos en el mercado laboral como personas calificadas.

Por consiguiente; se planteó el objetivo general: determinar la relación entre capacitación personal y productividad laboral en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., San Juan de Lurigancho, 2021; y como objetivos específicos: (a) analizar la relación que existe entre proceso de capacitación y productividad laboral en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., San Juan de Lurigancho, 2021; (b) conocer la forma que se relaciona el conocimiento con la productividad laboral en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., San Juan de Lurigancho, 2021; (c) explicar la relación entre las habilidades y la productividad laboral en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., San Juan de Lurigancho 2021; (d) demostrar la relación entre la competencia laboral y productividad laboral en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., San Juan de Lurigancho, 2021.

Por ende, se determina como hipótesis general: existe relación entre capacitación del personal y productividad laboral en la Corporación Poly Negocios E.I.R.L. San Juan de Lurigancho año 2021; y como hipótesis específicas: (a) existe la relación de proceso de capacitación y productividad laboral en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., S.J.L.,2021; (b) existe la relación el conocimiento con la productividad laboral en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., S.J.L.,2021; (c) la relación que existe entre las habilidades y productividad laboral es alta en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., S.J.L.,2021; (d) existe la relación competencia y productividad laboral en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., S.J.L.,2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional Chávez & Navarrete (2018) realizó una investigación titulada *La capacitación del personal y el desempeño laboral*, en la Universidad Técnica de Ambato, el objetivo general fue establecer un plan integral de capacitación para los colaboradores de Megamaxi Mall que contribuya al desempeño laboral, la metodología fue de enfoque cuantitativa y cualitativa por medio de encuestas a través de un cuestionario de escala de Likert, llegando a la conclusión que su personal necesita de capacitaciones reiterativas para lograr el buen funcionamiento de la empresa y esto permitirá el mejor rendimiento en su desempeño.

Álvarez, *et al.* (2017) realizó su investigación titulada *Capacitación y su impacto en la productividad de las empresas chilenas*, realizada en la Universidad de Concepción, Chile; el objetivo general fue evaluar el impacto de la capacitación en la productividad de las empresas chilenas, la metodología fue cuantitativa por medio de recolección de información bibliográfica y artículos científicos; en el cual concluyeron, que existen diferencias en las organizaciones que emplearon capacitación y las que no lo hicieron; por ende, la capacitación si tiene un efecto positivo sobre la productividad laboral permitiendo a la empresa tener una reforma laboral.

Castañeda (2016) realizó su investigación titulada *Estudio de clima laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa Concreteras Granizo*, realizada en la Universidad Católica del Ecuador; el objetivo general fue fomentar el sentido potencial del personal y mejorar la satisfacción laboral, la metodología fue cuantitativa por medio de encuestas y la recolección de información fue a través de un cuestionario; se concluyó, que se debería reforzar los canales de comunicación en cada capacitación en los colaboradores para llegar a ejercer de manera eficiente la productividad.

Obi & Arugu (2019) presentaron su investigación *Aplicación del análisis de árbol de fallas fuzzy para identificar factores y su influencia en la productividad laboral de la construcción*, presentada en la Universidad Técnica de Vilnius, Lituania; el objetivo general fue desarrollar un enfoque sistemático para identificar y priorizar los más influyentes factores sobre la productividad laboral, la metodología

fue cuantitativa y cualitativa por medio de recopilación de artículos científicos; los resultados concluyeron que , se debe tener una planificación detallada antes de la ejecución y gestión de decisiones que en la ejecución tienen un efecto significativo, la capacitación puede proporcionar un apoyo para la toma de decisiones para su trabajo práctico y proporcionarles resultados razonables en su productividad futura.

Yang & Hong (2019) realizaron su investigación *Puede recompensar incentivos de las empresas estatales se dan cuenta en la cooperación conjunta de los trabajadores, empresas y la sociedad. Desde la perspectiva de la productividad laboral*, en la Universidad de Finanzas y Economía de Taiyuan, China, el objetivo general fue examinar si los incentivos de recompensa y la capacitación de las empresas pueden resolver los problemas de falta de motivación, la metodología fue cuantitativa ya que se emplearon encuestas a 257 empresas; concluyeron que, los principales incentivos que estimulan el entusiasmo de los empleados son los factores de desempeño, reconocimiento, capacitación, desarrollo, oportunidad de carrera en recompensas totales; por ende, mejora la productividad laboral.

Hoang *et al.* (2021) presentaron su investigación *Innovación, género y productividad laboral: pequeña y medianas empresas en Vietnam*, en la Universidad Marquarie, Australia; su objetivo general fue mostrar que los innovadores son más productivos que los no innovadores principalmente debido a capacitaciones, conocimientos previos y mostrar los efectos positivos en la productividad; su metodología fue cualitativa y cuantitativa por medio de recopilación de artículos científicos; concluyeron que un análisis de la brecha de género en el desempeño empresarial, la gestión, la innovación proporcionan conocimientos que ayudan a formular políticas relacionadas con el espíritu empresarial para ayudar a este crecimiento económico y la productividad laboral.

Ohueri *et al.* (2018) realizaron su investigación *Motivación de la productividad laboral, marco para Iskandar Malasia*, en la Universidad Tecnológica de Swinburne, Australia; el objetivo general fue desarrollar un marco de capacitación y motivación que mejorará el trabajo productividad para los proyectos de construcción; la metodología fue cuantitativa por medio de encuestas a profesionales de gestión a través de un cuestionario y entrevistas; los resultados concluyeron los principales factores que motivan a los colaboradores fueron la

gestión eficaz, la formación y el desarrollo de un entorno de trabajo seguro fueron las estrategias de motivación más importantes que influyen positivamente en los colaboradores para lograr la productividad eficiente.

Hong *et al.* (2020) presentaron su investigación *Evaluación del impacto de la información del edificio, Modelización de la productividad laboral de la construcción Proyectos en Malasia*, en la Universidad de Monash, Malasia; el objetivo general fue mejorar la productividad, en el cual comprender por medio de capacitaciones eficientes, los beneficios claros y convincentes son clave para garantizar la viabilidad del proceso de implementación; la metodología fue cuantitativa por medio de encuestas a través de un cuestionario indicando 33 factores de productividad; concluyeron que, los factores relacionados con la categoría de supervisión individual tiene mayor impacto positivo, mientras que el factor Individual tiene el impacto más negativo en la productividad laboral, por ello para mejorar la baja productividad de la construcción se debe realizar seguimientos parciales y una capacitación constante.

Rey & Ris (2018) realizaron su investigación *Productividad laboral sectorial y económica, competitividad*, elaborado en la Universidad de Pau, Nueva Caledonia, el objetivo general fue evaluar la competitividad y presentar indicadores de productividad laboral para los principales sectores de mercado; la metodología fue cualitativa a través de la recopilación de artículos científicos; los resultados encontrados concluyeron que, la productividad laboral ha tendido estancado desde principios de la década y se visualiza una disminución de la competitividad que puede generar deficiencias y baja productividad en las organizaciones por falta de motivaciones, liderazgo, capacitaciones y procesos de planificación.

En el ámbito nacional Uchuya (2021) realizó su investigación *Capacitación del personal y productividad laboral en una institución del Estado*; Lima; el objetivo general fue determinar la relación entre la capacitación del personal y productividad laboral; la metodología fue cuantitativa por medio de encuestas, su diseño fue no experimental, correlacional y de tipo básico, la recolección de datos fue a través de un cuestionario; se concluyó que, se debe priorizar los enfoques de capacitación para lograr los objetivos planificados y favorecer la productividad interna.

Palacios (2018) presentó su investigación *La capacitación y su relación con la productividad laboral de los colaboradores del Área de marketing y promoción*, en la Universidad Cesar Vallejo, Chimbote; su objetivo general fue determinar la relación que existe entre la capacitación y la productividad laboral de los colaboradores del área de marketing y promoción; la metodología fue cuantitativa, descriptiva, de diseño no experimental, correlacional, la recopilación de datos fue a través de un cuestionario; concluyó que tuvo un coeficiente de correlación de Spearman es $R= 0.640$, obteniendo una mayor relación entre las variables, por ende, es fundamental tener una capacitación centrada en la producción y planificación de roles en el trabajo para generar mayor productividad.

Valentín (2017) realizó su investigación *La capacitación y la productividad de los trabajadores del banco de crédito del Perú*, en la Universidad Cesar Vallejo, Lima; su objetivo general fue determinar la influencia de la capacitación en la productividad de los trabajadores; la metodología fue cuantitativa, correlacional de tipo aplicada; los resultados concluyeron que, la correlación de Spearman, 0.978 con valor de positiva perfecta existe una influencia significativa de la capacitación en la productividad, por ende, es primordial enfocar estrategias en la capacitación para fortalecer la productividad laboral.

Vásquez (2019) presentó investigación *La capacitación del personal y su influencia en la productividad en Gonzalo Almacenes Servicios Logísticos E.I.R.L.*, en la Universidad Cesar Vallejo, Lima; el objetivo general fue determinar si la capacitación del personal es la mejor para la productividad, la metodología fue cuantitativa, descriptiva, de diseño no experimental; finalmente concluyó que, la productividad tiene relación muchos con la satisfacción del personal indicando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.361 hay una relación moderada, por ende, se debe poner énfasis y seguimiento para fortalecer la optimización en la capacitaciones para generar mayor productividad.

Corrales (2018) realizó su investigación *Capacitación y el desarrollo de habilidades del personal administrativo en la atención al cliente de la Universidad nacional de Trujillo*, en la Universidad Señor de Sipán, Trujillo; el objetivo general fue determinar la relación entre la capacitación y el desarrollo de habilidades del personal administrativo; la metodología fue cuantitativa, de diseño no experimental,

correlacional, de corte transversal y la recolección de datos fue a través de un cuestionario, llegó a una conclusión que existe una relación entre ambas variables con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.852 con una fuerte relación directa, por ende, tiene énfasis la capacitación sobre la productividad laboral en la organización.

Serpa (2019) presentó su investigación *Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo, sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres*, en la Universidad José Sánchez Carrión, Huacho; el objetivo general fue identificar la relación existente entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores; la metodología fue cuantitativa, de nivel descriptivo, de diseño no experimental, de tipo básica, la recolección de datos fue a través de un cuestionario; concluyó que, que existe una relación entre ambas variables con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.949 con una correlación positiva muy alta, por ende, el desempeño laboral debe seguir parámetros para lograr una productividad óptima.

Piélago (2018) realizó su investigación *Capacitación y Desempeño Laboral según percepción del personal médico del Hospital Huaycán*, en la Universidad César Vallejo, Lima; el objetivo general fue determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del personal médico; la metodología fue cuantitativa, de diseño no experimental, correlacional, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario; concluyeron que existe una correlación positiva muy alta, por ende, la capacitación es un factor importante para el desempeño óptimo de las actividades y mejoramiento de la productividad.

En las teorías relacionadas, Durán & Martínez (2020) explicaron que las capacitaciones facilitan la disponibilidad de tiempo porque el operario realiza la tarea más rápido, fortalece el pensamiento crítico, por ello se presentan los objetivos que la organización que debe plantear y se pueda lograr un efecto eficaz tanto para los colaboradores y para la empresa. Por otro lado, Álvarez *et al.* (2017) consideraron que la capacitación permite el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas que se requieren para fortalecer a los colaboradores y la adaptación de estos al entorno; como dimensiones los autores mencionaron (a) proceso de capacitación, faculta implementar y registrar requisitos futuros, en la

distribución de personal calificados por ello involucra la selección del personal, experiencia y supervisión; (b) conocimiento, se basan que la empresa busca tener orientaciones a través de charlas que puedan tener el empleado; (c) habilidades, es la aptitud de lograr concretar destrezas a través del conocimiento adquirido dentro de la empresa; (d) competencia personal, es la forma que los empleados se relacionan con su entorno mostrando sus fortalezas y debilidades para poder afrontar las dificultades que puede tener dentro de una organización.

Además, Soto & Egas (2016) enunciaron que la capacitación representa y prepara los talentos humanos de una compañía para la realización de sus cargos, es un desarrollo que radica en la aplicación de conocimientos de disposición teórico, técnico y práctico por medio de actividades de estudio, alineación y supervisión. Del mismo modo, Pérez & Gardey (2016) conceptualizaron que la capacitación es la percepción de aprendizaje que aparece en diferentes contextos; por ello, las empresas suelen designar medios para instruir a su personal: a mayor aprendizaje de los colaboradores con mejores resultados en cuanto a la producción y el agrado del consumidor.

Por otro lado, Infante & Breijo (2017) indicaron que la capacitación es la preparación con herramientas fundamentales y planificadas con que cuentan las instituciones para conseguir que sus talentos humanos alcancen mediante el discernimiento, conocimientos nuevos y las competencias requeridas para desafiar el laborioso y tembloroso universo fabril, en moderado de los constantes cambios tecnológicos, económicos y sociales que se puedan producir.

Mejía *et al.* (2020) sostuvieron que la capacitación se determina como todo suceso que se desarrolla en una compañía hacia su personal con el objetivo de optimizar sus labores cotidianas; por ello, las capacitaciones se fundamentan en modificaciones de temas de utilidad del personal. Así mismo, Bonilla *et al.* (2018) enfatizaron que la capacitación perfecciona la gestión administrativa y con ello la eficacia y eficiencia de los colaboradores para aumentar la productividad laboral, en el cual la alineación por parte del empleador se encuentra estimulado debido a que en sí misma una superior instrucción encierra la proposición de un progreso salarial en términos laborales. Por otro lado, Gambetta (2015) sostuvo que el desarrollo de capacitación está encaminado al alcance de instrucciones de tipo

general, apuntan a formar versatilidades en los empleados, alineados a sus demandas y objetivos determinados.

Reina (2016) dijo que la productividad es la capacidad de los colaboradores para englobar las diferentes habilidades accediendo la experiencia, adquirida por el tiempo en el servicio y los conocimientos obtenidos que son esenciales para realizar las funciones de la empresa, dentro de sus dimensiones se encuentran: (a) Técnica, que abarca la eficacia, eficiencia y la efectividad que tienen los empleados con los objetivos planteados por la empresa por consiguiente, estos objetivos pueden tener diferentes plazos para poder concretarse; (b) Social, involucra la calidad de servicio y relación interpersonal que se basa en la comunicación que pueden tener dos personas y compartirla; (c) Económica, se determina con la rentabilidad.

En las teorías relacionadas, De la Garza (2021) indicó que la productividad es el cambio que la organización introduce el argumento de la preparación de los gerentes en el entorno para responder la excelencia del producto, insumos de transformación y del trabajo. Así mismo, Matzke *et al.*, (2021) dijeron que es fundamental contar con una gestión que tome el conocimiento de la importancia de vincular la satisfacción del cliente y de los colaboradores para lograr las metas de productividad. Por otro lado, Evenerio *et al.* (2019) explicaron que permite el desarrollo, lograr un crecimiento económico y registrar la evaluación de la productividad en unidades de traslado; por ello, en cuanto a los colaboradores se evalúan el desempeño de acuerdo a su nivel de eficiencia y eficacia.

Llallacachi *et al.* (2020) sostuvieron que la productividad trata de reducir los costos y tiempos para realizar las entregas con la finalidad de tener posiciones de ventajas en el mercado para optimizar su nivel de competitividad, gestionar en la toma de decisiones. Por ello, Chen (2020) enunció que lograr un mayor beneficio viable usando una cantidad mínima de recursos es establecer objetivos y metas planificadas para el éxito de las organizaciones; sin embargo, Shahnazi (2021) explicó que la organización se debe actualizar para obtener una innovación dedicada a la mejora continua y sobrevivir ante un mercado altamente competitivo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Hernández & Mendoza (2018) sostuvieron que la investigación es aplicada porque los resultados son procesados de manera única en la búsqueda de una solución. La presente investigación es aplicada porque los resultados obtenidos se utilizaron para resolver la relación entre la capacitación del personal y productividad laboral, en el cual se buscó a través de las teorías relacionadas al tema y dar solución a la problemática del estudio que se presentó en la Corporación Poly Negocios E.I.R.L. (CONCYTEC 2018).

Diseño de Investigación:

Cabezas *et al.* (2018) define que el diseño no experimental es cuando se ejecuta sin modificar de manera intencionada alguna variable, se observan, analizan los hechos en su entorno real y en un tiempo definido; por ello, la presente investigación fue no experimental descriptiva, porque no se harán ninguna manipulación las variables, se estudió y describió la conducta de cada variable, se realizó en empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L., San Juan de Lurigancho.

Salgado (2018) explicó que un estudio correlacional tiene como motivo comprender una conexión existente entre dos o más variables. Por ende, la investigación busca asociar las variables capacitación del personal y productividad laboral con el objetivo de conocer el grado de relación entre ellas, según Bernal (2016) define que el corte transversal es la recolección de datos en un tiempo único, el objetivo es explicar cada variable.

Así mismo la investigación es de enfoque mixto porque se aplicó las técnicas de encuesta y entrevista, como lo afirma Navarro (2018).

3.2 Variables y Operacionalización

Definición conceptual:

Variable 01: Capacitación del personal

Es el proceso que permite el desarrollar los conocimientos, habilidades, destrezas que se requieren para fortalecer a los colaboradores. (Álvarez *et al.* 2017)

Variable 02: Productividad laboral

Es la capacidad de los colaboradores para englobar las diferentes habilidades efectivamente accediendo a la experiencia adquirida en el tiempo de servicio y los conocimientos obtenidos. (Reina 2016)

Definición operacional:

La variable capacitación se midió a través de sus dimensiones que son: proceso de capacitación, conocimientos, habilidades y competencia laboral.

La variable productividad se midió a través de las dimensiones técnica, social, económica.

Indicadores

La variable capacitación del personal tiene los indicadores como: selección de personal, experiencia del personal, supervisión del personal, capacitaciones, orientaciones, charlas, información, aplicación de conocimiento, destrezas, comprensión de los objetivos, fortalezas y debilidades.

La variable productividad laboral tiene los indicadores tales como: eficacia, eficiencia, efectividad, calidad de servicio, relación interpersonal y rentabilidad.

Asi mismo, se empleó la escala de medición ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Gallardo (2017) enunció que la población es el conjunto limitado e ilimitado de elementos en el problema del estudio de investigación y está formado por una unidad de análisis, Por ende, la población de esta investigación es de 30 empleados de la empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L., San Juan de Lurigancho.

Criterio de inclusión: Químicos farmacéuticos y personal de venta en diferentes turnos, que tengan una antigüedad mayor de tres meses y que laboran en la

empresa Corporación Polly Negocios ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho.

Criterio de exclusión: Personal de licencia o que está en su periodo vacacional.

Muestra autor: Baena (2017) refirió que es una parte de la población. Por ende, nuestra muestra los 30 trabajadores de la organización.

Muestra censal

Tacana (2016) refirió que los censos son de vital importancia para el origen de los datos demográficos, indica la población o las personas que habitan en un territorio. Por lo tanto, la población de esta investigación estuvo conformada por 30 colaboradores de la corporación Polly.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica: Se empleó a la encuesta, la que se fundamenta en preguntar de forma escrita, con la intención de recabar información importante para el estudio de investigación. (Salgado 2018). Por lo tanto, la entrevista son ideas u opiniones sobre un tema. (Bernal 2016)

Instrumento: En la investigación se utilizó el cuestionario que está basado en recolectar información para resolver la problemática planteada, (Hernández & Mendoza 2018). Por lo tanto, se realizaron cuestionarios para cada variable que consta de doce preguntas por variable y esta direccionado a los colaboradores de la empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L. San Juan de Lurigancho, 2021.

Validez

Fue validado por 3 expertos, arrojando como resultado aplicable y positivo. Permitiendo que el investigador pueda realizar su encuesta.

NOMBRE VALIDOR EXPERTO	CARGO	CENTRO DE TRABAJO
Carlos Antonio Angulo Corcuera	Docente	Universidad de Cesar Vallejo Piura
Ericka Julissa Suysuy Chambergo	Docente	Universidad de Cesar Vallejo Piura
Groover Valenty Villanueva Butrón	Docente	Universidad de Cesar Vallejo Piura

Confiabilidad

Bernal (2016) indicó que “el alfa de Cronbach”, válida la relación entre las preguntas formuladas y las respuestas obtenidas; por ende, en la investigación para determinar la confiabilidad de los cuestionarios de capacitación del personal y productividad laboral, se procedió mediante el programa SPSS 25, con un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.854.

3.5 Procedimiento

En la empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L Lima, en el distrito San Juan de Lurigancho, se utilizó como instrumento el cuestionario de preguntas; por ello, fue dirigido a los 30 colaboradores de la botica. Por lo tanto, la encuesta se realizó por aplicaciones, con información clara y precisa a los colaboradores en una fecha establecida con una previa coordinación.

3.6 Método de análisis

En la empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L Lima, se obtuvo información por medio de un cuestionario con una cantidad de 24 preguntas a los 30 colaboradores de la empresa; por ello, se realizó el análisis con el software SPSS V.25 que se obtuvo datos estadísticos para interpretar la información cuantitativa aplicada a los colaboradores de la empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L, como objetivo para la investigación.

3.7 Aspectos éticos

Por ello, que (Investiga Universidad Cesar Vallejo – UCV, 2020), apoya la investigación presentada en este estudio, se operara bajo los códigos respeto consideración a la propiedad intelectual. Por lo tanto, se garantizó que no hay plagio en el proyecto; por ende, no es ético que otros investigadores se apropien en nuestra investigación. Para esta investigación se aplicó el modelo APA 7ta edición; así mismo, no se debe superar el 25% de turnitin de plagio.

De esta forma, el estudio de investigación será redactado a criterios y experiencia recolectada por algunos autores, donde se elaborará el estudio con integridad, pues la información y documentos de la organización serán utilizados bajo estrictos estándares de confidencialidad.

IV. RESULTADOS

4.1 Informe de aplicación de cuestionario

El cuestionario fue estructurado por medio de preguntas en la escala de Likert con cinco alternativas de respuesta que fueron 1, 2, 3, 4 y 5, en el cual estuvo calificado de nunca hasta siempre indicando que nunca y casi nunca es el puntaje más bajo que afirma que los colaboradores no perciben una buena capacitación y en el cual está reflejado en la productividad y por otro lado casi siempre y siempre es el puntaje más alto que afirma que si existe una capacitación adecuada. Por ende, los colaboradores encuestados por vía online respondieron cada pregunta formulada por indicadores de cada dimensión de manera adecuada.

4.1.1. Nivel alcanzado en la capacitación del personal por los colaboradores de la empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L., año 2021.

Tabla 1.

Nivel alcanzado en la capacitación del personal por los colaboradores de la empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L., año 2021

Variables y dimensiones	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	Capacitación del personal									
Proceso de capacitación	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	20	66.7%	10	33.3%
Conocimiento	0	0.0%	0	0.0%	2	6.7%	22	73.3%	6	20.0%
Habilidades	0	0.0%	0	0.0%	13	43.3%	6	20.0%	11	36.7%
Competencia del personal	0	0.0%	1	3.30%	6	20.00%	18	60.00%	5	16.7%

Nota. Se muestra el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Poly E.I.R.L

La tabla 1 representa el nivel que alcanzó las dimensiones de capacitación del personal; en la dimensión *proceso de capacitación* tiene un 66.7% en casi siempre; *conocimiento* con un 73.3% en casi siempre; *habilidades* con un 43.3% en a veces y *competencia del personal* con un 60% en casi siempre, siendo los porcentajes con mayor cantidad de encuestados. Por ende, en el proceso del análisis, se observó que los colaboradores tienen conocimientos sobre capacitación y la implementación que puede afectar de manera positiva o negativa en la productividad para la empresa, porque están diariamente en constante cambio.

4.1.2. Nivel alcanzado en la productividad laboral por los colaboradores de la empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L., año 2021.

Tabla 2.

Nivel alcanzado en la productividad laboral por los colaboradores de la empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L., año 2021

Variables y dimensiones	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Productividad										
Técnica	0	0.0%	6	20.0%	8	26.7%	14	46.7%	2	6.7%
Social	0	0.0%	2	6.7%	17	56.7%	10	33.3%	1	3.3%
Económico	2	6.7%	4	13.3%	17	56.7%	6	20.0%	1	3.3%

Nota. Se muestra el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Poly E.I.R.L

La tabla 2 representa el nivel que alcanzó las dimensiones de productividad laboral; en la dimensión *técnica* tiene un 46.7% en casi siempre; *social* tiene un 56.7% en a veces y *económico* con un 56.7% en a veces siendo los porcentajes con mayor cantidad de encuestados. Por consiguiente, se observó que los colaboradores al adquirir nuevos conocimientos en la capacitación, pero no lo aplican correctamente o el supervisor a cargo no explica claramente los procesos que se ven reflejado en lo social y económico; en lo social que tiene referencia a la atención de los clientes, en la buena atención y en la calidad del servicio; en lo económico está reflejado en la rentabilidad que tiene la empresa.

Contraste de la hipótesis general:

Existe una relación significativa entre la capacitación del personal y la productividad laboral de la empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L., año 2021

Tabla 3

Análisis de correlación entre la capacitación del personal y la productividad laboral

	Spearman	Productividad Laboral	Técnica	Social	Económico
Capacitación del personal	r	,641**	,699**	,653**	,539**
	Sig.	,000	,000	,000	,002
	(bilateral)				
	n	30	30	30	30

Nota. Se muestra el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Poly E.I.R.L

En la tabla 3 se observó la correlación de las variables capacitación del personal y productividad laboral, con un $r=0.641$ que se evidenció que es positiva alta y con una significancia de $\text{Sig.}=0.000$ demostrando que existe relación y se acepta la hipótesis alterna. Por ende, los resultados evidenciaron que la capacitación del personal influye de manera significativa en la productividad laboral, en el cual la capacitación es fundamental para que el personal puede desenvolverse óptimamente en sus labores y de esta manera la productividad será efectiva; así mismo, la técnica que se emplea en eficiencia y eficacia, en lo social que se realiza trabajo en equipo y económico lo económico se verá reflejado en la rentabilidad de la empresa.

Contraste de la hipótesis específica 1:

Existe una relación significativa entre la capacitación del personal y la productividad laboral

Tabla 4.

Análisis de correlación entre el proceso de capacitación y la productividad laboral

	Spearman	Productividad Laboral	Técnica	Social	Económico
Proceso de capacitación	r	,608**	,472**	,384*	,404*
	Sig. (bilateral)	,000	,008	,036	,027
	n	30	30	30	30

Nota. Se muestra el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Poly E.I.R.L

En la tabla 4 se observó la correlación de la dimensión proceso de capacitación y la variable productividad, con un $r=0.608$ que evidenció que es positiva alta y con una significancia de $\text{Sig.}=0.000$ demostrando que existe relación y se acepta la hipótesis alterna. Por ende, los resultados demostraron que el proceso de capacitación influye de manera significativa en la productividad laboral, ya que se busca identificar los problemas que hay en la empresa y luego capacitar implementando nuevos procesos y después hacer una evaluación, control y seguimiento para impulsar la productividad mejorando las ventas, atención al cliente y el trabajo en equipo.

4.1 Informe de aplicación de la Guía de Entrevista

Los resultados obtenidos de la entrevista ejecutada para el estudio de investigación fueron realizada al Gerente General de la empresa Corporación Poly Negocios, donde se realizó 13 preguntas con el propósito de favorecer con el logro del objetivo general de la investigación.

En cuanto al primer objetivo específico: “Analizar la relación que existe entre proceso de capacitación y productividad laboral”, respecto a la dimensión procesos de capacitación, se abordó respecto a la selección de personal, que está basado a la experiencia laboral que todo colaborador debe tener, ya que en este rubro se trabaja directamente con el público, en el cual están conformados por los técnicos en farmacia y químicos farmacéuticos que tengan experiencia en dirigir.

Respecto al segundo objetivo específico: “Conocer la forma que se relaciona el conocimiento con la productividad laboral”, en la dimensión conocimiento, se abordó conforme a las capacitaciones que está basado a los talleres para el personal de logística y área administrativa para el buen monitoreo y mejorar en los procedimientos. Por otro lado, las orientaciones permiten que cumplan con el manual de funciones o indicaciones escritas de los pasos a realizar la actividad y poder solucionar algún problema o tipo de cambio.

Respecto al tercer objetivo específico: “Explicar la relación entre las habilidades y la productividad laboral”, en la dimensión habilidades, se abordó en relación a la información que se proporciona de manera suficiente para que se realice el trabajo a tiempo. Así mismo, la aplicación de conocimientos se considera que es necesario para la orientación en la realización de sus labores, las destrezas con experiencias necesarias para el desarrollo de sus actividades óptimamente.

Respeto al cuarto objetivo específico: “Demostrar la relación entre la competencia y productividad laboral”, conforme a la dimensión competencia del personal, se abordó en relación a las debilidades, que se basó a la identificación de las posibles debilidades que pudieran surgir para llegar a cumplir con las metas en las ventas requeridas. Por consiguiente, la comprensión de los objetivos se explica con claridad al ingresar a laborar a la organización, en el cual el objetivo es donde quieren llegar para lograr una mayor productividad.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general del estudio de investigación fue determinar la relación entre la capacitación del personal y productividad laboral en la corporación Poly negocios E.I.R.L., San Juan de Lurigancho, año 2021, se elaboró y aplicó instrumentos cuantitativos por medio de un cuestionario de 24 preguntas los colaboradores e instrumentos cualitativos por medio de una guía de entrevista de 13 preguntas al gerente general, con la finalidad de juntar información que permitirá comparar y contrastar la problemática de la investigación para alcanzar el objetivo primordial.

El primer objetivo específico, tiene como propósito *analizar la relación que existe entre proceso de capacitación y productividad laboral*, en el cual los procesos de capacitación son fundamental para la productividad, como afirma Yang & Hong (2019) definieron que los incentivos estimulan el entusiasmo del personal, como es el desempeño, reconocimiento que permite mejorar la productividad laboral. Por ello, es primordial establecer procedimientos de trabajo en equipo y mantener comunicación de nuevos productos y una atención de calidad.

Además, la investigación de Chávez & Navarrete (2018) concluyeron que el personal necesita capacitaciones reiterativas para lograr un buen funcionamiento, por ende, permitirá el mejor rendimiento del personal; así mismo, Vásquez (2019) sostuvo que existe relación entre la capacitación del personal y productividad laboral, al verificarse la optimización de tiempo en los procesos y generar mayor rentabilidad. Del mismo modo, Serpa (2019) determinó que el desempeño y la productividad del personal tienen como resultado una relación positiva muy alta en el desempeño laboral para lograr una productividad óptima, a través de un plan de acción en los procesos de capacitación para fortalecer las capacidades del personal.

Por lo tanto, se acepta la primera hipótesis específica: *existe relación entre la proceso de capacitación y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Poly E.I.R.L*, en razón con los resultados obtenidos explicaron que existe correlación positiva con un $r=0.608$, con una significancia de $\text{Sig}=0.000$, por ende, se determinó que existe una relación positiva entre tener un plan de acción en los

procesos que se da en la capacitación para preparar al personal en desarrollarse eficientemente en sus labores dentro de la organización.

El segundo objetivo específico: *conocer si existe una relación significativa entre el conocimiento y la productividad laboral*, como afirma Castañeda (2016) indicó que se deben reforzar los canales de comunicación en las capacitaciones para implementar nuevos conocimientos y mejorar el rendimiento del colaborador para llegar a ejercer eficientemente la realización de sus labores y lograr la productividad deseada.

De acuerdo con el estudio, Hoang *et al.* (2021) concluyeron en su trabajo de investigación que, en la brecha del desempeño empresarial, gestión e innovación necesitan de nuevos conocimientos para formular políticas para ayudar en el crecimiento económico y la productividad. Así mismo, Obi & Arugu (2019) sostuvieron que se debe tener una plan de acción antes de la ejecución y la toma de decisiones, a través de capacitaciones implementando conocimientos que proporcionan un apoyo en la toma de decisiones generando resultados óptimos en la productividad futura; así mismo, Álvarez *et al.* (2017) determinaron que si no se implementan nuevos conocimientos por medio de capacitaciones puede tener efectos negativos como la rotación del personal, incumplimiento y demora en sus labores lo que genera una baja en la productividad.

En concordancia con la investigación, se acepta la segunda hipótesis específica: *existe una relación significativa entre el conocimiento y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Poly E.I.R.L.*, en razón con los resultados obtenidos explicaron que existe correlación positiva con un $r=0.605$, con una significancia de $\text{Sig}=0.000$; por ende, se determinó que existe una relación positiva por ello, capacitar al personal con nuevos conocimientos beneficia al personal para poder desenvolverse y desempeñarse en sus labores eficientemente.

El tercer objetivo específico tiene como propósito *explicar la relación entre las habilidades y la productividad laboral*, por ende la capacitación del personal para realizar sus labores óptimamente fomenta una productividad continua, como lo explica Corrales (2018) quien indica que las capacitaciones ayudan a mejorar las habilidades del personal como trabajar en equipo, adaptarse a los nuevos cambios que puedan surgir, tener iniciativa, generar liderazgo y autonomía para

solucionar problemas internos y externos que surgen constantemente y puedan afectar la productividad en la organización.

De tal forma, Palacios (2018) enunció que las capacitaciones deben estar direccionadas en la producción con una planificación de roles, en el cual debe estar centrada en desarrollar las capacidades y habilidades del personal según el área correspondiente; del mismo modo, Ohueri *et al.* (2018) indicaron que para generar las habilidades competentes se requiere de la formación, una gestión eficaz y el desarrollo de una planificación de objetivos para explotar las capacidades del personal generando motivación, creatividad, trabajo en equipo y un desempeño eficiente por tanto una mayor productividad eficiente; sin embargo, Rey & Ris (2018) dijeron que al no implementar capacitaciones para fortalecer las habilidades y capacidades del personal puede generar deficiencias en la realización de sus labores, induce a la falta de motivación y liderazgo que se puede reflejar en una baja productividad.

En concordancia con la investigación se acepta la tercera hipótesis específica: *existe una relación significativa entre las habilidades y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Poly E.I.R.L.*, en razón con los resultados obtenidos explicaron que existe correlación positiva con un $r=0.540$, con una significancia de $\text{Sig}=0.002$; por consiguiente, se determinó que existe relación positiva en si las habilidades son fortalecidas mejorará el rendimiento y optimizará los procesos y beneficiará en la productividad.

En el cuarto objetivo: demostrar *la relación entre la competencia del personal y productividad laboral*, en el cual son las actitudes, experiencias, conocimientos y habilidades del personal al desempeñar sus funciones. Piélagó (2018) sostuvo que las capacitaciones deben tener una planificación estratégica para fortalecer las competencias del personal en charlas continuas para observar posibles falencias y fortalecer el desempeño óptimo en las actividades y la mejora continua en la productividad.

De tal manera, Valentín (2017) concluyó que es primordial realizar estrategias en las capacitaciones enfocadas en un plan de aprendizaje para reforzar sus capacidades, actitudes, crear identidad con la organización, comunicación efectiva y el trabajo en equipo, piezas fundamentales para un buen desempeño y lograr los objetivos establecidos por la organización; así mismo,

Uchuya (2021) dijo que se debe priorizar los enfoques de capacitación para consolidar las competencias del personal para lograr los objetivos planificados y favorecer la productividad interna; sin embargo, Hong et al. (2020) determinaron que si no se hace un seguimiento en las competencias del personal dentro de la organización puede generar un impacto negativo en la productividad, por ende, se debe realizar seguimientos parciales y capacitaciones constantes.

En concordancia con la investigación se acepta la cuarta hipótesis específica: existe una relación significativa entre *la competencia del personal y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Poly E.I.R.L.*, en razón con los resultados obtenidos explicaron que existe correlación positiva con un $r=0,479$ con una significancia de $\text{Sig}=0.007$; por consiguiente, se determinó que existe relación positiva en si la competencia del personal se desarrolla de manera adecuada influye en la productividad laboral y por ende la rentabilidad de la empresa.

El objetivo general del estudio fue *determinar la relación entre capacitación personal y productividad laboral en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., San Juan de Lurigancho, 2021*. De acuerdo a la *capacitación personal*, según Álvarez et al. (2017) se deben emplear las características como es el *proceso de capacitación* en el cual se implementa las etapas de charlas, *conocimiento* para que mejorar el rendimiento, *habilidades* para buscar destrezas a través del conocimiento adquirido y competencia personal en el cual muestran sus fortalezas y debilidades para afrontar posibles problemas en la organización; así mismo, De la Garza, sostiene que *la productividad laboral* es el cambio que la organización introduce realiza para preparar a los gerentes de acuerdo a las exigencias del entorno con el fin de responder a la excelencia del producto, insumos de transformación y del trabajo.

Por último, de acuerdo con el estudio de investigación se acepta la hipótesis general: *existe una relación significativa entre la capacitación del personal y la productividad laboral de la empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L., año 2021*, teniendo una evaluación de los resultados encontrados que determinó la variable de capacitación del personal se relaciona significativamente con la variable productividad laboral, con una correlación de $r=0.641$ y con una significancia de $\text{Sig.}=0.000$. Por ende, aporta evidencias que conduzcan a aceptar la hipótesis.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación significativa entre la dimensión procesos de capacitación y la variable productividad laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Poly E.I.R.L, en el cual los resultados tienen una correlación de $r=0.608$; por ende, los hallazgos determinaron que si hay una capacitación del personal efectiva a través programas continuos dados por un profesional por un profesional o supervisor con la capacidad de motivar y guiar reforzando las capacidades. Por ello, tener un capacitador experto, el mejor capacitador, por su compañero de la empresa que elabora de esta manera tengas más confianza entre colaboradores de la empresa resolver sus dudas que tengan.

2. Existe una relación significativa entre la dimensión conocimiento y la variable productividad laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Poly E.I.R.L., en el cual los resultados tienen correlación de un $r=0.605$; por consiguiente, los hallazgos determinaron que al aplicar capacitaciones continuas genera nuevos conocimientos para fortalecer con nuevas capacidades y competencias al personal, con charlas de inducción para indicar responsabilidades y roles.

3. Existe una relación significativa entre la dimensión habilidades y la variable productividad laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Poly E.I.R.L, los resultados tienen correlación de $r=0.540$; por ende, los hallazgos determinaron que las habilidades están direccionada a tener una comunicación asertiva para solucionar de manera efectiva problemas que puedan suscitar.

4. Existe una relación significativa entre la dimensión competencia del personal y la variable productividad laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Poly E.I.R.L, en el cual los resultados tienen correlación de $r=0,479$; por lo tanto; los hallazgos determinaron que es primordial contar con personal idóneo, quien deberá practicar la comunicación asertiva para trabajar con el equipo.

5. Existe una relación significativa entre la variable capacitación del personal y la variable productividad laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L., año 2021, en el cual los resultados tienen correlación de $r=0.641$; por ende, los hallazgos determinaron que la capacitación del personal es primordial para lograr resultados eficaces en la productividad.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se debe implementar círculos de calidad identificando los problemas de la organización para reforzar la efectividad del desempeño laboral y mejorar su rendimiento, en el cual se verá reflejado en la atención a los clientes, la optimización de los roles se debe incentivar con reconocimientos al cumplimiento de las metas, logros y objetivos establecidos, el líder debe crear un ambiente de buen clima laboral para guiar y motivar en el proceso de trabajo diario en la organización.

2. Actualizar permanente al personal: el gerente deberá detectar las oportunidades de capacitación que puedan existir en proveedores de medicamentos, gobierno, profesionales farmacéuticos, técnicos en farmacia dado que en el rubro ingresa nuevos productos; de esta forma, el personal contará con nuevos conocimientos para reforzar su rendimiento y calidad en su desempeño laboral. Por lo tanto, los colaboradores tengan la capacidad de tomar decisiones para solucionar posibles falencias dentro de su área de trabajo.

3. Fortalecer las habilidades de cada personal en la realización de sus labores, con procesos como: la comunicación efectiva, adaptabilidad a los cambios e innovación, tecnología, creatividad, proactividad, gestionar el tiempo en el trabajo, fomentar un liderazgo con capacidad de hallar soluciones ante problemas existentes. Por consiguiente, la importancia de mejorar las habilidades del personal es clave para optimizar la productividad laboral.

4. Evaluar el desempeño del personal con el fin de identificar y fortalecer la competencia del personal con capacitaciones constantes para reforzar capacidades, habilidades, conductas para llevar a cabo eficientemente sus labores; del mismo modo, se debe realizar procesos eficaces para la ejecución, prácticas de gestión para la optimización en el desempeño y el compromiso del personal encaminadas a ser altamente competitiva en beneficio de la productividad laboral.

5. Los colaboradores deben conocer los objetivos y adaptarse a los nuevos cambios, lograr obtener una relación exitosa entre colaboradores con la capacitación del personal con la visión de planificar, mejorar y desarrollar eficientemente el trabajo en equipo, diagnosticar y definir los posibles problemas que se quiere mejorar, realizar una evaluación en las capacidades y habilidades para identificar lo que se puede repotenciar según las necesidades de cada desempeño del personal.

REFERENCIAS

- Álvarez, B., Freire, D., & Gutiérrez, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*. Universidad de Concepción. <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/2495>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. (3ª ed.). Grupo Editorial Patria
- Barros, Y. (2016). *La importancia de la capacitación en la empresa*. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/08/la-importancia-de-la-capacitacion-en-la-empresa/>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (4ª ed.). Pearson Educación.
- Bonilla, D., Macero, R., & Mora, E. (2018). *La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato*. *Conrado*, 14(63), 268-273. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v14n63/1990-8644-rc-14-63-268.pdf>
- Cabezas, E., Naranjo, D., y Santamaría, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Ecuador: ESPE
- Castagnola Sánchez, V., Castagnola Rossini, G., Castagnola Rossini, A., & Castagnola Sánchez, C. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie*, 4(3), 80–89. <https://doi.org/10.37956/jbes.v4i3.122>
- Castañeda, D. (2016). Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa “Concreteiras Granizo”. Pontificia Universidad del Ecuador. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/10362>
- Céspedes, N., Lavado, P., Ramírez, N. (2016) Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias. Universidad del Pacifico. <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1495/C%C3%A9spedesNikita2016Cap1.pdf?sequence=1>
- Chávez, H., & Navarrete, M. (2018). *La Capacitación del Personal y el Desempeño Laboral*. Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28329>

- Chen, C. (2020). Capital-skill complementarity, sectoral labor productivity, and structural transformation. *Journal of Economic Dynamics & Control*, 116(1), 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.jedc.2020.103902>
- Corrales, R. (2017). Capacitación y el desarrollo de habilidades del personal administrativo en la atención al cliente de la Universidad Nacional de Trujillo año 2017. Universidad de Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5178>
- De La Garza, E. (2017). Las formas de intervención sindical en el proceso productivo y la experiencia de los bonos por productividad en México. <http://www.relats.org/documentos/11.ALC.MexicoDelaGarza.pdf>
- Durán, S., & Martínez, H. (2020). Capacitación del talento humano y la gestión de la calidad en instituciones del sector salud: Artículo de revisión. *Revista Científica Arbitrada En Investigaciones De La Salud GESTAR*, 3(6), 2-15. <https://doi.org/10.46296/gt.v3i6.0013>
- Yeveerino, J., & Montoro, M. (2019). Eficiencia y productividad en las unidades de transferencia de resultados de investigación científica en México. *Contaduría y administración*, 64(3), 105-115. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1421>
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. Universidad Continental.
- Gambetta, M. (2015). Estrategias de capacitación desarrolladas en un entorno corporativo estatal en Uruguay. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 6(2), 71-88. <http://dx.doi.org/10.18861/cied.2015.6.2.37>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Editorial Mc Graw Hill.
- Hoang, N., Nahm, D., & Dobbie, M (2021). Innovation, gender, and labour productivity: Small and medium enterprises in Vietnam. *World Development*, 145(1), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2021.105619>
- Hong, J., Rashidi, A., & Arashpour, M. (2020). Evaluating the Impact of Building Information Modeling on the Labor Productivity of Construction Projects in Malaysia. *Buildings*, 10(66), 1-21. <https://doi.org/10.3390/buildings10040066>
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información*

Tecnológica, 29(5), 175-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>

- Kumar, H. (2021). Quantitative Research: A Successful Investigation in Natural and Social Sciences. *Journal of Economic Development Environment and People*, 9(4), 50-79. <https://doi.org/10.26458/jedep.v9i4.679>
- Labrador, O., Bustio, A., Reyes, J., & Carvalhais, E. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(1), 64-73. <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n1/2310-340X-cod-7-01-64.pdf>
- Llallacachi, O., Cornejo, G., & Zuñiga, A. (2020). Gestión de costos y productividad, en una empresa Avícola. *Revista De Investigación Valor Contable*, 6(1), 17 - 25. <https://doi.org/10.17162/rivc.v6i1.1254>
- Matzke, C., De Gennaro, R., & Esquivel, J. (2021). Incorporating Team STEPPS training to improve staff collaboration in an academic level I emergency and trauma center. *International Emergency Nursing*, 55(1), 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2020.100959>
- Mejia, C., Chacón, J., Jaramillo, E., Torrealba, M., Delgado, S., Aveiro, R., Pacheco, N., & Serrano, F. (2020) Training and research carried out by human resources in health, Latin America. *Educación Médica*, 21(5), 292-298. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.08.005>.
- Navarrete, M. (2018). La capacitación del personal y el desempeño laboral. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28329/1/49%20GTH.pdf>
- Obi, J., & Arugu, O. (2019). The impact of workers training on the organizational performance of the staff of the ministry of labour and productivity, Port Harcourt. *Ife Centre for Psychological Studies*, 27(2), 235-266. <https://www.proquest.com/openview/f8e602ac82185b70123117f30ef4801d/1?pq-origsite=gscholar&cbl=28639>
- Ohueri, C., Enegbuma, W., Hing, N., King, K., & Kenley, R. (2018). Labour productivity motivation framework for Iskandar Malaysia. *Built Environment Project and Asset Management*, 8(3), 293-304. <https://doi.org/10.1108/BEPAM-09-2017-0070>

- Palacios, J. (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. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39388>
- Parra, C., & Rodríguez, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Revista De Investigación, Desarrollo e Innovación*, 6(2), 131–143. <https://doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Piélago, E. (2018). Capacitación y desempeño laboral según percepción del personal médico del Hospital Huaycán de Ate, 2018. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22282>
- Quijía, J., Guevara, G., & Ramirez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. 47(1), 17-26. <https://doi.org/10.33333/rp.vol47n1.02>
- Reina, R. (2016). Productividad de recursos humanos, innovación de producto y desempeño exportador: Una investigación empírica. *Intangible Capital*, 12(2), 619-641.
- Rey, S., & Ris, C. (2018). Sectoral labour productivity and economic competitiveness in New Caledonia. *Economics and Statistics*, 449(1), 29-53. <https://doi.org/10.24187/ecostat.2018.499s.1938>
- Salgado, C. (2018). Manual de Investigación: Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa. Universidad Marcelino Champagnat
- Sapién, A., Piñón, L., Gutiérrez, M., & Carrera, M. (2016). Competencias de tecnología de información para el trabajo a distancia en las organizaciones en México. *Publicaciones*, 46(1), 31-47. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/publicaciones/article/view/5795/5262>
- Serpa, A. (2019). Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3606>
- Shahnazi, R. (2021). Do information and communications technology spillovers affect labor productivity? *Structural Change and Economic Dynamics*, 59(1), 342-359, <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2021.09.003>

ANEXOS

Anexo N° 1 Matriz de operacionalización de variables

Variab les	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Capacitación	<p>Álvarez, Freire y Gutiérrez, (2017) consideraron que es la actividad proyectada, sistemática y de aplicación permanente que permite el crecimiento de los conocimientos, las habilidades y destrezas que se requieren para un mejor rendimiento de los trabajadores y la adaptación de estos al entorno.</p>	<p>Se midió a través de las dimensiones conocimiento, habilidades, capacitación.</p>	<p>Proceso de capacitación</p> <p>Conocimiento</p> <p>Habilidades</p> <p>Competencia personal</p>	<p>Selección de personal</p> <p>Experiencia del personal</p> <p>Supervisión del personal</p> <p>Capacitaciones</p> <p>Orientaciones</p> <p>Charlas</p> <p>Información</p> <p>Aplicación de conocimiento</p> <p>Destrezas</p> <p>Comprensión de los objetivos</p> <p>Fortalezas</p> <p>Debilidades</p>	<p>Ordinal</p> <p>Escala Likert</p> <p>(5) siempre</p> <p>(4) casi siempre</p> <p>(3) a veces</p> <p>(2) casi nunca</p> <p>(1) nunca</p>

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Productividad	Reina (2016) sostuvo que la productividad es la capacidad de los trabajadores para englobar las diferentes habilidades accediendo la experiencia, adquirida por el tiempo en el servicio y los conocimientos obtenidos que son esenciales para realizar las funciones de la empresa.	Se midió a través de las dimensiones técnica, social, económica.	Técnica Social Económica	Eficacia Eficiencia efectividad Calidad de servicio Relación interpersonal Rentabilidad	Ordinal Escala Likert (5) siempre (4) casi siempre (3) a veces (2) casi nunca (1) nunca

Anexo N° 2 Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Diseño Metodológico
Capacitación del personal y productividad laboral en la empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L., San Juan de Lurigancho año 2021								
¿De qué manera se relaciona la capacitación y productividad laboral en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., S.J.L., 2021?	Determinar la relación entre capacitación y productividad laboral en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., S.J.L., 2021	Existe relación entre capacitación y productividad laboral en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., S.J.L., 2021	Capacitación	<p>Proceso de capacitación</p> <p>Conocimiento</p> <p>Habilidades</p> <p>Competencia</p>	<p>Selección de personal</p> <p>Experiencia del personal</p> <p>Supervisión del personal</p> <p>Capacitaciones</p> <p>Orientaciones</p> <p>Charlas</p> <p>Información</p> <p>Aplicación de conocimiento</p> <p>Destrezas</p> <p>Comprensión de los objetivos</p> <p>Fortalezas</p> <p>Debilidades</p>		Ordinal Escala Likert	<p>Población 30</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental</p>
Problemas Específicos								

¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de capacitación y productividad laboral en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., S.J.L.,2021?	Analizar la relación que existe entre proceso de capacitación y productividad laboral en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., S.J.L.,2021	Existe la relación de proceso de capacitación y productividad laboral en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., S.J.L.,2021	Productividad laboral	Técnica	Eficacia Eficiencia efectividad	Ordinal Escala Likert	Instrumento para obtener datos Cuestionario Escala Likert	
¿De qué forma se relaciona el conocimiento con la productividad laboral en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., S.J.L.,2021?	Conocer la forma que se relaciona el conocimiento con la productividad laboral en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., S.J.L.,2021	La forma en que se relaciona el conocimiento con la productividad laboral es alta en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., S.J.L.,2021		Social	Calidad de servicio Relación interpersonal			Técnica para el procesamiento de datos Programa estadístico SPSS
¿Cómo se relacionan las habilidades con la productividad laboral en la corporación	Explicar la relación entre las habilidades y la productividad	La relación que existe entre las habilidades y productividad laboral es alta		Económica	Rentabilidad			

Poly Negocios E.I.R.L., S.J.L.,2021?	laboral en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., S.J.L.,2021	en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., S.J.L.,2021						
¿Cuál es la relación que existe entre la competencia y la productividad laboral en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., S.J.L.,2021?	Demostrar la relación entre la competencia y productividad laboral en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., S.J.L.,2021	Existe la relación competencia y productividad laboral en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., S.J.L.,2021						

Anexo N° 3 Cuestionario

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 la empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L., 2021, Se le agradece responde con sinceridad cada ítem, la información recabada sólo tendrá fines investigativos y académicos.

Leyenda	
5	Siempre
4	Casi siempre
3	A veces
2	Casi nunca
1	Nunca

Instrucciones: con una **X** marque la opción de su preferencia.

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

Cuestionario

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 la empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L., 2021, Se le agradece responde con sinceridad cada ítem, la información recabada sólo tendrá fines investigativos y académicos.

Leyenda	
5	Siempre
4	Casi siempre
3	A veces
2	Casi nunca
1	Nunca

Instrucciones: con una **X** marque la opción de su preferencia.

Variable: Productividad							
Dimensiones	Indicadores	5	4	3	2	1	
Técnica	Eficacia						
	1	¿El factor tiempo es importante en el desarrollo de las actividades del personal?	5	4	3	2	1
	Eficiencia						
	2	¿Considera que los trabajadores desarrollan sus actividades en menor tiempo posible?	5	4	3	2	1
	Efectividad						
	3	¿El personal cumple cabalmente con los objetivos establecidos por la empresa?	5	4	3	2	1
	4	¿Consideras que el colaborador cumple adecuadamente con sus funciones diarias?	5	4	3	2	1
Social	Calidad de servicio						
	5	¿Considera que el colaborador le brinda información clara y precisa al usuario?	5	4	3	2	1
	6	¿Considera que el colaborador soluciona de manera oportuna los problemas que se presenten con el usuario?	5	4	3	2	1
	Relación interpersonal						
	7	¿Considera que el trabajador se relaciona fácilmente con sus compañeros?	5	4	3	2	1
	8	¿Considera que el colaborador se desempeña adecuadamente en el trabajo en equipo?	5	4	3	2	1
	9	¿Considera que el colaborador es amable y cordial con sus compañeros?	5	4	3	2	1
Económica	Rentabilidad						
	10	¿Considera que la rentabilidad de la institución creció por el eficiente trabajo del colaborador?	5	4	3	2	1
	11	¿Considera que las actividades del colaborador favorecen a la rentabilidad de la empresa?	5	4	3	2	1
	12	¿Considera que existe un presupuesto bien elaborado?	5	4	3	2	1



CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA CORPORACIÓN POLY NEGOCIOS E.I.R.L., SAN JUAN DE LURIGANCHO AÑO 2021

Dirigido a: Ambrosio castillo azaña

Fecha: 11 /10/2021

Cargo: Gerente General

Objetivo: Determinar la relación entre capacitación y productividad laboral en la corporación Poly Negocios E.I.R.L., S.J.L ,2021

Tempo de aplicación: 30 a 45 minutos

Preguntas:

Variable 1: Capacitación del Personal

1. ¿Se selecciona el personal basándose en la experiencia laboral?

Explique

Si, una base para entrar a laborar a la empresa es la experiencia en el rubro, sobre todo las que trabajan directo con el público que son los técnicos en farmacia y químicos farmacéuticos que tengan experiencia en regentar, para no tener problemas con la Digemid.

2. ¿Para ser seleccionado para un ascenso se considera los años de servicio? Explique

Dentro de la empresa consideramos a parte de los años de servicio los estudios realizados que tengan y las constantes capacitaciones que puedan lograr para ejercer el puesto.

3. ¿Se realizan talleres para mejorar el procedimiento en algunas áreas?

Explique

Nuestra empresa realiza los talleres para el personal de logística y área administrativa como por ejemplo el uso del kardex para tener un constante monitoreo.

4. ¿Existe algún manual de funciones o indicaciones escritas de los pasos para realizar su actividad que le permita identificar acciones en situaciones especiales? Explique

En los casos de cambio de productos pues no hacemos devolución de dinero, por lo tanto, no se puede eliminar un ticket solo se hace el cambio por algún producto, con la autorización del químico farmacéutico.

5. ¿Se realizan orientaciones verbales para ayudar a la mejor comprensión de una actividad? Explique

Si, al inicio del trabajo se explica la meta que tienen que llegar en ocasiones se tiene que rotar productos de ciertos laboratorios que tenemos en stock y las distribuidoras otorgan bonificaciones.

6. ¿Se realizan diagnósticos para identificar las posibles debilidades en los procesos? Explique

No pues siempre tratamos de llegar a la meta en las ventas.

7. ¿Le explican con claridad los objetivos de la organización? Explique

Sí, todos ya tienen en claro cuál es el objetivo, pues cuando entran por primera vez a laborar les explicamos hacia dónde queremos llegar y por qué estamos contratando a ellos para que puedan sumar a la organización

Variable 2: Productividad Laboral

- 1. ¿El factor tiempo es importante en el desarrollo de las actividades del personal? Explique**

Sí, porque manejamos los horarios por lo tanto ya está estandarizado lo que se tiene que hacer en los diferentes turnos, por lo tanto, el personal tiene que adecuarse.

- 2. ¿Considera que los trabajadores desarrollan sus actividades en menor tiempo posible? Explique**

Pues eso no llegamos a saber porque por ejemplo cuando se realiza inventario el personal lo realiza en dos días y nos entregan los detalles requeridos por el área administrativo.

- 3. ¿Consideras que el colaborador cumple adecuadamente con sus funciones diarias? Explique**

Sí, porque se ve reflejado en las ventas diarias que reportan.

- 4. ¿Considera que el colaborador soluciona de manera oportuna los problemas que se presenten con el usuario? Explique**

En ocasiones hemos tenido problemas de índole mayor como por ejemplo por la devolución de algún producto, pero siempre el personal ha podido solucionar, tanto técnicos como el área de cobranza.

5. ¿Considera que la rentabilidad de la institución creció por el eficiente trabajo del colaborador? Explique

Si, el ser eficiente por parte de los colaboradores involucra la rentabilidad y por lo tanto se puede cumplir con los objetivos plasmados por la empresa, ya que cada mes se tiene que pagar a las distribuidoras y sin rentabilidad no se puede pagar y adquirir stock.

6. ¿Considera que existe un presupuesto bien elaborado? Explique

El presupuesto que la empresa maneja concerniente a los pagos es acorde al mercado y jerarquía (área administrativa, logística, área de ventas) dentro de la organización.

Anexo N°4 validaciones de instrumento



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos Antonio Angulo Corcuera con DNI 06437510 Magister en Administración de negocios N° ANR: 18480, de profesión Licenciado en administración, desempeñándome actualmente como DOCENTE en UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

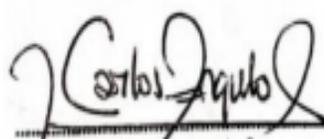
Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido a	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

Questionario dirigido a.....	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 25 días del mes de Setiembre del Dos mil veintiuno.



MBA. Carlos Angulo Corcuera
 Magister en Administración de Negocios
 Licenciado en Administración
 CLAD. N° 18480

Mgtr. : Carlos Angulo Corcuera
 DNI : 06437510
 Especialidad : Gestión de Operaciones - Logística
 E-mail : anguloa@ucv.edu.pe

**“Capacitación del personal y productividad laboral en la empresa Corporación Poly E.I.R.L.,
San Juan de Lurigancho año 2021”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	5	11	16	21	26	32	38	43	49	55	61	67	73	79	85	91	97	100		
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		0	5	11	16	21	26	32	38	43	49	55	61	67	73	79	85	91	97	100		
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			98		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			97		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque técnico abordado en la investigación																			98		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			97		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																			97		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del																			98		

	tema de la investigación																				
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos-científicos de la investigación																			98	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			98	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			98	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 25 de setiembre de 2021.



Mba.: Carlos Angulo Corcuera.
DNI: 064375310.
Teléfono: 947055845.
E-mail: anguloce@ucv.edu.pe.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Groover Valenty Villanueva Butrón** con DNI N° 02842722 Magister en Ciencias Económicas con mención en Economía de Empresas y Doctor en Administración, de profesión Ingeniero Industrial con especialidad en Investigación de Operaciones desempeñándome actualmente como DTC en la C.P. de Administración – UCV Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado al personal de la empresa Corporación Polv (SA)	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los veintidos días del mes de septiembre del dos mil veintiuno.



Dr. : Groover Valenty Villanueva Butrón
 DNI : 02842722
 Especialidad : Ingeniero Industrial
 E-mail : gvillanuevabu@ucvvirtual.edu.pe

“Capacitación del personal y productividad laboral en la empresa Corporación Poly E.I.R.L., San Juan de Lurigancho año 2021”

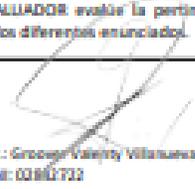
FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALUACIÓN																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				86	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				86	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque técnico abordado en la investigación																				86	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																				86	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				86	

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				86
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos-científicos de la investigación																				86
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				86
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				86

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 22 de septiembre del 2021.



Dr.: Greoger Valezmy Villanueva Estrón
 DNI: 03807733
 Teléfono: 961532047
 E-mail: gvillanuevbu@ucvvirtual.edu.pe

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Ericka Julissa Suysuy chambergo con DNI N°45361468, Mg. en Gestión Pública, N° ANR: 13374, de profesión Licenciada en Administración, desempeñándome actualmente como docente en la Universidad César Vallejo.

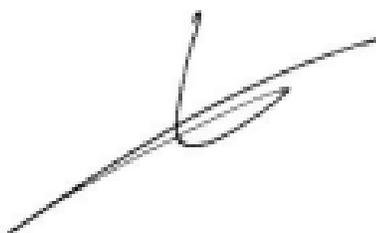
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido a	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Cuestionario dirigido a.....	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 24 días del mes de Setiembre del Dos mil veintiuno.



Mg. : Ericka Julissa Suysuy chambergo
DNI : 45361468
Especialidad : Magister en Gestión Pública
E-mail : esuysuyc@ucvvirtual.edu.pe

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	
Aspectos de valoración																						
1.Clareza	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					
3.Actualidad	Adecuado al enfoque técnico abordado en la investigación																					
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				
7.Consistencia	Basado en aspectos técnicos-científicos de la investigación																				
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 24 de Setiembre de 2021.



Mgr.: Ericka Juliana Suyuy chambargo
 DNI: 45261468
 Teléfono: 990073448
 E-mail: esuyuy@ucvvirtual.edu.pe

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Asunto: Autorización de ejecución de tesis

En el que se suscribe en representación de la empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L., como gerente de la empresa ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho de la empresa certifica.

Por medio de la presente que las señoritas, Luz María Navarro Piñin, identificada con el DNI: 48599904, Pamela Jacinto Alberca identificada con DNI: 46179308.

La empresa autoriza que se realice su investigación de tesis.

Se expide en el presente certificado para los fines de estimo conveniente

San Juan de Lurigancho, 25 de Septiembre 2021.



Ambrosio Azaña Castillo

Gerente General

RESULTADOS

4.1 Informe de aplicación de cuestionario

El cuestionario fue estructurado por medio de preguntas en la escala de Likert con cinco alternativas de respuesta que fueron 1, 2, 3, 4 y 5, en el cual estuvo calificado de nunca hasta siempre indicando que nunca y casi nunca es el puntaje más bajo que afirma que los colaboradores no perciben una buena capacitación y en el cual está reflejado en la productividad y por otro lado casi siempre y siempre es el puntaje más alto que afirma que si existe una capacitación adecuada. Por ende, los colaboradores encuestados por vía online respondieron cada pregunta formulada por indicadores de cada dimensión de manera adecuada.

4.1.1. Nivel alcanzado en la capacitación del personal por los colaboradores de la empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L., año 2021.

Tabla 1.

Nivel alcanzado en la capacitación del personal por los colaboradores de la empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L., año 2021

Variables y dimensiones	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Capacitación del personal										
Proceso de capacitación	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	20	66.7%	10	33.3%
Conocimiento	0	0.0%	0	0.0%	2	6.7%	22	73.3%	6	20.0%
Habilidades	0	0.0%	0	0.0%	13	43.3%	6	20.0%	11	36.7%
Competencia del personal	0	0.0%	1	3.30%	6	20.00%	18	60.00%	5	16.7%

Nota. Se muestra el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Poly E.I.R.L

La tabla 1 representa el nivel que alcanzó las dimensiones de capacitación del personal; en la dimensión *proceso de capacitación* tiene un 66.7% en casi siempre; *conocimiento* con un 73.3% en casi siempre; *habilidades* con un 43.3% en a veces y *competencia del personal* con un 60% en casi siempre, siendo los porcentajes con mayor cantidad de encuestados. Por ende, en el proceso del análisis, se observó que los colaboradores tienen conocimientos sobre capacitación y la implementación que

puede afectar de manera positiva o negativa en la productividad para la empresa, porque están diariamente en constante cambio de productos nuevos que ingresan al mercado; sin embargo, se debe tomar en cuenta que a pesar de que conocen el tema no se aplica o no tiene mayor profundidad en la capacitación por el personal encargado y esto se ve reflejado en la dimensión de las habilidades que obtiene el colaborador al de realizar sus labores.

4.1.2. Nivel alcanzado en la productividad laboral por los colaboradores de la empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L., año 2021.

Tabla 2.

Nivel alcanzado en la productividad laboral por los colaboradores de la empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L., año 2021

Variables y dimensiones	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Productividad										
Técnica	0	0.0%	6	20.0%	8	26.7%	14	46.7%	2	6.7%
Social	0	0.0%	2	6.7%	17	56.7%	10	33.3%	1	3.3%
Económico	2	6.7%	4	13.3%	17	56.7%	6	20.0%	1	3.3%

Nota. Se muestra el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Poly E.I.R.L

La tabla 2 representa el nivel que alcanzó las dimensiones de productividad laboral; en la dimensión *técnica* tiene un 46.7% en casi siempre; *social* tiene un 56.7% en a veces y *económico* con un 56.7% en a veces siendo los porcentajes con mayor cantidad de encuestados. Por consiguiente, se observó que los colaboradores al adquirir nuevos conocimientos en la capacitación pero no lo aplican correctamente o el supervisor a cargo no explica claramente los procesos que se ven reflejado en lo social y económico; en lo social que tiene referencia a la atención de los clientes, en la buena atención y en la calidad del servicio; en lo económico está reflejado en la rentabilidad que tiene la empresa; por ello, si no hay una capacitación constante la productividad se verá afectada y puede traer problemas a la empresa.

4.1.3. Relación que existe entre la capacitación del personal y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L., año 2021

Tabla 3.

Nivel de productividad laboral en relación a la capacitación laboral

Nivel de capacitación del personal	Productividad									
	Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%	2	100.0%
A veces	0	0.0%	2	25.00%	6	75.00%	0	0.0%	8	100.0%
Casi siempre	0	0.0%	1	8.30%	11	91.70%	0	0.0%	12	100.0%
Siempre	0	0.0%	0	0.0%	3	37.5%	5	62.5%	8	100.0%
Total	0	0.0%	4	13.30%	21	70.00%	5	16.70%	30	100.0%

Nota. Se muestra el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Poly E.I.R.L

En la tabla 3 se observó la relación entre la variable capacitación del personal y productividad laboral, en el nivel a veces hay un 8.3% con un colaborador, en nivel casi siempre con un 91.7% con una cantidad de once colaboradores, se evidenció que reciben capacitación, pero no está aplicado por el personal en sus labores y esto se ve reflejado en la productividad. Por ende, en el análisis de la tabla se observó que hay niveles bajos de uno o dos colaboradores, en el cual se refleja que no reciben capacitación o si lo tienen no es aplicado por el personal y esto se ve reflejado en su productividad diaria; así mismo, en los niveles altos se observó que al recibir capacitación lo practican para mejorar sus habilidades y capacidades y su productividad se ve reflejada en la empresa; sin embargo, hay factores internos que al realizar las capacitaciones no está siendo motivado para que el personal aplique los nuevos en la realización de sus labores y en la atención al cliente.

Contraste de la hipótesis general:

Existe una relación significativa entre la capacitación del personal y la productividad laboral de la empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L., año 2021

Tabla 4

Análisis de correlación entre la capacitación del personal y la productividad laboral

	Spearman	Productividad Laboral	Técnica	Social	Económico
Capacitación del personal	r	,641**	,699**	,653**	,539**
	Sig.	,000	,000	,000	,002
	(bilateral)				
	n	30	30	30	30

Nota. Se muestra el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Poly E.I.R.L

En la tabla 4 se observó la correlación de las variables capacitación del personal y productividad laboral, con un $r=0.641$ que se evidenció que es positiva alta y con una significancia de $\text{Sig.}=0.000$ demostrando que existe relación y se acepta la hipótesis alterna. Por ende, los resultados evidenciaron que la capacitación del personal influye de manera significativa en la productividad laboral, en el cual la capacitación es fundamental para que el personal puede desenvolverse óptimamente en sus labores y de esta manera la productividad será efectiva; así mismo, la técnica que se emplea en eficiencia y eficacia, en lo social que se realiza trabajo en equipo y económico lo económico se verá reflejado en la rentabilidad de la empresa.

4.1.4 Relación que existe entre el proceso de capacitación y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L., año 2021

Tabla 5.

Nivel de productividad laboral en relación al nivel proceso de capacitación

Nivel de al proceso de capacitación	Productividad									
	Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

Casi nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
A veces	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Casi siempre	0	0.0%	4	20.0%	16	80.0%	0	0.0%	20	100.0%
Siempre	0	0.0%	0	0.0%	5	50.0%	5	50.0%	10	100.0%
Total	0	0.0%	4	13.3%	21	70.0%	5	16.7%	30	100.0%

Nota. Se muestra el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Poly E.I.R.L

En la tabla 5 se observó la relación entre la dimensión proceso de capacitación y la variable productividad, en el nivel a veces con un 20% con cuatro colaboradores, en el nivel casi siempre con un 80% con una cantidad de dieciséis colaboradores, se evidenció que al aplicar los procesos de capacitación no se está empleando de manera eficiente por el capacitador ya que los resultados reflejan que no se está utilizando correctamente. Por consiguiente, en el análisis de la tabla evidenció que el nivel bajo no toma con seriedad los procesos de capacitación y en el cual se debe hacer un seguimiento constante para mejorar eficientemente al personal; en los niveles altos se observó que los colaboradores toman con mayor énfasis los procesos de la capacitación para aumentar y mejorar su productividad, en el cual esto se verá reflejado en la rentabilidad de la empresa, el colaborador busca desarrollar capacidades y conocimientos para la realización de sus funciones de manera óptima.

Contraste de la hipótesis específica 1:

Existe una relación significativa entre la capacitación del personal y la productividad laboral

Tabla 6.

Análisis de correlación entre el proceso de capacitación y la productividad laboral

	Spearman	Productividad Laboral	Técnica	Social	Económico
	r	,608**	,472**	,384*	,404*
Proceso de capacitación	Sig. (bilateral)	,000	,008	,036	,027
	n	30	30	30	30

Nota. Se muestra el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Poly E.I.R.L

En la tabla 6 se observó la correlación de la dimensión proceso de capacitación y la variable productividad, con un $r=0.608$ que evidenció que es positiva alta y con una significancia de $\text{Sig.}=0.000$ demostrando que existe relación y se acepta la hipótesis alterna. Por ende, los resultados demostraron que el proceso de capacitación influye de manera significativa en la productividad laboral, ya que se busca identificar los problemas que hay en la empresa y luego capacitar implementando nuevos procesos y después hacer una evaluación, control y seguimiento para impulsar la productividad mejorando las ventas, atención al cliente y el trabajo en equipo, las dimensiones técnica, social y económico a través de los procesos de capacitación se verán reflejado en la optimización de sus labores.

4.1.5 Relación que existe entre el conocimiento y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L., año 2021

Tabla 7.

Nivel de productividad laboral en relación al nivel conocimiento

Nivel de conocimiento	Productividad									
	Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
A veces	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%	2	100.0%
Casi siempre	0	0.0%	3	13.6%	18	81.8%	1	4.50%	22	100.0%
Siempre	0	0.0%	0	0.0%	2	33.3%	4	66.7%	6	100.0%
Total	0	0.0%	4	13.30%	21	70.00%	5	16.70%	30	100.0%

Nota. Se muestra el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Poly E.I.R.L

En la tabla 7 se observó la relación entre la dimensión conocimiento con la variable productividad laboral, en el nivel a veces hay un 13.6% con tres colaboradores, el nivel casi siempre con un 81.8% con una cantidad de dieciocho colaboradores, se evidenció que tienen conocimiento sobre sus funciones, pero no se está realizando eficientemente en el cual el supervisor debe hacer un seguimiento. Por consiguiente, en el análisis se observó que en los niveles bajos de uno a tres

colaboradores no están aplicando debidamente los conocimientos o no han recibido capacitación alguna, en los niveles altos se observó que el personal tiene nuevos conocimientos de cómo realizar sus labores de manera óptima, sin embargo, se debe hacer un seguimiento para reforzar lo aprendido. Por ello, el colaborador debe tener los conocimientos para afrontar problemas empleando sus capacidades eficientemente para la realización de sus funciones, en el cual esto se verá reflejado en la rentabilidad de la empresa.

Contraste de la hipótesis específica 2:

Existe una relación significativa entre el conocimiento y la productividad laboral

Tabla 8

Análisis de correlación entre el conocimiento y la productividad laboral

	Spearman	Productividad Laboral	Técnica	Social	Económico
Conocimiento	r	,605**	,531**	,489**	,505**
	Sig. (bilateral)	,000	,003	,006	,004
	n	30	30	30	30

Nota. Se muestra el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Poly E.I.R.L

En la tabla 8 se observó la correlación de la dimensión conocimiento con la variable productividad, con un $r=0.605$ que se evidenció que es positiva alta y con una $Sig.=0.000$ demostrando que existe relación y se acepta la hipótesis alterna. Por consiguiente, el conocimiento influye de manera significativa en la productividad laboral, en el cual se implementa nuevos conocimientos, herramientas y actitudes para el desarrollo de sus actividades y cumplir con las metas establecidas con una planificación estratégica y se verá reflejada en la productividad, el conocimiento es importante para una mejora continua y proceso óptimo en la realización de sus labores; en las dimensiones técnica, social y económico tienen relación con el conocimiento porque los procesos a través de la capacitación se indica los roles que deben tener el personal.

4.1.6. Relación que existe entre las habilidades y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L., año 2021

Tabla 9.

Nivel de productividad laboral en relación al nivel habilidades

Nivel de habilidades	Productividad									
	Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
A veces	0	0.0%	3	23.1%	10	76.9%	0	0.0%	13	100.0%
Casi siempre	0	0.0%	1	16.7%	5	8.3%	0	0.0%	6	100.0%
Siempre	0	0.0%	0	0.0%	6	54.5%	5	45.5%	11	100.0%
Total	0	0.0%	4	13.3%	21	70.0%	5	16.7%	30	100.0%

Nota. Se muestra el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Poly E.I.R.L

En la tabla 9 se observó la relación entre la dimensión habilidades con la variable productividad laboral, en el nivel a veces hay un 16.7% con un colaborador, en el nivel casi siempre con un 76.9% con una cantidad de diez colaboradores, se evidenció que las habilidades adquiridas a través de los procesos de capacitación en el cual se reflejará en la productividad en la empresa. Por consiguiente, en el análisis se observó que, en los niveles bajos de uno a tres colaboradores, en el que se refleja que sus habilidades no son aplicadas en la empresa o no tiene conocimiento alguno en los procesos de sus labores, así mismo, en los niveles altos se observó que el personal practica sus habilidades esporádicamente, el cual el supervisor debe poner énfasis en la motivación y trabajo en equipo para mejorar y el personal este identificado con la empresa. De esta forma, es fundamental que un colaborador pueda mostrar sus habilidades para poder desenvolverse con eficiencia y eficacia en su labor diaria.

Contraste de la hipótesis específica 3:

Existe una relación significativa entre las habilidades y la productividad laboral

Tabla 10

Análisis de correlación entre las habilidades y la productividad laboral

	Spearman	Productividad Laboral	Técnica	Social	Económico
	r	,549**	,540**	,493**	,354
Habilidades	Sig. (bilateral)	,002	,002	,006	,055
	n	30	30	30	30

Nota. Se muestra el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Poly E.I.R.L

En la tabla 10 se observó la correlación de la dimensión habilidades y la variable productividad laboral, con un $r=0.549$ que se evidenció que es positiva media y con una significancia de $Sig=0.002$ demostrando que existe relación y se acepta la hipótesis alterna; sin embargo, con la dimensión económico se observó que tiene una significancia de $Sig=0.055$ que se encuentra por encima del nivel de significancia de 0.05, en el cual rechaza la hipótesis alterna aceptando la hipótesis nula demostrando que no existe relación. Por ende, los resultados evidenciaron que las habilidades del personal influyen de manera significativa en la productividad laboral, en el cual el personal debe tener creatividad, adaptarse a los cambios, tener liderazgo y la toma de decisiones para optimizar las funciones, en la técnica y social se ve reflejado en el trabajo en equipo; sin embargo, las habilidades influyen en el factor económico, ya que solo esta direccionado en los procesos internos de la empresa y se ve reflejado en la rentabilidad.

4.1.7. Relación que existe entre la competencia y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L., año 2021

Tabla 11

Nivel de productividad laboral en relación al nivel competencia

Nivel de competencia del personal	Productividad									
	Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
A veces	0	0.0%	2	33.30%	4	66.70%	0	0.0%	6	100.0%
Casi siempre	0	0.0%	2	11.1%	14	77.8%	2	11.1%	18	100.0%
Siempre	0	0.0%	0	0.0%	2	40.0%	3	60.0%	5	100.0%
Total	0	0.0%	4	13.3%	21	70.0%	5	16.7%	30	100.0%

Nota. Se muestra el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Poly E.I.R.L

En la tabla 11 se observó la relación entre la dimensión competencia del personal con la variable productividad laboral, en el nivel a veces con un 11.1% con dos colaboradores, en el nivel casi siempre con un 77.8% con una cantidad de catorce colaboradores, se evidenció que la competencia del personal no se refleja completamente en la realización de sus labores y esto se ve reflejada en la productividad. Por ende, en el análisis se observó que en los niveles bajos de uno a cuatro colaboradores, el personal no muestra sus capacidades en sus labores diarias o no ha tenido alguna capacitación de los procesos que debe realizar, en los niveles altos muestran sus capacidades al realizar sus labores; sin embargo, el supervisor debe hacer un seguimiento para mejorar la competencias en el personal; sin embargo, es primordial que el colaborador tenga las competencias suficientes para un desenvolverse de manera óptima en su lugar de trabajo.

Contraste de la hipótesis específica 4:

Existe una relación significativa entre la competencia y la productividad laboral

Tabla 12

Análisis de correlación entre la competencia y la productividad laboral

	Spearman	Productividad Laboral	Técnica	Social	Económico
	r	,479**	,719**	,623**	,353
Competencia del personal	Sig. (bilateral)	,007	,000	,000	,056
	n	30	30	30	30

Nota. Se muestra el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Poly E.I.R.L

En la tabla 12 se observó la correlación de la dimensión del personal con la variable productividad laboral, con un $r=0.479$ que se evidenció que es positiva media y con una significancia de $Sig=0.007$ demostrando que existe una relación y se acepta la hipótesis alterna; sin embargo, con la dimensión económico se observó que tiene una significancia de $Sig=0.056$ que se encuentra por encima del nivel de significancia de 0.05, en el cual rechaza la hipótesis alterna aceptando la hipótesis nula demostrando que no existe relación. Por consiguiente, los resultados evidenciaron que la competencia del personal se relaciona de manera significativa en la productividad laboral, en la técnica y social se observó que es positivo fuerte ya que está conectado con las capacidades, estrategias de manera eficiente y el trabajo en equipo es primordial para optimizar los procesos; sin embargo, la competencia del personal si influye en el factor económico, en el cual esta direccionado los procesos internos y en la rentabilidad.

TURNITIN

> Turnitin 

Titulo del trabajo	Cargado	Nota	Similitud
JACINTO Y NAVARRO TURNITIN.docx	30 Nov 2021 01:50 -05	--	 16%   



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PALACIOS DE BRICEÑO MERCEDES RENEE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA CORPORACIÓN POLY NEGOCIOS E.I.R.L., SAN JUAN DE LURIGANCHO AÑO 2021", cuyos autores son NAVARRO PIÑIN LUZ MARIA, JACINTO ALBERCA PAMELA VIVIANA, 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 la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 16 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PALACIOS DE BRICEÑO MERCEDES RENEE DNI: 02845588 ORCID 0000-0001-8823-2655	Firmado digitalmente por: MRPALACIOSD el 19-12- 2021 20:04:39

Código documento Trilce: TRI - 0230578