



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN**

Proceso de capacitación y productividad de los trabajadores de
Emapa San Martín - Tarapoto 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Alvarado Canales, Elsa Carola (ORCID 0000-0001-7654-5021)

Chujutalli Púa, Andy (ORCID 0000-0002-6306-578X)

ASESOR:

Dr. Chávez Vera, Kerwin José (ORCID 0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A DIOS, todo poderoso por llenarnos de paciencia y sabiduría. A nuestros padres que siempre nos dan apoyo y lo mejor de sí, darme todo el amor que solo ellos saben brindar para seguir adelante y poder realizarnos profesionalmente, cumpliendo todos nuestros objetivos.

Carola y Andy

Agradecimiento

A Dios.

A nuestro asesor Dr. Chávez Vera, Kerwin José por brindar su asesoría, comprensión, paciencia, entrega y valiosos consejos a lo largo del proceso de investigación.

Al personal de la empresa Emapa San Martín por ofrecernos la información requerida para lograr los objetivos trazados este proyecto

Gracias a todas las personas que han estado en este tren de largo recorrido.

A mis padres, a mis compañeros de la carrera, a mis compañeros de trabajo, a todos aquellos que en algún momento de mi vida se cruzaron en mi camino.

A mi profesor, a esas dos estrellas que me guían a diario.

Gracias Dios.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	19
3.6. Métodos de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
4.1. Resultados descriptivos	21
4.2. resultados inferenciales	30
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1. Confiabilidad de la variable proceso de capacitación	18
Tabla 2. Alpha de Cronbach de la variable proceso de capacitación	18
Tabla 3. Confiabilidad de la variable productividad de los trabajadores	18
Tabla 4. Alpha de Cronbach de la variable productividad de los trabajadores	18
Tabla 5. Resultados de la variable Proceso de capacitación	21
Tabla 6. Resultados de la dimensión detención de las necesidades	22
Tabla 7. Resultados de la dimensión programa de capacitación	23
Tabla 8. Resultados de la dimensión ejecución de la capacitación	24
Tabla 9. Resultados de la dimensión evaluación y control de la capacitación	25
Tabla 10. Resultados de la variable productividad del trabajador	26
Tabla 11. Resultados de la dimensión eficiencia	27
Tabla 12. Resultados de la dimensión eficacia	28
Tabla 13. Resultados de la dimensión efectividad	29
Tabla 14. Prueba de normalidad	30
Tabla 15. Relación entre variables proceso de capacitación y productividad	31
Tabla 16. Relación entre dimensión detección de necesidades y productividad	32
Tabla 17. Relación entre dimensión programa de capacitación y productividad	33
Tabla 18. Relación entre dimensión ejecución de capacitación y productividad	34
Tabla 19. Relación dimensión evaluación y control capacitación y productividad	35

Índice de figuras

Figura 1. Frecuencia de resultados de la variable proceso de capacitación	21
Figura 2. Resultados de la dimensión detención de las necesidades	22
Figura 3. Resultados de la dimensión programa de capacitación	23
Figura 4. Resultados de la dimensión ejecución de la capacitación	24
Figura 5. Resultados de la dimensión evaluación y control de la capacitación	25
Figura 6. Frecuencia de resultados variable productividad del trabajador	26
Figura 7. Resultados de la dimensión eficiencia	27
Figura 8. Resultados de la dimensión eficacia	28
Figura 9. Resultados de la dimensión efectividad	29

Resumen

En la presente investigación se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el proceso de capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022. Para lograr el objetivo se aplicaron 2 cuestionarios para recolectar información sobre las variables, elaborados después de una revisión bibliográfica exhaustiva, por otra parte, de acuerdo a su metodología fue una investigación básica, no experimental, de corte transversal y de nivel correlacional, donde, la muestra se conformó por 153 empleados públicos de la institución. El principal resultado de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman, establece que las variables presentaron una relación significativa ya que su valor p fue igual a 0,000 y además la correlación es positiva alta porque su coeficiente de correlación fue igual a 0,808. La principal conclusión fue: Un proceso de capacitación adecuada se ve reflejado en un 65.3% en una productividad laboral más alta.

Palabras clave: proceso de capacitación, productividad, gobierno regional.

Abstract

In the present investigation, the general objective was raised: To determine the relationship between the training process and the productivity of the workers of Emapa San Martín - Tarapoto 2022. To achieve the objective, 2 questionnaires were applied to collect information on the variables, elaborated after and exhaustive bibliographical review, on the other hand, according to its methodology, was a basic, non-experimental, cross-sectional and correlational level investigation, where the sample was made up of 153 public employees of the institution. The main result according to the Spearman's Rho test, establishes that the variables presented a significant relationship since their p value was equal to 0.000 and also the correlation is high positive because their correlation coefficient was equal to 0.808. The main conclusion was: An adequate training process is reflected in a 65.3% higher labor productivity.

Keywords: training process, productivity, regional government.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones en general, requieren de usar los recursos los cuales les deje hacer sus labores, es de esta manera que el talento humano es sumamente importante, pues, es el paso en la mejora de las labores de las mismas (Nuryanti & Masharyono, 2018), y es a causa de ellos que, en todo momento se debe buscar una más alta eficiencia en el rendimiento de ellos acogiendo a manera de maniobra efectuar formaciones, los mismos que se hallan calificados a modo de un instrumento necesario para una correcta administración del personal (Sendawula, et all. 2018). Se puede mencionar que, existen motivaciones por las que se capacita a los trabajadores, pero la más importante es la actualidad, ya que, existe un contexto de muchos cambios, donde los trabajadores deben adaptarse a ello. En efecto, las compañías se encuentran en la parquedad de encontrar aquellos medios los cuales le ayuden a lograr el éxito, ya que, ninguna puede quedarse inmóvil, porque podrían quedarse estancadas (Thevanes & Dirojan, 2018).

Es así, que la productividad de los empleados se ve afectada por los diferentes procesos de capacitación; ya que se necesita que los colaboradores generen más trabajo y esto sea expresado en ganancias. Por eso, es exacto indicar que una entidad la cual concibe una diversidad de capacitaciones para la formación de sus empleados debe asegurarse que esté surgiendo efecto, ya que, si no lo es, será dinero perdido (Diario Gestión, 2019).

En el contexto internacional, según datos del Banco Mundial, las organizaciones en Latinoamérica hacen trascendentes inversiones en el desarrollo de habilidades en sus colaboradores, siendo más del 40% de las compañías de la región que ofrecen capacitaciones a sus empleados, siendo de manera particular en Colombia un 80% de organizaciones. Las cuales vienen mejorando la toma de decisiones, la cultura laboral, mejorando la productividad de los colaboradores. Siendo necesaria una estrategia para que dichas inversiones no lleguen a ser pérdidas (Empleo, 2021).

En el contexto nacional, los procesos de capacitación constituyen una de las decisiones más trascendentes de una compañía, ya que permite potenciar el desarrollo de sus trabajadores. Esto se evidencia en la implementación de estrategias como programas de capacitación laboral fortaleciendo las competencias laborales, tales como “Impulsa Perú” realizado por el Ministerio de trabajo, así como programas de capacitación laboral juvenil, que brinda certificaciones, y asistencia técnica (Instituto Peruano de Economía [IPE], 2020).

En Tarapoto precisamente en la empresa Emapa San Martín, ha sido posible evidenciar una variedad de problema correspondiente con la productividad de los participantes; al conversar con algunos de ellos se ha colocado en demostración que los adiestramientos y ejercicios formativos no son de calidad, ya que se brindan en videos que la empresa prepara, estos deben verse y posterior a ello rendir un examen, pero, es significativo remarcar que no concurre un acompañamiento para esclarecer las incertidumbres que se presentan en el camino, por lo que cuando se rinde el examen, todos comparten las respuestas y aprueban de manera satisfactoria sin que ello corresponda a un debido aprovechamiento de la capacitación; por otra parte, las pocas veces que las capacitaciones se brindan de manera presencial, son realizadas después de la jornada laboral y con profesionales poco dinámicos para llamar su atención y motivación, lo que hace que este se vuelva un proceso incómodo y aburrido, donde no se capta los contenidos adecuadamente.

De mantenerse dicha situación solo provocará que los participantes no sean productivos para llevar a cabo sus ocupaciones y no se sientan correctamente preparados para realizar sus tareas y obligaciones, ocasionando la posibilidad de no cumplir con los objetivos, por tal razón se formuló como problemática principal: ¿Cuál es la relación entre el proceso de capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022?, y como problemáticas secundarias: ¿Cuál es la relación entre la detección de necesidades y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022?; ¿Cuál es la relación entre el programa de capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022?; ¿Cuál

es la relación entre la ejecución de la capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022?; finalmente ¿Cuál es la relación entre la evaluación y control de la capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022?

Esta investigación encontró su justificación a causa de lo siguiente: en el aspecto teórico, su importancia consistió en personificar una evidencia empírica alrededor de una asociación entre las variables, dada la cantidad de investigaciones desarrolladas y teorías revisadas que se encontraron direccionadas a este fin. Con relación al plano práctico, los resultados al poseer datos descriptivos e inferencial sobre las variables, muestran la posibilidad de desarrollar un esquema y ejecución de programas formativos consignados a los empleados que laboran en Emapa San Martín.

En el plano de relevancia social, el estudio puede cooperar a una concientización en la directivas de la organización en referencia a la trascendencia de los programas de capacitación, para así alcanzar el máximo de su productividad, optimizar la información en la compañía y por medio de ello alcanzar más altos y mejores resultados en el proceso de gestión; finalmente en el plano metodológico, se desplegaron dos instrumentos los cuales pasaron por un procedimiento de validación por medio del juicio de peritos con conocimiento en la temática, además, por el programa para confiabilidad; de manera que aceptados para el estudio y consigan funcionar a modo de herramienta de asistencia para estudios futuros.

El objetivo general fue determinar la relación entre el proceso de capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022; respecto a los objetivos específicos fueron planteados los consecuentes: (i) Determinar la relación entre la detección de necesidades y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022, ii) Determinar la relación entre el programa de capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022, iii) Determinar la relación entre la ejecución de la capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín -

Tarapoto 2022, finalmente iv) Determinar la relación entre la evaluación y control de la capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022.

En lo referente a la finalidad argumentativa se expuso por hipótesis general, existe relación significativa entre el proceso de capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022; como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la detección de necesidades y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022.; Existe relación significativa entre el programa de capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022; Existe relación significativa entre la ejecución de la capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022; finalmente, Existe relación significativa entre la evaluación y control de la capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para desarrollar el estudio fue necesario, buscar, examinar y recabar varias investigaciones previas que guardan relación con las variables desde los enfoques internacional y nacional, por tales razones, se comienza con las investigaciones anteriores internacionales:

Begum et al., (2020) Desarrollaron un estudio denominado La influencia de la capacitación y el desarrollo en el desempeño de los trabajadores: un estudio sobre el sector de la confección, Dhaka, Bangladesh; presentó como objetivo principal examinar la incidencia del constructo independiente sobre el constructo dependiente en los empleados de 02 industrias de la confección; se utilizó una metodología de planteamiento cuantitativo, correlacional, no experimental, su muestra fue de 170 trabajadores y se empleó un cuestionario por instrumento. Sus resultados exhiben que una vez al año los empleados tienen formaciones y, son muy buenas, se considera además que son efectivas y además que el rendimiento de ellos es bueno. Concluyó que, existe una asociación en medio de la capacitación y el desempeño, demostrando que ningún tipo de compañía puede conseguir competitividad si no brinda capacitación la cual suministre y optimice su cometido laboral.

Otra investigación similar es el desarrollado por Vertakova y Maltseva (2020) que llevó por título Productividad laboral: análisis del nivel actual e identificación de oportunidades para su crecimiento; El objetivo general del estudio se enfocó en establecer cómo se relacionan la productividad laboral y el índice de competitividad global. En cuanto a la metodología se utilizó un análisis comparativo explicativo, de diseño no experimental; su muestra que integrada de 10 empresas de 2 países; se utilizó por instrumento una guía de análisis documental para medir indicadores de productividad. Los resultados fueron que, incrementar productividad laboral es un estado importante y se debe prestar atención a la innovación como a la transición a lo digital. El análisis permitió concluir que la productividad profesional posee una marca significativa en el nivel de desarrollo socioeconómico y está estrechamente relacionada a la competitividad del país.

Por su parte, Yunus (2020) realizaron un estudio llamado Efectos indirectos de la inversión directa en la productividad laboral: un análisis sobre la composición de habilidades en la industria manufacturera de Malasia, el cual presentó como objetivo demostrar el impacto de una variable sobre la otra, metodológicamente se enfocó explicativo, de diseño no-experimental. El instrumento usado fue el cuestionario el cual se administró a 14 industrias manufactureras. Se encontró que, las variables utilizadas para influir en la productividad de los trabajadores se reportan como positivas y estadísticamente significativas; este estudio concluyó que la tecnología y el conocimiento de la IED pueden aumentar la productividad laboral.

Una investigación con cualidades parecidas a aquellas estudiadas es el realizado por Siriwardena & Morais (2019) el cual poseía por título La incidencia de la capacitación y el desarrollo en el empleado. Rendimiento de la industria de la confección en Sri Lanka. El fin primordial de la investigación es identificar la incidencia de una variable sobre la otra, considerándose cuantitativa, descriptiva, causal, transversal, correlacional y no experimental; la muestra se integró de 104 trabajadores, se les aplicó el cuestionario como instrumento. Los hallazgos enseñan que la formación tiene un nivel bajo y el desempeño del personal se ubica en regular; se concluyó que, la capacitación tiene una consecuencia en el desempeño de los trabajadores, y se recomienda establecer procesos de capacitación permanentes.

Además, se tiene el estudio dado por Abdullahi et al. (2018) que elaboraron una investigación titulada Efecto de la capacitación y el desarrollo en la productividad de los empleados entre el personal académico del Politécnico del estado de Kano, Nigeria, teniendo como objetivo general, investigar el efecto percibido de una variable sobre la otra, se utilizó por planteamiento al cuantitativo, descriptivo, nivel correlacional causal, no experimental y transversal, su muestra fue de 233 trabajadores, utilizando para ello un cuestionario. Se encontró que, el adiestramiento se encuentra deficiente y el desempeño bajo, se evidenció que las capacitaciones tienen una consecuencia importante en el rendimiento y la productividad.

Respecto a investigaciones hechas en el ámbito nacional se presenta a Cornejo (2020) con Propuesta de un programa de capacitación para mejorar el desempeño laboral en la empresa Cablemax, Piura 2021, su fin general, hacer un programa de formación para optimizar la actuación, se consideró una metodología aplicada, relacional, no experimental y cuantitativa, la muestra fue de 43 trabajadores y los instrumentos administrados para ellos fueron los cuestionarios. Se evidenció que, la capacitación brindada es deficiente, el desempeño de los colaboradores es bajo. Se concluyó que, la relación entre los constructos es significativa.

Alarcón (2018) desarrolló una investigación denominada Gestión de la capacitación y desempeño laboral de los servidores civiles del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima, año 2016, considerando como fin principal encontrar el nivel de asociación en medio de las variables a estudio, la metodología utilizada fue cuantitativa, descriptiva, relacional, básica, no-experimental, transversal, su muestra se integró de 257 empleados a quienes se les administró un cuestionario. Se encontró que, la capacitación es buena, entre tanto el desempeño laboral se encuentra regular. Concluyendo, los constructos presentan una relación significativa por lo que se recomienda enfocar mejor los procesos de capacitación.

De la misma manera, se tiene la investigación de Ruiz (2017) quien realizó un trabajo titulado La capacitación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores del Restaurante la Glorieta Tacneña. Periodo 2016, el cual tuvo a modo de fin general establecer la relación de los constructos en los trabajadores de la empresa, siguió las fases de un estudio cuantitativo de nivel correlacional, no experimental, se tomó en cuenta a manera de muestra a 60 trabajadores, y se les administró un cuestionario. Los hallazgos permiten señalar que los procesos de capacitación desarrollados por la organización inciden de manera significativa en el desempeño, por lo que se recomendó que se establezcan mecanismos permanentes de capacitación.

Guerrero (2018), La satisfacción laboral y su relación con la productividad laboral de la empresa Nova plaza, Huaraz-2018; El propósito fundamental fue

de establecer la vinculación entre las variables; su metodología fue aplicada, y no experimental, considerando como muestra fue de 50 trabajadores, el instrumento empleado fue el cuestionario. Los datos obtenidos muestran que ambas variables tienen una calificación regular, lo que indica que existe una relación entre las variables estudiadas, por lo que un empleado que se encuentra satisfecho con las condiciones laborales en su lugar de trabajo, incrementará la intensidad del mismo, mejorarán sus habilidades y entonces serán más eficaces.

Igualmente, Cabel (2017), en su estudio La capacitación y el desempeño laboral de los empleados del Programa Trabaja Perú, Jesús María, 2017, tuvo como objetivo establecer cómo se relacionan las variables en estudio, su metodología fue básica, relacional, no experimental y cuantitativa, la muestra estuvo conformada de 60 trabajadores y los instrumentos administrados en el proceso de recopilación se trataron de dos cuestionarios. Se evidenció que, la capacitación como regular, entre tanto su desempeño laboral regular; llegando a concluir que la capacitación se asocia de forma importante con el desempeño.

Seguido, se procede a analizar y presentar las bases teóricas de la variable proceso de capacitación, es la obtención de saberes prácticos, teóricos y técnicos, que benefician al progreso del trabajador en la entidad, para desempeñar con los ejercicios dados de mejor forma. De igual manera, es un mecanismo que deja a las organizaciones el desarrollo estructurado de competencias, por lo tanto, se promueve el desarrollo del colaborador y se fortalece la compañía (Sheeba & Prabu, 2020). Para Tikannen et al. (2018) se considera un procedimiento el cual indaga perfeccionar el desempeño del personal, público o privado, a través del avance de capacidades, saberes y actos de manera que se obtienen logros, y es una estrategia para perfeccionar la eficacia y eficiencia de los trabajadores.

Los métodos de capacitación son importantes a realizarse debido a que, brindan mejoras en el rendimiento de los empleados, sus actitudes, aumentando sus saberes, generando ventajas competitivas, tales como personal eficiente, eficaz y efectivo en sus labores (Rodríguez & Walters, 2017). Además, es considerada

un instrumento clave del desempeño y para crear una estrategia de desarrollo en las empresas (Slavkovic´ & Slavkovic´, 2019). Entre las teorías base de la variable capacitación o proceso de capacitación, se pueden mencionar las siguientes, la teoría del refuerzo dada por Skinner en 1973, que sostiene que existen refuerzos positivos y negativos para los trabajadores, además de sostener que el comportamiento de los trabajadores tiene que ver con las consecuencias de los refuerzos que realizan las organizaciones.

Otra teoría que se puede mencionar es la teoría del establecimiento de metas, dada por Kurt Lewin en 1960, donde se sostiene que, existe gran relación entre establecer procesos y objetivos de mejora y el rendimiento de producción de las organizaciones (Abdussalaam, Abdul-Halim, & Hammed, 2017).

Las dimensiones de la capacitación de acuerdo con Sheeba & Prabu (2020) son, detección de las necesidades, programa de capacitación, ejecución de la capacitación, así como, evaluación y control de la capacitación. La primera dimensión permitirá encontrar y centralizar hacia dónde se dirigen las capacitaciones, evaluando los requerimientos presentes y futuros de los trabajadores. De acuerdo a Louffat (2017), en este periodo tienen que subrayar elementos los cuales encuentren los requerimientos de adiestramiento como, la falta de saberes en las funciones, requerimiento de variación en los momentos de actualidad, requerimientos que tengan los trabajadores y que no les deja mejorar su desempeño o asimismo la comparativa de cara a otras compañías. (Sheeba & Prabu, 2020)

Se divide en tres indicadores son: alcance de los objetivos de la organización, a manera de inventario de las necesidades de adiestramiento la cual se fundamenta en determinar los requerimientos institucionales para diseñar la capacitación, de manera tal que se instaure una cultura institucional; el otro nivel es información sobre políticas y directrices, se verifican las obligaciones de preparación en el cual se valora el impulso laboral, su ejercicio y destrezas libradas de acuerdo con políticas y directrices de la organización; en lo referente al nivel que plantea es el análisis de problemas del personal, que se trata del estudio de los procedimientos y labores que traza que las obligaciones de

formación se realiza en base a las destrezas y saberes requeridos para el puesto. (Louffat, 2017)

La segunda dimensión programa de capacitación, es en la que se disponen los elementos de compendios o manuales didácticos del programa de preparación; Louffat (2017), el esbozo de dicho plan tiene que vislumbrar el delineamiento de los menesteres detectados en el estudio, los fines buscados, particularidades de los preparados y las obligaciones del contenido de dicho curso. Según Sheeba & Prabu (2020) Esta dimensión se divide en dos indicadores que son servicio al cliente, que consiste las formas adecuadas en las que se debe brindar los servicios al cliente, según sean los casos y calidad de atención en donde se contiene la forma adecuada de brindar la atención a los clientes, referido al trato cordial y amable, siguiendo protocolos donde lo que prima es el respeto.

Con respecto a la tercera dimensión esta se trata de la ejecución de la capacitación, en la cual se muestran los saberes y técnicas a los principiantes, para Louffat (2017) es una relación que se da en medio del instructor y el aprendiz, siendo el primero el individuo especializados en ciertas labores que contiene las destrezas o conocimientos solicitados por los aprendices.

Para Sheeba & Prabu (2020) esta dimensión tiene por indicadores al desarrollo de capacidades, que se refiere a medir si los trabajadores fortalecen o mantienen sus capacidades; desarrollo de habilidades, que se refiere a desarrollar características que ayudan al trabajador a crecer personal y profesionalmente; y desarrollo de actitudes que se refiere a las actitudes que los trabajadores pueden mejorar tales como la constancia, sentido de pertenencia, motivación, etc.

La cuarta y última dimensión es la evaluación y control de la capacitación. Para Louffat (2017), se estiman las reacciones, el conocimiento, la actitud y/o los resultados de los principiantes; enseña que presentan los indicadores: la evaluación del seguimiento (como se encuentra el capacitado antes de la evaluación), comprobación y medición (se trata de las capacidades que tiene que conseguir el capacitado con la preparación), y comparación de la situación actual con el anterior) (calcular la huella y transmisión del know-how admitido a

otros colegas y a la entidad). (Sheeba & Prabu, 2020)

La segunda variable es la productividad laboral que es conexión entre el avance general y los bienes manipulados durante el rendimiento general y los recursos utilizados en la producción, refiriéndose netamente a las funciones realizadas (Reyes, 2017). Es necesaria determinarla de manera que se entienda su función, no solo fijarse en resultados obtenidos; se tiene que tener en cuenta las actitudes que son de vital importancia para llegar a concluir cada uno de los objetivos que se traza en la empresa (Elmawazini et al., 2018). Es importante mencionar que la productividad, es resultado de la relación entre la actividad que desarrolla el empleado y la formación, generando la última un impacto mayor para la productividad, para el personal al conseguir un conocimiento más reciente y para la compañía una efectividad mucho mayor. (Zepeda et al., 2016).

Entre las teorías base de la variable productividad del trabajador, se pueden mencionar la teoría de Frederick Taylor, que se centró en el proceso productivo y la productividad; este sostiene que la ineficiencia en las actividades puede superarse utilizando métodos de ciencia y no solo de práctica, ya que en el primero está presente la investigación (Almanza et al., 2018). Además, se puede mencionar a la teoría de Peter Drucker, quien planteó la administración por objetivos, donde planteó que el comportamiento de los trabajadores depende de la persistencia, motivación y de que los mismos sientan responsabilidad con los objetivos (Mejía, 2019).

Los autores Koontz et al. (2016) detallan las dimensiones respecto a la productividad laboral en: eficiencia, eficacia y efectividad. Respecto a la primera dimensión eficiencia, esta se halla vinculada con la administración de recursos, en consideración de la cuantía y no la calidad de aquello producido, coloca realce a ser más eficiente en la entidad poseyendo a manera de preferencia la plasmación de recursos, cumpliendo con los cálculos presupuestales de la empresa. Para Rojas et al. (2018) es la relación entre costes y beneficios, destacando la más adecuada manera de llevar a cabo una tarea (Jing et al., 2021). Donde la cantidad de insumos utilizados, es la cuantía de recursos que suelen utilizar los trabajadores para brindar los servicios. Mientras que la

cantidad de recursos programados es la cuantía que se tiene planificada para que los trabajadores brinden los servicios (Rojas et al., 2018).

Así mismo, como segunda dimensión eficacia Koontz et al. (2016) es el impacto del bien o el servicio que se lleva a cabo, proporcionan relevancia que la calidad del servicio se trate del apropiado, desempeñando con las exigencias del consumidor resaltando de esa manera frente a la competencia. Por consiguiente, según Rojas et al. (2018) refieren a las estrategias para cumplir las metas, iniciativa y el cumplimiento de plazos, donde las estrategias para cumplir metas, se refiere a las estrategias que suelen emplear los trabajadores para cumplir con lo pactado en la organización, iniciativa, se refiere a los aportes que suelen brindar los trabajadores demostrando interés por mejorar la situación de la organización, cumplimiento de plazos, se refiere al cumplimiento de los tiempos que son dados para cada actividad (Rojas et al., 2018).

Para García, et al. (2019) es la extensión de la planificación, pues, es la medida en la cual se alcanzan las finalidades planificadas. Igualmente, debe tenerse presente que cada uno de los recursos han de ser innovadores junto con la más alta tecnología. (Dabić, et al, 2021).

Como tercera dimensión se encuentra la efectividad para los autores Koontz et al. (2016) lo delimitaron a modo del nivel de desempeñar los fines presentados. Así también, se comprende como la consecuencia de la eficacia y eficiente, a partir de los efectos en aras de las entradas y salidas junto al alcance de los fines planificados. (Zepeda et al., 2016). Sus indicadores son evaluación de desempeño y mejora de procesos. Donde la primera se refiere a un procedimiento para controlar los niveles de desempeño en las organizaciones, a fin de poder tomar acciones que contrarresten las situaciones encontradas, y la mejora de procesos, se refiere al estado de mejoría de los procesos realizados por los trabajadores, donde se destacan las acciones mejoradas, es decir la mejora del desempeño (Leyva et al., 2016).

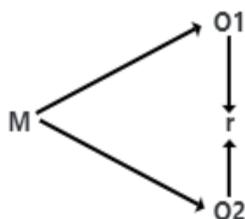
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Por el tipo de estudio, fue considerado básica, pues se emplearon teorías para lograr comprender la situación y así conseguir responder ante las realidades problemáticas. Además, es el tipo de investigación que estuvo direccionado a un discernimiento más preciso mediante el entendimiento sobre los principales elementos en los problemas existentes (CONCYTEC, 2019, p.2).

En cuanto al diseño de investigación, este no es experimental, descriptivo correlacional con un corte transversal, es así que no se modificó la información por ningún motivo ni se sesgó la muestra a fin de información ajena a la situación, en todo momento se persiguió la descripción de las situaciones a modo de analizar su interacción entre ellos, y la recolección de información se dio en un tiempo único (Hernández y Mendoza, 2018).

A continuación, se tiene el esquema del diseño de investigación



Donde:

M = Trabajadores de Emapa San Martín – Tarapoto.

O₁ = Proceso de capacitación

O₂ = Productividad

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Proceso de capacitación

Definición conceptual. Es la obtención de saberes prácticos, teóricos y técnicos, que benefician al progreso del trabajador en la organización, con la finalidad de desempeñarse con las diligencias dadas por sus superiores (Sheeba & Prabu, 2020).

Definición operacional. La variable fue evaluada mediante la técnica de la encuesta y mediante la aplicación de un instrumento tipo cuestionario con una escala de medición Likert compuesta de 5 puntos, elaborado en base a las dimensiones detección de las necesidades, programa de capacitación, ejecución de la capacitación, así como, evaluación y control de la capacitación, con sus respectivos indicadores.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Productividad de los trabajadores

Definición conceptual. Es la conexión producida entre el avance general del trabajo y los bienes manipulados durante el rendimiento, así también con los recursos utilizados en la producción, refiriéndose netamente a las funciones realizadas (Reyes, 2017).

Definición operacional. La variable fue evaluada mediante la técnica de la encuesta y mediante la aplicación de un instrumento tipo cuestionario a través de una escala de medición Likert de 5 puntos, elaborado en base a las dimensiones eficiencia, eficacia y efectividad, con sus respectivos indicadores.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Es la cantidad total de integrantes los cuales tienen características en común o específicas del lugar en estudio y también forma parte del dilema de investigación (Hernández y Mendoza, 2018). La población de esta investigación estuvo formada por 253 trabajadores de Emapa San Martín – Tarapoto, entre trabajadores en planilla y locación de servicios.

La muestra es la porción que representa a la totalidad de la población, con sus características específicas, de la cual se podrán obtener los datos necesarios para la investigación. (Otzen y Manterola, 2017).

En aras de encontrar el tamaño de la muestra se utilizó una fórmula estadística para muestras finitas, puesto que se tiene conocimiento sobre la totalidad de empleados.

$$n = \frac{Z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(253)}{(0.05)^2 (253 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$
$$n = \frac{3.842 (0.25) (253)}{0.003 (252) + 3.842 (0.25)}$$
$$n = \frac{243.0065}{0.63 + 0.9605}$$
$$n = \frac{243.01}{1.5905}$$

$$n = 153 \text{ trabajadores}$$

Por lo tanto, la muestra estuvo conformada por 153 miembros del personal pertenecientes a Emapa San Martín – Tarapoto.

Respecto a los criterios de inclusión, se consideró a los trabajadores con una permanencia en la empresa mayor a 6 meses y que fueron asistentes el día de la recopilación de los datos; por tanto, en los criterios de exclusión se consideró a los trabajadores con un contrato laboral menor a 6 meses y los que por algún motivo no se encontraron presentes la fecha de recolección de la información.

En esta investigación los empleados son considerados la unidad de análisis.

En relación al muestreo, se utilizó un muestreo probabilístico, donde la totalidad de elementos de una población poseen idéntica posibilidad de ser seleccionados, así mismo, es aleatorio simple, porque se definió primero la población para seleccionar al azar las unidades que serán parte de la muestra (Ñaupas et al., 2018, p.342).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se empleó la encuesta como técnica para el recojo de datos, que consiste en aplicar a los individuos bajo estudio, un listado de preguntas formuladas de acuerdo a las hipótesis, variables e indicadores del estudio. Así también se consideró el análisis documental, el cual es un análisis de documentos para tener garantías de la información que se recolecta, basada en la realidad que se estudia; revisando documentos y recursos bibliográficos relacionados de manera directa con el fenómeno, esta información debía tener coherencia y ser relevante para las variables que se analizaron. (Ñaupas et al., 2018, p.291).

Instrumento: Respecto al instrumento se empleó el cuestionario, porque es de los más fiables y que brindó la seguridad de que la información en relación a los constructos fue verdadera (Bernal, 2016). Así también, se especifica la construcción de cada cuestionario por variable en investigación: Siendo el cuestionario de proceso de capacitación de 24 preguntas y el cuestionario de productividad con 14 ítems. Ambos con escala Likert del 1 al 5 con alternativas, 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. Algunas veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre.

Nunca 1	Casi nunca 2	Algunas veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
------------	-----------------	--------------------	-------------------	--------------

Por su parte la ficha de investigación es un instrumento útil para la recolección de los conceptos, significados y planteamientos que son necesarios para el desarrollo del estudio, su uso generalmente se enfoca en el desarrollo del marco teórico ya que permite organizar mejor la información bibliográfica. (Bernal, 2016)

Validez de los instrumentos

Es donde se encuentra si las interrogantes pueden cuantificar el dilema con evidencia y con exactitud. Es decir, si la medición cumple con medir lo que se ha establecido medir sin que se den distorsiones (Ñaupas et al., 2018, p.276). Para encontrar la validez en los cuestionarios se empleó un juicio de especialistas, los cuales se detallan a continuación:

Validez de los instrumentos

Variables	Validador	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Proceso de Capacitación	Arévalo Alva Lady Diana	Administración	4,9	Aplicable
	Vela Reátegui Seidy Janice	Administración	4,8	Aplicable
Productividad	Martell Alfaro Karla Patricia	Metodólogo	5,0	Aplicable

Confiabilidad de los instrumentos

Significa que un instrumento, requiere de confianza ya que al administrarse en estados similares o parecidos los resultados perpetuamente van a ser iguales (Ñaupas et al., 2018). Por otra parte, es preciso mencionar que, la confiabilidad fue obtenida mediante el Alfa de Cronbach, porque las variables poseen una escala ordinal, así también, la finalidad fue asegurar la no variación de las respuestas en el transcurso del tiempo, siendo sus valores

entre 1 y 0, lo que significa que la respuesta cercana a 0 significa que la confiabilidad es nula, pero si es cercana a 1 será elevada (Corral, 2018).

Tabla 1.

Confiabilidad de la variable proceso de capacitación

		N	%
Casos	Válido	50	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	50	100.0

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

Tabla 2.

Análisis de confiabilidad de Alpha de Cronbach de la variable proceso de capacitación

Estadísticas de fiabilidad instrumento A	
(Alfa de Cronbach)	(N° de elementos)
.985	24

Tabla 3.

Confiabilidad de la variable productividad de los trabajadores

		N	%
Casos	Válido	50	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	50	100.0

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

Tabla 4.

Análisis de confiabilidad de Alpha de Cronbach de la variable productividad de los trabajadores

Estadísticas de fiabilidad instrumento B	
(Alfa de Cronbach)	(N° de elementos)
.978	14

En un ensayo piloto con 50 sujetos no incluidos en la muestra final, se realizó un análisis de fiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach. El análisis de confiabilidad muestra que ambos tienen una confiabilidad alta ya que ambos los resultados se encuentran muy cerca de 1.00, lo que indica una

estructura de preguntas adecuada, basada en las respuestas de los participantes.

Clasificación de valores para la confiabilidad

VALORES	NIVEL
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se hizo una observación de una realidad para delimitar el tema y los constructos, después de la recolección de información, se desarrolló un cuestionario para cada variable, teniendo en cuenta las teorías involucradas. Luego, los cuestionarios fueron verificados por los expertos y el proceso de confiabilidad, después de ello, se continuó con una solicitud a las autoridades de EMAPA San Martín, para poder explicar y aplicar la encuesta a los trabajadores y de esta forma se pueda cumplir con el objetivo de la investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Luego de aplicar el cuestionario y compilar información, primero se procesan los datos en Excel, donde se ingresan todos los cuestionarios con las respuestas que se hayan obtenido y luego se realiza un análisis descriptivo de los datos. De igual manera, estos datos son trasladados al software SPSS v25, donde se aplica una prueba de normalidad para ver cómo se distribuyen los datos y luego ver qué prueba estadística se debe utilizar para probar hipótesis, donde se consideró la Rho de Spearman porque los datos no se distribuyeron normalmente.

3.7. Aspectos éticos

En este punto se consideró como aspecto fundamental el uso de normas APA y se citó de forma idónea diversos autores que se presentaron en la

investigación. Además, se consideró lo referido en el código de ética en investigación de la UCV (2020), los aspectos que se tomaron en cuenta en la investigación, fueron los siguientes:

Autonomía: se refiere a que los individuos que participan del estudio, se reservan el derecho de elegir o rechazar ser parte del estudio. Aunque se da oportunidad de cambiar de opinión y optar por continuar cuando se desee.

Beneficencia: Se refiere a que con la investigación se garantiza que la información del estudio será beneficiosa para los participantes del mismo.

Confidencialidad: Es referida a que los individuos que participan de la investigación poseen la garantía de los datos y los datos que se recogen de ellos serán solo de uso académico, estas informaciones serán conocidas solo por los investigadores.

Veracidad de los datos: Esto se aplica para garantizar que la información contenida en el estudio sea original y libre de respuestas falsas.

IV. RESULTADOS

En este apartado, se presentarán los resultados desde el análisis descriptivo e inferencial, donde se muestra los datos recolectados con el cuestionario aplicado a 153 colaboradores de la empresa EMAPA San Martín.

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 5.

Resultados de la variable Proceso de capacitación

Calificación del instrumento	f	%	Calificación de la variable
Nunca	21	14%	Muy bajo
Casi Nunca	21	14%	Bajo
A veces	40	26%	Regular
Casi siempre	42	27%	Alto
Siempre	29	19%	Muy alto
TOTAL	153	100%	

Fuente: Elaboración propia

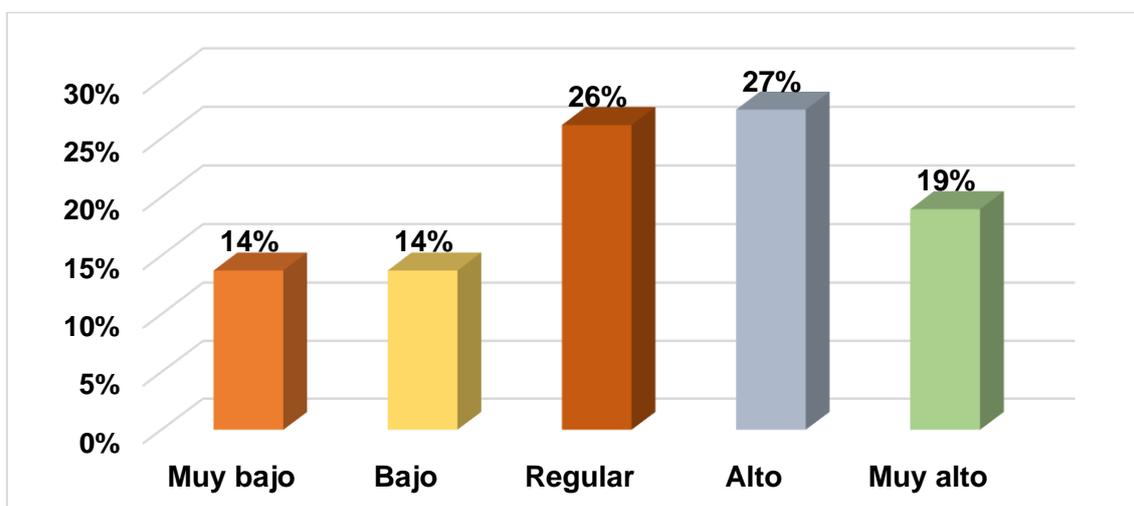


Figura 1. Frecuencia de resultados de la variable proceso de capacitación

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 1 y figura 1 el 27% de los trabajadores consideran que el proceso de capacitación se encuentra en un nivel alto, mientras que el 26% se

encuentra en un nivel regular, el 19% en un nivel alto, y solo el 14% se encuentra en un nivel bajo y muy bajo. Con esto se establece que el desarrollo del proceso de capacitación en la institución no está del todo mal, pero puede mejorarse.

Tabla 6

Resultados de la dimensión detención de las necesidades

Calificación del instrumento	f	%	Calificación de la variable
Nunca	20	13%	Muy bajo
Casi Nunca	25	16%	Bajo
A veces	39	25%	Regular
Casi siempre	50	33%	Alto
Siempre	19	12%	Muy alto
TOTAL	153	100%	

Fuente: Elaboración propia

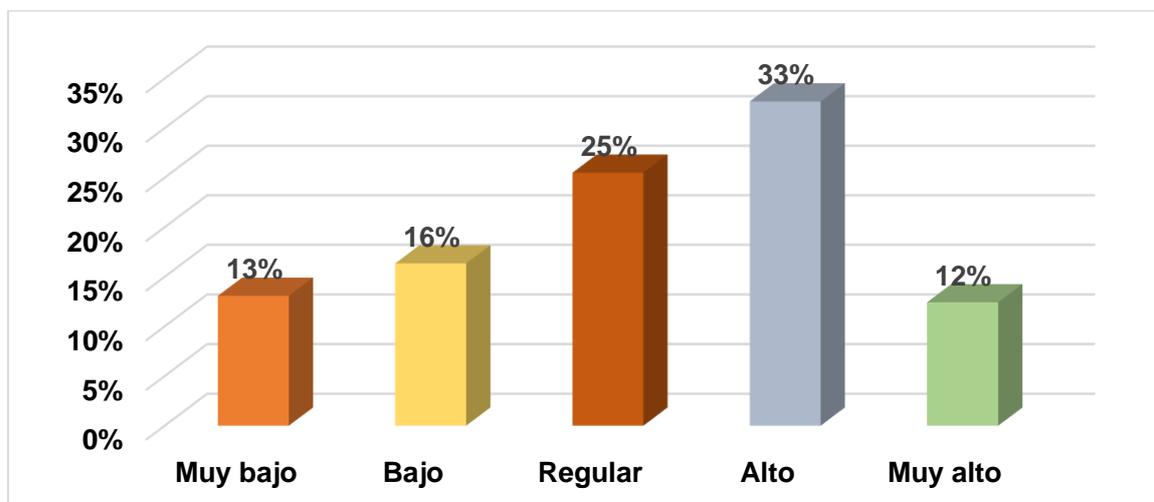


Figura 2. Frecuencia de resultados de la dimensión detención de las necesidades
Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 2 y figura 2 el 33% de los trabajadores consideran que el proceso de capacitación en su dimensión detención de las necesidades se encuentra en un nivel alto, mientras que el 25% se encuentra en un nivel regular, el 16% en un nivel bajo, y solo el 13% se encuentra en un nivel muy bajo. Con ello

se establece que la mayoría de las capacitaciones establecidas se enfocaron a las necesidades de perfeccionamiento que presento el personal.

Tabla 7.

Resultados de la dimensión programa de capacitación

Calificación del instrumento	f	%	Calificación de la variable
Nunca	22	14%	Muy bajo
Casi Nunca	35	23%	Bajo
A veces	44	29%	Regular
Casi siempre	50	33%	Alto
Siempre	2	1%	Muy alto
TOTAL	153	100%	

Fuente: Elaboración propia

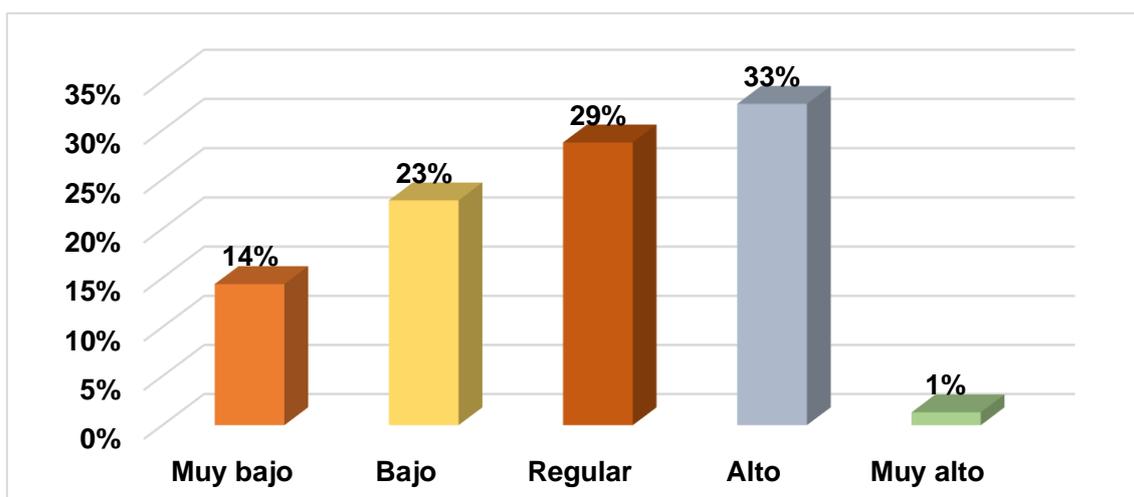


Figura 3. Frecuencia de resultados de la dimensión programa de capacitación

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 3 y figura 3 el 33% de los trabajadores consideran que el proceso de capacitación en su dimensión programa de capacitación se encuentra en un nivel alto, mientras que el 29% se encuentra en un nivel regular, el 23% en un nivel bajo, y solo el 14% se encuentra en un nivel muy bajo. Con ello se da a conocer que la institución se preocupa por desarrollar programas de capacitación

adecuados, orientados a mejorar su productividad y la atención a sus clientes internos y externos.

Tabla 8

Resultados de la dimensión ejecución de la capacitación

Calificación del instrumento	f	%	Calificación de la variable
Nunca	22	14%	Muy bajo
Casi Nunca	32	21%	Bajo
A veces	46	30%	Regular
Casi siempre	53	35%	Alto
Siempre	0	0%	Muy alto
TOTAL	153	100%	

Fuente: Elaboración propia

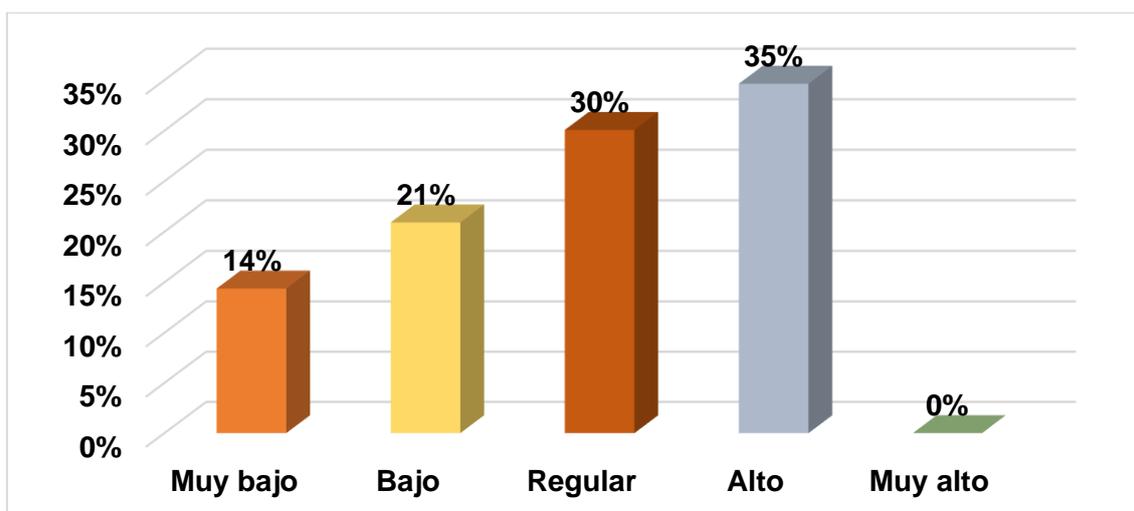


Figura 4. Frecuencia de resultados de la dimensión ejecución de la capacitación

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 4 y figura 4 el 35% de los trabajadores consideran que el proceso de capacitación en su dimensión ejecución de la capacitación se encuentra en un nivel alto, mientras que el 30% se encuentra en un nivel regular, el 21% en un nivel bajo, y solo el 14% se encuentra en un nivel muy bajo. Así podemos identificar que la mayoría de encuestados considera que la institución ejecuta las capacitaciones en los momentos y tiempos correctos para poder aprovecharlos.

Tabla 9.

Resultados de la dimensión evaluación y control de la capacitación

Calificación del instrumento	f	%	Calificación de la variable
Nunca	24	16%	Muy bajo
Casi Nunca	33	22%	Bajo
A veces	40	26%	Regular
Casi siempre	55	36%	Alto
Siempre	1	1%	Muy alto
TOTAL	153	100%	

Fuente: Elaboración propia

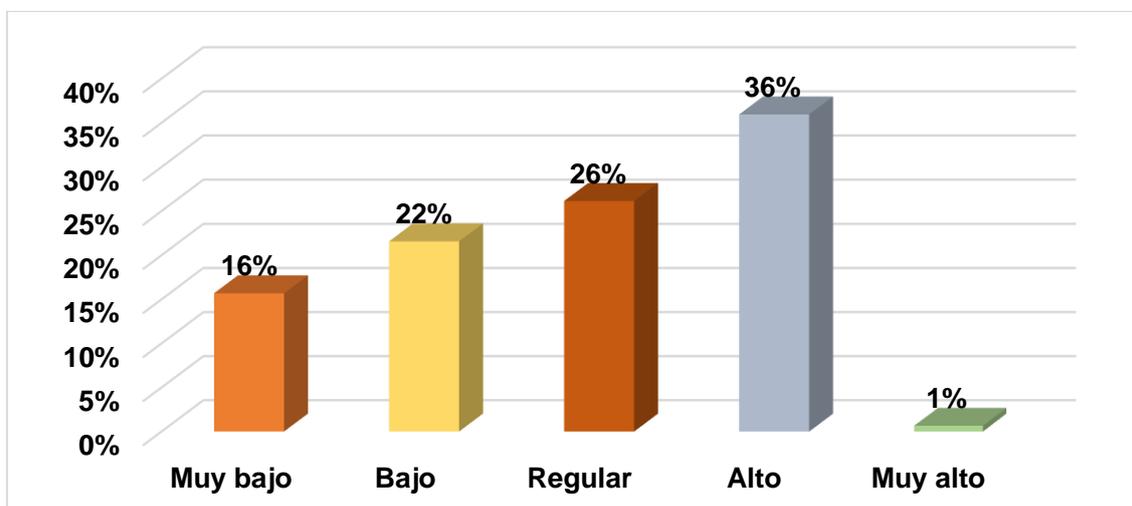


Figura 5. Frecuencia de resultados de la dimensión evaluación y control de la capacitación

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 5 y figura 5 el 36% de los trabajadores consideran que el proceso de capacitación en su dimensión evaluación y control de la capacitación se encuentra en un nivel alto, mientras que el 26% se encuentra en un nivel regular, el 22% en un nivel bajo, y solo el 16% se encuentra en un nivel muy bajo. Con esto se establece que la institución se preocupa por evaluar los resultados de las capacitaciones para confirmar las mejoras en la labor diaria de trabajo.

Tabla 10.

Resultados de la variable productividad del trabajador

Calificación del instrumento	f	%	Calificación de la variable
Nunca	20	13%	Muy malo
Casi Nunca	25	16%	Malo
A veces	50	33%	Regular
Casi siempre	26	17%	Bueno
Siempre	32	21%	Muy bueno
TOTAL	153	100%	

Fuente: Elaboración propia

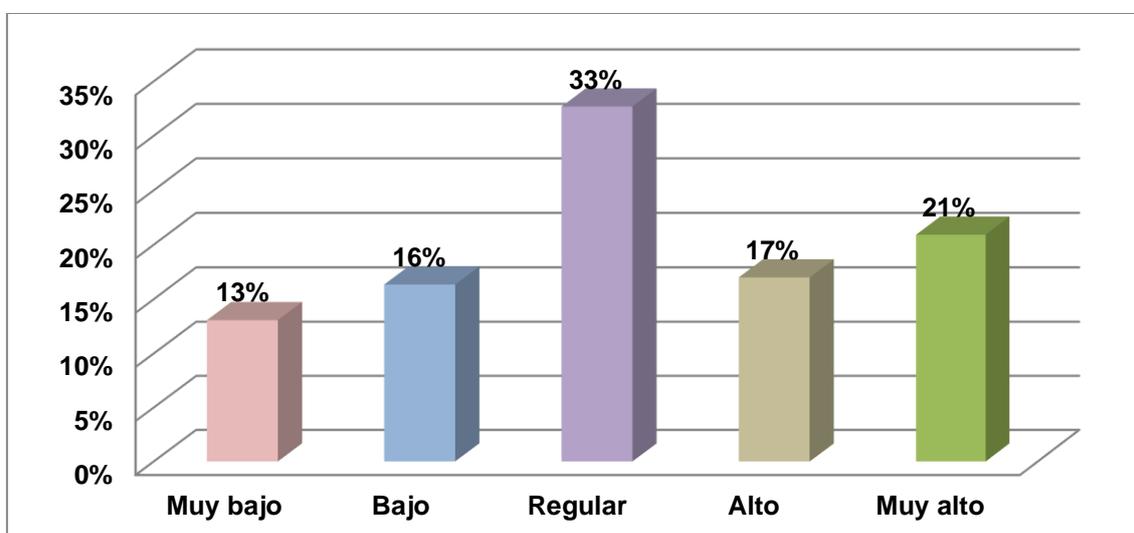


Figura 6. Frecuencia de resultados variable productividad del trabajador

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 6 y figura 6 el 33% de los trabajadores consideran que la variable productividad del trabajador se encuentra en un nivel alto, mientras que el 21% se encuentra en un nivel muy bueno, el 17% en un nivel bueno, y solo el 16% se encuentra en un nivel malo. Por lo presentado, en la institución los trabajadores no se encuentran desarrollando sus funciones de manera óptima.

Tabla 11.

Resultados de la dimensión eficiencia

Calificación del instrumento	f	%	Calificación de la variable
Nunca	20	13%	Muy malo
Casi Nunca	66	43%	Malo
A veces	67	44%	Regular
Casi siempre	0	0%	Bueno
Siempre	0	0%	Muy bueno
TOTAL	153	100%	

Fuente: Elaboración propia

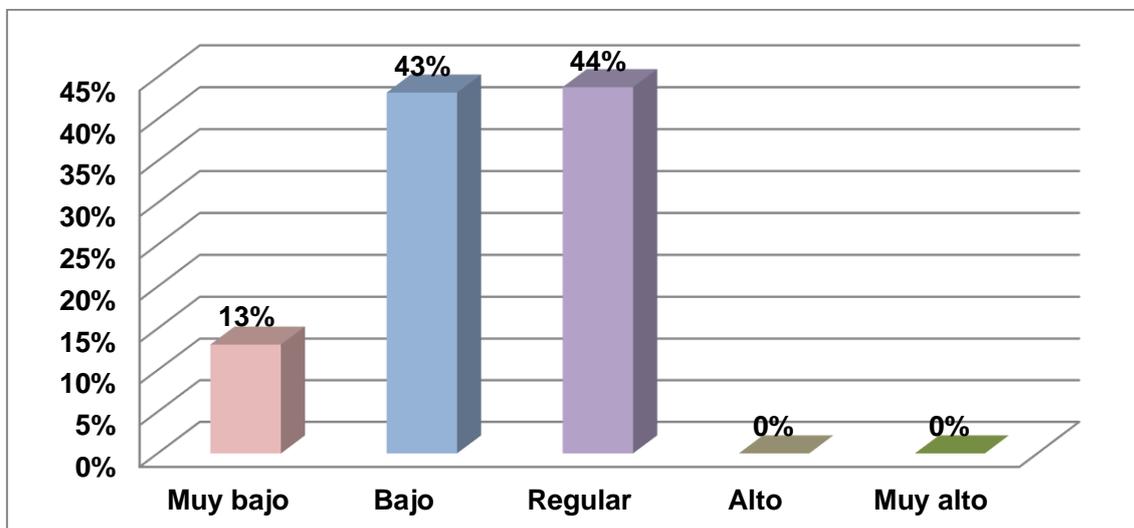


Figura 7. Frecuencia de resultados de la dimensión eficiencia

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 7 y figura 7 el 44% de los trabajadores consideran que la variable productividad del trabajador en su dimensión de eficiencia se encuentra en un nivel regular, mientras que el 43% se encuentra en un nivel bajo, y solo el 13% en un nivel muy bajo. Por lo que se puede considerar que los trabajadores no están utilizando de manera correcta los recursos otorgados por la institución.

Tabla 12.

Resultados de la dimensión eficacia

Calificación del instrumento	f	%	Calificación de la variable
Nunca	24	16%	Muy bajo
Casi Nunca	41	27%	Bajo
A veces	45	29%	Regular
Casi siempre	43	28%	Alto
Siempre	0	0%	Muy alto
TOTAL	153	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

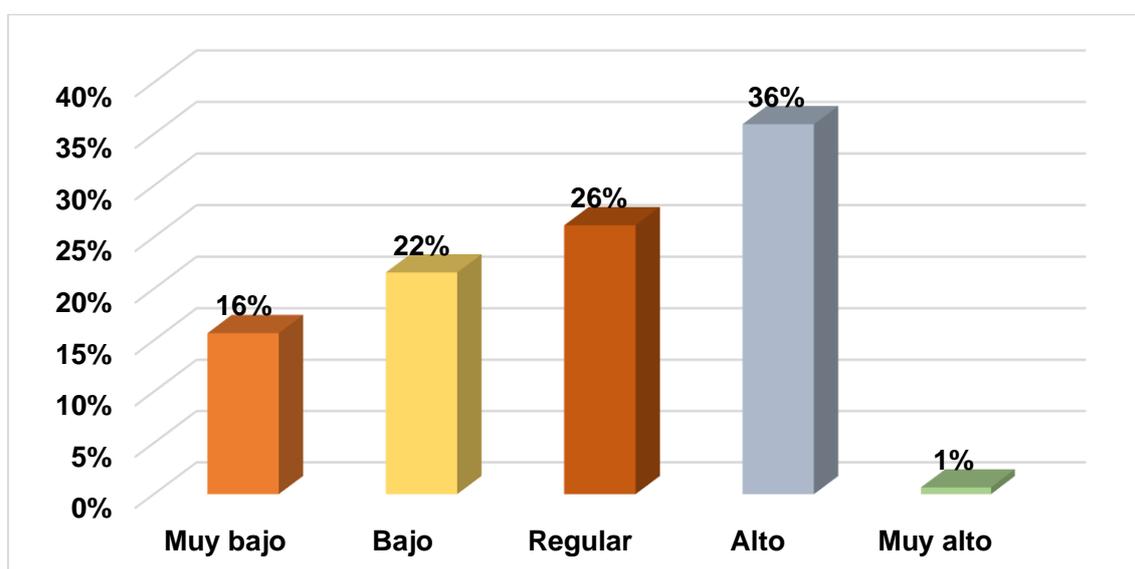


Figura 8. Frecuencia de resultados de la dimensión eficacia

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 8 y figura 8 el 36% de los trabajadores consideran que la variable productividad del trabajador en su dimensión de eficacia se encuentra en un nivel alto, mientras que el 26% se encuentra en un nivel regular, el 22% en un nivel bajo y solo el 16% se encuentra en un nivel muy bajo. Con esto se muestra que los trabajadores logran los objetivos propuestos en su actividad laboral.

Tabla 13.

Resultados de la dimensión efectividad

Calificación del instrumento	f	%	Calificación de la variable
Nunca	19	12%	Muy bajo
Casi Nunca	44	29%	Bajo
A veces	45	29%	Regular
Casi siempre	43	28%	Alto
Siempre	2	1%	Muy alto
TOTAL	153	100%	

Fuente: Elaboración propia

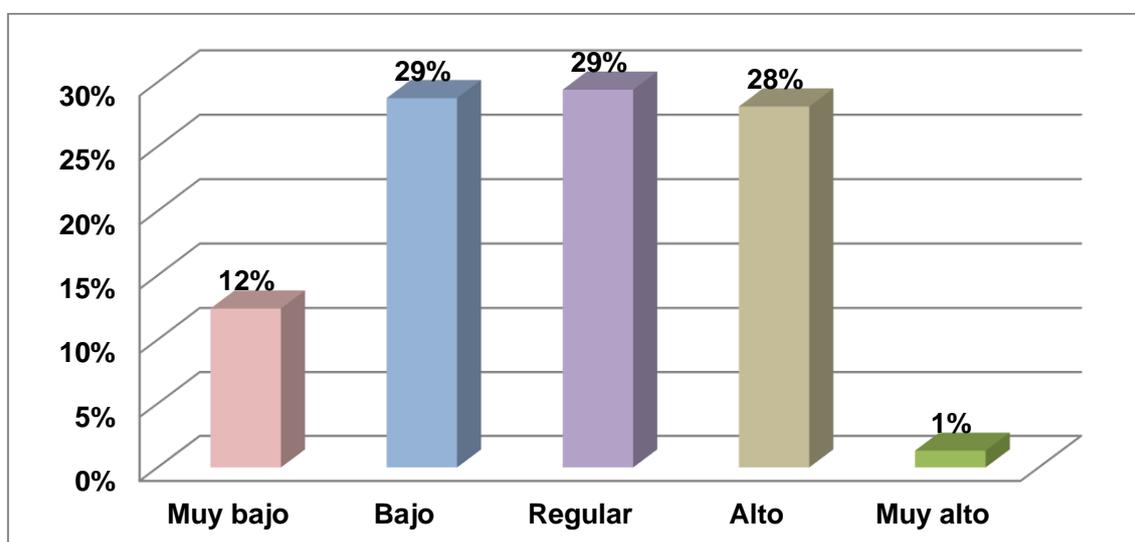


Figura 9. Frecuencia de resultados de la dimensión efectividad

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 9 y figura 9 el 29% de los trabajadores consideran que la variable productividad del trabajador en su dimensión de efectividad se encuentra en un nivel bajo y regular, mientras que el 28% se encuentra en un nivel alto y solo el 12% se encuentra en un nivel muy bajo. Con lo que se muestra que no todos los trabajadores logran sus metas utilizando correctamente los recursos de la institución y en los tiempos en que están establecidas las tareas.

4.2. Resultados inferenciales

En este apartado se presentan los resultados a razón de los objetivos planteados en la investigación, para lo cual fue necesario iniciar aplicando la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov ($n > 50$) con la finalidad de identificar la prueba estadística a utilizar, que en este caso fue Rho de Spearman.

Tabla 1.

Prueba de normalidad de la variable proceso de capacitación y la variable productividad de los trabajadores.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Proceso de capacitación	,108	153	,000	,925	153	,000
Productividad	,073	153	,045	,958	153	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

H₀: Los datos **siguen** una distribución normal

H₁: Los datos **no siguen** una distribución normal

Interpretación:

Debido a que la muestra es > 50 se aplica la prueba de Kolmogorov — Smirnov, y siendo p-valor $n < 0.05$, se acepta la H₁ y se rechaza la H₀, por lo tanto, los datos no siguen una distribución normal, se aplicó una prueba no paramétrica que es la Rho Spearman.

Tabla 2.

Correlación de la variable proceso de capacitación y la variable productividad de los trabajadores

			Proceso de capacitación	Productividad
Rho de Spearman	Proceso de capacitación	de Coeficiente de correlación	1,000	,808**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	153	153
	Productividad	de Coeficiente de correlación	,808**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	153	153

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

r^2 : Coeficiente determinante = $0,808^2 = 0.6529$

Interpretación

De acuerdo a lo procesado se obtiene una correlación positiva considerable entre la variable proceso de capacitación y la variable productividad de los trabajadores, notando un coeficiente de correlación de 0,808, además se visualiza que la sig. Bilateral es de .000, este resultado establece la aceptación de la hipótesis general establecida por el investigador la cual es: Existe relación significativa entre el proceso de capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022.

Tabla 16.

Correlación de la dimensión detección de necesidades y la variable productividad de los trabajadores

		Detección de las necesidades		Productividad
Rho de Spearman	Detección de necesidades	Coefficiente de correlación	1,000	,810**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	153	153
	Productividad	Coefficiente de correlación	,810**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	153	153

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

$$r^2 : \text{Coeficiente determinante} = 0,810^2 = 0.6561$$

Interpretación

De acuerdo a lo procesado se obtiene una correlación positiva considerable entre la dimensión detección de necesidades y la variable productividad de los trabajadores, notando un coeficiente de correlación de 0,810, así mismo se identifica que el p.valor es de .000, con ello se aprueba la hipótesis específica 01 establecida por el investigador la cual es: Existe relación significativa entre la detección de necesidades y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022.

Tabla 3.

Correlación de la dimensión programa de capacitación y la variable productividad de los trabajadores

			Programa de capacitación	Productividad
Rho de Spearman	Programa de capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,844**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	153	153
	Productividad	Coefficiente de correlación	,844**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	153	153

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

r^2 : Coeficiente determinante = $0,844^2 = 0.7123$

Interpretación

De acuerdo a lo procesado se obtiene una correlación positiva considerable entre la dimensión programa de capacitación y la variable productividad de los trabajadores, notando un coeficiente de correlación de 0,844, así mismo se ve que el p.valor es de .000, con esto se aprueba la hipótesis específica 02 establecida por el investigador la cual es: Existe relación significativa entre el programa de capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022.

Tabla 184.

Correlación de la dimensión ejecución de la capacitación y la variable productividad de los trabajadores

			Ejecución de la capacitación	Productividad
Rho de Spearman	Ejecución de capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,892**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	153	153
	Productividad	Coeficiente de correlación	,892**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	153	153

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

r^2 : Coeficiente determinante = $0,892^2 = 0.7957$

Interpretación

De acuerdo a lo procesado se obtiene una correlación positiva considerable entre la dimensión ejecución de la capacitación y la variable productividad de los trabajadores, notando un coeficiente de correlación de 0,892, como también se ve que el p.valor es de .000, con esto se acepta la hipótesis específica 03 establecida por el investigador la cual es: Existe relación significativa entre la ejecución de la capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022.

Tabla 5.

Correlación de la dimensión evaluación y control de la capacitación y la variable productividad de los trabajadores

			Evaluación y control de la capacitación	Productividad
Rho de Spearman	de Evaluación y control de la capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,813**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	153	153
	Productividad	Coeficiente de correlación	,813**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	153	153

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

$$r^2 : \text{Coeficiente determinante} = 0,813^2 = 0.6601$$

Interpretación

De acuerdo a lo procesado se obtiene una asociación positiva importante entre la dimensión evaluación y control de la capacitación y la variable productividad de los trabajadores, notando un coeficiente de correlación de 0,813, por otra parte se muestra que el p.valor es de .000 estableciendo la aceptación de la hipótesis específica 04 establecida: Existe relación significativa entre la evaluación y control de la capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022.

V. DISCUSIÓN

A partir de los resultados obtenidos, en relación al objetivo general, se logró demostrar que las variables proceso de capacitación y productividad de los trabajadores presentan una correlación positiva considerable, notando un coeficiente de correlación de 0,808, además se visualiza que el p-valor es igual a .000, con esto se puede comprobar la hipótesis general que expresa que existe relación significativa entre el proceso de capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín; estos resultados son similares al estudio presentado por Begum et al., (2020) quienes concluyen que existe una asociación en medio de la capacitación y el desempeño, demostrando que ningún tipo de compañía puede conseguir competitividad si no brinda capacitación la cual suministre y optimice su cometido laboral, así también con el estudio de Vertakova y Maltseva (2020) quienes concluyen que la productividad profesional posee una marca significativa en el nivel de desarrollo socioeconómico y está estrechamente relacionada a la competitividad del país.

En relación al primer objetivo específico se pudo identificar que existe relación entre la dimensión detección de necesidades y la variable productividad de los trabajadores, notando un coeficiente de correlación de 0,810, además de un p-valor de .000, con esto se acepta la hipótesis 01 que afirma la existencia de esta relación; todo lo presentado encuentra similitud con el estudio de Yunus (2020) quien concluye que la tecnología y el conocimiento de la IED pueden aumentar la productividad laboral por lo que es importante identificar los temas de capacitación y el desarrollo de la misma; así también existen similitudes con el estudio de Siriwardena & Morais (2019) quien concluyó que, la capacitación tiene una consecuencia importante en el desempeño de los trabajadores, y se recomienda establecer procesos de capacitación permanentes según las necesidades de la empresa y los trabajadores.

En concordancia con el segundo objetivo, se demostró la relación entre la dimensión programa de capacitación y la variable productividad de los trabajadores, notando un coeficiente de correlación de 0,844, además de un p-valor de .000 este resultado establece la aceptación de la hipótesis específica 02 que afirma esta

relación; los resultados presentados se asemejan con lo expuesto por Abdullahi et al. (2018) quienes concluyen que las capacitaciones como proceso dentro de las organizaciones tienen una consecuencia importante en el rendimiento y la productividad de todos los involucrados; así también se encontró similitud con el estudio de Cornejo (2020) quien concluye que existe relación directa y significativa entre los constructos, estableciéndose que la implementación de una propuesta de programas de capacitación incrementa significativamente el desempeño laboral.

En cuanto al tercer objetivo se encontró que existe relación entre la dimensión ejecución de la capacitación y la variable productividad de los trabajadores, notando un coeficiente de correlación de 0,892, además se visualiza que el p-valor es de .000, aceptándose de esta manera la aceptación de la hipótesis específica 03 que afirma la existencia de esta relación; lo presentado encuentra similitud con el estudio propuesto por Alarcón (2018) el que concluye que las variables presentan una relación significativa por lo que se recomienda enfocar de manera correcta los procesos de capacitación, con temas adecuados, procesos correctos y sobre todo evaluación del mismo, así también las similitudes con el estudio de Ruiz (2017) que concluye que los procesos de capacitación desarrollados por la organización inciden de manera significativa en el desempeño, por lo que se recomendó que se establezcan mecanismos permanentes de capacitación.

Finalmente, en el cuarto objetivo se demostró la relación entre la dimensión evaluación y control de la capacitación y la variable productividad de los trabajadores, notando un coeficiente de correlación de 0,813, además se visualiza que el p-valor es de .000, con este resultado se establece la aceptación de la hipótesis específica 04; los resultados presentados encuentran similitud con el estudio de Guerrero (2018) quien llega a concluir que existe una vinculación entre las variables de estudio, por lo que, los empleados que estén satisfechos con las condiciones de trabajo en sus labores, aumentarán su intensidad de trabajo y mejorarán sus calificaciones y eficiencia, por otro lado existe similitud con el estudio de Cabel (2017) quien concluye que la capacitación se asocia de forma importante con el desempeño, por lo que se debe encargar al área específica la planificación y desarrollo de este proceso de manera que en el tiempo lo aprendido y perfeccionado se refleje en su productividad.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Respecto al análisis de relación entre las variables, se encontró que el p-valor es igual a 0,000, lo que confirma que la relación es significativa, y que la fuerza de la relación entre las dos variables es de 0,808, lo que hace que la relación sea alta. Dicho esto, se puede apreciar que un proceso de capacitación adecuada se ve reflejado en un 65.3% en una productividad laboral más alta.
- 6.2. Se logró demostrar la relación entre la dimensión demanda y la variable productividad se encontró que el p-valor es 0.000 lo que confirma que la relación es significativa, de igual forma se encuentra que la fuerza de la relación entre ambas es 0.810, indicando una proporción alta. Esto demuestra que una adecuada detección de necesidades se ve reflejado en un 65.6% en una productividad laboral más alta.
- 6.3. Con la finalidad de identificar la relación entre la dimensión programa de capacitación y la variable productividad, se encontró que el p.valor de es 0.000, lo que confirma que la relación es importante y el grado de relación entre ambas es 0.844, lo que resulta en un alto porcentaje. Con esto se prueba que un programa de capacitación adecuado se ve reflejado en un 71.2% en una productividad laboral más alta.
- 6.4. En alusión a analizar la relación entre la dimensión ejecución de la capacitación y la variable productividad, se encontró que el p-valor es 0.000, lo que afirma una asociación significativa, además, se identificó que la intensidad de relación es de 0.892, demostrando una relación alta. De esta manera, se establece que una adecuada ejecución de la capacitación se ve reflejado en un 79.6% en una productividad laboral más alta.
- 6.5. A fin de determinar la relación entre la dimensión evaluación y control de la capacitación y la variable productividad, se encontró un p-valor inferior al 0.000, afirmando una relación es significativa, por otra parte, la intensidad de relación entre los dos es de 0.813, lo que presenta una relación alta. Es así, que se establece que una adecuada evaluación y control de la capacitación se ve reflejado en un 66.0% en una productividad laboral más alta.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se debe brindar capacitación para mejorar las habilidades, capacidades, toma de decisiones y el cumplimiento de las normas, para que los trabajadores puedan desarrollarse al mismo tiempo que la empresa. Además, se deben proporcionar sesiones de capacitación para que los empleados puedan trabajar de manera efectiva con la dinámica del equipo.
- 7.2. Se debe diseñar un sistema completo de capacitación con el objetivo de reducir el tiempo de los procesos de comunicación, establecer un servicio de información y documentación en el que se recopile, almacene y analice la información, estandarización de los equipos y rapidez en la entrega para asegurar la innovación y aumentar la productividad en varios procesos.
- 7.3. Desarrollar un programa de reuniones periódicas y un buzón de sugerencias que permita atender las dudas, preguntas o sugerencias de los empleados, respecto a las actividades y metas que la organización se propone para el logro de sus objetivos.
- 7.4. Se deben realizar reuniones periódicas para que los empleados estén informados de su desempeño y les ayuden a desarrollarse profesionalmente en su trabajo, mientras que la organización debe velar por la ética profesional dentro de la organización, todos los trabajadores tienen la misma oportunidad de conseguir puestos de responsabilidad, indicando la existencia de oportunidades de desarrollo de carrera.
- 7.5. Se debe mejorar el nivel de coordinación de la dirección con los empleados en pro del desempeño satisfactorio del trabajo, y se debe fortalecer el grupo de trabajo sobre la base de metas preestablecidas. Además, se debe ejercer un liderazgo democrático, asegurando que el grupo de trabajo pueda expresar sus puntos de vista, sin discriminación ni intereses particulares, lo que redunda en una mejor ejecución de las actividades.

REFERENCIAS

- Abdullahi, M., Lawan, Z., & Bature, B. (2018). Effect of training and development on employee's productivity among academic staff of Kano State Polytechnic, Nigeria. *Asian People Journal*, 1(2), 264-186. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/332843420_EFFECT_OF_TRAINING_AND_DEVELOPMENT_ON_EMPLOYEE'S_PRODUCTIVITY_AMONG_ACADEMIC_STAFF_OF_KANO_STATE_POLYTECHNIC_NIGERIA#:~:text=This%20can%20be%20achieved%20by%20investing%20on%20employee's%20training%20and%](https://www.researchgate.net/publication/332843420_EFFECT_OF_TRAINING_AND_DEVELOPMENT_ON_EMPLOYEE'S_PRODUCTIVITY_AMONG_ACADEMIC_STAFF_OF_KANO_STATE_POLYTECHNIC_NIGERIA#:~:text=This%20can%20be%20achieved%20by%20investing%20on%20employee's%20training%20and%20)
- Abdussalaam, I., Abdul-Halim, A., & Hammed, M. (2017). Employee Learning Theories and Their Organizational Applications. *Academic Journal of Economic Studies*, 3(4), 96-104. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/323184996_Employee_Learning_Theories_and_Their_Organizational_Applications
- Alarcón, N. (2018). *Gestión de la capacitación y desempeño laboral de los servidores civiles del Ministerio de Agricultura y Riego, año 2016*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo.
- Almanza, R., Calderón, P., & Vargas, J. (2018). Teorías clásicas de las organizaciones y el Gung Ho. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 22(1), 1-11. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3579/357959311001/357959311001.pdf>
- Al-Mzary, M., Al-rifai, A., & AlMomany, M. (2015). Training and its Impact on the Performance of Employees at Jordanian Universities from the Perspective of Employees: The Case of Yarmouk University. *Journal of Education and Practice*, 6(23), 128-140. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1083504.pdf>
- Begum, M., Shabir, R., & Hasan, Z. (2020). The Influence of Training and Development on Employee Performance: A Study on Garments Sector, Dhaka Bangladesh. *Journal of Economics, Management and Trade*, 26(5),

- 44-58. Obtenido de <https://www.journaljemt.com/index.php/JEMT/article/view/30255/56748>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales* (Cuarta ed.). Bogotá, Colombia: Editorial Pearson.
- Cabel, J. (2017). *La capacitación y el desempeño laboral de los empleados del programa Trabaja Perú, Jesús María, 2017*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21478/Cabel_TJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica [CONCYTEC]. (2019). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT. Obtenido de https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Cornejo, L. (2020). *Propuesta de un programa de capacitación para mejorar el desempeño laboral en la empresa Cablemax, Piura 2021*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47573/Cornejo_MML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Corral, Y. (2018). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista ciencia de la educación*, 228-247.
- Cross, D. (2018). Effects of Training on Organizational Performance Effects of Training on Organizational Performance. *Asian Journal of Business and Management*, 6(5), 58-67. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/338690407_Effects_of_Training_on_Organizational_Performance
- Dabić, M., Stojčić, N., Simić, M., & Potocan, V. (2021). Intellectual agility and innovation in micro and small businesses: The mediating role of

entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 123(2021), 683-695. DOI: 10.1016 / j.jbusres.2020.10.013

Diario Gestión. (2019). *Cinco capacitaciones que deben recibir los trabajadores en una empresa*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/cinco-capacitaciones-deben-recibir-trabajadores-empresa-234048-noticia/>

Elmawazini, K., Saleeby, E., Iban el Farouk, A., & AL-Naser, B. (2018). Tripartite decomposition of labor productivity growth, FDI and human development: evidence from transition economies. *Economic: Change & Restructuring*, 51(2), 153-171. doi: <https://doi.org/10.1007/s10644-016-9197-7>

Empleo. (2021). *La capacitación a colaboradores creció en un 25% en pandemia*. Obtenido de <https://www.eempleo.com/co/noticias/noticias-laborales/la-capacitacion-colaboradores-crecio-en-un-25-en-pandemia-6588>

Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. Teseo. Obtenido de <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>

García, G., Cazallo, A., Barragan, C., Mercado, M., Olarte, L., & Meza, V. (2019). Indicadores de eficacia y eficiencia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del Departamento del Atlántico, Colombia. *Espacios*, 40(22), 1-11. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a19v40n22/a19v40n22p16.pdf>

Guerrero, L. (2018). *La satisfacción laboral y su relación con la productividad laboral en la empresa Nova plaza, Huaraz-2018*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29055/Leonardo_GGL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.

Instituto Peruano de Economía [IPE]. (2020). *Mercado laboral peruano: Impacto por Covid-19 y recomendaciones de política*. Lima. Obtenido de

<https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2021/02/Informe-Mercado-laboral-peruano-Impacto-de-COVID-19-y-recomendaciones-de-politica.pdf>

Jing, G., Tang, Q., & Jin, G. (2021). Labor protection and the efficiency of human capital investment. *Economic Analysis and Policy*, 69(2021), 195-207. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0313592620304537>

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2016). *Administración una Perspectiva global y empresarial*. Mc Graw Hill. Obtenido de https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf

Leyva, C., De Miguel, M., & Pérez, R. (2016). La evaluación del desempeño, los procesos y la organización. *Ingeniería Industrial*, XXXVII (2), 164-177. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360446197006.pdf>

Louffat, E. (2017). *Administración de equipos humanos*. Tesseo.

Mejía, J. (2019). *Teoría de la innovación organizacional. Una descripción de las principales escuelas y sus contribuciones por autor*. Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas. Obtenido de http://dca.cucea.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/2019_teor%C3%ADa_de_la_innovaci%C3%B3n_organizacional_una_descripci%C3%B3n_de_las_principales_escuelas_y_sus_contribuciones_por_autor.pdf

Montano, L. (2016). *El proceso de capacitación y su impacto en el desempeño laboral en la Universidad Nacional Agraria de la Selva. El proceso de capacitación y su impacto en el desempeño laboral en la Universidad Nacional Agraria de la Selva*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva. Obtenido de <http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1020/ADM2016003.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Novella, A., Alvarado, R., Rosas, D., & González, C. (2019). *Identificación de causas y consecuencias de las brechas de habilidades en el Perú*. Banco

- Interamericano de Desarrollo, División de mercados laborales y seguridad social. Obtenido de https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Identificaci%C3%B3n_causas_y_consecuencias_de_la_brecha_de_habilidades_de_Per%C3%BA.pdf
- Nuryanti, B., & Masharyono, P. (2018). Effect of Training and Empowerment in Improving. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 17, 265-268. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/339588732_Effect_of_Training_and_Empowerment_in_Improving_Job_Satisfaction
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 227-232.
- Reyes, A. (2017). *Productividad laboral*. Obtenido de Revista entorno empresarial: <http://revistaentornoempresarial.com/index.php/productividad-laboral>
- Rodríguez, J., & Walters, K. (2017). The importance of Training and Development in Employee Performance and Evaluation. *World Wide Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 3(10), 206-212. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/332537797_The_Importance_of_Training_and_Development_in_Employee_Performance_and_Evaluation
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficiencia y eficacia en equipos de trabajo. *Espacios*, 39(6), 1-15. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Ruiz, S. (2017). *La capacitación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante la Glorieta Tacneña. periodo 2016*. Tesis de

pregrado, Universidad Privada de Tacna. Obtenido de <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/124>

Sendawula, K., Nakyejwe, S., & Najjemba, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1-12. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2018.1470891>

Sheeba, J., & Prabu, C. (2020). Exploring the rol of training and development in create innovative work behavior and accomplishing non-routine cognitive jobs for organizational effectiveness. *Journal of critical review*, 7(4), 263-267.

Siriwardena, P., & Morais, N. (2019). Impact of Training and Development on Employee Performance: A Study of Managerial Level Employees in the Apparel Industry. *Colombo Journal of Advanced Research*, 1(2), 76-83. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/336134156_Impact_of_Training_and_Development_on_Employee_Performance_A_Study_of_Management_Level_Employees_in_the_Apparel_Industry

Slavkovic´, A., & Slavkovic´, V. (2019). The importance of training in contemporary organizations. *Hotel and Tourism Management*, 7(2), 115-125. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/338179162_The_importance_of_training_in_contemporary_organizations

Thevanes, N., & Dirojan, T. (2018). Impact of Training and Job Involvement on Job. *International Journal of Scientific and Management Research*, 1(1). Obtenido de http://ijsmr.in/doc/ijsmr_01_6888_1.pdf

Tikannen, T., Hovdhaugen, E., & Storen, L. (2018). Work-related training and workplace learning: Nordic perspectives and European comparisons. *International Journal of Lifelong Education* (54), 523-526. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02601370.2018.1554721>

Universidad César Vallejo. (2020). *Código de Ética en Investigación*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba->

Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-
Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf

Vertakova, Y., & Maltseva, I. (2020). Labor productivity: analysis of the current level and identification of opportunities for its growth. *Revista Espacios*, 41(27), 1-9. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n27/a20v41n27p01.pdf>

Yunus, N. (2020). Determinants of foreign direct investment: An Analysis on Policy variables in the Malaysian. *International Journal of Asian Social Science*, 10(12), 746-760. Obtenido de <https://archive.aessweb.com/index.php/5007/article/download/3231/5178>

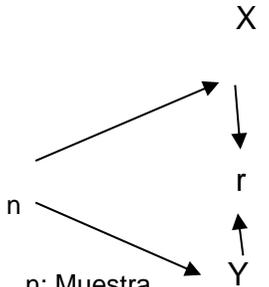
Zepeda, J., Delgado, Z., Soto, J., & Soto, J. (2016). Involucramiento laboral y productividad en un agro negocio en Sinaloa, México. *TEACS*, 9(19), 71-80. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6577482>

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Proceso de Capacitación	Es la obtención de saberes prácticos, teóricos y técnicos, que favorecen el desarrollo del trabajador en la organización, para cumplir con las actividades dadas de una mejor forma (Sheeba & Prabu, 2020)	La variable será evaluada mediante la técnica de la encuesta y el instrumento tipo cuestionario con una escala de medición Likert de 5 puntos, elaborado en base a las 5 dimensiones detección de las necesidades, programa de capacitación, ejecución de la capacitación, así como, evaluación y control de la capacitación, con sus respectivos indicadores.	Detección de las necesidades	Alcance de los objetivos de la organización Información sobre políticas y directrices Deficiencias detectadas Análisis de los problemas del personal	Ordinal
			Programa de capacitación	Servicio al cliente Calidad de atención	
			Ejecución de la capacitación	Desarrollo de capacidades Desarrollo de habilidades Desarrollo de actitudes	
			Evaluación y control de la capacitación	Seguimiento Comprobación y medición Comparación de la situación actual con el anterior	
Productividad	Es la conexión que se produce entre el avance general y los bienes manipulados durante el rendimiento general y los recursos utilizados en la producción, refiriéndose netamente en las funciones realizados (Reyes, 2017).	La variable será evaluada mediante la técnica de la encuesta y el instrumento tipo cuestionario con una escala de medición Likert de 5 puntos, elaborado en base a las dimensiones eficiencia, eficacia y efectividad, con sus respectivos indicadores.	Eficiencia	Cantidad de recursos utilizados Cantidad de recursos programados	Ordinal
			Eficacia	Estrategias para cumplir las metas Iniciativa Cumplimiento de plazos	
			Efectividad	Evaluación de desempeño Mejora de los procesos	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el proceso de capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la detección de necesidades y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el programa de capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la ejecución de la capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la evaluación y control de la capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el proceso de capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación entre la detección de necesidades y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022.</p> <p>Determinar la relación entre el programa de capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022.</p> <p>Establecer la relación entre la ejecución de la capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022.</p> <p>Medir la relación entre la evaluación y control de la capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre el proceso de capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1. Existe relación significativa entre la detección de necesidades y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre el programa de capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre la ejecución de la capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre la evaluación y control de la capacitación y la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022.</p>	<p style="text-align: center;">Técnica</p> <p>La técnica que se utilizará encuesta</p> <p style="text-align: center;">Instrumentos</p> <p>Los instrumentos que se utilizarán serán los cuestionarios</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p>Diseño:</p>  <p>n: Muestra X: Proceso de capacitación r: Relación Y: Productividad del trabajador</p>	<p>Población</p> <p>La población estará conformada por los trabajadores de Emapa San Martín – Tarapoto.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra estará conformada por los trabajadores de Emapa San Martín – Tarapoto.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1339 311 1527 363">Variables</th> <th data-bbox="1527 311 1794 363">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1339 363 1527 758" rowspan="4"> V1: Proceso de capacitación </td> <td data-bbox="1527 363 1794 454">Detección de las necesidades</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1527 454 1794 545">Programa de capacitación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1527 545 1794 636">Ejecución de la capacitación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1527 636 1794 758">Evaluación y control de la capacitación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1339 758 1527 933" rowspan="3"> V2: Productividad del trabajador </td> <td data-bbox="1527 758 1794 813">Eficiencia</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1527 813 1794 869">Eficacia</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1527 869 1794 933">Efectividad</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	V1: Proceso de capacitación	Detección de las necesidades	Programa de capacitación	Ejecución de la capacitación	Evaluación y control de la capacitación	V2: Productividad del trabajador	Eficiencia	Eficacia	Efectividad	
Variables	Dimensiones													
V1: Proceso de capacitación	Detección de las necesidades													
	Programa de capacitación													
	Ejecución de la capacitación													
	Evaluación y control de la capacitación													
V2: Productividad del trabajador	Eficiencia													
	Eficacia													
	Efectividad													

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Questionario sobre proceso de capacitación

Objetivo: Recabar información sobre el proceso de capacitación en los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022.

Estimado se le solicita su colaboración respondiendo las siguientes preguntas. Marque (x) donde crea represente su elección de acuerdo a la pregunta.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	siempre
1	2	3	4	5

Ítems	Alternativas de respuesta				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Detección de las necesidades					
Alcance de los objetivos de la organización					
1. Las capacitaciones buscan mejorar mis competencias para contribuir con las metas de la organización					
2. Los objetivos de la organización están alineados con los objetivos del proceso de capacitación					
Información sobre políticas y directrices					
3. Considero que las políticas de la organización son consideradas para elegir los temas de capacitación					
4. Los procesos de capacitación toman en cuentas las normas y directrices de la organización					
Deficiencias detectadas					
5. Siempre se realiza un diagnóstico para determinar lo que se necesita reforzar en nuestras funciones					
6. Se realiza una evaluación de desempeño previa para identificar las deficiencias a reforzar					
Análisis de los problemas del personal					
7. Se analizan los problemas encontrados en el trabajo para determinar el tema de capacitación					

8. Se suele priorizar los problemas o deficiencias de mayor preocupación para realizar las capacitaciones					
Dimensión 2: Programa de capacitación					
Servicio al cliente					
9. Lo importante es el cliente o usuario por eso se tratan temas referidos a mejorar el servicio					
10. La mayor parte de los talleres son prácticos y son sobre temas de servicio al cliente y atención de calidad					
Calidad de atención					
11. Los temas referidos se enfocan en amabilidad, empatía y solución de problemas para facilitar la atención al cliente					
12. Se suele encuestar a los clientes para evaluar la calidad de atención y mejorarla					
Dimensión 3: Ejecución de la capacitación					
Desarrollo de capacidades					
13. Con las capacitaciones se refuerzan las capacidades necesarias para mejorar el desarrollo de las funciones					
14. También se refuerzan las capacidades propias de cada trabajador con la finalidad de desarrollarlo para otros puestos					
Desarrollo de habilidades					
15. Las capacitaciones me han ayudado a desarrollar mi capacidad creatividad y esto lo uso en mis labores					
16. He aprendido a manejar las situaciones difíciles, las tensiones y a resolver problemas en mi trabajo.					
Desarrollo de actitudes					
17. Se promueve el desarrollo de iniciativas en el personal para mejora de la organización					
18. He aprendido a establecer nuevos objetivos en mi trabajo y eso me ayuda a mejorar					
Dimensión 4: Evaluación y control de la capacitación					
Seguimiento					
19. Se analiza el desempeño de los trabajadores mediante la observación y su participación en la capacitación					

20. Se verifica el desempeño de los trabajadores mediante prácticas evaluativas después de la capacitación					
Comprobación y medición					
21. Se analiza la satisfacción que tenemos los trabajadores sobre los temas de la capacitación					
22. Mediante una evaluación se busca conocer el aprendizaje e impacto de los temas tratados en las capacitaciones					
Comparación de la situación actual con la anterior					
23. Se verifica la situación de los trabajadores mediante una evaluación comparando el desempeño anterior con el actual					
24. Se compara el desempeño de los trabajadores con el desempeño que tienen trabajadores en otras instituciones del mismo rubro					

Cuestionario sobre productividad de los trabajadores

Objetivo: Recabar información sobre la productividad de los trabajadores de Emapa San Martín - Tarapoto 2022.

Estimado, se le solicita su colaboración respondiendo las siguientes preguntas. Marque (x) donde crea represente su elección de acuerdo a la pregunta.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	siempre
1	2	3	4	5

Ítems	Alternativas de respuesta				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Eficiencia					
Cantidad de recursos utilizados					
1. Se facilitan los recursos necesarios para el trabajo a fin de cumplir con los objetivos de la organización					
2. Hemos aprendido a maximizar la cantidad de recursos para cada actividad a cumplir					
Cantidad de recursos programados					
3. Se programa con certeza la cantidad de recursos necesarios para el desarrollo de las tareas					
4. Se logra igualar la cantidad de recursos programados con los recursos utilizados					
Dimensión 2: Eficacia					
Estrategias para cumplir las metas					
5. Se desarrollan estrategias adecuadas para realizar las actividades correctamente					
6. En la mayoría de veces se cumple con las metas de la organización					
Iniciativa					
7. Se aceptan con buen ánimo las iniciativas para alcanzar los fines de la organización					

8. Siempre se busca nuevas formas de optimizar los recursos en beneficio de la organización					
Cumplimiento de plazos					
9. Las tareas desarrolladas por los colaboradores contribuyen a logran los objetivos en el periodo pactado					
10. Las capacidades del personal permiten obtener los resultados esperados en el plazo correspondiente					
Dimensión 3: Efectividad					
Evaluación de desempeño					
11. Constantemente se mide el desempeño para identificar el grado en que se logran los fines de la organización					
12. En la mayoría de casos los resultados obtenidos en relación con los requeridos se alcanzan sin problemas					
Mejora de los procesos					
13. Los procesos se vienen mejorando y el personal se muestra cada vez más eficiente en sus labores					
14. Con procesos más óptimos no es difícil alcanzar las metas que nos exige la empresa					

Anexo 4. Validación de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Vela Reátegui, Seidy Janice

Institución donde labora: Universidad Nacional de San Martín

Especialidad: Licenciada en Administración - MBA

Instrumento de evaluación: Cuestionario sobre Proceso de Capacitación

Autor (s) del instrumento (s): Elsa Carola Alvarado Canales y Andy Chujutalli Púa.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y					X

	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL				8		40
						48

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Tarapoto, 20 de mayo 2022.



 Lic. Adm. MSA C. de la Universidad Católica del Perú
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Vela Reátegui, Seidy Janice

Institución donde labora: Universidad Nacional de San Martín

Especialidad: Licenciada en Administración - MBA

Instrumento de evaluación: Cuestionario sobre Productividad de los Trabajadores

Autor (s) del instrumento (s): Elsa Carola Alvarado Canales y Andy Chujutalli Púa.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	

	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					8	40
48						

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Tarapoto, 20 de mayo 2022.



 Lic. Adm. NISA Cruz...
 Sello personal...
 CDO # 111



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Arévalo Alva, Lady Diana

Institución donde labora: Universidad Nacional de San Martín

Especialidad: Licenciada en Administración – Maestra en Gestión Pública

Instrumento de evaluación: Cuestionario sobre Proceso de Capacitación

Autor (s) del instrumento (s): Elsa Carola Alvarado Canales y Andy Chujutalli Púa.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y					X

	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					4	45
						49

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

49

Tarapoto, 20 de mayo 2022.



.....
Lic. Ana María Díaz Arceño Alca
C.A.D.I.F.T.C.P.

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Arévalo Alva, Lady Diana

Institución donde labora: Universidad Nacional de San Martín

Especialidad: Licenciada en Administración – Maestra en Gestión Pública

Instrumento de evaluación: Cuestionario sobre Productividad de los Trabajadores

Autor (s) del instrumento (s): Elsa Carola Alvarado Canales y Andy Chujutalli Púa.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y					X

	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					4	45
						49

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

49

Tarapoto, 20 de mayo 2022.


 M.C. ALICIA LIZY DÍAZ ARROYO ALBA
 CLADIN 7128



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Martell Alfaro, Karla Patricia

Institución donde labora: Universidad Nacional de San Martín

Especialidad: Licenciada en Administración – Maestra en Docencia Universitaria

Instrumento de evaluación: Cuestionario sobre Proceso de Capacitación

Autor (s) del instrumento (s): Elsa Carola Alvarado Canales y Andy Chujutalli Púa.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:						X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.						X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:						X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.						X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.						X
PUNTAJE TOTAL							50
							50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Tarapoto, 20 de mayo 2022.



 Lic. Adm. Mg. K. Patricia Martell Alfaro
 Sello personal y firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Martell Alfaro, Karla Patricia

Institución donde labora: Universidad Nacional de San Martín

Especialidad: Licenciada en Administración – Maestra en Docencia Universitaria

Instrumento de evaluación: Cuestionario sobre Productividad de los Trabajadores

Autor (s) del instrumento (s): Elsa Carola Alvarado Canales y Andy Chujutalli Púa.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:						X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.						X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:						X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.						X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.						X
PUNTAJE TOTAL							50
							50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Tarapoto, 20 de mayo 2022.



 Lic. Adm. Mg. Karla Patricia Martell Allaro
 Sellado personal y firma

Anexo 5. Carta presentada a la empresa



Tarapoto, 08 de marzo del 2022



Señora:

ING. MARIA ISABEL GARCIA HIDALGO
Gerente General de Emapa San Martín S.A.
Presente.-

ASUNTO: SOLICITO PERMISO PARA ELABORAR TESIS PARA GRADO

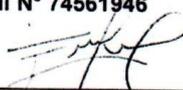
De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial y afectuoso saludo, a la vez manifestarle que siendo egresados de la carrera profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas sede Tarapoto; y que, queriendo acceder a la obtención de nuestro título profesional me veo en la necesidad de elaborar un trabajo de investigación, motivo por el cual recorro a usted para que me pueda dar el permiso de llevar a cabo mi proyecto de tesis titulada **"PROCESOS DE CAPACITACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE EMAPA SAN MARTIN-TARAPOTO 2022"** en su prestigiosa empresa y poder tener acceso a la misma con fines de obtener la información que me permitan posteriormente desarrollar mi proyecto.

Sin otro particular, agradezco su atención a la presente y aprovecho la oportunidad para reiterarle mis sentimientos de admiración y estima personal.

Muy Atentamente,


BACH. ELSA CAROLA
ALVARADO CANALES
DNI N° 74561946


BACH. ANDY CHUJUTALLI
PÚA
DNI N° 70322956

Pase a : 6A+164/60
Asunto : *[Handwritten]*
Fecha : 08/03/2022
Gerencia General

Pase a : *[Handwritten]*
Asunto : *[Handwritten]*
Fecha : 13/03/2022

Anexo 6. Carta de aceptación de la empresa

EMAPA SAN MARTÍN S.A.



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Tarapoto, 27 de mayo de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Tarapoto-San Martín

A través del presente, la **Lic. Adm. Cinthia Guevara Inga**, identificada con **DNI N° 45633267**, Jefe de la Oficina de Recurso Humanos, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Bach. Elsa Carola Alvarado canales, identificada con DNI N° 74561946
- b) Bach. Andy Chujutalli Púa, identificado con DNI N° 70322956

Están autorizados para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada **"Proceso de capacitación y productividad de los trabajadores de Emapa San Martín-Tarapoto 2022"**

Si No

- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,




Lic. Adm. Cinthia Guevara Inga
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS
HUMANOS (e)

 www.emapasanmartin.com
 Jr. Federico Sánchez N°900
 (042)526666 - 982085216
 Emapa san Martín

Anexo 7. Base de datos

	PROCESO DE CAPACITACIÓN																										
	PREG. 1	PREG. 2	PREG. 3	PREG. 4	PREG. 5	PREG. 6	PREG. 7	PREG. 8	PREG. 9	PREG. 10	PREG. 11	PREG. 12	PREG. 13	PREG. 14	PREG. 15	PREG. 16	PREG. 17	PREG. 18	PREG. 19	PREG. 20	PREG. 21	PREG. 22	PREG. 23	PREG. 24	PREG. 25	PREG. 26	
Trab.01	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	
Trab.02	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	
Trab.03	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	
Trab.04	3	2	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	4	
Trab.05	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	
Trab.06	4	4	5	3	5	4	3	4	4	5	3	4	4	3	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	
Trab.07	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Trab.08	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	
Trab.09	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	
Trab.10	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
Trab.11	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	
Trab.12	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	
Trab.13	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5	
Trab.14	4	4	3	3	4	5	3	4	2	4	4	4	5	4	3	5	3	4	5	3	4	2	4	4	3	3	
Trab.15	4	5	5	4	3	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	
Trab.16	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	
Trab.17	4	3	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	3	5	5	3	3	5	3	5	4	5	4	3	3	5	
Trab.18	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	
Trab.19	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	
Trab.20	3	2	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	4	4	
Trab.21	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	
Trab.22	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3
Trab.23	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	

Trab.24	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3
Trab.25	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4
Trab.26	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
Trab.27	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
Trab.28	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1
Trab.29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trab.30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trab.31	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4
Trab.32	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	2
Trab.33	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trab.34	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4
Trab.35	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5
Trab.36	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4
Trab.37	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2
Trab.38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
Trab.39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trab.40	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
Trab.41	3	2	3	2	3	4	3	4	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2
Trab.42	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
Trab.43	5	3	3	4	5	3	4	5	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	3	4	5	3	5	3	3	4
Trab.44	4	4	5	5	5	4	3	5	3	4	5	5	4	5	3	3	5	5	4	3	5	3	4	4	5	5
Trab.45	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3
Trab.46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trab.47	3	5	3	5	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	5	5	5	3	3	3	3	4	3	5	3	5
Trab.48	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
Trab.49	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
Trab.50	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2

TRAB 27	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3
TRAB 28	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
TRAB 29	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
TRAB 30	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
TRAB 31	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4
TRAB 32	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4
TRAB 33	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4
TRAB 34	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2
TRAB 35	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4
TRAB 36	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	5	5	3	4
TRAB 37	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1
TRAB 38	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4
TRAB 39	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1
TRAB 40	2	3	3	3	2	3	4	5	4	3	3	4	4	3
TRAB 41	2	2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	4	4	3
TRAB 42	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2
TRAB 43	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5
TRAB 44	3	5	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	3	5
TRAB 45	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	3	5
TRAB 46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2
TRAB 47	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	3
TRAB 48	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
TRAB 49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2
TRAB 50	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2

