



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Capacitación laboral y productividad en los colaboradores de la
municipalidad provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Yumbato Ruiz, Fabia Cristina (orcid.org/0000-0001-5006-2865)

ASESOR:

Dr. Escobedo Galvez, Jose Fernando (orcid.org/0000-0002-6443-1497)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi familia; la que me motiva día a día a ser mejor, apoyándome incondicionalmente y guiándome bajo los valores impartidos. Gracias por ser mi lugar seguro. Y a Austin por ayudarme a disfrutar un poco más de la vida mientras contemplamos el cielo por las tardes, y por acompañarme pacientemente en todo mi trayecto de formación profesional.

AGRADECIMIENTO

A la universidad César Vallejo por brindarme las herramientas correctas que ayudaron a forjarme como una gran profesional.

Al compromiso de cada uno de mis maestros para enseñar y compartir la educación.

A la municipalidad provincial de Alto Amazonas, por permitir que la investigación sea aplicada en sus colaboradores y la acogida de los mismos con la búsqueda de una mejora en la productividad.

A mi madre, por ser invencible, por ser mi ejemplo a seguir, por no permitir que desista, sino motivarme a continuar. Gracias hermana por estar siempre presente, por responder cuando te necesito, por enseñarme un poco tu practicidad para ver las cosas. Gracias a cada persona que me ha brindado la mano en mi recorrido, los granitos de arena son los que más movimientos generan.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESCOBEDO GÁLVEZ JOSÉ FERNANDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "CAPACITACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS, YURIMAGUAS 2022", cuyo autor es YUMBATO RUIZ FABIA CRISTINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 14 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESCOBEDO GÁLVEZ JOSÉ FERNANDO DNI: 44632438 ORCID: 0000-0002-6443-1497	Firmado electrónicamente por: P7000699389 el 10- 07-2023 17:54:15

Código documento Trilce: TRI - 0544575



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, YUMBATO RUIZ FABIA CRISTINA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CAPACITACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS, YURIMAGUAS 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
YUMBATO RUIZ FABIA CRISTINA DNI: 70666761 ORCID: 0000-0001-5006-2865	Firmado electrónicamente por: FYUMBATO el 18-10- 2023 16:21:34

Código documento Trilce: INV - 1329328

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo nivel y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de Análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS.....	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Expertos que validaron los instrumentos	20
Tabla 2. Análisis de Fiabilidad de Alfa de Cronbach de datos de las variables. ...	21
Tabla 3. Tabla cruzada entre capacitación laboral y productividad.....	24
Tabla 4. Tabla cruzada entre capacitación en el puesto y productividad	26
Tabla 5. Tabla cruzada habilidades interpersonales y productividad	28
Tabla 6. Prueba de normalidad	29
Tabla 7. Correlación entre capacitación laboral y productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2022.	30
Tabla 8. Relación entre la capacitación en el puesto y productividad de los colaboradores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas,2022.....	31
Tabla 9. Correlación habilidades interpersonales y productividad.....	32
Tabla 10. Operacionalización de la variable capacitación laboral.....	44
Tabla 11. Operacionalización de la variable productividad.....	45
Tabla 12. Resumen de procesamiento de casos capacitación laboral y productividad.....	66
Tabla 13. Resumen de procesamiento de casos capacitación en el puesto y productividad	66
Tabla 14. Resumen de procesamiento de casos habilidades interpersonales y productividad.....	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema del diseño de investigación _____	16
Figura 2. Cálculo de confiabilidad _____	21

RESUMEN

La presente investigación se elaboró con el objetivo de determinar la relación entre la capacitación laboral y productividad de los colaboradores de la municipalidad provincial de alto amazonas, Yurimaguas, 2022. Se desarrolló bajo el tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental, con alcance descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo y corte transversa. Se realizó el análisis de las variables 1. Capacitación laboral, 2. Productividad por medio de enfoques teóricos, conceptuales, y hechos presentados en la realidad, buscando en el ya mencionado análisis la relación entre las teorías de las dos variables. Para la obtención de los resultados se encuestó a 197 colaboradores pertenecientes a la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2022., el instrumento por el que se optó fue el cuestionario. Los resultados muestran que el 85.8% de los colaboradores califica la capacitación laboral de forma positiva, la cual se encuentra relacionada con la variable productividad. Para finalizar se concluyó afirmando la existencia entre la capacitación laboral y productividad puesto que obtuvimos como resultado un coeficiente de 0.694 lo que nos permite inferir que la puesta en marcha de campañas de capacitación laboral influye positivamente en la productividad de la institución.

Palabras clave: *Capacitación laboral, productividad, colaboradores.*

ABSTRACT

The present research was carried out with the objective of determining the relationship between job training and productivity of employees in the Provincial Municipality of Alto Amazonas, Yurimaguas, in 2022. It was conducted as an applied research, with a non-experimental design, descriptive-correlational scope, quantitative approach, and cross-sectional study. The analysis of the variables, namely, 1. Job training, and 2. Productivity, was performed through theoretical and conceptual approaches, as well as real-life evidence, aiming to explore the relationship between the theories of the two variables. In order to obtain the results, a questionnaire was used to survey 197 employees from the Provincial Municipality of Alto Amazonas, Yurimaguas in 2022. The results show that 85.8% of the employees positively assess job training, which is related to the variable of productivity. In conclusion, it was affirmed that there is a relationship between job training and productivity, as evidenced by a coefficient of 0.694. This suggests that the implementation of job training campaigns has a positive influence on the productivity of the institution.

Keywords: *job training, productivity, employees.*

I. INTRODUCCIÓN

La capacitación laboral es uno de los términos más transversales en el mundo de la administración contemporánea, principalmente porque se le atribuye gran poder como el de mejorar la productividad, el desempeño y el clima laboral de una organización.

Los colaboradores son considerados como una gran herramienta para las empresas, por lo que sería una paradoja no enfocar sus recursos financieros en el capital humano si se busca la victoria y productividad, pues los colaboradores se encontrarían insatisfechos y poco preparados para sus funciones. (Aisyah et al., 2021). También nos enfrentamos ante organizaciones que se encuentran dispuestas a invertir recursos en capacitaciones, sin embargo, nuevamente chocan contra la pared cuando se dan cuenta por medio de las evaluaciones que los colaboradores no se encuentran respondiendo de la forma esperada, por lo que una vez más nos damos cuenta que el equilibrio entre teoría y práctica van de la mano cuando se trata de capacitación y productividad. La importancia de brindarle un gran campo en las empresas al fomento y desarrollo de las capacidades tanto técnicas como interpersonales de los colaboradores para un propio beneficio de la empresa o institución que requiere de sus servicios es un tema que poco a poco irá abarcando más investigaciones que comprueben la relación entre dichas variables. Asimismo, agregar que un colaborador capacitado y especializado de acuerdo a los lineamientos propuestos por la institución ya sea a largo o corto plazo fomenta la competitividad, por lo que la calidad, trato interno, productividad de las organizaciones se tiene que encontrar bajo una perspectiva de mejora continua.

En base a esto las organizaciones han decidido seguir el rumbo de la importancia del capital humano y empezar a invertir en ella, sin embargo, para lograr la productividad que tanto se desea en cualquier organización es de vital importancia una previa evaluación del perfil laboral, ya que antes de capacitar al colaborador es necesario evaluar que el mismo se encuentre bajo los requerimientos que exige el puesto, para que

directamente se comience trabajando las relaciones interpersonales y perfeccionar el nivel técnico los cuales serán reflejados en el desempeño de los colaboradores y con ello en la productividad de la institución.

A nivel internacional, se han desarrollado investigaciones en donde se relaciona las variables capacitación laboral y productividad; en Cuenca, Ecuador González-Tenemaza et al (2020) en su estudio titulado “Productividad laboral en la Dirección Distrital del Ministerio de Transporte y Obras públicas del Cañar”, identificaron deficiencias en los procesos administrativos debido a la poca capacitación laboral y la inexistente actualización de conocimientos, generando de esta manera baja productividad. Algo semejante ocurre con Ju & Li, (2019) quienes demostraron que la capacitación laboral abarca un pilar muy importante de la organización, y la falta de la misma puede influir negativamente en el desempeño de todas las áreas. Así mismo Kavitha S. & Bajan R. , (2019) presentaron a la variable capacitación laboral como una herramienta importante que establece una matriz de habilidades, aspecto importante ya que nos encontramos en un mundo cambiante y lleno de innovaciones por lo cual se comprobó que la capacitación influye en la eficiencia organizacional siempre y cuando se le brinde al colaborador dicho entrenamiento en congruencia con el requerimiento del perfil profesional demandado por la institución, de lo contrario se restringe la meta. Cabe recalcar que la capacitación laboral demanda tanto tiempo como recursos, por lo que se considera clave gestionar de forma adecuada los mismos para garantizar un desarrollo de campañas de capacitación efectiva. De la misma forma contamos con Bonilla et al. (2018), quienes observaron un deficiente desempeño por parte de los colaboradores de la Universidad Técnica de Ambato, los cuales desencadenan consecuencias negativas para una gestión que busca eficiencia y eficacia, bajo estos resultados los autores indican que existieron diversos factores negativos como la resistencia al cambio por las dos partes, asimismo se detectó la falta de seguimiento o evaluación de resultados enfocados en los objetivos. Provocando que exista una percepción negativa sobre capacitación, y no logrando las metas provocando baja productividad.

A nivel nacional, Llanos, (2020), menciona que en el Perú por medio de la Autoridad Nacional Del Servicio Civil - SERVIR, y la resolución de presidencia ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PRE, se buscó perfeccionar las aptitudes de todos los servidores públicos, y como resultado obtener colaboradores capaces y productivos, sin embargo este no fue el caso del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, pues no se materializó el plan de capacitación de personal provocando el retiro del servidor público de una línea de carrera. sin ir no muy lejos Olano, (2020) señaló que, en la municipalidad de San Ignacio, Cajamarca, existe una deficiente gestión institucional que no promueve una correcta división del trabajo, y asignación de funciones, por lo cual se presta un servicio poco efectivo a los usuarios, y que esa problemática puede estar expuesta en la mayoría de instituciones estatales en el Perú. Por último, Palacios, (2018) presentó al área de marketing de una organización, en el estudio se evidenció la creación y dirección de campañas de capacitación a los colaboradores, sin embargo se percibió que los estos mismos talleres de capacitación no estaban siendo del todo efectivos, pues no retroalimentaban al colaborador con las funciones que demandaba la institución, por lo cual es importante evaluar cuáles son las necesidades de la institución para una posterior capacitación que promueva el cumplimiento de los objetivos trazados.

A nivel local contamos con la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, creada el 07 de febrero del año 1866, distribuida en 8 gerencias que trabajan sinérgicamente para mantener de pie a la provincia, sin embargo frente a ello se identifican los siguientes problemas: Se encuentra personal que no cumple con los perfiles para las tareas que demanda el reglamento de organización y funciones, poca productividad y desempeño laboral por la ausencia o poca existencia de capacitación al colaborador en las áreas que corresponda, y poca atención por parte de los jefes inmediatos a un correcto proceso de inducción.

Es por esta razón que se formularon los siguientes problemas de investigación; problema general: ¿De qué manera se relaciona la capacitación laboral y la productividad en los colaboradores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2022? Y los

problemas específicos: ¿De qué manera se relaciona la capacitación en el puesto y la productividad en los colaboradores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2022?, ¿De qué manera se relaciona las habilidades intrapersonales y la productividad en los colaboradores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2022?

El desarrollo y los resultados presentes en la investigación contribuirán con la identificación de mejores prácticas con relación al diseño, tipo, y enfoque, los cuales también serán detallados en las recomendaciones. Ayudando a interpretar a la capacitación laboral y productividad como un factor trascendental que toda organización puede aplicar y adaptar según su necesidad.

La investigación se justificó **teóricamente** ya que la investigación presentó conceptos y teorías, basándose en estudios presentados anteriormente y que se encuentran relacionados con las dos variables; variable capacitación laboral y productividad; además al término de la investigación, se podrá crear nuevas definiciones de las variables. Se justificó de manera **práctica**, debido a que se aplicaron dos instrumentos para poder realizar la recolección de datos, la cual fue aplicada a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, en donde los instrumentos fueron validados por expertos, posterior a ellos fueron evaluados para poder determinar el grado de confiabilidad que presentan; es por ello que se realizará el recojo de la información fidedigna. Se justificó de manera **metodológica** ya que la investigación presentó un enfoque cuantitativo, tipo aplicado, nivel correlacional y asimismo mostrará un diseño no experimental de corte transversal. Se justificó bajo carácter **social**, debido a que la investigación permitirá a la institución poder adaptar mecanismos de mejora respecto a las variables capacitación laboral y productividad.

Para la investigación se elaboraron los siguientes objetivos; objetivo general: Determinar la relación entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2022. Y los objetivos específicos: a) Determinar la

relación entre la capacitación en el puesto y la productividad de los colaboradores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2022. b) Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la productividad de los colaboradores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2022.

Es por ello que se formularon las siguientes afirmaciones estructurales basadas en hipótesis; hipótesis general: H_i : Existe relación entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2022. H_o : No existe relación entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2022. Y las hipótesis específicas: H_{i1} : Existe relación entre la capacitación en el puesto y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2022. H_{i2} : Existe relación entre las habilidades interpersonales y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación, se encuentra basada en documentación y estudios previos de índole internacional, nacional y local. En ese sentido en el ámbito nacional Aguirre, (2023) sostuvo como principal objetivo comprobar si existe vínculo entre la variable capacitación y productividad laboral en un área administrativa de una institución pública. Con una metodología aplicada, diseño no experimental, nivel correlacional y enfoque cuantitativo. En el estudio fue realizado con una muestra poblacional correspondiente a los 100 colaboradores. Se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Seguido a ello se obtuvo como resultado la correlación entre ambas variables, correspondiente a 0,644; lo que permite aseverar que cuando existe capacitación hay una gran mejora en la productividad, además con el aporte obtenido de la prueba de hipótesis, se consiguió un valor significativo de 0,000 lo que se interpreta como que la variable capacitación laboral y la variable productividad, se relacionaron entre sí. Lo que permitió concluir que la institución pública brinda las herramientas necesarias para ejecutar las actividades conforme a las políticas, sin embargo, es necesario estar a la vanguardia y adaptarse a las nuevas innovaciones, que permitan al colaborador estar mucho más capacitado, y consecuentemente apto para las tareas que se le asigne.

Calle, (2023) planteó como objetivo comprobar la influencia generada por la capacitación laboral en la productividad de una empresa. La investigación presentó una metodología tipo aplicada, diseño no experimental, nivel correlacional causal, enfoque cuantitativo. Para el desarrollo de la investigación con respecto a población y muestra se consideraron un total de 40 colaboradores. Aplicando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Obteniendo como resultado el Coeficiente de Spearman = 0.766 que refleja una correlación positiva alta, con un nivel de significancia $p=0.000$, por lo cual se concluyó que las habilidades básicas, técnicas e interpersonales influyen elocuentemente en la productividad de los colaboradores de una Empresa dedicada a la Ingeniería y Construcción.

Hernández, (2023) sostuvo como objetivo comprobar el grado de relación entre capacitación laboral y productividad, del mismo modo determinar la implicancia en una Municipalidad, con una metodología tipo básica, diseño no experimental, nivel correlacional, enfoque cuantitativo. La población fue de 75 trabajadores y la muestra corresponde a 25 trabajadores. Se aplicó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Obteniendo como resultado que el coeficiente de correlación de Pearson es "1" significando una correlación positiva perfecta, por lo que pudo afirmar que existe un nexo significativo y elocuente entre Capacitación laboral y productividad.

Rodríguez, (2023) tuvo como objetivo determinar el alcance del impacto generado entre las variables capacitación y desempeño laboral de los auditores gubernamentales, con una metodología aplicada, con diseño no experimental, nivel correlacional y enfoque cuantitativo. La población total presentada en esta investigación fue de 85 auditores y una muestra de 36 auditores, se aplicó la técnica de encuestas y como instrumento el cuestionario. Obteniendo como resultado de acuerdo a la correlación determinada por el Rho de Spearman se evidenció un 0.419 y la interpretación a este resultado es una correlación positiva. Se concluyó que existe un alto impacto y correspondencia entre la variable capacitación y laboral y desempeño laboral de los auditores gubernamentales.

Herrera, (2020) delimitó como objetivo comprobar la influencia entre la variable capacitación y desempeño laboral de los congresistas en el Perú, bajo la metodología de tipo básica, diseño no experimental, nivel correlacional, enfoque cualitativo, en el que se contó con una muestra poblacional de 50 personas. Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento la encuesta. Obteniendo como resultado una correlación significativa alta de 0.796, lo que confirma la hipótesis la cual señala que la capacitación tiene una influencia en el Desempeño Laboral, afirmando como conclusión la presencia de influencia significativa en la variable capacitación en gestión pública y desempeño laboral de los congresistas en el Perú.

Echevarría, (2018) propuso en su investigación el objetivo de determinar el nivel de incidencia de la capacitación en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Carabayllo, bajo la práctica de una metodología de tipo básica, diseño no experimental, transversal, nivel correlacional, enfoque cuantitativo. Para la realización de la investigación se encuestó a la muestra correspondiente a 143 colaboradores, siendo la población total de 1039 colaboradores. Obteniendo como resultado en la prueba de Rho de Spearman, un coeficiente de correlación alto correspondiente al valor de $r = 0.804$ y el valor de $P = 0,000$, motivo por el cual la hipótesis nula es rechazada, concluyendo que sí existe una relación alta entre la ejecución de campañas de capacitación al personal y la productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad de Carabayllo, afirmando que la incidencia de capacitación influye en la productividad.

De la misma forma para los antecedentes a nivel internacional contamos con Cabanilla et. al (2021), quienes tuvieron como objetivo medir la satisfacción del personal en relación con la productividad dentro del Grupo Empresarial ADMG, el estudio estuvo bajo los parámetros de una metodología tipo básica, con diseño no experimental, de alcance descriptivo y enfoque mixto. Para el estudio se tiene un total tanto de población como muestra de 50 empleados. Empleando la encuesta como técnica, y la aplicación del cuestionario como instrumento. Consiguiendo como resultado que el 46% de los trabajadores señala que el factor ambiente de trabajo es el que más afecta a la productividad de la empresa, el 38% señala que el factor relación con los compañeros y es el que más afecta a la productividad y el 8% señala que el factor capacitaciones es el que más afecta a la productividad de la organización, bajo el mismo sentido, se presentaron los resultados y se concluyó que la productividad se relaciona con los niveles de satisfacción laboral, existiendo aspectos que mejorarse dentro del Grupo Empresarial ADMG como la capacitación constante, recompensas equitativas, actividades para el tiempo libre.

Medina et al. (2021) tuvo como objetivo evaluar la capacitación laboral en una empresa de mediano tamaño en Cúcuta-Colombia. El autor empleó

una metodología tipo básica, diseño no experimental, nivel explicativo, enfoque cuantitativo. En su muestra se consideraron 138 empresas. Aplicando la técnica de las encuestas y al cuestionario como instrumento. Se analizaron estadísticamente las variables y se obtuvo una media de 3.69 considerado como un valor positivo y una varianza de 0.230 lo cual nos indica que las MYPES tienen interés en capacitar a sus colaboradores, por lo que se concluyó que las empresas medianas consideran importante brindar las herramientas, y recursos necesarios al capital humano con el objetivo de fomentar mayor productividad.

Salazar (2021), determinó como objetivo principal Comprobar la incidencia de la capacitación a los docentes con el desarrollo académico de la Universidad Técnica de Ambato. Se manejo la metodología tipo práctica, diseño no experimental, bajo un nivel correlacional, enfoque cualicuantitativo. En el estudio se contó con la colaboración de 782 profesores y una muestra de 257 profesores. Cada miembro de la muestra fue encuestado teniendo como instrumento el cuestionario, posterior a ellos se obtuvo el resultado en el que el valor del Chi cuadrado $X^2 = 10,19$; mismo que es mayor al de $X_1 = 7,82$ entonces se afirmó que las variables están relacionadas concluyendo con lo siguiente: La importancia de la capacitación enfocada en las tareas y funciones del personal es de vital importancia para que se mejore el desempeño de la institución.

Cueva et. al (2020) tuvo como objetivo analizar y establecer la efectividad de un programa de capacitación dirigido a servidores públicos en la Provincia de Cotopaxi – Ecuador. Con una metodología tipo básica, diseño cuasi experimental, enfoque cuantitativo. Consideraron un total de 61 personas como población y muestra. Aplicando el instrumento tipo prueba, en el cual se obtuvo como resultado que el programa fue efectivo solo en el grupo que recibió la capacitación, concluyendo que la hipótesis nula es rechazada y la hipótesis 1 es aceptada, la cual señala que la puesta en camino de un programa de capacitación encaminado a los servidores públicos y enfocada en la atención al usuario, es efectivo para lograr un servicio de calidad.

González (2020), planteó como objetivo establecer la relación entre capacitación en el trabajo y productividad en una empresa de mecánica ubicada en el Estado de Querétaro. Con una metodología tipo básica, un diseño no experimental, de nivel correlacional, y enfoque cuantitativo. Para el estudio se consideró una muestra poblacional de 30 colaboradores, los mismos que fueron encuestados con un cuestionario de acuerdo a las variables. Se obtuvo como resultado en la tabla de Pearson una relación del 0.45 con referencia a que la capacitación no se encuentra enfocada en el puesto lo que influye en el bajo desempeño, por lo que se llegó a concluir la existente relación entre las dos variables, sin embargo, se está percibiendo de forma levemente negativa (0.68) puesto que al no recibir continuamente capacitaciones de acuerdo al puesto afecta la variable productividad.

Para el desarrollo del enfoque teórico, se identificaron las siguientes teorías; para la primera variable titulada capacitación laboral, el autor Bashir & Long, (2015) en su artículo científico con respecto a la capacitación laboral, precisa la **teoría del intercambio social** como la relación entre las oportunidades de capacitación y el impacto potencial de respuesta positiva para la organización por parte de los colaboradores (Mansour, 2021). Por lo que se entiende que la asignación de la teoría del intercambio social contextualizando en la visión de las empresas contemporáneas puede generar un efecto positivo que promueva el feedback entre empresa y colaborador, dichas interacciones sociales que se dan en la organización buscan maximizar los beneficios y al mismo tiempo crear compromiso por parte de todos los colaboradores. Así mismo se presenta otra teoría enfocada en la capacitación laboral, la cual fue identificada por Becker (1962) denominada **La teoría de capital humano**, en donde se presenta un modelo que relaciona la capacitación brindada en el centro del trabajo, con el desempeño percibido de los colaboradores, la teoría de capital humano señala que un colaborador puede ser capacitado únicamente cuando los beneficios excedan los costos de capacitación. (Rosales & Llanos, 2021). En esta teoría se señala que la inversión realizada que se encuentra destinada a la educación y desarrollo o

perfeccionamiento de habilidades tiene la misma magnitud que invertir en activos financieros, puesto que los colaboradores podrán adquirir conocimientos, habilidades y experiencias que servirán para aumentar el capital humano.

Para la dimensión de la primera variable titulada capacitación en el puesto, (Wernerfelt, 1986) crea la **Teoría de Recursos y Capacidades**, en la cual se tiene una perspectiva estratégica que busca crear ventajas competitivas que generen más rentabilidad, en este sentido en la TRC se busca explotar los recursos tangibles, intangibles y humanos por medio de capacitaciones, motivaciones, además potenciar las capacidades dinámicas y estáticas. (Acosta-Medina & Plata-Gómez, 2018). En la dimensión habilidades intrapersonales (Mayo, 1950) presenta la **teoría de las relaciones humanas** en donde busca equilibrar la relación flexible pero no horizontal entre los colaboradores y los grandes rangos de la empresa propiciando siempre el crecimiento organizacional por medio del desarrollo de habilidades sociales por parte del colaborador, teniendo siempre en cuenta el cumplimiento de las metas u objetivos delimitados. (García, 2018), cuando se habla de esta teoría se habla de un modelo estratégico, y el objetivo de las organizaciones que lo aplican es porque ayuda a generar una ventaja competitiva haciendo que sus productos o el servicio brindado sea difícil de imitar o insustituible por los competidores.

Para la variable Productividad contamos con Cáceres & Cáceres (2017) quienes emplearon un **modelo de vectores autorregresivos (VAR)**, los cuales esclarecen la respuesta cuando se habla sobre productividad laboral ante choques a determinadas variables, bajo el mismo sentido los resultados indican que la productividad se da ante aumentos de la inversión, haciendo referencia a los factores motivacionales como los salarios, el cumplimiento con los derechos de los colaboradores brindando un empleo de calidad y propiciando la mejora de los procesos por medio de talleres y capacitaciones (Cáceres, 2021), estos modelos de vectores permitieron capturar de una forma mucho más dinámica la interacción existente entre las variables, pronosticando el comportamiento de los

mismos en diferentes organizaciones. Asimismo (Solow, 1957) propuso la teoría de la productividad en la que el capital y trabajo además de la innovación tecnológica son la clave para el progreso y productividad. (Villalobos et al. 2021) Y por último (Ouchi, 1981) presenta la **teoría Z** la cual se enfoca en tener en cuenta a los colaboradores, asegurando su satisfacción personal por medio del sentimiento de justicia, creando la sensación de pertenencia y compromiso hacia la empresa, de esta manera se comienza a promover la confianza mutua y un buen clima laboral sin descuidar la búsqueda y el cumplimiento de los objetivos (Salas, 2020). Esta teoría fomenta en la creación de un ambiente en donde todos pueden participar y ayudar con la toma de decisiones, está principalmente diseñada para la obtención de relaciones a largo plazo con los colaboradores, de esta forma se reducen muchos gastos por rotación de personal o por inducción y se refuerza con inversión en capacitaciones de perfeccionamiento técnico y crecimiento del compromiso.

Con respecto a la dimensión Eficiencia, (Huerta, 2010) presenta la **teoría de eficiencia dinámica**; en la cual se procura explicar cómo es que el crecimiento en la rentabilidad y productividad dentro de una empresa puede ser posible con la gestión de procesos estratégicos creativos, los cuales exhortan la optimización de recursos (Urdaneta-Montiel et al, 2021). En esta teoría se hace referencia a la gran perspectiva sobre la evolución que tiene la organización, ya que se encuentra abierta a nuevos retos que trae la actualización por ejemplo de la tecnología, de las políticas, de factores ambientales, aprovechándolas para crear estrategias que fomenten la competitividad y productividad. Para la base teórica de la dimensión Eficacia presentamos a (Bertalanffy, 1972) con la **teoría general de sistemas**, la cual se encuentra dividida en enfoques, en este caso el enfoque de sistemas es una técnica de investigación, que enfatiza cada área de la empresa para lograr optimizar la eficacia del sistema total aplicando el trabajo sinérgico (Lorenzon, 2020).

En cuanto al marco conceptual Según Somasundaram y Egan (2004), definen a la capacitación como un importante contribuyente a la

productividad y rentabilidad, además de ser un elemento vital para la supervivencia de una organización. (Mustafá et al, 2023), también contamos con (Noe, 2005) quien señala que la capacitación fue creada con el objetivo de facilitar a las personas; en este caso a los colaboradores, las habilidades prácticas, la parte teórica y conceptual que se requieren para el correcto desempeño de sus funciones (Betancourt et. al 2018).

En la primera dimensión, (Desller y Varela, 2017) definen a la capacitación en el puesto como la adquisición de conocimientos sobre una función o tarea mientras la ejecuta, siendo el jefe inmediato el que realiza la mentoría u orientación en donde se proporciona información y se da inicio a la vinculación del colaborador, posterior a ello se realiza el entrenamiento técnico y luego el desarrollo de habilidades. Es una estrategia efectiva puesto que siembra dentro de la organización una ventaja puesto que fomentará el desarrollo y el perfeccionamiento de habilidades técnicas en el desempeño del colaborador.

Para la dimensión Habilidades interpersonales (Griffin & Van Fleet, 2016) señalan que es la competencia con la que cuenta el encargado de alguna función para responder relacionándose, empatizando e informándose con el equipo de trabajo que le corresponda trabajar. (Vásquez, 2019). Siendo las habilidades interpersonales la más importante para el entendimiento y comunicación de los objetivos institucionales, puesto que permiten la resolución de conflictos, fomentar la empatía, el trabajo en equipo y la regulación de las emociones.

Según Bain (1985) define a la productividad como la medida de la optimización de recursos con el primordial objetivo de cumplir con los resultados específicos deseables o esperados, esto quiere decir que para lograr la productividad es necesario invertir tiempo y dinero en las herramientas que nos acerquen a ella. (Rowland, 2021) asimismo Hoffman et al., (2017) Define a la productividad como la correlación entre lo que produce una empresa y los recursos que se encuentran destinados a la producción de acuerdo al rubro. Entendiendo que la productividad es el reflejo de todas las decisiones que se van tomando enfocadas al

cumplimiento del objetivo de la organización. (García, 2021). Podemos definir a la productividad como la capacidad que tiene un grupo u organización de generar resultados, ya sean materializados en bienes o en la entrega del servicio. La promoción de la productividad va de la mano con la rentabilidad pues eso es lo que la hace mucho más importante, una institución productiva puede disminuir costos ya sea de mano de obra o de procesos sin descuidar ámbitos como la calidad con la que se ofrece, el tiempo en la que tiene que estar lista y características que la vuelven particular. La productividad es esencial para lograr el éxito, la supervivencia, crecimiento y competitividad de una organización.

(Chiavenato, 2004) precisa a la dimensión eficiencia como el manejo correcto de los recursos que brinda la empresa en este caso la energía, tiempo y capital. Palacios, (2018) complementamos dicha definición añadiendo que la eficiencia se encuentra explícita dentro de una organización cuando se evita desperdicios, se comienza a brindar un servicio o producto de mejor calidad, asimismo el incremento en cantidad de los resultados y por último los procesos y tramites son más rápidos y efectivos.

(Carro & Gonzáles, 2012) conceptualizan a la variable Eficacia como la capacidad que tiene la empresa para realizar sus funciones enfocándose en el cumplimiento de los objetivos determinados en la constitución, inicio de una temporada o campaña de acuerdo a las condiciones preestablecidas. (Gutiérrez, 2023). De acuerdo a lo mencionado podemos añadir que la eficacia permite asegurar que los recursos y esfuerzos se encuentren encaminados al cumplimiento de los objetivos. Reduciendo de esta forma desperdicio de tiempo y optimizando el uso de los recursos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo nivel y diseño de investigación

Tipo

El estudio pretendió alcanzar un tipo de investigación básica, los cuales son definidos por (Vargas, 2009) como la utilización de los conocimientos al momento de crear una nueva experiencia en la práctica, encontrando un beneficio que ayude a los grupos o a la sociedad en general, y también enriquezca a la disciplina.

Nivel

La investigación aplicó un nivel correlacional, por lo cual se comprobó la existencia de una relación entre dichas variables, para luego ser explicada. (Baptista et al. 2020) señalan que los estudios con nivel correlacional, evalúan el nivel de asociación entre las variables propuestas, para luego cuantificarlas.

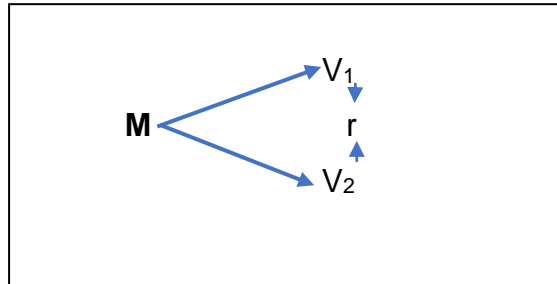
Diseño

La investigación presentó un diseño **no experimental** de corte transversal, tiene el propósito exacto de enlazar sin ningún tipo de manipulación a las dos variables 1) Capacitación laboral y 2) Productividad, encontrando por medio de la observación y análisis del proceso una relación natural de causa y efecto. Hernández et al. (2018) indican que las investigaciones de diseño no experimental son estudios realizados que pretenden no alterar las variables de estudio y con respecto a los estudios transversales señalan que son los que recopilan la información estimando las características en un periodo específico asimismo permitiendo identificar las causas y efectos existentes entre las variables estudiadas.

La investigación aplicó un **enfoque cuantitativo**, debido a que se aplicó un instrumento a cada variable, y en donde los resultados fueron cuantificados estadísticamente (Ñaupás et al. 2018) señala que la investigación cuantitativa es útil porque permite contestar las interrogantes de investigación con certeza, además de probar las hipótesis propuestas.

Figura 1.

Esquema del diseño de investigación



M = Muestra

V₁ = Variable capacitación laboral

V₂ = Variable productividad

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Capacitación Laboral

Definición Conceptual

Somasundaram y Egan (2004), citados por (Mustafá et al, 2023) definen a la capacitación como un importante contribuyente a la productividad y rentabilidad, además de ser un elemento vital para la supervivencia de una organización.

Definición Operacional

Se aplicó el instrumento de recolección de datos de la variable capacitación laboral, la cual presenta dos dimensiones y cuatro indicadores a través del uso de la escala ordinal con valoración Likert.

Indicadores

- Capacitación en el puesto
 - Inducción en el puesto de trabajo.
 - Soporte técnico del jefe directo en el trabajo.
- Habilidades interpersonales
 - Trabajo en equipo.
 - Comunicación en el entorno de trabajo.

Escala

Escala ordinal de Likert.

Variable 2: Productividad

Definición Conceptual

(Bain, 1985) citado por (Rowland, 2021) define a la productividad como la medida que promueve la optimización o mejor aprovechamiento de recursos para el logro de los resultados específicos deseables.

Definición Operacional

Se procedió a aplicar el instrumento de recolección de datos de la variable capacitación laboral, por ello se presenta dos dimensiones y cinco indicadores por medio del uso de la escala ordinal con valoración Likert. (Palacios, 2018)

Indicadores

- Nivel Eficiencia
 - Optimización en el uso de los recursos
 - Cumplimiento de los objetivos programados
- Nivel Eficacia
 - Productos logrados
 - Obtención de Resultados
 - Metas fijadas

Escala

Escala ordinal de Likert.

3.3. Población y muestreo

Población

Para la realización de la investigación, se contó con una población finita ya que está compuesta por 402 colaboradores pertenecientes al municipio de la provincia de Alto Amazonas. Según el autor Arias, (2006) señala que una población finita es aquella en donde los individuos que participaran de la encuesta son identificables por el investigador, conociendo la cantidad total de unidades.

Criterios de inclusión

Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas.

Criterios de Exclusión

Colaboradores de otras Municipalidades Provinciales.

Muestra

Para la investigación se utilizó la muestra para población finita de 197 colaboradores. Asimismo, el autor (Arias, 2006) señala que la muestra es una subcategoría finita que representará a la población facilitando las inferencias o generalizaciones de los resultados, para complementar (Hernández, 2021) indica que la muestra probabilística es un subgrupo del total de la población en el que cada integrante de la población o universo tiene la misma posibilidad de ser escogido. El muestreo probabilístico es un método ampliamente utilizado en la investigación científica para seleccionar una muestra representativa de una población.

$$n = \frac{N * Z^2 * \sigma}{e^2 (N - 1) + Z^2 * \sigma^2}$$
$$n = \frac{402 (1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2 (402 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$
$$n = \frac{386.0808}{1.9629}$$
$$n = 197$$

Dónde:

n = tamaño de la muestra que se busca.

N = tamaño del universo a estudiar.

σ = desviación estándar de la población.

Z = Parámetro estadístico que depende del nivel de confianza.

e = Límite de error muestral.

Muestreo

El muestreo que se consideró en la investigación es un muestreo probabilístico puesto que el presente trabajo cuenta con una población

numerosa. (Sampieri, 2018) señala que el muestreo probabilístico es el que se basa en un principio de probabilidad por lo que al utilizar este tipo de muestreo se garantiza en el estudio la representatividad de los 402 colaboradores los cuales conforman la población de interés, de la misma forma señala que el enfoque probabilístico nos permitirá realizar conclusiones válidas y generalizables.

Unidad de análisis

Colaborador de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con la intención de obtener la información necesaria, se consideró de vital importancia definir con claridad las técnicas e instrumentos de recolección que se utilizaron, los cuales guiaron a conocer la realidad de la situación estudiada.

Técnica

Como técnica se utilizó la encuesta, la cual fue formulada en base a las variables y sus dimensiones, haciendo uso de la escala ordinal con escala de Likert. (1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo). Según Tamayo & Tamayo (2008), la encuesta es la técnica que permite encontrar la razón del porqué a problemas en términos descriptivos, en el mismo sentido detecta la correlación de variables, mediante el análisis sistemático". Es de vital importancia indicar, que esta técnica estará dirigida a los colaboradores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas.

Instrumento

Se optó por el cuestionario, el cuál para la variable (1) Capacitación laboral se formularon 15 interrogantes, distribuidas entre las 2 dimensiones, para la dimensión capacitación en el puesto se destinaron 9 interrogantes, y para la dimensión habilidades interpersonales se destinaron las 6 siguientes interrogantes. Con respecto a la variable (2) Productividad se formularon 12 interrogantes, las cuales están distribuidas homogéneamente entre las 2 dimensiones.

El cuestionario permite precisar el objeto de estudio, es decir que; por medio de las interrogantes separa a las generalidades consideradas no importantes y nos enfoca en el sentido de la investigación (Tamayo y Tamayo, 2008).

Validez

Para la comprobación de validez de los instrumentos se sometió al criterio del **juicio de experto**, el cual se da cuando se solicita a una serie de personas calificadas, (en este caso con el grado de magíster o doctor relacionado con el curso de la investigación) la demanda de un juicio u opinión profesional con respecto al instrumento presentado. (Cabero & Llorente, 2013).

Tabla 1.

Expertos que validaron los instrumentos

Nombre del experto	Grado académico	Año de experiencia	Rol actual	Título profesional	Institución que labora	Valoración
Dra. Claudia Elizabeth Ruiz Camus	Licenciada, Magister y Doctora	25 años	Docente en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas	Licenciada en educación en la especialidad de idiomas extranjeros.	Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas	OPTIMO
Dr. Jorge Luis Arrué Flores	Licenciado, Magister y doctor	25 años	Docente en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana	Licenciado en economía	Universidad Nacional de la Amazonía Peruana	OPTIMO
MBA. Tercero Fasanando Puyo	Licenciado y magister	21 años	Docente en la universidad nacional de san martin	Licenciado en administración	Universidad César Vallejo	OPTIMO

Confiabilidad

Se aplicó una prueba piloto la cual ayudó a determinar el grado de confiabilidad que presentan los instrumentos, en donde mediante el uso del coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual presenta índices tales como 0.6 hasta 1.0 el instrumento puede ser aplicado. Hernández et. al (2020) señalan que el grado de confiabilidad revelado como resultado de los

instrumentos nos permite afirmar que dichos instrumentos contienen interrogantes bien formuladas y consistentes por lo que pueden ser aplicadas al total de la población.

Figura 2.

Cálculo de confiabilidad

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- K:** El número de ítems
- $\sum S_i^2$:** Sumatoria de Varianzas de los Ítems
- S_T^2 :** Varianza de la suma de los Ítems
- a:** Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 2.

Análisis de Fiabilidad de Alfa de Cronbach de datos de las variables.

Variable	Alfa De Cronbach	Ítem	Nivel De Valoración
Capacitación Laboral	0.96	15	Excelente
Productividad Capacitación Laboral Y Productividad	0.98	12	Excelente
Productividad	0.98	27	Excelente

Fuente: Elaboración propia.

El grado de confiabilidad que se determinó con respecto al total de interrogantes es de 0.98, siendo un resultado favorable, puesto que demuestra consistencia en los resultados obtenidos al encuestar a 40 colaboradores. Estadística de fiabilidad para la variable capacitación laboral con el coeficiente Alfa de Cronbach se obtuvo como resultado un grado de confiabilidad de 0.96, demostrando una vez más un índice alto de estabilidad. Para la segunda variable; productividad, se obtuvo un grado de confiabilidad de 0.98, lo que confirmó la confiabilidad en los instrumentos formulados.

3.5. Procedimientos

En la investigación se optó por utilizar la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario estructurándolo con una serie de preguntas, las cuales fueron aplicadas de forma presencial a los colaboradores pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, la aplicación del cuestionario fue desarrollada en 2 días distintos, luego de la recolección de los datos, se procedió con el análisis estadístico que precisó el grado de relación entre las dos variables de investigación.

3.6. Método de Análisis de datos

Según Ñaupas, (2018), los datos que serán la clave para la investigación serán compilados de la muestra, siendo la primera etapa, para luego proceder a su procesamiento y determinación en base al coeficiente de correlación mediante el uso de métodos estadísticos haciendo uso de tablas, gráficos e imágenes para mejorar el alcance al lector al momento de informar las conclusiones, e interpretaciones obtenidas que determinarán si la hipótesis es probada o rechazada.

El método utilizado en la investigación es la estadística inferencial y descriptivo, ya que se realizó la recolección de datos para posteriormente ser ordenados y estructurados. Facilitando el desarrollo de la investigación, puesto que nos permitió responder a las interrogantes, y validar la hipótesis presentada al principio de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

Para el buen desarrollo de la investigación, se han seguido las normas APA en su última edición, la séptima, con el principal objetivo de garantizar los aspectos éticos de la investigación. Asimismo, se utilizó el software Turnitin para evaluar la similitud con otras fuentes de información para el estudio. Además, se han seguido los criterios internos de la Universidad César Vallejo, cumpliendo el código de ética bajo los principios de investigación presentados en la Resolución de consejo universitario N° 0340-2021/UCV

(2021). a) Autonomía: Los colaboradores tuvieron la libertad de aceptar si participan o no del estudio de investigación. b) Beneficencia: La investigación se encentró encaminada en todo momento hacia el beneficio de los colaboradores del municipio provincial. c) Justicia: Para la obtención de los resultados confiables, se promovió la igualdad en la participación en la investigación. d) Libertad: Se desarrolló sin ningún interés particular o personal, se fomentó en todo momento la libre expresión de la muestra. e) Probidad: Los resultados obtenidos en la investigación no tuvieron ningún tipo de manipulación o alteración por lo que se afirma que son fidedignos y corresponden a la realidad encontrada, ya que obedecen al protocolo aprobado. f) Respeto de la propiedad intelectual: Se recogió los datos de la investigación tomando como referencia a distintos autores, asimismo se cumplió con el proceso de referenciar a los mismos, respetando de esta forma la propiedad intelectual, impidiendo algún intento de plagio. Responsabilidad: La autora asumió las consecuencias de los actos derivados del proceso de investigación o productos de divulgación. h) Transparencia: Con el objetivo de que la investigación sea una herramienta para la mejora en los aspectos tratados será publicada y las personas podrán acceder a ella para realizar replicas o verificar la obtención de los resultados. (Excepto en casos de patentes).

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivos

Tabla 3.

Tabla cruzada entre capacitación laboral y productividad

			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
CAPACITACION LABORAL	Totalmente en desacuerdo	Recuento	1	0	0	0	0	1
		% del total	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%
	En desacuerdo	Recuento	1	1	5	1	0	8
		% del total	0,5%	0,5%	2,5%	0,5%	0,0%	4,1%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	0	2	8	8	1	19
		% del total	0,0%	1,0%	4,1%	4,1%	0,5%	9,6%
	De acuerdo	Recuento	0	2	8	86	35	131
		% del total	0,0%	1,0%	4,1%	43,7%	17,8%	66,5%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	0	23	15	38
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	11,7%	7,6%	19,3%
Total	Recuento	2	5	21	118	51	197	
	% del total	1,0%	2,5%	10,7%	59,9%	25,9%	100,0%	

Fuente: Resultados extraídos del programa SPSS v26.

En la tabla 3 y figura 2 se observa el cruce de la distribución porcentual de los niveles de cada variable, en ella podemos interpretar que el 1.5% de colaboradores tienen una percepción negativa con respecto a la variable capacitación laboral, la cual se encuentra relacionada con la variable productividad, al mismo tiempo, 85.8% de los colaboradores califica la capacitación laboral de forma positiva, la cual se encuentra relacionada con

la variable productividad. Es decir que, los colaboradores que perciben la relación entre capacitación laboral y productividad de forma negativa o se encuentran en desacuerdo consideran que no se está aplicando o ejecutando dicha variable correctamente por lo que la productividad tampoco se está viendo reflejada, a diferencia de la mayoría de colaboradores quienes consideran que la capacitación laboral y productividad se encuentran relacionadas.

Tabla 4.

Tabla cruzada entre capacitación en el puesto y productividad

			PRODUCTIVIDAD					Total
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
CAPACITACION EN EL PUESTO	Totalmente en desacuerdo	Recuento	1	0	0	0	0	1
		% del total	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%
	En desacuerdo	Recuento	1	1	3	2	0	7
		% del total	0,5%	0,5%	1,5%	1,0%	0,0%	3,6%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	0	2	10	11	2	25
		% del total	0,0%	1,0%	5,1%	5,6%	1,0%	12,7%
	De acuerdo	Recuento	0	2	8	87	37	134
		% del total	0,0%	1,0%	4,1%	44,2%	18,8%	68,0%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	0	18	12	30
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%	6,1%	15,2%
	Total	Recuento	2	5	21	118	51	197
		% del total	1,0%	2,5%	10,7%	59,9%	25,9%	100,0%

En la tabla 4 se observa el cruce de la distribución porcentual de los niveles de la dimensión de la primera variable, y la distribución de la segunda variable, en ella podemos interpretar que el 1.5% de los colaboradores perciben la capacitación en el puesto, y al mismo tiempo la productividad bajo un nivel negativo. Por otro lado, el 78.2% de los colaboradores perciben a la capacitación en el puesto y la productividad bajo un nivel positivo, por lo que se interpreta que los colaboradores se encuentran

siendo capacitados y detectan que su trabajo está siendo productivo para la institución.

Tabla 5.

Tabla cruzada habilidades interpersonales y productividad

			PRODUCTIVIDAD					
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
HABILIDADES INTERPERSONALES	En desacuerdo	Recuento	2	1	3	0	0	6
		% del total	1,0%	0,5%	1,5%	0,0%	0,0%	3,0%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	0	3	9	1	0	13
		% del total	0,0%	1,5%	4,6%	0,5%	0,0%	6,6%
	De acuerdo	Recuento	0	1	6	18	6	31
		% del total	0,0%	0,5%	3,0%	9,1%	3,0%	15,7%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	3	99	45	147
		% del total	0,0%	0,0%	1,5%	50,3%	22,8%	74,6%
Total	Recuento	2	5	21	118	51	197	
	% del total	1,0%	2,5%	10,7%	59,9%	25,9%	100,0%	

En la tabla 5 se observa el cruce de la distribución porcentual de los niveles de la segunda dimensión de la primera variable, y la distribución de la segunda variable, en ella podemos interpretar que el 1.5% de los colaboradores perciben a las habilidades interpersonales, y al mismo tiempo la productividad bajo un nivel negativo. Por otro lado, el 73.1% de los colaboradores perciben a las habilidades interpersonales y la productividad bajo un nivel positivo, por lo que se interpreta que los colaboradores sienten que en el trabajo se fomenta el desarrollo de las habilidades interpersonales como objetivo de una mejora en los resultados y productividad en la institución.

Análisis inferencial

Regla de decisión

Si Sig. (p-valor) > 0.05 aceptamos H0 (hipótesis nula) → distribución normal

Si Sig. (p-valor) < 0.05 rechazamos H0 (hipótesis nula) → distribución no normal.

Tabla 6.

Prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Significancia
CAPACITACIÓN LABORAL	,157	197	,000
PRODUCTIVIDAD	,204	197	,000

Para realizar la prueba de normalidad, en la tabla 6 se eligió la aplicación del estadístico Kolmogorov-Smirnov, ya que el total de la muestra cuantificada es de 197 colaboradores, obteniendo una significancia de ,000 menor a la significancia de 5% o 0.05 dicho resultado está aplicado para la variable y cada una de sus dimensiones, por lo que se concluye que no cuentan con distribución normal, por consiguiente, se tiene que usar una prueba no paramétrica.

Prueba de hipótesis

Objetivo general:

Determinar la relación entre capacitación laboral y productividad de los colaboradores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2022.

Hipótesis general:

Hi: Existe relación entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2022.

Tabla 7.

Correlación entre capacitación laboral y productividad.

		CAPACITACIÓN LABORAL	PRODUCTIVIDAD
CAPACITACIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	1	,694**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	197	197
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,694**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	197	197

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

De acuerdo a los resultados arrojados en la tabla 7 se señala que, la relación estadística que mantienen la variable capacitación laboral y productividad de los colaboradores de la municipalidad provincial de alto amazonas, Yurimaguas, 2022, es significativa al nivel 0.000, asimismo el resultado obtenido del coeficiente como un nivel de correlación positivo moderado de 0.694.

Tabla 8.

Correlación entre la capacitación en el puesto y productividad.

		CAPACITACION EN EL PUESTO	PRODUCTIVIDAD
CAPACITACION EN EL PUESTO	Correlación de Pearson	1	,597**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	197	197
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,597**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	197	197

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

De acuerdo a los resultados arrojados en la tabla 8 se señala que, la relación estadística que mantienen la capacitación en el puesto y productividad de los colaboradores de la municipalidad provincial de alto amazonas es un p- valor de 0.000, así como un nivel de correlación positivo moderado de 0.597.

Tabla 9.

Correlación habilidades interpersonales y productividad.

		HABILIDADES INTERPERSONALES	PRODUCTIVIDAD
HABILIDADES INTERPERSONALES	Correlación de Pearson	1	,686**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	197	197
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,686**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	197	197

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

De acuerdo a los resultados arrojados en la tabla 9 se señala que, la relación estadística que mantiene las habilidades interpersonales y productividad de los colaboradores de la municipalidad provincial de alto amazonas es significativa al nivel 0.000, así como un nivel de correlación positivo moderado de 0.686.

V. DISCUSIÓN

Con referencia al objetivo general, en la tabla 7 se encontró como resultado que existe una relación significativa entre la capacitación laboral y productividad con un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.694$ resultando una correlación positiva moderada entre las variables. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. En contraste se concuerda con Aguirre. (2021), quien obtuvo como resultado en su investigación la existencia de una relación significativa entre capacitación y productividad laboral con un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.644$, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. Frente a lo investigado se pudo demostrar a través del enfoque teórico y/o conceptual, que la capacitación laboral según Dessler, (2020) es el proceso técnico y sistemático que fomenta la adquisición de conocimientos, actitudes y aptitudes que fomentan mejor el desarrollo de las actividades, asimismo Cascio, (2018) manifiesta que la productividad es el resultado de la eficiencia y eficacia con la que se utilizan los recursos para producir bienes y servicios, y para corroborar la perspectiva sobre la idea Gómez, et. al (2019) refieren que estos recursos utilizados contribuyen a la actualización de los colaboradores, fomentando mejores prácticas y avances. A partir de ello el aporte que se puede demostrar es que al existir una correlación entre capacitación laboral y productividad se permite que las organizaciones contemporáneas en búsqueda del cumplimiento de metas, y objetivos comiencen a destinar recursos y capital a campañas de capacitación a los colaboradores, puesto que existen estudios como los ya mencionados que ayudan a corroborar la importancia del factor humano especializado dentro de una organización.

Del mismo modo, para el primer objetivo específico: Determinar la relación entre la capacitación en el puesto y la productividad de los colaboradores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2022. En la tabla 8 se pudo obtener como resultado que existe una relación reveladora entre la capacitación en el puesto y productividad con un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.597$ resultando una correlación positiva

moderada entre las variables. Los resultados antes presentados, tienen concordancia con los del estudio realizado por Hidalgo (2022), quien obtuvo como resultado en su investigación que existe relación significativa entre capacitación en el puesto y productividad laboral con un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.796$, eso quiere decir que la correlación se encuentra en un nivel positivo considerable y con un $p=0.000$ lo que también relaciona significativamente las dos variables, por lo que se infiere y concluye que a mayor capacitación en el puesto, mayor productividad laboral. Lo ya mencionado es concordante con los resultados obtenidos por Llanos (2020), quien afirma que el bajo desempeño laboral de los colaboradores en un proyecto público se debe a la percepción de una inadecuada y regular capacitación y se recomienda desarrollar capacitaciones especializadas según las áreas a la que corresponden. Como complemento Honores, et al. (2020) señalan que la capacitación en el puesto permite de mejor forma desarrollar habilidades tanto técnicas como sociales, las cuales se encontrarán enfocadas directamente en el crecimiento o mejora del desempeño laboral. Asimismo, Vergara (2018) refiere que, para un mejor desempeño en las tareas encomendadas, mejor asistencia técnica y la productividad en sí, dentro de una entidad pública es necesario implementar programas de capacitación de acuerdo al puesto al cual se pertenece o se pertenecerá, ya que también se observó la idoneidad de un colaborador para el puesto al que está aplicando o pertenece. Basado en lo ya mencionado se matiza la importancia que tiene la capacitación en el puesto para los colaboradores, puesto que, mejora la visión sobre el camino hacia el cumplimiento de las metas u objetivos de la organización, asimismo promueve el compromiso y genera la fortaleza de contar con clientes internos mucho más preparados para los diferentes escenarios que pueden presentarse.

Por último, para el segundo objetivo específico: Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la productividad de los colaboradores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2022. Se sostuvo un valor de 0.686 y un p-valor de 0.000, se afirma que existe una correlación positiva moderada entre las habilidades interpersonales y la

productividad de los colaboradores pertenecientes a la institución, dicho resultado se encuentra en concordancia con Hidalgo (2022) quien obtuvo como resultado $r=0,830$, asimismo se obtuvo un nivel de significancia $p=0,000$ siendo esto menor al 5% dichos resultado señala que existe una correlación positiva considerable entre habilidades interpersonales y productividad. Con referencia a los aportes teóricos, nos respalda Mazuelos (2019), quien señala que el desarrollo de las relaciones interpersonales entre los colaboradores es un proceso comunicacional que transmite eficazmente la misión, los valores y objetivos trazados, por lo que es considerado como un pilar importante en la productividad. Esto coincide con los resultados obtenidos por Jara, D & Rodriguez, D. (2020) quienes confirman la existencia correlacional entre habilidades interpersonales y productividad dentro de una organización, obteniendo como resultado una baja percepción de productividad debido a que el desarrollo de las habilidades interpersonales es regular, lo que nos da a entender que cuando en una organización no se estimula el desarrollo de las mismas impacta negativamente en los resultados. También citamos a García (2018), quien destaca el grado de relevancia que tiene el estado de ánimo de los colaboradores, la participación que tienen en la organización con respecto al desenvolvimientos de sus habilidades comunicativas y sociales, mostrándonos la teoría de las relaciones humanas presentada por Elton Mayo en la década de 1930, en dicho estudios también se aborda el rendimiento de los colaboradores que se encuentran con las necesidades no monetarias cubiertas, afirmando que sí existe una relación en las relaciones humanas de los colaboradores cuando se desarrolla factores sociales que promueven la satisfacción de los colaboradores y consecuentemente la productividad. En función a lo mencionado es necesario destacar que, de acuerdo a los resultados obtenidos y estudiados, que las habilidades interpersonales son un factor clave que ayuda a crecer progresivamente el nivel de productividad en una organización.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. El 1.5% de colaboradores tienen una percepción negativa con respecto a la variable capacitación laboral, la cual se encuentra relacionada con la variable productividad, al mismo tiempo, el 85.8% de los colaboradores califica la capacitación laboral de forma positiva, la cual se encuentra relacionada con la variable productividad. Lo que nos permite concluir que al existir una brecha extensa de personas que perciben la atención de sus necesidades técnicas por lo que también consideran que la productividad de la organización se encuentra bajo un promedio de cumplimiento de metas.
- 6.2. El 1.5% de los colaboradores perciben la capacitación en el puesto, y al mismo tiempo la productividad bajo un nivel negativo. Por otro lado, el 78.2% de los colaboradores perciben a la capacitación en el puesto y la productividad bajo un nivel positivo, por lo que se interpreta que los colaboradores se encuentran siendo capacitados y detectan que su trabajo está siendo productivo para la institución.
- 6.3. El 1.5% de los colaboradores perciben a las habilidades interpersonales, y al mismo tiempo la productividad bajo un nivel negativo. Por otro lado, el 73.1% de los colaboradores perciben a las habilidades interpersonales y la productividad bajo un nivel positivo, por lo que se interpreta que los colaboradores sienten que en el trabajo se fomenta el desarrollo de las habilidades interpersonales.
- 6.4. Existe una relación positiva moderada ya que el resultado del coeficiente fue de 0.694 entre la capacitación laboral y productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de alto amazonas, Yurimaguas, 2022.
- 6.5. Existe una relación positiva moderada entre la capacitación en el puesto y la productividad de los colaboradores de la municipalidad provincial de alto amazonas, Yurimaguas, 2022, puesto que como resultado se obtuvo 0.597.
- 6.6. Existe una relación positiva moderada, puesto que como resultado del coeficiente se obtuvo 0.686, entre las habilidades interpersonales y la productividad, de los colaboradores de la municipalidad provincial de alto amazonas, Yurimaguas, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Se recomienda a la municipalidad provincial de alto amazonas continuar con las campañas de capacitación a sus colaboradores, promoviendo la entrega de información y enseñanza de calidad, lo cual permitirá que los niveles de percepción sobre capacitación laboral y productividad se incrementen, y junto a ello se contribuya al mejor servicio brindando por la honorable institución.
- 7.2.** Se recomienda a la unidad de recursos humanos establecer diversas formas para poder detectar las necesidades que se encuentran afrontando los colaboradores de acuerdo al área al que pertenecen, con el objetivo de promover una institución con un alto grado de productividad, debido a la idoneidad de los colaboradores.
- 7.3.** Se recomienda a la municipalidad provincial de alto amazonas continuar otorgando y proveyendo las herramientas y facilidades técnicas para que los colaboradores puedan ejercer sus roles de forma efectiva y eficiente.
- 7.4.** Se recomienda a la unidad de recursos humanos abordar, y ejecutar programas que fomenten el desarrollo de las habilidades interpersonales, puesto que para que un colaborador pueda recepcionar de forma correcta la información brindada es importante que cuente con habilidades de escucha y comunicación social.
- 7.5.** Se recomienda a la unidad de recursos humanos evaluar periódicamente la percepción de productividad y capacitación laboral de sus colaboradores, con la finalidad de llevar un control y seguimiento del cumplimiento de tareas.

REFERENCIAS

- Aguirre Janampa, M. I. (2021). *Capacitación y productividad laboral en la oficina de Administración de una institución pública, Lima, 2021*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67912/Aguirre_JMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aisyah, N., Usman, O., & Wiradendi, C. (2021). *The effect of job satisfaction and work-life balance on employee performance with organizational commitment as mediating variable*. Institute of Accounting and Finance, 3(93). [https://doi.org/10.33146/2307-9878-2021-3\(93\)-97-106](https://doi.org/10.33146/2307-9878-2021-3(93)-97-106)
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación* (Sexta ed.). Editorial Episteme. <https://sf4b82729bdc99ec0.jimcontent.com/download/version/1522088201/module/13881276578/name/DOC-20180326-WA0055.pdf>
- Bonilla Jurado, D. M., Macero Méndez, R. M., & Mora Zambrano, E. R. (2018). *La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato*. *Conrado*, 14(63). ISSN 1990-8644
- Cabanilla Guerra, G., Cando Carrillo, C., & Valencia Chica, M. I. (2023). *Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano*. *Universidad Y Sociedad*, 14(3). <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2857>
- Cabero Almenara, J., & Llorente Cejudo, M. d. C. (2013). *La aplicación del juicio de experto como técnica de evaluación de las tecnologías de la información y comunicación (TIC)*. *Revista de Tecnología de Información y Comunicación en Educación*, 7(2). <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/eduweb/v7n2/art01.pdf>
- Cáceres, L. R. (n.d.). *Productividad laboral y la integración económica centroamericana: el caso de El Salvador*. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47080/RVE133_Caceres.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Calle Quiñones, A. M. (2023). *Capacitación del personal y su influencia en la productividad laboral en una empresa de ingeniería y construcción Piura 2021*. Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78328/Calle_QAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cascio, W. (2018) *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits 10th Edition*. Mc. Graw Hill Education. <https://www.amazon.com/Managing-Human-Resources-Productivity-Quality/dp/0078112958>

Cueva, M. C., Romero-Palacios, A. d. J., Salguero-Barba, N. G., & Palma-Corrales, E. N. (2021). *Capacitación dirigida a servidores públicos para la atención al cliente de personas con discapacidad*. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 6(11). <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i11.1162>

Desller, G. (2020). *Human Resource Management, 16th edition*. Pearson. <https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/human-resource-management/P200000005876/9780135637289?tab=table-of-contents>

Echevarría Torres, M. Y. (2018). *Capacitación del personal en la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Carabayllo, 2018*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22663/Echevarria_TMY-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y

García Amador, V. (2021). *1 efecto de la inversión en capacitación en la productividad de los empleados de las Pymes*. Universidad Tecnológica de San Juan del Río. https://www.researchgate.net/publication/356788094_Efecto_de_la_inversion_en_capacitacion_en_la_productividad_de_los_empleados_de_las_Pymes

Gómez, J. Vázquez, E. y Cuervo, M. (2019) *Políticas públicas en la 4T*. Grupo editorial Hess, S.A. de C.V. México. <http://revistareflexiones.mx/wp/wp-content/uploads/2020/12/Políticas-publicas-en-la-4t.pdf#page=63>

- González Dorantes, L. (2020). *La capacitación y su impacto en la productividad*. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO. <http://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/3223>
- Gutiérrez Soria, K. A. (2023). *Empowerment y productividad laboral en un restaurante, Arequipa 2021*. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88687/Guti%
c3%a9rrez_SKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=21&zoom=100,109,916](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88687/Guti%c3%a9rrez_SKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=21&zoom=100,109,916)
- Hernández González, O. (2021). *Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen*. Revista Cubana de Medicina General Integral, 37(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN* (Quinta ed.). McGraw-Hill Interamericana de España S.L. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Herrera Abramonte, L. F. (n.d.). *La Capacitación en Gestión Pública y su influencia en el desempeño laboral Congresal en el Perú, 2020*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49699/Herrera_ALF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hidalgo Sheen, G. C. (2023). *Capacitación del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77771/Hidalgo_SGC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hinostroza La Torre, K. (2018). *La Capacitación y su relación con la productividad laboral de los colaboradores del Área de Marketing y Promoción de la Universidad César Vallejo Chimbote – 2018*. Universidad César Vallejo.

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39388/Palacios_FJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Honores, N. Vargas, C. Espinoza, C. Tapia, N. (2020) *Importancia y capacitación personal*. Universidad Técnica de Machala. 5(6).
<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.436>
- Jara, A. Rodríguez, D. (2020) *Relaciones interpersonales y productividad laboral de los obreros de la constructora A&A S.A.C. Trujillo – 2020* Universidad Privada Antenor Orrego.
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/6971>
- Landeo Gavilán, H. (2021). *Perfil Profesional y Desempeño Laboral del personal policial de la Comisaría de Turismo de la Policía Nacional del Perú – Chimbote, 2020*. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75424/Landeo_GH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Llanos Ballardo, R. A. (2021). *Capacitación del servidor público y su desempeño laboral en el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020* (Universidad César Vallejo ed.).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56539/Llanos_BRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mansour, A., Rowlands, H., Ahmad Al-Gasawneh, J., Nusairat, N. M., Al-Qudah, S., & Hosam, S. (2023). *Beneficios percibidos de la capacitación, la preparación individual para el cambio y el compromiso organizacional afectivo entre los empleados de los bancos jordanos nacionales*. Cogent Business & Management, 9(1).
<https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1966866>
- Mazuelos, C. (2019) *Gestión De Habilidades Interpersonales Y Desempeño Organizacional De Los Trabajadores De La Oficina De Recursos Humanos De La Unjfsc, Huacho – 2018*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2581/MAZUELOS%20PAZ%20CESAR.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- Medina Delgado, B., Palacios Alvarado, W., & Vergel Ortega, M. (2021). *La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. Redipe*, 10(6). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8116466>
- Mustafá, A., Ismajli, A., & Velijaj, F. (2023). *The role of marketing activities toward training on increasing employee performance*. *Corporate Governance and Organizational Behavior*, 6(4). <https://doi.org/10.22495/cgobrv6i4p1>
- Quispe Arriola, G. S. (2020). *Perfil profesional y desempeño laboral en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones Chiclayo*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50700/Quispe_AGS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodriguez Gallo, C. O. (2021). *La capacitación y su nivel de impacto en el desempeño laboral de los auditores gubernamentales 2021*. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98035/Rodriguez_GCO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rosales-Córdova, A., & Felipe Llanos, L. (2021). *Efecto de la inversión en capacitación en las ventas y sueldos de las PyMES*. *Investigación administrativa*, 50(127). <https://doi.org/10.35426/iav50n127.07>
- Rowland, F. (2021). *Impacto de la capacitación en la productividad. Caso empresas chilenas del sector minería y sector alimentos*. *Journal of management & Business studies*, 3(2). <https://doi.org/10.32457/jmabs.v3i2.1630>
- Salas Herrera, L. (2020). *Estrategias desarrolladoras para mejorar la gestión del personal en la I.E.P. N° 71009 de Educación Primaria del Distrito Santa Lucía, Provincia de Lampa – Puno 2016*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8326/BC-4726%20SALAS%20HERRERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salazar Aguirre, A. D. (2021). *La capacitación en el desarrollo académico en los docentes de las Instituciones de Educación Superior*. Universidad Técnica de Ambato.

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33003/1/030%20ADP.pdf>

Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica* (Cuarta ed.). Limusa.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso__de_la_investigaci_n_cient_fica_Mario_Tamayo.pdf

Urdaneta-Montiel, A. J., Borgucci-García, E. V., & Jaramillo-Escobar, B. (2021). Crecimiento económico y la teoría de la eficiencia dinámica. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21). <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.06>

Villalobos, A. Molero, L. Gregorio, A. (2021) *Análisis de la productividad total de los factores en América del Sur en el periodo 1950-2014*. Lecturas de economía. <https://doi.org/10.17533/udea.le.n94a341253>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de Variables

Tabla 10. Operacionalización de la variable capacitación laboral.

VARIABLE	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Capacitación laboral	Somasundaram y Egan (2004), citados por (Mustafá et al, 2022) definen a la capacitación como un importante contribuyente a la productividad y rentabilidad, además de ser un elemento vital para la supervivencia de una organización.	Se procederá a aplicar el instrumento de recolección de datos de la variable capacitación laboral, la cual presenta 2 dimensiones y 4 indicadores a través del uso de la escala ordinal con valoración Likert (Hidalgo, 2022)	Capacitación en el puesto Habilidades interpersonales	Inducción en el puesto de trabajo. Soporte técnico del jefe directo en el trabajo. Trabajo en equipo. Comunicación en el entorno de trabajo.	Escala ordinal con valoración en likert

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 11. Operacionalización de la variable productividad

VARIABLE	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Productividad	(Bain, 1985) citado por (Rowland, 2021) define a la productividad como la medida de la optimización de recursos para el cumplimiento de los resultados específicos deseables.	Se procederá a aplicar el instrumento de recolección de datos de la variable capacitación laboral, la cual presenta 2 dimensiones y 5 indicadores a través del uso de la escala ordinal con valoración Likert. (Palacios, 2018)	Nivel Eficiencia Nivel Eficacia	Optimización en el uso de los recursos Cumplimiento de los objetivos programados Productos logrados Obtención de Resultados Metas fijadas	Escala ordinal con valoración en likert

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Capacitación laboral y productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2022.

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TECNICA E INSTRUMENTOS
Capacitación laboral y productividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2022.	Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	TECNICA ENCUESTA
	¿De qué manera se relaciona la capacitación laboral y la productividad en los colaboradores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2022?	Determinar la relación entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2022	Hi: Existe relación entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2022. Ho: No existe relación entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2022.	
	Problemas específicos:	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	INSTRUMENTO
	¿De qué manera se relaciona la capacitación en el puesto y la productividad en los colaboradores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2022?,	Determinar la relación entre la capacitación en el puesto y la productividad de los colaboradores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2022	Hi1: Existe relación entre la capacitación en el puesto y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2022.	

	¿De qué manera se relaciona las habilidades intrapersonales y la productividad en los colaboradores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2022?	Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la productividad de los colaboradores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2022.	Hi2: Existe relación entre las habilidades interpersonales y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2022.	
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	VARIABLES Y DIMENSIONES		
<p>Tipo no experimental de corte transversal</p> <p>M = Muestra V1 = Variable capacitación laboral V2 = Variable productividad r = Relación</p>	402 colaboradores pertenecientes a la municipalidad provincial de Alto Amazonas	Capacitación laboral	Capacitación en el puesto	CUESTIONARIO
	MUESTRA			
	La muestra estuvo conformada por 197 colaboradores pertenecientes a la municipalidad provincial de alto amazonas.	Productividad	Eficiencia	



Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Capacitación laboral

Datos generales:

Nº de cuestionario:

Fecha de recolección:/..../....

Introducción:

El presente cuestionario está enfocado en la variable “Capacitación laboral” y sus dimensiones. Estimado participante las preguntas tienen cinco opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piensa usted. Solamente una opción, marcar con una (X) la alternativa que usted crea conveniente en el recuadro vacío.

1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de administración de la Universidad César Vallejo sede Tarapoto, los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencia y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria SI () NO () doy consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo “Determinar la relación entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2022, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: fyumbato@hotmail.com o al número 976955091.



1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Criterios de evaluación						
Inducción en el puesto						
	¿En el primer día de trabajo, ha firmado su contrato con la institución?					
	¿En el primer día de trabajo, ha recibido información general sobre la institución (horarios, vías de contacto, áreas)?					
	¿En el primer día de trabajo, fueron atendidas sus primeras dudas respecto a la institución?					
	¿El profesional encargado de su proceso de capacitación, le ha brindado documentación básica sobre la institución, como parte del proceso de gestión documental?					
	¿Durante el proceso de inducción en el puesto de trabajo, ha sido guiado por las instalaciones e informado sobre el funcionamiento de la institución y de su área de trabajo?					
	¿Ha recibido capacitación durante los 3 primeros meses laborando en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas?					
Soporte técnico del jefe directo en el trabajo.						
	¿El jefe está interesado y animado por los programas de capacitación?					
	¿Recibe usted orientación y capacitación constante por parte de su jefe directo?					
	¿Durante este año usted ha recibido capacitación para desempeñar sus funciones correctamente?					
Trabajo en equipo						



	¿Su jefe directo promueve el trabajo en equipo?					
	¿Ha recibido usted charlas en donde se recalque la importancia del trabajo en equipo?					
	¿Recibe apoyo de sus compañeros para una mejora en el desempeño?					
	Comunicación en el entorno del trabajo.					
	¿Considera usted que la comunicación con los jefes de áreas es asertiva?					
	¿Considera usted que la comunicación con sus compañeros es fluida y promueve la ayuda mutua?					
	¿Usted considera necesario la ejecución de capacitaciones que promuevan la comunicación y buen trato entre compañeros?					



PRODUCTIVIDAD

Cuestionario: Productividad

Datos generales:

Nº de cuestionario:

Fecha de recolección:/..../....

Introducción:

El presente cuestionario está enfocado en la variable “Productividad” y sus dimensiones. Estimado participante las preguntas tienen cinco opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piensa usted. Solamente una opción, marcar con una (X) la alternativa que usted crea conveniente en el recuadro vacío.

1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de administración de la Universidad César Vallejo sede Tarapoto, los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencia y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria SI () NO () doy consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo “Determinar la relación entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2022, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: fyumbato@hotmail.com o al número 976955091.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Criterios de evaluación				
Optimización en el uso de los recursos				
¿Cree usted que el material y herramientas brindadas para la jornada laboral son bien aprovechadas?				
¿Cree usted que el uso de los materiales y herramientas tienen una programación de uso establecida?				
¿Cree usted que por tener al alcance el material y herramientas puede lograr mejores resultados?				
Cumplimiento de los objetivos programados				
¿Cree usted que en cada área se establecen objetivos y metas?				
¿Cree usted que se están cumpliendo las metas programadas?				
¿Cree usted que el jefe de cada área motiva la obtención de resultados?				
Productos logrados				
¿Cree usted que la población se encuentra satisfecha con las metas alcanzadas?				



	¿Cree usted que los colaboradores son puntuales con la entrega de los trabajos encomendados?					
	¿Usted cree que el trabajo desempeñado por los colaboradores de la municipalidad provincial de alto amazonas se encuentra encaminado al logro de objetivos?					
	Obtención de Resultados					
	¿Cree usted que el trabajo realizado se encuentra alcanzando los resultados esperados?					
	Metas Fijadas					
	¿Usted cree que el establecimiento de metas promueve la productividad de todos los colaboradores?					
	¿Considera usted que este año los colaboradores puedes sobrepasar las metas fijadas?					

Anexo 4. Validación de instrumentos

Anexo 1: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Capacitación laboral y productividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Claudia Elizabeth Ruiz Camus	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente en la escuela profesional de Contabilidad	
Institución donde labora:	Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Fabia Cristina Yumbato Ruiz
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Alto Amazonas
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 2 dimensiones, 4 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, 5 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Capacitación Laboral

Se precisa la teoría del intercambio social como la relación entre las oportunidades de capacitación y el impacto potencial de respuesta positiva para la organización por parte de los colaboradores (Mansour, 2021)



	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Capacitación Laboral

- Primera dimensión: Capacitación en el puesto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Inducción en el puesto de trabajo	1-6	4	4	4	
Soporte técnico del jefe directo en el trabajo	7-9	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo en equipo	10-12	4	4	4	
Comunicación en el entorno de trabajo	13-15	4	4	4	

	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Capacitación Laboral

- Primera dimensión: Capacitación en el puesto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Inducción en el puesto de trabajo	1-6	4	4	4	
Soporte técnico del jefe directo en el trabajo	7-9	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo en equipo	10-12	4	4	4	
Comunicación en el entorno de trabajo	13-15	4	4	4	



Variable del instrumento: Productividad

- Primera dimensión: Nivel Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Optimización en el uso de recursos	1-3	4	4	4	
Cumplimiento de los objetivos programados	4-6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Nivel Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Productos logrados.	7-9	4	4	4	
Obtención de resultados	10	4	4	4	
Metas fijadas	11-12	4	4	4	


 Claudia E. Ruiz Camus
 Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

Dra. Claudia Elizabeth Ruiz Camus
 DNI N° 05359257

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Anexo 1: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Capacitación laboral y productividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Jorge Luis Arrué Flores
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organización (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente en la escuela de postgrado
Institución donde labora:	Osiptel / UNAP
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Capacitación laboral y productividad)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Fabia Cristina Yumbato Ruiz
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	(virtual)
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Alto Amazonas
Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 2 dimensiones, 4 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, 5 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

7. Soporte teórico

- **Variable 1: Capacitación Laboral**

Se precisa la teoría del intercambio social como la relación entre las oportunidades de capacitación y el impacto potencial de respuesta positiva para la organización por parte de los colaboradores (Mansour, 2021)

	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Capacitación Laboral

- Primera dimensión: Capacitación en el puesto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Inducción en el puesto de trabajo	1-6	4	4	4	
Soporte técnico del jefe directo en el trabajo	7-9	3	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo en equipo	10-12	4	4	4	
Comunicación en el entorno de trabajo	13-15	4	4	3	

- **Variable 2: Productividad Laboral**

La teoría Z está enfocada en tener en cuenta a los colaboradores, asegurando su satisfacción personal por medio del sentimiento de justicia, creando la sensación de pertenencia y compromiso hacia la empresa, de esta manera se comienza a promover la confianza mutua y un buen clima laboral sin descuidar la búsqueda y el cumplimiento de los objetivos (Salas, 2020).

Variable	Dimensión	Definición
Capacitación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación en el puesto • Habilidades interpersonales 	<ul style="list-style-type: none"> • (Desller y Varela, 2017) definen a la capacitación en el puesto como la adquisición de conocimientos sobre una función o tarea mientras la ejecuta, siendo el jefe inmediato el que realiza la mentoría o capacitación. • Es la capacidad que posee el encargado de alguna función para responder relacionándose, empatizando e informándose con el equipo de trabajo que le corresponda trabajar. (Vásquez, 2019).
Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de Eficiencia • Nivel de Eficacia 	<ul style="list-style-type: none"> • Definido como el manejo correcto de los recursos que brinda la empresa en este caso la energía, tiempo y capital. (Palacios, 2018) • Definido como la capacidad que tiene la empresa para realizar sus funciones enfocándose en el cumplimiento de los objetivos determinados en la constitución, inicio de una temporada o campaña de acuerdo a las condiciones preestablecidas (Gutiérrez, 2023)

8. Presentación de instrucciones para el juez:



A continuación, a usted le presento el cuestionario "Capacitación laboral y productividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas" elaborado por Fabia Cristina Yumbato Ruiz en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

Variable del instrumento: Productividad

- Primera dimensión: Nivel Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Optimización en el uso de recursos	1-3	4	4	4	
Cumplimiento de los objetivos programados	4-6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Nivel Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Productos logrados.	7-9	4	4	4	
Obtención de resultados	10	4	4	4	
Metas fijadas	11-12	4	3	4	



Jorge Luis Arrué Flores
Dr. Ciencias Empresariales

Dr. Jorge Luis Arrué Flores
DNI N° 41578572

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 1: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Capacitación laboral y productividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Tercero Fasanando Puyo	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente en la escuela profesional de	
Institución donde labora:	Universidad	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Fabia Cristina Yumbato Ruiz
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Alto Amazonas
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 2 dimensiones, 4 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, 5 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico
1. Soporte teórico

- **Variable 1: Capacitación Laboral**

Se precisa la teoría del intercambio social como la relación entre las oportunidades de capacitación y el impacto potencial de respuesta positiva para la organización por parte de los colaboradores (Mansour, 2021)

- **Variable 2: Productividad Laboral**

La teoría Z está enfocada en tener en cuenta a los colaboradores, asegurando su satisfacción personal por medio del sentimiento de justicia, creando la sensación de pertenencia y compromiso hacia la empresa, de esta manera se comienza a promover la confianza mutua y un buen clima laboral sin descuidar la búsqueda y el cumplimiento de los objetivos (Salas, 2020).

Variable	Dimensión	Definición
Capacitación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación en el puesto • Habilidades interpersonales 	<ul style="list-style-type: none"> • (Desller y Varela, 2017) definen a la capacitación en el puesto como la adquisición de conocimientos sobre una función o tarea mientras la ejecuta, siendo el jefe inmediato el que realiza la mentoría o capacitación. • Es la capacidad que posee el encargado de alguna función para responder relacionándose, empatizando e informándose con el equipo de trabajo que le corresponda trabajar. (Vásquez, 2019).
Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de Eficiencia • Nivel de Eficacia 	<ul style="list-style-type: none"> • Definido como el manejo correcto de los recursos que brinda la empresa en este caso la energía, tiempo y capital. (Palacios, 2018) • Definido como la capacidad que tiene la empresa para realizar sus funciones enfocándose en el cumplimiento de los objetivos determinados en la constitución, inicio de una temporada o campaña de acuerdo a las condiciones preestablecidas (Gutiérrez, 2023)

2. Presentación de instrucciones para el juez:



A continuación, a usted le presento el cuestionario "Capacitación laboral y productividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas" elaborado por Fabia Cristina Yumbato Ruiz en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Capacitación Laboral

- Primera dimensión: Capacitación en el puesto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Inducción en el puesto de trabajo	1-6	4	4	4	
Soporte técnico del jefe directo en el trabajo	7-9	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo en equipo	10-12	4	4	4	
Comunicación en el entorno de trabajo	13-15	4	4	3	

Variable del instrumento: Productividad

- Primera dimensión: Nivel Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Optimización en el uso de recursos	1-3	4	4	4	
Cumplimiento de los objetivos programados	4-6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Nivel Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Productos logrados.	7-9	4	4	3	
Obtención de resultados	10	4	4	4	
Metas fijadas	11-12	4	4	4	




MBA. Tercero Fasanando Puyo
DNI N° 01146693

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 5. Resumen de procesamiento de casos
Tabla 12. Resumen de procesamiento de casos capacitación laboral y productividad.

	Casos		Perdidos		Total	
	Válido		N	Porcentaje	N	Porcentaje
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
CAPACITACION LABORAL / PRODUCTIVIDAD	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%

Tabla 13. Resumen de procesamiento de casos capacitación en el puesto y productividad

	Casos		Perdidos		Total	
	Válido		N	Porcentaje	N	Porcentaje
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
CAPACITACION EN EL PUESTO / PRODUCTIVIDAD	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%

Tabla 14. Resumen de procesamiento de casos habilidades interpersonales y productividad

	Casos		Perdidos		Total	
	Válido		N	Porcentaje	N	Porcentaje
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
HABILIDADES INTERPERSONALES / PRODUCTIVIDAD	197	100,0%	0	0,0%	197	100,0%

Anexo 6. Protocolo de comité de ética

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Capacitación laboral y productividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2022.

Investigador principal: Yumbato Ruiz, Fabia Cristina

Asesor: Mg. José Fernando Escobedo Gálvez

Propósito del estudio

Saludos, soy investigadora y le invito a participar en la investigación: **Capacitación laboral y productividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2022.**, cuyo propósito es **Determinar la relación entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores de la gerencia de rentas de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2022.** Esta investigación es desarrollada por **la estudiante** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución [Municipalidad Provincial de Alto Amazonas.] **si ha autorizado explícitamente el uso del nombre en anexo 2**).

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 30 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general:

Se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica:

Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Mg. José Fernando Escobedo Gálvez al correo electrónico jescobedog@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética de etica-administracion@ucv.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

Anexo 2.

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD
EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2022-VI-UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ANEXO 3 DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2022-VI-UCV
AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD
EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20177662446
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS	
Nombre del Titular o Representante legal:	HUGO ARAUJO DEL ÁGUILA
Nombres y Apellidos Del	DNI:
ULISES ZAMBRANO HUANUIRE	05234901

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Capacitación laboral y productividad en la gerencia de rentas de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2022	
Nombre del Programa Académico:	
Proyecto de investigación	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Fabia Cristina Yumbato Ruiz	70666761

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Yurimaguas 14 de octubre del 2022

Firma y sello:
(Hugo Araujo Del Águila)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS
YURIMAGUAS
AREA TRAMITE DOCUMENTARIO
EXP N°: 09345 ECHA: 14 OCT 2022
FOLIO: 01 HORA: 19:28 FIRMA: [Signature]

Anexo 3.

FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Capacitación laboral y productividad en la gerencia de rentas de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2022.

Autor: Fabia Cristina Yumbato Ruiz

Especialidad del autor principal del proyecto:(Gestión de organizaciones).

Escuela profesional: Administración

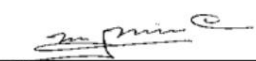
Coautores del proyecto: Ninguno

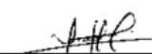
Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Yurimaguas, Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	---	No cumple	----
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	---	La población/participantes no están claramente establecidos	----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	---	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	---	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el anexo 1 del consentimiento informado.	Ha incluido el ítem	---	No ha incluido el ítem	----


 Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente


 Dr. Jorge Alberto Vargas Merino
Vicepresidente


 Dr. Miguel Bardales Cárdenas
Vocal 1


 Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon
Vocal 2

Anexo 4.

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “**CAPACITACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA GERENCIA DE RENTAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS, YURIMAGUAS 2022**”, presentado por la autora **Yumbato Ruiz Fabia Cristina**, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable(X) observado() desfavorable().

14, de noviembre de 2022



Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

C/c

- Sra. **Yumbato Ruiz Fabia Cristina**, investigador principal.

¹ El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.