



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Capacitación y productividad laboral en los colaboradores de la
empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Lozano Jara, Rosalinda Deysy (ORCID: 0000-0003-1840-4479)

ASESOR:

Dr. Navarro Tapia, Javier Felix (ORCID: 0000-0003-1061-5300)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA- PERÚ

2022

DEDICATORIA

Al esfuerzo de los docentes, puesto que sus enseñanzas retroalimentaron mis habilidades para culminar mi etapa profesional.

AGRADECIMIENTO

En especial a Dios, al inmenso amor de mi madre por la gran motivación y la ayuda familiar. También a mis docentes por su gran atención para culminar este sueño anhelado.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y Operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra y muestreo.....	11
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES	30.
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1 Estudio de variables	11
Tabla 2 Técnica de instrumentos	12
Tabla 3 Escala de Likert.....	12
Tabla 4 Juicio de experto	13
Tabla 5 Valores de medición de confiabilidad	13
Tabla 6 Alfa de Cronbach de la variable (global).....	13
Tabla 7 Alfa de Cronbach (Variable 1. Capacitación).....	14
Tabla 8 Alfa de Cronbach (Variable 2. Productividad Laboral).....	14
Tabla 9 Variable capacitación	16
Tabla 10 Variable productividad laboral	17
Tabla 11 V1-Dimensión 1: Liderazgo	18
Tabla 12 V1- Dimensión 2: Tecnología	19
Tabla 13 V1- Dimensión 3: Talento humano	20
Tabla 14 Cuadro de prueba de normalidad	21
Tabla 15 Rango de valores del coeficiente de correlación de Spearman.....	22
Tabla 16 Prueba de hipótesis correlacional entre la capacitación y productividad laboral.....	23
Tabla 17 Correlación entre liderazgo y productividad laboral.....	24
Tabla 18 Correlación entre tecnología y productividad laboral.....	25
Tabla 19 Correlación entre talento humano y productividad laboral.....	26
Tabla 20 Operacionalización de capacitación	38
Tabla 21 Operacionalización de productividad laboral	39

Índice de figuras

Figura 1 Resultados de la encuesta. Variable capacitación	16
Figura 2 Resultados de la encuesta. Variable productividad laboral	17
Figura 3 Gráfico de barras Liderazgo	18
Figura 4 Gráfico de barras Tecnología	19
Figura 5 Gráfico de barras Talento humano.....	20

RESUMEN

La presente investigación lleva como título “Capacitación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022” tiene como objetivo de analizar la relación entre capacitación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022. La investigación es de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transaccional y de tipo aplicada. La población estuvo conformada por 50 colaboradores y muestra de tipo censal, cual está formado por toda la población y para la recolección de datos se llegó a utilizar encuesta de tipo Likert. Por otro lado, en el resultado de confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach y el SPSS V25. La prueba estadística para dar resultado a la hipótesis planteada. Los resultados para la comprobación de hipótesis de Spearman 0.448 es decir que si existe relación positiva moderada considerable entre la capacitación y productividad laboral. Además, el valor de significancia de 0.000. Finalmente, se concluye que la capacitación es importante en el desarrollo de los colaboradores y de esta manera se obtiene una productividad laboral para lograr cada objetivo de la empresa.

Palabra clave: Capacitación, Productividad laboral , liderazgo.

ABSTRACT

This research is entitled "Training and labor productivity in the employees of the company Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022" and aims to analyze the relationship between training and labor productivity in the employees of the company Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús Mary 2022. The research is of a descriptive correlational type, with a non-experimental design of a transactional nature and an applied type. The population consisted of 50 collaborators and a census-type sample, which is made up of the entire population and for data collection, a Likert-type survey was used. On the other hand, Cronbach's alpha and SPSS V25 were used for the reliability result. The statistical test to give results to the proposed hypothesis was carried out using the Spearman correlation coefficient, the results obtained were 0.448, that is, if there is a considerable moderate positive relationship between training and labor productivity. It has a significance value of 0.000. therefore. Finally, it is concluded that training is important in the development of employees and in this way labor productivity is obtained to achieve each objective of the company.

Keywords: Training, Labor Productivity and leardersh

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, se ha demostrado el cambio en varios aspectos del mundo de los negocios debido a la circunstancia que aún se atraviesa de la Covid 19. En consecuencia, a la pandemia, se establecieron normas de convivencia a nivel mundial, una de ellas es el distanciamiento social para evitar el contagio de las personas, los cuales han tenido efectos directamente con las empresas que cubren las necesidades de las personas. El cierre del trabajo presencial ha obligado a los dueños de las empresa a integrarse es un sistema tecnológico innovador, es por ello que los colaboradores han podido cumplir sus actividades de forma remota

Para Silva (2021) infiere que en una organización es fundamental la capacitación correcta del cumplimiento de las actividades en las personas para lograr productividad laboral que permita al colaborador ejercer y ser beneficiado por parte de la empresa, mediante estrategias de motivación para el desarrollo productivo.

En la actualidad surge diferentes cambios, en los negocios grandes y pequeños es fundamental la gran importancia de la productividad laboral que desarrolla las personas dentro de sus actividades.

En el ámbito nacional, se analiza que estamos en un país que tiene la ausencia del crecimiento del buen manejo y desarrollo de las herramientas tecnológicas. Además, con respecto a la actualidad ha sido necesario adaptarse al nuevo mercado tradicional que es fundamental el sistema tecnológico.

Además, se revela en el Portal de los Emprendedores (2020), manifiesta que los consumidores a traviesan experiencias con respecto al comportamiento digital en base a las plataformas online de productos o servicios, por eso se observa que la mayoría de las organizaciones son conocidas por la importancia de la productividad laboral, mediante las capacitaciones, beneficios y calidad de vida.

En el ámbito local, Comercial Punto Fijo E.I.R.L, está ubicada en el distrito de Jesús María, se dedica a la comercialización de productos internacionales y nacionales en variedades de vinos, licores y cervezas para satisfacer la necesidad de sus clientes, además ofrece precios accesibles para compras por mayor, se organiza un determinado porcentaje para descuentos accesibles por festividades del año.

Se identificó el problema que la empresa necesita la capacitación constante, debido a la importancia del nuevo sistema tecnológico, se detectó que la empresa no cuenta con un área exclusiva ya que es importante reforzar sus ventas y diferenciarse de su competencia. Por otro lado, los colaboradores que son parte de la organización necesitan adaptarse a la nueva implementación estratégica para lograr productividad del personal, lo cual garantiza mayor rentabilidad e interés para la empresa. Con ayuda de nuestra asesoría Online de la universidad, para resolver nuestras inquietudes con respecto al estudio de investigación en la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L.

Seguidamente se presenta la formulación del problema general de nuestra investigación; ¿Cómo se relaciona capacitación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022? Asimismo, se redactan los problemas específicos:

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022?

¿Cuál es la relación entre la tecnología y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022?

¿Cuál es la relación entre el talento humano y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022?

Seguidamente se muestra la justificación teórica del estudio de investigación; la investigación tuvo como finalidad ser netamente informativa, dado que, aportará a conocer por medio del estudio de la correlación que existe entre capacitación y productividad laboral de los colaboradores, con la finalidad de contribuir a la implementación de capacitación a la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., a su vez, sirvió como pauta para otras instituciones que requieran este tipo de implementación, dada la coyuntura actual.

La justificación práctica se localiza en el hecho que beneficio a Comercial Punto Fijo E.I.R.L., analizando la capacitación y la productividad laboral de los colaboradores, mediante la información real que se investigó en el ambiente laboral, asimismo el cliente fue beneficiado porque se creará un nuevo lazo con la empresa.

De la justificación metodológica; se dio el uso del método inductivo, iniciamos con las ideas específicas para acabar en la general, además el método de recopilación de datos a utilizar fue la encuesta, el cual va a ser aplicado a los trabajadores de la empresa Punto Fijo E.I.R.L.

Finalizamos con la justificación social; socialmente, el estudio se enfoca en brindar una opción de resolución para la problemática presente en la empresa, teniendo como principales beneficiarios a todos los colaboradores de Comercial Punto fijo E.I.R.L.

Por otro lado, se presenta el objetivo general que es importante para el proyecto de investigación; analizar la relación entre capacitación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022.

Asimismo, los objetivos específicos de la investigación:

- Identificar la relación entre el liderazgo y la productividad en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022.
- Identificar la relación entre la tecnología y la productividad en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022.
- Identificar la relación entre el talento humano y la productividad en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022.

Del mismo modo, se presenta la hipótesis general del estudio de investigación:

Existe relación entre capacitación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022.

A continuación, se redacta las hipótesis específicas:

- Existe relación entre el liderazgo y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022.
- Existe relación entre la tecnología y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022.

- Existe relación entre el talento humano y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se hace menciona a los antecedentes nacionales:

Calle (2022) en su investigación “Capacitación del personal y su influencia en la productividad laboral en una empresa de ingeniería y construcción Piura 2021” realizó una investigación de enfoque cuantitativo y nivel correlacional. La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la capacitación y productividad laboral en la empresa. Finalmente, la capacitación tiene influencia con la productividad laboral, dado el coeficiente de correlación de Spearman=0.448 la cual es una correlación positiva moderada.

Montenegro (2021) investigó “Capacitación laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de imperios operadores logísticos S.A. Cajamarca, 2021” realizando una investigación no experimental transversal. Su objetivo principal fue determinar la relación de la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa. Finalmente se evaluó las dos dimensiones con el uso del SPSS en su versión 26, obteniendo un valor de Rho Spearman de 0.418 y un nivel de significancia 0.374, demostrando que existe relación positiva moderada entre capacitación laboral y productividad.

Uchuya (2021) en su tesis “Capacitación del personal y productividad laboral en una institución de Lima, 2021” realizó una investigación de enfoque cuantitativo. Tuvo como objetivo general identificar la relación entre la capacitación del personal y eficacia de productividad en una institución del estado, se concluye que existe una correlación positiva entre capacitación del personal y productividad laboral, con un valor de Rho de Spearman 0.725.

Jacinto y Navarro (2021) presentaron “Capacitación del personal y productividad laboral en la empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L. San Juan de Lurigancho año 2021” realizó una investigación de tipo descriptiva y correlacional. Su objetivo general fue analizar la capacitación del personal y productividad laboral en la empresa. Finalmente, existe una relación significativa entre las variables, según Rho Spearman =0.498.

Lorenzo (2018) investigó “La productividad laboral y competencia laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE-Lima, 2017” realizando una investigación de diseño no

experimental transversal. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe de productividad laboral y competencia laboral de los colaboradores de la empresa. Finalmente, se ha determinado la existencia de las variables según Rho Spearman =0.448 que poseen una correlación positiva moderada alta y significativa.

A continuación, mencionamos los siguientes autores internacionales

Mario (2022) en su investigación “La capacitación del personal operativo y su relación con la producción de una empresa manufacturera” realizó una investigación de diseño no experimental. La investigación tuvo como objetivo determinar las irregularidades de productividad en la empresa. Se concluye que existe correlación entre las variables mediante el método descrito de una correlación moderada de 0.52 con ello, se confirma que la productividad en la empresa es directamente a la capacitación proporcionada.

Gonzales y López (2022) investigo “Inversión extranjera directa y productiva laboral en la industria manufacturera regional” realizó su investigación transversal. La investigación tuvo como objetivo analizar los efectos de la inversión extranjera directa sobre la productividad laboral en el sector manufacturado. Se concluye un efecto positivo y estadísticamente significativo de la inversión extranjera en un coeficiente de 0.068 y la probabilidad de significancia entre 0.3 y 0.4, así se evidencia el favor de efectos positivos.

Tabarini (2021) presentó “Estudio de mercado laboral para viabilizar la implementación de un centro de capacitación del instituto técnico de capacitación y productividad (INTECAP), con vocación al sector del comercio y servicios” realizo una investigación de diseño no experimental, de tipo descriptiva-explicativa en un enfoque cuantitativo. La investigación tuvo como fin determinar las necesidades de capacitación actuales mediante el sector comercio y servicio. Se concluyó que los colaboradores que trabajan y reciben capacitación laboral representan un 55,4% mientras que el 44,6% no perciben, lo cual se concluye que el instituto técnico de capacitación y productividad debe reactivar la medida de reactivación con el protocolo y medidas de seguridad con la finalidad de generar confianza para sus clientes.

Ochoa, Wilman y Moreno (2020) en su investigación “Productividad laboral, capital humano y gasto en I+D” realizo una investigación de diseño no experimental,

de tipo descriptiva-explicativa en un enfoque cuantitativo. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre investigación y desarrollo mediante la productividad laboral. Finalmente, las inversiones en investigación de desarrollo, capital humano tuvo un promedio de 81.2% es una economía productiva porque se desarrolla bajo los crecientes de la economía a escala.

Álvarez y Defaz (2019) presentó “Relación entre la capacitación del personal y productividad en la industria manufacturera de productos alimenticios del cantón Manta-Ecuador” realizó una investigación de enfoque cuantitativo. La investigación tuvo como objetivo establecer si existe o no correlación entre la variable capacitación y productividad. Finalmente se aceptó la hipótesis alternativa, según Rho Spearman =0.75 lo cual es una correlación positiva.

Seguidamente, las diversas teorías mencionadas por autores, iniciando con la definición de la variable capacitación.

Rivera (2020), indica que la capacitación beneficia a los colaboradores para el producto o servicios para el público en general genera eficiencia en el desarrollo de las actividades. Además, utiliza el alcance online para llegar al público objetivo, por ello se identifica el escenario actual para analizar las áreas que necesitan reforzar sus funciones.

Según Silva (2021) menciona “En una empresa es fundamental la capacitación porque permite el crecimiento de las herramientas, la tecnología para la comunicación y objetivos trazados mediante el liderazgo y el talento humano”..

Por consiguiente, se definen las dimensiones de la variable capacitación.

Según Silva (2021) menciona “En una empresa es fundamental la capacitación porque permite el crecimiento de las herramientas, la tecnología para la comunicación y objetivos trazados mediante el liderazgo y el talento humano”.

El liderazgo es realizar funciones importantes que se detecta en las organizaciones para lograr cada objetivo trazado, mediante las personas que debe construir herramientas para facilitar sus actividades. Además, es organizar las funciones de acuerdo a los estudios académicos y experiencias laborales que tiene el personal para sucesivamente otorgar sus funciones y actividades para el desarrollo laboral.

La tecnología es un factor fundamental que las empresas tenga conocimiento del sistema digital que se usa en la actualidad, además es la nueva herramienta en la actualidad más utilizada en el mercado moderno que permite ser productivo de manera sistemática e innovadora de aprendizajes.

El talento humano es construir empresas más humanizadas con respecto a los beneficios que recibe los colaboradores en una empresa, lo cual es prioritario en la productividad laboral en diferentes rubros de organizaciones para la rotación, capacitación y retención.

Con respecto a la variable productividad laboral, mencionamos

Según Tapasco (2021) señala, la productividad laboral es el desempeño, que logra identificar características positiva y negativa con respecto a la productividad de las personas, además analiza la motivación, funciones, trabajo en equipo y retroalimentación de las actividades laborales.

Por consiguiente, se definen las dimensiones de la variable productividad laboral.

El feedback, es el resultado del problema que atraviesa una empresa, personal o cliente, además permite que se realiza evaluaciones con respecto a los efectos del problema se realizan mediante un equipo de trabajo profesional con ayuda de generalización, participación de equipo y razón.

La fidelización en la productividad laboral es honestidad que expresa los empleados con respecto a sus funciones que desarrollan en la empresa, además las recomendaciones y sugerencias de forma voluntaria es una característica fundamental del trabajador, es por ello, que la empresa debe realizar estrategias de motivación y retención para el personal.

El flujo de trabajo se refiere a los colaboradores de una empresa que logra determinado objetivo, mediante la ejecución, definición y automatización. Para ello, se planifica reglas o política de la empresa, para llevar a cabo las secuencias que debe cumplir el trabajador para lograr su objetivo. a la secuencia de procesos por la cual atraviesa una persona para lograr un determinado objetivo. Mediante sus características, la persona podrá lograr sus actividades las cuales son: producción y administrativo; es fundamental que el personal tenga conocimiento de las reglas y

actividad que deba fluir en su trabajo para evitar conflictos de actividades que se subordina a los colaboradores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo aplicada, según Rodríguez (2020) manifiesta que aplicada se refiere en la investigación existe el problema y es determinado por el investigador, es decir, se utiliza la investigación para dar respuestas. Además, permite llevarlo a la práctica de la parte teórica, su finalidad es dar solución a los problemas establecidos.

Diseño de investigación

El estudio de investigación fue de diseño no experimental transversal, según Escamilla (2020) se refiere a las variables de investigación mediante las observaciones del investigador y el desarrollo en la actividad de la empresa para luego dar resultados.

Nivel de investigación

La investigación tuvo un nivel correlacional, según Arias (2020) se refiere en evaluar dos variables, siendo su fin, en analizar el nivel de correlación que existe entre ellas.

Enfoque de la investigación

El estudio de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, según Arteaga (2020) infiere que la investigación cuantitativa se centra en recopilar datos numéricos y ser explicados de forma particular.

3.2. Operacionalización de las variables

En el presente estudio de investigación se desarrolló dos variables cualitativas. Tal como menciona Reyes (2022) infiere, es un tipo de variable estadístico que tiene su principal objetivo es obtener características y cualidades numérica.

Tabla 1

Variables del estudio

Numero	Variable	Categoría
1	Capacitación	Cuantitativo
2	Productividad laboral	Cuantitativo

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Westreicher (2021) indica que la población es un grupo de personas que determina el investigador para luego ser seleccionado en base a la investigación, con respecto al presente estudio de investigación se analizó 120 usuarios que son parte de la empresa comercial Punto Fijo E.I.R.L.

- **Criterio de inclusión**

Para el desarrollo de estudio de investigación se tuvo que considerar a los colaboradores de la Licorería, que desarrollan sus destrezas y habilidades de acuerdo a sus funciones diarias.

- **Criterio de exclusión**

Para el desarrollo del estudio de investigación se excluyó a los jefes inmediato y al gerente general porque son aquellos que coordinan las tareas ejecutivas de los colaboradores.

Muestreo

Se realizó el muestreo no probabilístico, “el estudio no probabilístico se refiere a una selección no aleatoria, lo que permite realmente recopilar con facilidad los datos iniciales” según Vásquez, Ruiz y Hernández (2022).

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

El presente estudio de investigación tuvo como técnica la encuesta, es por ello que Casas, Labrador y Campos (2017) manifiestan que la encuesta es un procedimiento de investigación, porque permite lograr resultados de modo eficaz y eficiente.

3.4.2. Instrumento:

Se utilizó como instrumento en la investigación un cuestionario, según Salas (2020) señala que se relaciona con el instrumento para recolectar resultados de la presente investigación.

Tabla 2

Técnica e instrumento

Numero	Variable	Instrumentos	Técnicas
1	Capacitación	Cuestionario	Encuesta
2	Productividad laboral	Cuestionario	Encuesta

Para la indagación se utilizó el instrumento del cuestionario, que tiene por objetivo recolectar la información, la cual está compuesta de 34 ítems, 18 relacionados a la variable capacitación y 16 ítems con respecto a la variable productividad laboral. El cuestionario se desarrolló de manera precisa, clara y estuvo compuesta por la siguiente escala de Likert.

Tabla 3

Escala de Likert

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

Validez del instrumento

Según Villasis, Márquez y Zurita (2018) se refieren validez de investigación al contenido que es verdadero o está cerca de la alternativa positiva, es considerable valido, cuando la presente investigación este sin errores. Asimismo, es importante validar la presente encuesta mediante el juicio de parte de la Escuela de Administración de la universidad César Vallejo, está constituido por 3 docentes.

El instrumento de estudio fue validado por los siguientes docentes:

Tabla 4

Juicio de expertos

Numero	Apellidos y nombres	Grado	Resultado
1	Bardales Cárdenas, Miguel	Doctor	Correcto
2	Cervantes Ramón, Edgar Francisco	Doctor	Correcto
3	Aramburu Geng, Carlos Abraham	Doctor	Correcto

Confiabilidad de instrumento

Hernández (2018) indica que la fiabilidad es el máximo nivel que el instrumento determinado en la investigación, alcanza respuestas sólidos y razonables”

Tabla 5

Valores de medición de confiabilidad

Magnitud	Rango
Muy alta	0,81 a 1,00
Alta	0,61 a 0,80
Moderada	0,41 a 0,60
Baja	0,21 a 0,40
Muy baja	0,01 a 0,20

Escala: General

Tabla 6

Alfa de Cronbach de la variable (global)

Estadística fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basadas en elementos estandarizados	Número de elementos
0,976	0.976	34

Se visualiza en la Tabla 6, tiene un resultado de 34items para ambas variables, según el que se estimó en el SPSS25, corresponde de ser muy alta, puesto que el resultado es de 0.976; es por ello, que el instrumento esta adecuado para su desarrollo, con un 97% de fiabilidad.

Escala: V1. CAPACITACIÓN

Tabla 7

Alfa de Cronbach (Variable 1. Capacitación)

Estadística fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basadas en elementos estandarizados	N de elementos
0,954	0.957	18

En la Tabla 7, tiene un resultado de 18 items para la primera variable de Capacitación según el SPSS25, corresponde de ser muy alta, puesto que el resultado es de 0.954; es por ello, que el instrumento esta adecuado, con un 95% de fiabilidad. (Ver anexo 4).

Escala: V2. PRODUCTIVIDAD LABORAL

Tabla 8

Alfa de Cronbach (Variable 2. Productividad Laboral)

Estadística fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basadas en elementos estandarizados	N de elementos
0,955	0.949	16

Nota: Elaboración propia (2022).

Se visualiza en la Tabla 8, tiene un resultado de 16 items para la segunda variable de Productividad Laboral según el que se estimó en el SPSS25, corresponde de ser muy alta, puesto que el resultado es de 0.955; es por ello, que el instrumento esta adecuado para su desarrollo, con un 94% de fiabilidad. (Ver anexo 5).

3.5. Procedimientos

En la presente investigación se empezó determinando el problema de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., después se estableció el tema de investigación, la cual estuvo identificada con dos variables, seguidamente se conoció los antecedentes mundial, nacional y local, después se formuló el problema general y problemas específicos. Seguidamente se desarrolló el marco teórico donde se verifico los trabajos de investigación internacionales y nacionales para luego fue citada según sus autores correspondientes. También, el estudio de investigación tuvo un enfoque

cualitativo, tipo aplicada y con un nivel correlación y no experimental, después se conceptualizo la población de 50 usuarios y la muestra no probabilístico, cabe resaltar que para realizar los estudios dependió del resultado de las encuestas mediante el instrumento del cuestionario, por ello se obtuvo la recolección de datos. El cuestionario fue dirigido a los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L.

3.6. Método de análisis de datos

Estadística descriptiva

Se desarrolló una base en el Excel que ayudo para el ordenamiento de la información recolectada, seguidamente ser integrada en el SPSS y obtener las tablas y figuras. Borrego S. (2018), indico se refiere los análisis de datos a la estadía que describe la investigación para las observaciones que se ayude al procedimiento.

Estadística inferencial:

Según Borrego S. (2018) se refiere a la recopilación y desarrollo de las predicciones y conclusiones dependiente de los resultados obtenidos en una muestra general.

3.7. Aspectos Éticos:

Se contó con la autorización y el consentimiento de los causantes de la empresa Punto Fijo E.I.R.L., a quienes se les informo sobre las condiciones y el objetivo de análisis. La averiguación se realizó de forma transparente, salvaguardando la identidad de los individuos que fueron partícipes en el desarrollo de las encuestas.

IV. RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Medidas descriptivas de las variables

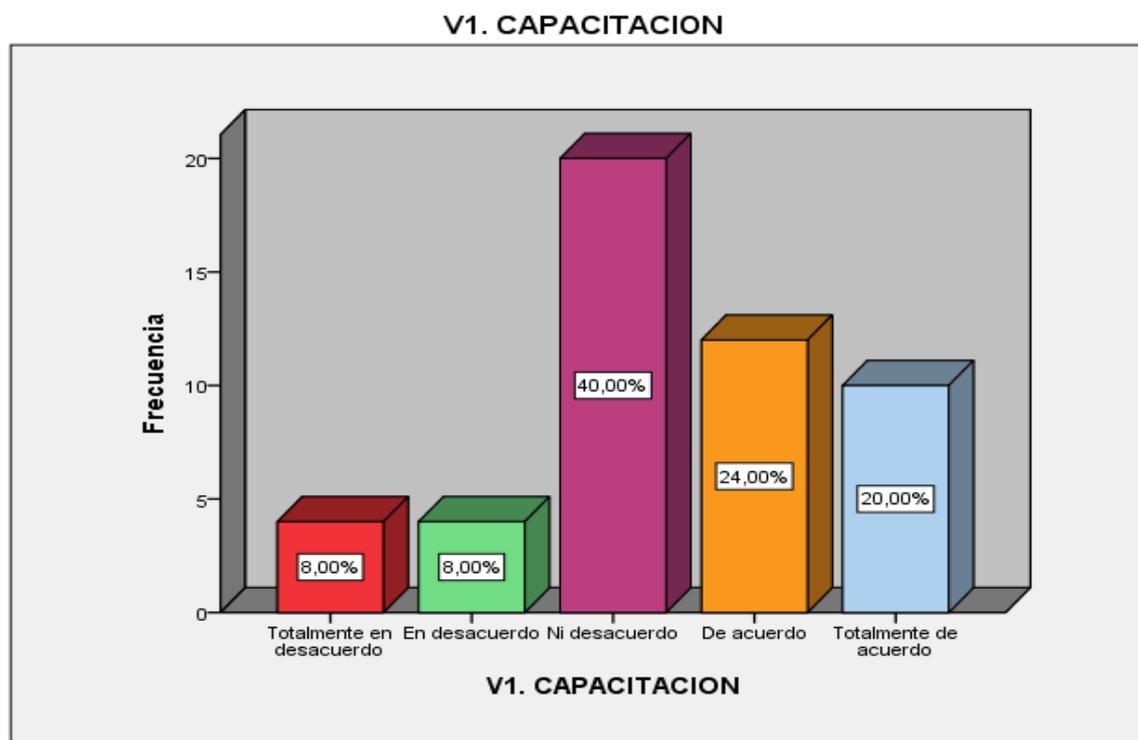
Tabla 9

Variable capacitación

		V1. CAPACITACION			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	4	8,0	8,0	8,0
	En desacuerdo	4	8,0	8,0	16,0
	Ni desacuerdo	20	40,0	40,0	56,0
	De acuerdo	12	24,0	24,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 1

Variable capacitación



Nota: Grafico de barras Capacitación en Comercial Punto Fijo E.I.R.L.

Interpretación:

De los encuestados, en la tabla 9 y la figura 1 se obtuvieron que el 40% determina que la capacitación es ni desacuerdo, por otro lado, el 24% indica que están de acuerdo junto al 20% es totalmente de acuerdo, también el 8% están totalmente en desacuerdo y del mismo modo el 8% en desacuerdo.

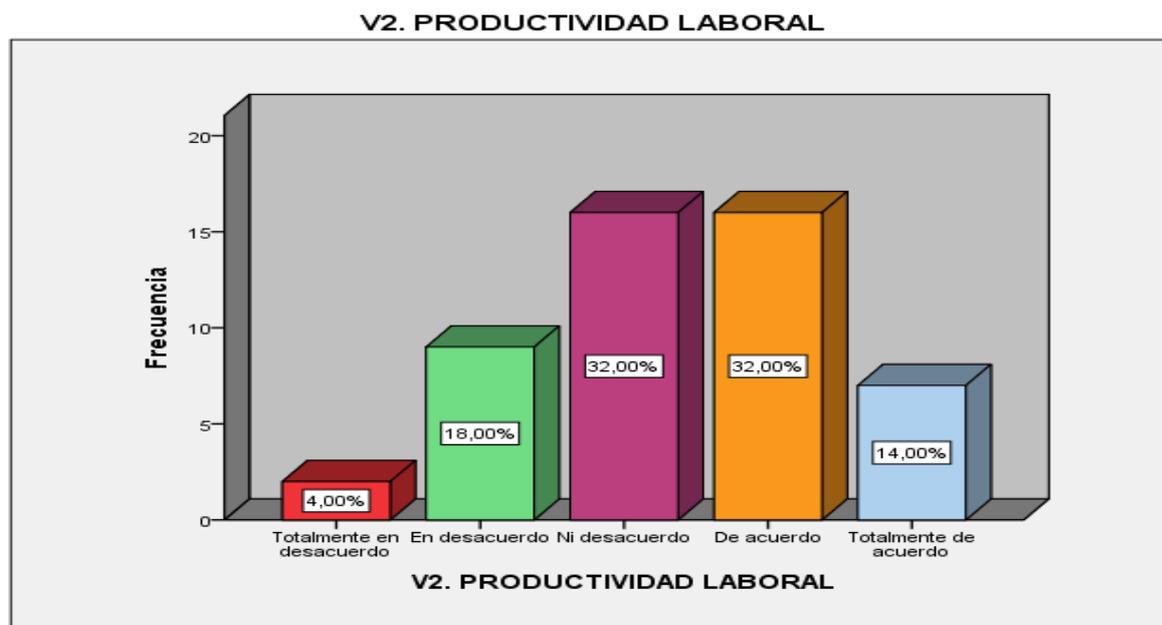
Tabla 10

Variable productividad laboral

V2. PRODUCTIVIDAD LABORAL					
		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	9	18,0	18,0	22,0
	Ni desacuerdo	16	32,0	32,0	54,0
	De acuerdo	16	32,0	32,0	86,0
	Totalmente de acuerdo	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 2

Variable productividad laboral



Nota: Grafico de barras Productividad laboral en Comercial Punto Fijo E.I.R.L.

Fuente: Elaboración propia (2022).

Interpretación: Dentro de los encuestados, la tabla 10 y la figura 2 se obtuvieron que el 32% determina que la productividad laboral están ni desacuerdo y de acuerdo, por otro lado, el 18% está en desacuerdo, pero el 14% están totalmente de acuerdo y 4% indica totalmente desacuerdo. Por lo que se concluye que la productividad laboral de Comercial Punto Fijo E.I.R.L. es favorable.

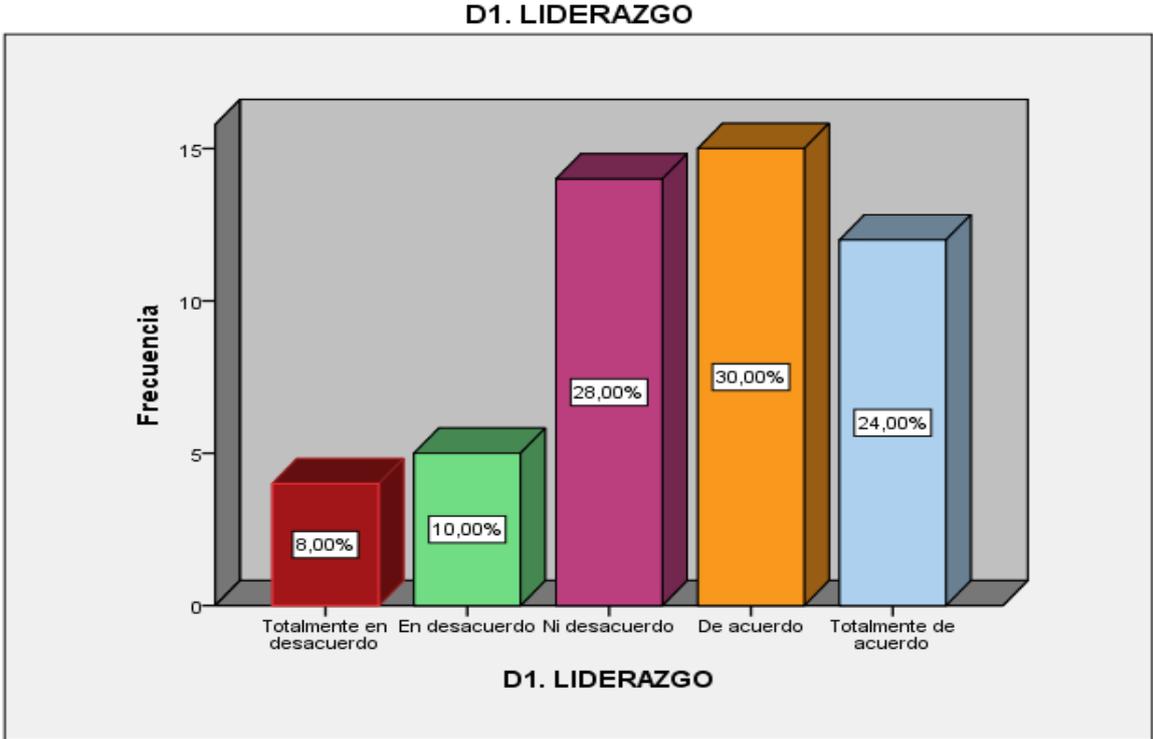
Tabla 11

V1-Dimensión 1: Liderazgo

		D1. LIDERAZGO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	4	8,0	8,0	8,0
	En desacuerdo	5	10,0	10,0	18,0
	Ni desacuerdo	14	28,0	28,0	46,0
	De acuerdo	15	30,0	30,0	76,0
	Totalmente de acuerdo	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 3

Gráfico de barras Liderazgo



Nota: Gráfico de barras Liderazgo en Comercial Punto Fijo E.I.R.L. Fuente: Elaboración propia (2022).

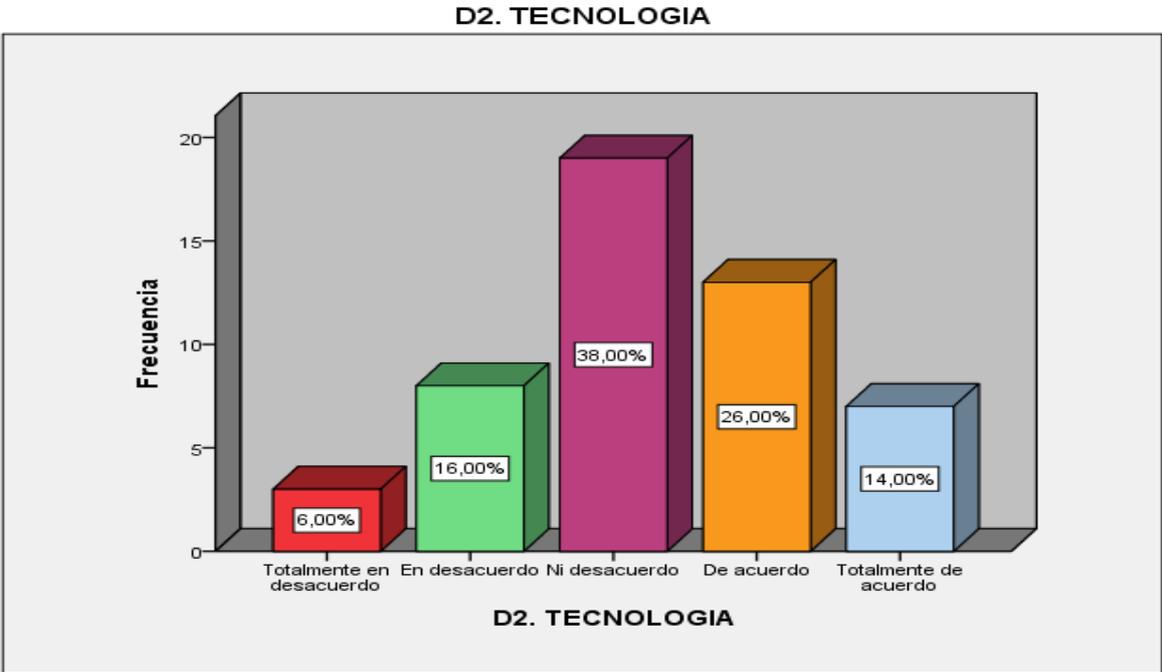
Interpretación: Dentro de los encuestados, la tabla 11 y figura 3 se obtuvo que el 30% de los colaboradores marcaron de acuerdo que aceptan implementar estrategias de liderazgo, por otro lado, el 28% están ni desacuerdo, también el 24% indico que están totalmente de acuerdo, pero el 10% están en desacuerdo y 8% en totalmente en desacuerdo. Por lo que se concluye que el liderazgo influye en sus actividades laborales en comercial Punto Fijo E.I.R.L.

Tabla 12

V1- Dimensión 2: Tecnología

		D2. TECNOLOGIA			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	3	6,0	6,0	6,0
	En desacuerdo	8	16,0	16,0	22,0
	Ni desacuerdo	19	38,0	38,0	60,0
	De acuerdo	13	26,0	26,0	86,0
	Totalmente de acuerdo	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 4
Gráfico de barras Tecnología



Nota: Gráfico de barras Liderazgo en Comercial Punto Fijo E.I.R.L. Fuente: Elaboración propia (2022).

Interpretación: Dentro de los encuestados, la tabla 12 y la figura 4 se obtuvieron que el 38% de los colaboradores marcaron ni desacuerdo porque no se sienten preparado para la tecnología, por otro lado, el 26% están de acuerdo, pero el 16% están en desacuerdo, pero el 14% está totalmente de acuerdo y el 6% están totalmente en desacuerdo. Por lo que se concluye que la tecnológica en la empresa comercial Punto Fijo E.I.R.L. es mediamente favorable.

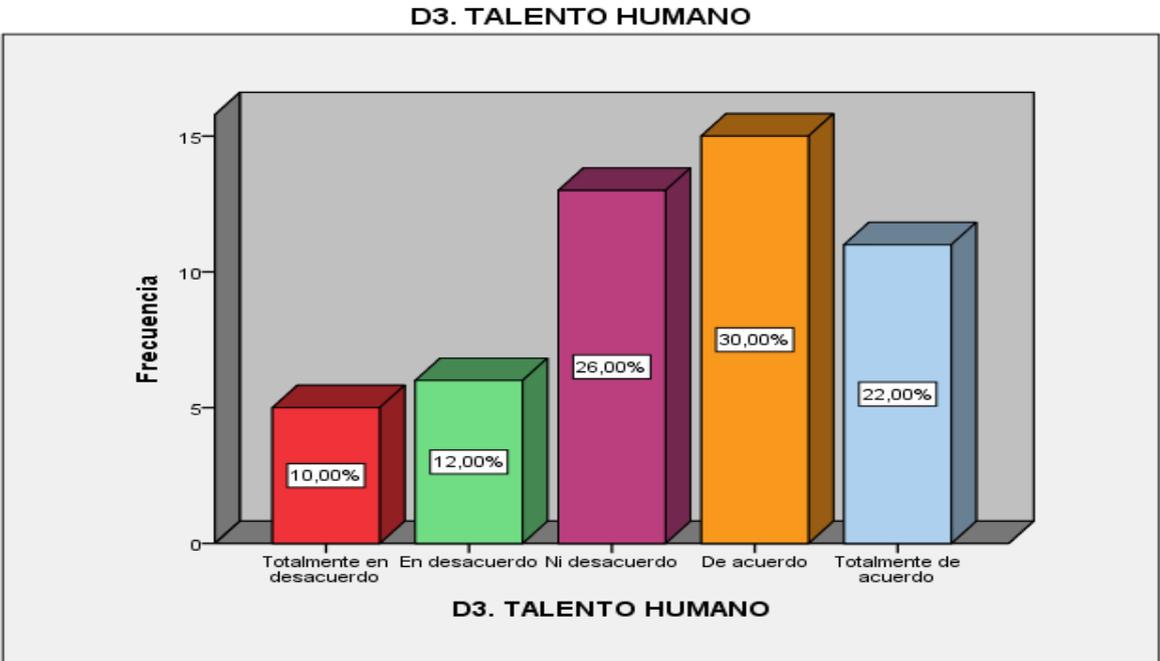
Tabla 13

V1- Dimensión 3: Talento humano

D3. TALENTO HUMANO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	5	9,6	10,0	10,0
	En desacuerdo	6	11,5	12,0	22,0
	Ni desacuerdo	13	25,0	26,0	48,0
	De acuerdo	15	28,8	30,0	78,0
	Totalmente de acuerdo	11	21,2	22,0	100,0
Total		50	100,0		

Figura 5

Gráfico de barras Talento humano



Nota: Grafico de barras Talento humano en Comercial Punto Fijo E.I.R.L. Fuente: Elaboración propia (2022).

Interpretación: Dentro de los encuestados, la tabla 13 y figura 5 se obtuvieron el 30% de los colaboradores que cuenta con beneficios de calidad de vida por talento humano, por otro lado, el 26% están ni desacuerdo, también el 22% están totalmente de acuerdo, pero el 12% están en desacuerdo y 10% en totalmente desacuerdo. Por lo que se concluye que el talento humano en comercial Punto Fijo es favorable.

4.2. Prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

H0: La distribución es normal.

H1: La distribución no es normal.

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$ (95% $Z = \pm 1.96$)

Decisión:

Sig. $p < 0.05$ se rechaza H0 y aceptamos H1

Sig. $p > 0.05$ se acepta H0 y rechazamos H1

Tabla 14

Cuadro de prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V2. PRODUCTIVIDAD LABORAL	,182	50	,000	,890	50	,000
V1. CAPACITACION	,224	50	,000	,880	50	,000

Interpretación:

En la tabla 14, se puede observar los estadísticos son diferentes entre ambas variables. Además, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, porque la población está compuesta por 50 colaboradores.

La variable productividad laboral, manifiesta un valor estadístico de 0.890 con 40 grados de libertad, el valor de significancia es 0.00 este valor es menor a 0.05 y sobre la variable capacitación en los colaboradores, nos indica un valor estadístico de 0.880 con 40 grados de libertad y un valor de significancia de 0.00 menor a 0.05. Finalmente, la distribución estadística de la población no es normal y se utiliza Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

4.2.2. Prueba de hipótesis

Tabla 15

Rango de valores del coeficiente de correlación de Spearman

Coeficiente de correlación de Spearman	
Valor de rho	Significado
-1	negativa grande y perfecta
-00.9 a -00.99	negativa muy alta
-00.7 a -00.89	negativa alta
-00.4 a -00.69	negativa moderada
-00.2 a -00.39	negativa baja
-00.01 a -00.19	negativa muy baja
00	nula
00.01 a 00.19	positiva muy baja
00.2 a 00.39	positiva baja
00.4 a 00.69	positiva moderada
00.7 a 00.89	positiva alta
00.9 a 00.99	positiva muy alta
1	positiva grande y perfecta

PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL

Prueba de hipótesis correlacional entre la capacitación y productividad laboral.

H0: No existe relación entre capacitación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022.

H1: Existe relación entre capacitación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022.

Estrategia de la prueba:

Nivel de significancia $\alpha = \text{error } 5\% = 0.05$ ($95\%Z = \pm 1.96$)

Decisión:

- Sig. $p < \text{sig. } 0.05$ se rechaza H_0 y aceptamos H_1
- Sig. $p \geq \text{sig. } 0.05$ se acepta H_0 y rechazamos H_1

Tabla 16*Prueba de hipótesis correlacional entre la capacitación y productividad laboral.*

Correlaciones				
			V1. CAPACITACION	V2. PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	V1. CAPACITACION	Coeficiente de correlación	1,000	,448**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	V2. PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,448**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa al nivel 0,001 (bilateral).

Se realizó el análisis en base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, mediante el SPSS Statistics V. 25. En la tabla 16 se observa el valor de Sig. (Bilateral) es equivalente a 0.01, siendo menor a 0.05. Por lo cual, se rechaza la hipótesis nula H0 y se acepta la hipótesis alterna H1 que manifiesta que existe relación en capacitación y productividad laboral.

De igual modo, se determina que existe relación en capacitación y productividad laboral en los colaboradores de comercial Punto Fijo E.I.R.L. Jesús María 2022., obteniendo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.448, siendo una correlación positiva moderada.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Prueba de hipótesis correlacional entre liderazgo y productividad laboral

H0: No existe relación entre el liderazgo y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022.

H1: Existe relación entre el liderazgo y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022.

Estrategia de la prueba:

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$ (95%Z= ± 1.96)

Decisión:

- Sig. $p < 0.05$ se rechaza H0 y aceptamos H1
- Sig. $p > 0.05$ se acepta H0 y rechazamos H1

Tabla 17

Correlación entre liderazgo y productividad laboral

		Correlaciones		
			V2. PRODUCTI VIDAD LABORAL	D1. LIDERAZGO
Rho de Spearman	V2. PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,418*
		Sig. (bilateral)	.	,024
		N	50	50
	D1. LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	,418*	1,000
		Sig. (bilateral)	,024	.
		N	50	50

*. La correlación es significativa al nivel 0,24 (bilateral).

En la tabla 17 se observa el valor de Sig. (Bilateral) es equivalente a 0.024, siendo menor a 0.05. Por lo cual, se rechaza la hipótesis nula H0 y se acepta la hipótesis alterna H1 que manifiesta que existe relación en liderazgo y productividad laboral.

De igual modo, se determina que existe relación en liderazgo y productividad laboral en los colaboradores de comercial Punto Fijo E.I.R.L. Jesús María 2022., obteniendo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.418, siendo una correlación positiva moderada.

Prueba de hipótesis correlacional entre la tecnología y productividad laboral

H0: No existe relación entre la tecnología y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022.

H1: Existe relación entre la tecnología y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022.

Estrategia de la prueba:

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$ (95% $Z = \pm 1.96$)

Decisión:

- Sig. $p < 0.05$ se rechaza H_0 y aceptamos H_1
- Sig. $p > 0.05$ se acepta H_0 y rechazamos H_1

Tabla 18

Correlación entre tecnología y productividad laboral

		Correlaciones		
			V2. PRODUCTI VIDAD LABORAL	D2. TECNOLO GIA
Rho de Spearman	V2. PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,498
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	50	50
	D2. TECNOLOGIA	Coefficiente de correlación	,498	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	50	50

En la tabla 18 se observa el valor de Sig. (Bilateral) es equivalente a 0.008, siendo mayor a 0.05. Por lo cual, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 que manifiesta que existe relación en tecnología y productividad laboral.

Obteniendo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.498, siendo una correlación positiva moderada.

Prueba de hipótesis correlacional entre el talento humano y productividad laboral

H0: No existe relación entre el talento humano y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022.

H1: Existe relación entre el talento humano y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022.

Estrategia de la prueba:

Nivel de significancia $\alpha = \text{error } 5\% = 0.05$ ($95\%Z = \pm 1.96$)

Decisión:

- Sig. $p < 0.05$ se rechaza H0 y aceptamos H1
- Sig. $p > 0.05$ se acepta H0 y rechazamos H1

Tabla 19

Correlación entre talento humano y productividad laboral

		Correlaciones		
			V2. PRODUCTI VIDAD LABORAL	D3. TALENTO HUMANO
Rho de Spearman	V2. PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,447
		Sig. (bilateral)	.	,030
		N	50	50
	D3. TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	,447	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	.
		N	50	50

En la tabla 19 se observa el valor de Sig. (Bilateral) es equivalente a 0.030, siendo menor a 0.05. Por lo cual, se rechaza la hipótesis nula H0 y se acepta la hipótesis alterna H1 que manifiesta que existe relación en talento humano y productividad laboral.

De igual modo, se determina que existe relación en talento humano y productividad laboral en los colaboradores de comercial Punto Fijo E.I.R.L. Jesús María 2022., obteniendo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.447, siendo una correlación positiva moderada.

V. DISCUSIÓN

En el trabajo siguiente se mostró los resultados, indicando que, si existe correlación positiva moderada, afirmando que si existe posibilidad de analizar y contrastar los resultados de los antecedentes que fue seleccionado en el estudio de investigación, tomando en cuenta cada antecedente más importante y relevante para finalizar la investigación.

Analizar la relación entre capacitación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022, según los resultados obtenidos en la tabla 16 demuestra un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.448 y sig. (bilateral) 0.000, siendo que manifiesta que existe correlación positiva moderada entre capacitación y productividad laboral, mediante el procedimiento que se realizó en la capacitación con relación directa en la productividad laboral en los colaboradores de la empresa comercial Punto Fijo E.I.R.L. Mientras tanto el estudio de investigación fue comparado con los resultados por Calle (2022) en su investigación “Capacitación del personal y su influencia en la productividad laboral en una empresa de ingeniería y construcción Piura 2021”. Quien obtuvo buenos resultados con respecto a su investigación de capacitación a través de productividad laboral, lo cual se determinará una información de confiabilidad con la empresa indicada, así mismo se precisa que era necesario analizar el proceso de investigación. Con los resultados obtenidos se llegó a afirmar que la capacitación contribuye de manera eficiente a la productividad laboral en los colaboradores, además Inoñan y Silva (2021) que la capacitación es un factor sistemático que enseña a optimizar las actividades de las personas en una organización.

Según el primer objetivo, es identificar la relación entre el liderazgo y la productividad en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022, según los resultados obtenidos en la tabla 17 demuestra un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.418 y un Sig (bilateral) 0.002, siendo que manifiesta que existe correlación positiva moderada entre liderazgo y productividad laboral, resultado que es comparado con la investigación de Montenegro (2021) en su tesis titulada “Capacitación laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de imperios operadores logísticos S.A. Cajamarca, 2021” obtuvo un resultado de correlación positiva moderada entre las variables capacitación y productividad laboral de los colaboradores con un coeficiente de 0.418 y un valor p igual 0.000. Asimismo,

que encontró que hay una relación correlacional entre capacitación y su relación con productividad laboral. Con estos resultados mencionados, se confirma que si existe correlación entre capacitación y productividad laboral.

Según el segundo objetivo específico, es identificar la relación entre la tecnología y la productividad en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022. Los resultados que se obtuvieron en la tabla 18 indican que tiene un coeficiente correlacional de Rha Spearman 0.498, siendo una correlación positiva moderada y un Sig (bilateral) equivalente a 0.098 siendo que, que no existe relación en tecnología y productividad laboral. Resultado es comparado con la investigación de Jacinto y Navarro (2021) en su tesis titulada “Capacitación del personal y productividad laboral en la empresa Corporación Poly Negocios E.I.R.L. San Juan de Lurigancho año 2021” obtuvieron un resultado de correlación positiva moderada entre sus variables de capacitación del personal y productividad laboral con un coeficiente de 0.498 y un valor p de 0.000. Finalmente, se determinó que existe relación correlacional entre capacitación y productividad laboral. Con respecto al resultado, se afirma que si existe correlación entre capacitación y productividad laboral.

Según el tercer objetivo específico, es identificar la relación entre el talento humano y la productividad en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022, estos resultados se obtuvieron en la tabla 19 indican que tiene un coeficiente correlación de Rha Spearman de 0.448 y un Sig (bilateral) 0.000, siendo una correlación positiva moderada entre talento humano y la productividad laboral, resultado que fue comparado con Lorenzo (2018) en su tesis de investigación “La productividad laboral y competencia laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE-Lima, 2017” obtuvieron un resultado de correlación positiva moderada entre sus variables productividad laboral y competencia laboral con un coeficiente de 0.447 y un valor p igual de 0.030. Concluyendo, que existe correlación altamente significativa entre capacitación y su influencia en productividad laboral, con estos resultados se señala que existe una correlación positiva moderada entre el talento humano y la productividad en los colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se demuestra que existe correlación entre las variables de estudio de la investigación realizada, aceptamos la hipótesis planteada que es la general la cual indica que existe correlación entre la capacitación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022, porque el valor encontrado es Sig.(bilateral) es 0.000, siendo menor a 0.05. El coeficiente de correlación es 0.448, es decir existe una correlación positiva moderada, con ello vemos que la capacitación influye en la productividad laboral de los colaboradores. Por lo tanto, se concluye que, si se emplea la capacitación de manera permanente los colaboradores trabajan de manera efectiva en el desarrollo de sus actividades para luego obtener el éxito de la empresa.

Segunda: El primer objetivo específico, nos indica que, si existe relación entre el liderazgo y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022, sabiendo que $p=0.002$ (sig. Bilateral), siendo menor a 0.05. El coeficiente de correlación es 0.418 es decir, que existe correlación positiva moderada. Por ello, llegamos afirmar que la relación entre el liderazgo y la productividad laboral es directa, entonces, mientras sea mejor las variables en la empresa, habrá mejores resultados con relación a la productividad. Se concluye, que mientras el liderazgo permanezca, la empresa tendrá mayor productividad laboral, para así tener asegurado alcanzar el éxito a futuro.

Tercera: El segundo objetivo específico, llega indicar si existe relación entre tecnología y productividad laboral en los colaboradores de la empresa comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022, dado el valor $p=0.098$ (Sig. Bilateral), siendo menor a 0.05. El coeficiente de correlación es 0.498, el cual indica que es una correlación positiva moderada. Por lo tanto, se concluye que la relación entre la tecnología y productividad laboral es directa, en efecto a medida que los colaboradores tengan uso adecuado de la tecnología mayor será la productividad laboral en la empresa.

Cuarta: De la misma forma, se llega a comprobar el tercer objetivo específico, el cual nos indica que existe relación entre el talento humano y la productividad laboral de los colaboradores en la empresa comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022, dado que el valor $p=0.030$ (Sig. Bilateral), demostrando siendo inferior a 0.05. Según el coeficiente de correlación es 0.447 mostrando una correlación positiva moderada. Por

ello, se concluye que la relación entre el talento humano y la productividad laboral es directa, en efecto a medida que se coordina una buena relación en talento humano mayor será la productividad laboral de los colaboradores, por consiguiente, se logrará alcanzar los objetivos de la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda que la empresa deba desarrollar la capacitación que brinda a los colaboradores, según los nuevos métodos de creatividad e innovación, sean implementadas en la empresa. Otra sugerencia que deba tener en cuenta es cuidar el ambiente personal que conlleva vincular confianza con cada colaborador, ya que, sería una opción de mantener a los trabajadores satisfechos en la corporación.

Segunda: Se propone, que la capacitación conlleva el marketing digital, ya que es nuevo implemento en el mercado, es importante que la empresa y sus colaboradores tenga conocimiento de cada herramienta digital con el fin de lograr productividad laboral y rentabilidad mediante una plataforma online. Para ello, la incorporación de un nuevo cambio.

Tercera: Se recomienda incluir estrategias de incentivos tales premiaciones al mejor colaborador en sus actividades y más aún en la puntualidad en el centro laboral, esto permitirá a la empresa a ejercer la vida económica del colaborador. Por otro lado, es importante resaltar la competitividad en distintas actividades que ejercen los colaboradores y observar las inquietudes o alcances de cada trabajador en la empresa.

Cuarta: Se recomienda, plantear que el área de talento humano se ejecute de manera eficiente en las actividades controladas por los supervisores, de manera colaborativa se debe considerar capacitación a todos los trabajadores en general, para el manejo productivo de cada área, también se debe tener un impacto que puede generar mayor productividad laboral, es considerar herramientas de manera eficiente que permite que el trabajador logre con menos esfuerzo sus deberes en la empresa.

REFERENCIAS

- Abanto Mejía, A. J. Y., & Huaccha Saucedo, Y. R. (2021). Capacitación laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de imperios operadores logísticos S.A. Cajamarca, 2021.
- Álvarez Mendoza, A. T., & Defaz Novillo, S. S. (2019). Relationship between staff training and productivity in the manufacturing industry of food products in the Manta-Ecuador canton.
- Álvarez Villalobos, L. A. (2021). Gestión de la producción para mejorar la productividad de la empresa procesadora de agua de mesa San Félix, Tumán–2020.
- Benítez-Odio, M., Yoan Martínez-Robaina, A., Celestino Alonso-Vázquez, Á., Castillo-Almeida, G., & Vélez-Vélez, S. (2021). Gestión de la tecnología e innovación en la relación ciencia-producción en empresas agropecuarias. (Spanish). *Avances*, 23(3), 298–311.
- Borrego, S. (2018). The process of engagement and its impact on the labor productivity of officials- District Municipality of Lagunas. *Horizonte Empresarial Scientific Magazine*.
- Calle Quiñones, A. M. (2022). Capacitación del personal y su influencia en la productividad laboral en una empresa de ingeniería y construcción Piura 2021.
- Calle-Calderón, K. C., Erazo-Álvarez, J. C., & Narváez-Zurita, C. I. (2020). Training and online strategies in the wood furniture manufacturing sector. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 339-369.
- Campi Maldonado, A. T., Herrera Flores, A. E., & Oviedo Becilla, M. Y. (2019). Las TICs como factor de efectividad en la capacitación de las Pymes. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–12.
- Carrasco, A., & Barraza, D. (2020). Confidence and care in the school leadership of Chilean directors (Spanish). *Calidad En La Educación*, 53, 364–391. <https://doi.org/10.31619/caledu.n53.830>
- Castañón Rodríguez, J. C., Baca Pumarejo, J. R., Macías Villarreal, J. C., & Villanueva Hernández, V. (2021). Training as a productivity tool in micro, small and medium enterprises. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 25(95), 882–897. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.27>
- Crespo-Dualde, A. (2021). Estrategias de capacitación para entrenadores de tenis. (Spanish). *Coaching & Sport Science Review (Spanish Versión)*, 29(84), 35–38.

- Cruz, R. (2021). "Fidelizar y "no retener" al empleado, la tendencia para incrementar la productividad. Orhit. <https://www.observatoriorh.com/productividad/fidelizar-no-retener-al-empleado-principal-tendencia-incrementar-la-productividad.html>
- Díaz Rodríguez, H. E., & Aroche Reyes, F. (2020, April 1). Determinants of labor productivity in Mexico: an approach from the theory of endogenous growth with artificial neural networks. *Revista de La CEPAL*, 130, 159.
- Guarniz Paredes, J. E., & Pérez Meléndez, R. D. C. (2020). Training and productivity of the workers of the tele taxi company SAC of the district of Trujillo, 2020.
- Hernández, J. (2018). Efectos de la negociación colectiva e individual en el rendimiento empresarial. Análisis exhaustivo de la incidencia de diversos sistemas de negociación en la productividad laboral. *Revista Internacional Del Trabajo*, 140(1), 47. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12183>
- Inoñan Inolupu, A. M., & Silva Cruz, A. (2022). Estrategia de capacitación para mejorar la motivación laboral de los colaboradores de la empresa agroindustrial pomalca saa, Chiclayo 2020.
- Jacinto Alberca, P. V., & Navarro Piñin, L. M. (2021). Training of personnel and labor productivity in the company Corporación Poly Negocios EIRL, San Juan de Lurigancho year 2021. Lizana Cruz, D. M., & Samamé Díaz, R. D. (2021). Diseño de estrategias de motivación laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa Caja Sullana SA, en el distrito de Olmos, 2019.
- López, L. D. V., Ledesma, E. R., Rubio, E. H., & México, E. S. D. C. I. Desarrollo del pensamiento probabilístico empleando tecnología en estudiantes de ingeniería.
- Lorenzo Gilvonio, E. P. (2018). The Labor Productivity and Labor Competence of public servants of the General Directorate of professional training and Labor training of the MTPE-Lima, 2017.
- Luque-Ortiz, S. (2021). Estrategias de capacitación utilizadas por empresas del retail deportivo. (Spanish). *Revista CEA*, 7(13), 1–21.
- Marín López, J. C., & López Trujillo, M. (2020). Análisis de datos para la capacitación del emprendedor: Caso de estudio del Parque de Innovación Empresarial de Manizales. *Universidad & Empresa*, 22(38), 65–78. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7135>
- Mavila Velarde Álvarez, A. (2018). Training and its relationship with the productivity of micro and small businesses in the area of sale of Creole food, district of Ayacucho, 2018.

- Mejía Reyes, C. (2022). Percepción del riesgo al desempleo en México. Un estudio cuantitativo. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(1), 90-105.
- Moon, L. (2019). Flujo de trabajo en la productividad laboral. Trello. <https://blog.trello.com/es/que-es-un-flujo-de-trabajo-ejemplo>
- Morales, F. (2021). Ventaja de contar con una mayor productividad laboral. Ecomipedia. <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>
- More Manrique, G. H., & Pérez Gonzales, A. P. Capacitación online para el posicionamiento de marca en MYPES del sector textil-confecciones en Lima Metropolitana.
- Nieves, M. R. (2022). La capacitación del personal operativo y su relación con la productividad de una empresa manufacturera.
- Polliany Lopes Carvalho, & Valentina Viego. (2021). Productividad laboral en la industria de Argentina y Brasil entre 2004 y 2015: factores globales, sectoriales y locales. *Textos de Economía*, 24(1). <https://doi.org/10.5007/2175-8085.2021.e78653>
- Productividad laboral retrocedió 1.1% en cuarto trimestre de 2020. (2021). El Universal.
- Rangel González, E., & López Ornelas, L. F. (2022). Foreign direct investment and labor productivity in the regional manufacturing industry. *EconoQuantum*, 19(1), 20–52. <https://doi.org/10.18381/eq.v19i1.7252>
- René Cáceres, L. (2021). Labor productivity and Central American economic integration: the case of El Salvador. *Revista de La CEPAL*, 133, 127–148.
- Retrocede productividad laboral en el primer trimestre de 2021: Inegi. (2021). El Universal.
- Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez, Antonio Escamilla Díaz, & Jorge Alan Cuevas Salazar. (2020). Changes in technological investment and its relationship with wage inequality and labor productivity in manufacturing in Mexico. *Expresión Económica*, 36, 49–70.
- Rivera Abad, S. L. (2020). Estrategias utilizadas por los influencers ecuatorianos como agentes de la capacitación, para promover la venta de productos y servicios en la red social Instagram. *ComHumanitas: Revista Científica de Comunicación*, 11(3), 146–176. <https://doi.org/10.31207/rch.v11i3.272>
- Rodríguez, H. E. D., & Reyes, F. A. (2020). Determinantes de la productividad laboral en México: una aproximación desde la teoría del crecimiento endógeno con redes

- neuronales artificiales. *ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE*, 159.
- Ruiz Ovalle, J. H., Villalobos Castillo, M. E., Mafud Toledo, M., & Romero Gutiérrez, M. A. (2019). Propuesta de capacitación para las Pymes Chiapanecas. (Spanish). *Congreso Internacional de Investigación Academia Journals*, 11(5), 1089–1097.
- Salazar-Mejía, C. E., Galarza-Delgado, D. Á., Colunga-Pedraza, I. J., Azpiri-López, J. R., Wah-Suárez, M., Wilmer-Castillo, B. O., & Salazar-Sepúlveda, L. L. (2019). Relationship between work productivity and clinical characteristics of rheumatoid arthritis. *Reumatología Clínica*, 15(6), 327–332. <https://doi.org/10.1016/j.reuma.2017.12.006>
- Sánchez-Ruiz, H., & Sánchez-Pérez, G. (2021). Productividad en Colombia: un desafío pendiente. (Spanish). *Ensayos de Economía*, 31(58), 36–67.
- Silva, R. (2021). Plan de capacitación para la empresa Inversiones Oida, Venezuela. *Orbis: revista de Ciencias Humanas*, 17 (49), 5-19.
- Solís Osaba, Y. D. C., Gutiérrez Hernández, R. A., & Mayorga García, D. S. (2021). *Capacitación como herramienta de productividad laboral* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua).
- Tabarini Andretta, T. A. (2021). Estudio de mercado laboral para viabilizar la implementación de un centro de capacitación del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), con vocación al sector de comercio y servicios (Doctoral dissertation, Universidad de San Carlos de Guatemala).
- Turchi, S. R. (2018). Estrategia de capacitación e e-commerce. Atlas.
- Uchuya Vargas, J. D. (2021). Staff training and labor productivity in a State institution, Lima 2021.
- Uribe Beltrán, C. I., & Sabogal Neira, D. F. (2021). Capacitación en micro y pequeñas empresas de publicidad de Bogotá. *Universidad & Empresa*, 23(40), 1–22. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.8730>
- Vallejo-Peña, A., & Giachi, S. (2020). Time flexibility, actual hours worked and labor productivity in southern Europe. *International Journal of Organizations / International Journal of Organizations*, 25/26, 151–177.
- Vázquez-López, R. (2021). Productividad laboral y competitividad externa en el sector manufacturero mexicano tras la apertura comercial, 1996-2007. (Spanish). *Cuadernos de Economía* (0121-4772), 82, 137–164.

Vega, C. R. (2019). Barriers of pymes in Colombia for the implementation of training strategies and tools.

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de Operacionalización de capacitación

Tabla 20

Operacionalización de capacitación

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Capacitación	Para Silva (2021). “En una empresa es fundamental la capacitación porque permite su crecimiento de herramientas y tecnología para comunicación digital objetivos trazados”. La variable de capacitación se midió tres dimensiones (liderazgo, tecnología y talento). La medición se llevó mediante el instrumento de la encuesta que contiene 11 ítems de tipo Likert (desde 1= siempre hasta 5=nunca).		Liderazgo	Honestidad y transparencia	Likert (1)
			Tecnología	Reconocimiento de equipo	Totalmente en desacuerdo,
				Capacidad de expresión	(2) En desacuerdo
				Valor económico	(3) Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo
				Remuneración	(4) De acuerdo
				Gastos operacionales	(5) Totalmente de acuerdo
				Rotación	
Talento humano	Capacitación				
				Retención	

ANEXO 2. Matriz de Operacionalización de productividad laboral

Tabla 21

Operacionalización de productividad laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Productividad laboral	Según Tapasco (2021) señala “la productividad laboral es el desempeño, que muestran hallazgos positivos y negativos sobre la productividad laboral, se propone analizar la satisfacción, sobrecarga de trabajo, conexión con el trabajo y retroalimentación del desempeño relacionadas a una interacción personal disminuida”.	La variable de productividad laboral se medirá con tres dimensiones (feedback, fidelización y flujo de trabajo). La medición se llevó mediante el instrumento de la encuesta que contiene 15 ítems de tipo Likert (desde 1= siempre hasta 5=nunca).	Feedback	Generalización	Likert
				Participación de equipo	(1)
				Apelar la razón	Totalmente en desacuerdo,
				Inversión	(2) En desacuerdo
			Fidelización	Comunicación	(3) Ni de acuerdo/ Ni en
				Creación de programas	desacuerdo
			Flujo de trabajo	Producción	(4) De acuerdo
				Administrativo	(5)
					Totalmente de acuerdo

ANEXO 3. Validación de instrumento



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. CERVANTES RAMÓN EDGARD FRANCISCO
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Lozano Jará, Rosalinda Deysy

ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CAPACITACION

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

81%

Ate, 05 de mayo del 2022



Firma de experto informante
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. CERVANTES RAMÓN EDGARDO FRANCISCO
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Lozano Jara, Rosalinda Deysy

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13	/			
14	/			
15	/			
16	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

81%

Ate, 05 de mayo del 2022



Firma de experto informante
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. ARAMBURU GENG CARLOS ABRAHAM
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Lozano Jara, Rosalinda Deysy

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muybuena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					83
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					83
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					83
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					83
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					83
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					83
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					83
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					83
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					83
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					83
PROMEDIO DE VALORACIÓN						83%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CAPACITACION

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			

12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

83%

Ate, 05 de mayo del 2022



 Firma de experto informante
 DNI N° 44075484

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. ARAMBURU GENG CARLOS ABRAHAM
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: Lozano Jara, Rosalinda Deysy

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					82
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					82
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13	/			
14	/			
15	/			
16	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

82%

Ate, 05 de mayo del 2022



.....
Firma de experto informante
DNI N° 44075484

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Lozano Jara, Rosalinda Deysy

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 25%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					82
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					82
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CAPACITACION

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

Ate, 05 de mayo del 2022



Firma de experto informante
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Lozano Jara, Rosalinda Deysy

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			

12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

81%



Ate, 05 de mayo del 2022

Firma de experto informante
DNI N° 08437636

ANEXO 4. Matriz de datos

Variable	CAPACITACION																	
Dimensiones	Liderazgo						Tecnología						Talento humano					
Indicadores	Honestidad y transparencia		Reconocimiento de equipo		Capacidad de expresión		Valor económico		Remuneración		Gastos operacionales		Rotación		Capacitación laboral		Retención	
Preguntas	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18
1	5	3	4	5	2	4	4	3	5	3	3	3	2	4	4	4	2	5
2	4	1	2	5	1	4	3	2	5	3	2	3	1	5	4	3	1	4
3	5	4	2	4	3	4	2	4	3	2	2	4	4	3	3	5	5	4
4	4	3	3	5	4	2	3	2	1	3	3	2	3	4	2	3	4	5
5	4	4	2	3	4	5	1	3	4	5	1	3	5	3	3	5	5	4
6	4	5	3	2	4	4	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	4	4
7	5	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	5	3
8	3	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
9	5	5	4	3	4	2	5	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5
10	5	2	2	1	3	1	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3
11	4	4	5	4	5	2	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4
12	5	3	3	5	2	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4
13	3	5	4	3	4	3	1	3	4	4	1	3	4	4	3	4	5	5
14	4	5	2	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4

Variable	PRODUCTIVIDAD LABORAL															
Dimensiones	Feedback						Fidelización						Flujo de trabajo			
Indicadores	Generalización		Participación de equipo		Apelar la razón		Inversión		Comunicación		Creación de programas		Producción		Administrativo	
Preguntas	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16
1	5	3	4	3	4	5	3	3	4	4	5	2	4	4	3	5
2	4	1	3	3	3	3	2	2	4	4	1	3	3	3	2	3
3	3	4	2	4	4	4	2	5	3	2	2	5	4	3	3	5
4	4	3	3	5	5	2	3	2	1	3	3	3	4	4	2	3
5	5	4	2	3	4	5	2	3	4	5	1	5	5	3	3	5
6	4	5	3	2	5	4	3	4	5	3	3	5	5	3	4	5
7	5	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	4	2	2	3
8	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
9	4	5	4	3	5	2	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4
10	5	2	2	1	4	1	2	2	4	4	2	3	2	2	2	3
11	5	4	5	4	6	2	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5
12	5	3	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5
13	4	5	4	3	5	3	1	3	4	4	1	4	4	4	3	4
14	5	5	2	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5

ANEXO 5. Consentimiento de la empresa



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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20607197629
COMERCIAL PUNTO FIJO E.I.R.L.	
Nombre del Titular o Representante legal: FREDY LOZANO JARA	
Nombres y Apellidos FREDY LOZANO JARA	DNI: 40614098

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 y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022	
Nombre del Programa Académico: Desarrollo de proyecto de investigación	
Autor: Nombres y Apellidos Rosalinda Deysy Lozano Jara	DNI: 75244905

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:

COMERCIAL PUNTO FIJO E.I.R.L.
RUC 20607197629
FREDY LOZANO JARA
GERENTE

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) 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.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA COMERCIAL PUNTO FIJO E.I.R.L., JESÚS MARÍA 2022", cuyo autor es LOZANO JARA ROSALINDA DEYSY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27.00%, 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.

LIMA, 09 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX DNI: 08814139 ORCID: ORCID 0000-0003-1061-530	Firmado electrónicamente por: JNAVARROT el 09- 07-2022 11:22:03

Código documento Trilce: TRI - 0330950