



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Capacitación laboral y la mejora continua del colaborador en la
empresa G & G Arquitectos S.A.C., Ate 2022

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

AUTOR:

Bustamante Silva, Juan Daniel (orcid.org/0000-0002-3754-7136)

ASESOR:

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (orcid.org/0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia, a mi madre que me dio la vida, a mi esposa que es mi compañera de vida y la fuerza de empuje en todos los momentos y a mi querido hijo que es mi motor y motivo de lucha y esfuerzo.

Agradecimiento

Expreso mi mayor agradecimiento a la Universidad por toda la etapa formativa profesional que recibí, a mis docentes en general, a mis compañeros de clases por la fraternidad, solidaridad y ayuda en los trabajos académicos que nos tocaba llevar.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	9
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	10
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.DISCUSION	30
VI.CONCLUSIONES	33
VII.RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1 Instrumento y técnica de recolección de datos.....	11
Tabla 2 Consolidado de validadores.....	12
Tabla 3 Validación de instrumento por juicio de expertos.....	12
Tabla 4 Estadístico de confiabilidad de capacitación laboral y mejora continua...13	
Tabla 5 Estadístico de confiabilidad de variable capacitación laboral.....	14
Tabla 6 Estadístico de confiabilidad de variable mejora continua.....	14
Tabla 7 Tabla cruzada de variables capacitación laboral y mejora continua.....	16
Tabla 8 Tabla cruzada de planear y capacitación laboral.....	17
Tabla 9 Tabla cruzada de hacer y capacitación laboral.....	19
Tabla 10 Tabla cruzada de verificar y capacitación laboral.....	20
Tabla 11 Tabla cruzada de actuar y capacitación laboral.....	22
Tabla 12 Prueba de normalidad de capacitación laboral y mejora continua.....	24
Tabla 13 Prueba de contrastación de hipótesis general entre capacitación laboral y mejora continua.....	25
Tabla 14 Prueba de contrastación de hipótesis general entre el planear y la capacitación laboral.....	26
Tabla 15 Prueba de contrastación de hipótesis general entre el hacer y la capacitación laboral.....	27
Tabla 16 Prueba de contrastación de hipótesis general entre el verificar y la capacitación laboral.....	28
Tabla 17 Prueba de contrastación de hipótesis general entre el actuar y la capacitación laboral.....	29

Índice de figuras

Figura 1 Relación entre capacitación laboral y mejora continua.....	16
Figura 2 Relación entre el planear y capacitación laboral.....	18
Figura 3 Relación entre el hacer y capacitación laboral.....	19
Figura 4 Relación entre el verificar y capacitación laboral.....	21
Figura 5 Relación entre el actuar y capacitación laboral.....	22

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacitación laboral y la mejora continua de los colaboradores en la empresa G&G Arquitectos S.A.C., Ate 2022. La investigación científica fue de enfoque cuantitativo con diseño no experimental de nivel correlacional y de tipo aplicada.

La población estuvo conformada por 40 colaboradores del área administrativa de la empresa, quienes fueron el objeto de estudio, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta, haciendo uso como instrumento del cuestionario tipo Likert, el cual fue validado por juicio de expertos que brindaron la calificación de 89%, considerado como excelente. El análisis estadístico se desarrolló a través del programa SPSS, el resultado de Alfa de Cronbach fue de ,945 el cual indico una alta confiabilidad.

Asimismo, se obtuvo un Rho de Spearman igual a ,681 indicando con ello el grado de relación considerable existente entre ambas variables de estudio. Por lo tanto, se concluye que es necesaria la capacitación laboral en los colaboradores de la empresa para una mejora continua de sus procesos administrativos.

Palabras clave: Capacitación laboral, mejora continua, ciclo Deming.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between job training and the continuous improvement of employees in the company G&G Arquitectos S.A.C., Ate 2022. The scientific research was of a quantitative approach with a non-experimental design of a correlational level and of an applied type.

The population consisted of 40 collaborators from the administrative area of the company, who were the object of study, to whom the survey technique was applied, using the Likert-type questionnaire as an instrument, which was validated by expert judgment. they provided a rating of 89%, considered excellent. The statistical analysis was developed through the SPSS program, the Cronbach's Alpha result was .945, which indicated high reliability.

Likewise, a Spearman's Rho equal to .681 was obtained, thereby indicating the considerable degree of relationship between both study variables. Therefore, it is concluded that job training is necessary for the company's collaborators for continuous improvement of its administrative processes.

Keywords: Job training, continuous improvement, Deming cycle.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente una capacitación laboral es una herramienta y una fortaleza para toda empresa o institución puesto que con ello se logra que el desempeño de cada colaborador que forma parte del equipo, sume y aporte para llevar a cabo un trabajo eficiente y óptimo. Al encontrar carencia de esta, se debe de tomar en cuenta, poner en práctica y aplicarla con urgencia, y con ello obtener mejores resultados en los procesos que tienen en su cadena de producción y distribución de la empresa

En el mundo, las organizaciones y los individuos que forman parte de esta deben de elevar sus niveles competitivos con aportes maximizados que vayan más allá de lo próximo y tengan un gran impacto en la sociedad, por ello es que el manejo de los activos intangibles como lo del conocimiento y la innovación se proponen como elementos claves dentro de la organización y esta se logra a través de una capacitación laboral constante (Viltard 2018).

Asimismo, la eliminación de los defectos, la mejora continua y la reducción de tiempos de entrega de productos y servicios son un común denominador en los objetivos esenciales de todas las organizaciones, para lograr ello se tiene que entender primero y luego cambiar los procesos donde se detecten, ineficacias, defectos, poca satisfacción (Delgado et. al.,2018).

A nivel nacional, según Tong (2020) las organizaciones laborales tienen la necesidad y obligación de retener el talento humano brindando capacitaciones laborales que aún siguen dando resultados significativos sin embargo actualmente son más diversificadas con la ayuda de la tecnología.

Por su parte, Lizárraga (2021) nos mencionó que existe una relación entre la mejora continua y la gestión de calidad, pero no basta solo con calidad para ser competitivo, también es muy importante la productividad en una organización la cual siempre tiene que estar siendo monitoreada y medida para saber si el proceso está marchando bien o de lo contrario se tiene que replantear procesos.

En ese contexto, la empresa G&G Arquitectos S.A.C. cuyo domicilio fiscal es el distrito de Ate y se dedica al rubro de fabricación e instalación de paneles publicitarios, así como también a la habilitación y remodelación de edificaciones.

Presentó una problemática en cuanto al desenvolvimiento correcto de funciones por parte de cada encargado de área, así como una falta de comunicación corporativa oportuna, que optimice y facilite el trabajo en equipo. Una estrategia de solución fue la implementación de capacitaciones laborales de mayor frecuencia para poder generar una mejora continua en sus procesos administrativos.

Se planteó de la manera siguiente el problema general:

¿Cómo se relaciona la capacitación laboral y la mejora continua en el colaborador de la empresa G&G Arquitectos S.A.C., Ate 2022?. En la investigación, los problemas específicos fueron: i) ¿Cómo se relaciona el planear con la capacitación laboral del colaborador de la empresa G&G Arquitectos S.A.C., Ate 2022?, ii) ¿Cómo se relaciona el hacer con la capacitación laboral del colaborador de la empresa G&G Arquitectos S.A.C., Ate 2022?, iii) ¿Cómo se relaciona el verificar con la capacitación laboral del colaborador de la empresa G&G Arquitectos S.A.C., Ate 2022?, iv) ¿Cómo se relaciona el actuar con la capacitación laboral del colaborador de la empresa G&G Arquitectos S.A.C., Ate 2022?

Los tipos de justificación de la investigación fueron:

Justificación teórica, la cual se realizó para enriquecer y aportar conocimiento teórico sobre la capacitación laboral y la mejora continua que esta puede desarrollar en las empresas. Justificación práctica, ya que la recolección de información de las variables tuvo como fin realizar mejoras y generar estrategias para optimizar los procesos y trabajo en equipo de las diversas áreas en las empresas. Justificación metodológica, el fin de esta investigación fue brindar una información teórica de confiabilidad y veracidad que se aplicó a la población que se estudió. Justificación social, la investigación se realizó para aportar a la comunidad sobre información acerca de las variables estudiadas como referencias a futuros estudios sobre esta y pueda ser actualizada.

En la investigación el objetivo general se planteó:

Determinar la relación entre la capacitación laboral y la mejora continua en el colaborador de la empresa G&G Arquitectos S.A.C., Ate 2022.

Los objetivos específicos se establecieron: i) Determinar cómo se relaciona el planear y la capacitación laboral del colaborador de la empresa G&G Arquitectos S.A.C., Ate 2022. ii) Determinar cómo se relaciona el hacer y la capacitación laboral del colaborador de la empresa G&G Arquitectos S.A.C., Ate 2022. iii) Determinar cómo se relaciona el verificar y la capacitación laboral del colaborador de la empresa G&G Arquitectos S.A.C., Ate 2022. iv) Determinar cómo se relaciona el actuar y la capacitación laboral del colaborador de la empresa G&G Arquitectos S.A.C., Ate 2022.

En el estudio de investigación se definió la hipótesis general:

Existe relación entre la capacitación laboral y la mejora continua en el colaborador de la empresa G&G Arquitectos S.A.C., Ate 2022

Las hipótesis específicas son las siguientes: i) Existe relación entre el planear y la capacitación laboral del colaborador de la empresa G&G Arquitectos S.A.C., Ate 2022. ii) Existe relación entre el hacer y la capacitación laboral del colaborador de la empresa G&G Arquitectos S.A.C., Ate 2022. iii) Existe relación entre el verificar y la capacitación laboral del colaborador de la empresa G&G Arquitectos S.A.C., Ate 2022. iv) Existe relación entre el actuar y la capacitación laboral del colaborador de la empresa G&G Arquitectos S.A.C., Ate 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Las referencias a nivel nacional de los trabajos previos fueron:

Según Aguirre (2021) en la tesis capacitación y productividad laboral en la oficina de administración de una institución pública, Lima, 2021, de corte transversal no experimental, de tipo cuantitativo, tuvo como objetivo principal determinar relación entre la productividad y la capacitación laboral, mediante el uso de un cuestionario Likert donde dio resultado de Rho de Spearman de ,644, ello indico la existencia de relación considerable entre ambas variables.

Asimismo, Chávez (2021) en la tesis la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de GEESEBE S.C.R.L., Arequipa 2021, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y corte transversal, donde a través de la encuesta de Likert tuvo resultado de Rho Spearman de ,474, reflejando ello la existencia de relación media entre desempeño laboral y la capacitación.

Según Zúñiga (2019) en la tesis capacitación y el rendimiento laboral de una empresa eléctrica, Lima 2019 la cual fue de corte transversal, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental mediante el uso de la encuesta Likert dándose el resultado de Rho de Spearman de ,874 indicando ello existencia de relación fuerte entre el rendimiento laboral y la capacitación laboral.

Para Chauillco (2021) en la tesis desarrollo organizacional y mejora continua en el Instituto de rehabilitación San Juan de Dios, Piura, 2020, de nivel correlacional, cuantitativa y diseño transversal, estudió la relación de las variables de mejora continua y desarrollo organizacional donde se utilizó como instrumento la encuesta, escala de Likert, se llegó a la conclusión mediante la Rho de Spearman cuyo valor fue ,831, que indico que existe relación fuerte entre mejora continua y desarrollo organizacional..

Asimismo, Arias (2019) en la tesis mejora continua y su relación con los procesos administrativos de los colaboradores de la I.E.P. Mentas Brillantes, Trujillo 2019, de nivel correlacional, corte transversal y cuantitativa, tuvo como objetivo principal verificar la relación entre las variables de procesos administrativos y la mejora continua, mediante una escala de Likert, arrojó resultado de Rho de

Spearman de ,581 llegando con ello a la conclusión de existencia de relación entre mejora continua y procesos administrativos.

Con respecto a trabajos con antecedentes internacionales:

Según Álvarez (2019) en la tesis relación entre la capacitación del personal y productividad en la industria manufacturera de productos alimenticios del cantón Manta-Ecuador de nivel correlacional, enfoque cuantitativo y corte transversal, donde como objetivo general fue el de verificar la relación entre productividad y capacitación de personal mediante el uso de la encuesta de Likert, arrojó el resultado estadístico de Rho de Spearman de ,949, lo cual indicó relación muy fuerte entre las variables.

Asimismo, según Navarrete (2018) en la tesis la capacitación del personal y el desempeño laboral la cual tuvo objetivo principal definir la relación en el desempeño laboral y la capacitación laboral, el estudio tuvo nivel correlacional de enfoque cuantitativo, utilizando la encuesta como técnica aplicado a los trabajadores de la institución Mega maxi mall de andes en la ciudad de Ambato-Ecuador, mediante el apoyo estadístico el Rho de Pearson fue de ,729 brindándonos la conclusión de relación considerable entre el desempeño laboral y la capacitación laboral.

Según Tovar (2018) en la tesis gestión laboral; un análisis del impacto en la productividad mediante la capacitación, el estudio fue de tipo cuantitativo, mediante la encuesta aplicada a trabajadores de las plantas de México donde estadísticamente como herramienta descriptiva dieron los resultados siguientes, el 77% del personal afirma haber adquirido conocimientos técnicos y nuevos conocimientos. Asimismo, el 75% afirma que la capacitación ayuda a la reducción de costos de operación, y por último el 100% de los encuestados afirma que, mediante la capacitación, se apertura mayores oportunidades de crecimiento profesional.

Según Gonzales (2020) en la tesis mejora continua en una empresa en México: estudio desde el ciclo Deming, el estudio es de enfoque cuantitativo, donde como resultados finales luego de aplicar el ciclo Deming como mejora continua de procesos brindo como resultados siguientes, que el área de inventario y

almacenamiento mejoro ya que en el año 2016 era de 2.64% pasando a 3.09% y 4.04% en los años 2017 y 2018 respectivamente, llegando a determinar que se mejora el desempeño de una empresa con la aplicación del ciclo Deming.

Asimismo, Salazar (2020) en su investigación Diagnóstico de la aplicación del ciclo Deming en la empresa INCARPALM tuvo como objetivo diagnosticar la implementación del ciclo Deming mediante la aplicación de una encuesta que mostró los siguientes resultados; del total de preguntas las cuales fueron 29, la gran mayoría tiene una media general de 4,23 y una moda de 5, lo cual indica un grado de relación significativa muy positiva. Llegando a la conclusión que la empresa tiene resultados positivos desde la implementación del ciclo Deming.

La investigación presento diversas teorías de autores en relación a las variables siendo la primera; la capacitación laboral:

De acuerdo a Torres (2021) la capacitación laboral es un proceso de enseñanza y aprendizaje donde se transmite a las personas los métodos, técnicas y conocimientos con el fin de potenciar y desarrollar sus destrezas, habilidades y competencias con el objetivo principal de llevar a la organización al cumplimiento de objetivos estratégicos.

Da a entender que la capacitación laboral es fundamental para que el colaborador desarrolle técnicas, destrezas y habilidades con el fin de ser eficiente y cumpla con los objetivos de la organización.

Asimismo, Álvarez (2019) mencionó que la capacitación laboral es una herramienta en la cual el colaborador absorbe todos los conocimientos para desempeñarse de la mejor manera en la institución.

Podemos inferir que el autor refiere a que el colaborador tiene que mantenerse en constante capacitación ya sea desde el inicio de labores con una inducción laboral, así como en el transcurso de su etapa laboral dentro de la organización y con ello alimentar sus conocimientos en cuanto a su desempeño de funciones.

Para Navarrete (2018) el componente primordial en el giro de una empresa es la capacitación porque promueve y faculta a los colaboradores de las destrezas,

habilidades y actitudes para el desarrollo de sus funciones en beneficio de cumplir los objetivos corporativos.

Se presentó dentro de la variable de estudio las siguientes dimensiones.

Según Torres (2021) la dimensión, transmisión de información, es la suma de acciones planificadas y continuas que tienen dirección a enaltecer las habilidades de los colaboradores para cumplir de manera eficaz sus labores dentro de la institución, esta se logra mediante la transmisión de información clara y concisa que pueda ser interpretadas. En otras palabras, se refiere a que los colaboradores en las capacitaciones laborales deben de recibir la información clara y concisa ya que esta tiene repercusión directa en su desempeño óptimo dentro de la organización.

Asimismo, Ramírez (2021) en la dimensión, destrezas, mencionó que hoy en día los empresarios están en la búsqueda de personal con talento, destrezas y habilidades que logren desarrollarse en las diferentes áreas que compone la empresa.

Mientras que Leija (2022) en la dimensión, conductas, mencionó que las conductas laborales de los colaboradores tienen un impacto directo en la organización ya que si estas son buenas son beneficiosas para la imagen de la empresa mientras que si son malas la lleva al fracaso.

Se presentan las teorías de la segunda variable, mejora continua y son las siguientes:

Según Chauillco (2020) mencionó que la mejora continua es el conglomerado de acciones a realizar para obtener calidad en los servicios o producción de bienes que realiza una organización.

Asimismo, Guevara (2021) indicó que la mejora continua es un compromiso que todos los trabajadores de una empresa deben de asumir ya que es una actividad recurrente que busca mejorar el desempeño laboral realizando diferentes acciones en busca de la calidad del servicio o producto a ofrecer. Presentando dentro de la variable de estudio las siguientes dimensiones:

Según Camargo (2021) en la dimensión planear, indicó que es una etapa muy importante de la mejora continua puesto que desde ahí parte las acciones a tomar, mediante la observación y exposición del planteamiento de la mejora a realizar a futuro.

Asimismo, Gonzales (2020) en la dimensión hacer, es la etapa en la que se lleva a cabo la activación de las acciones previamente planeadas siendo importante tomar en cuenta la recopilación adecuada de datos que serán de gran utilidad a lo largo del proceso de mejora continua.

Mientras que Camargo (2021) en la dimensión verificar, mencionó que es la etapa en la que se verifica mediante la selección de ideas y búsqueda de soluciones a los problemas presentados mediante una lluvia de ideas donde se verifiquen las acciones realizadas en cuanto a la implementación de mejora continua en la organización.

Para Soncco (2021) en la dimensión actuar, es la etapa en la que se mide los resultados ofrecidos en cuanto a la aplicación del mejoramiento de los procesos los cuales, al ser negativos, replantearlas y de ser positivos tomar nota para su documentación.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipos de diseño de investigación

3.1.1 Tipo

La investigación fue de tipo aplicada. Según Nicaragua (2018) en la investigación aplicada se aborda problemas prácticos sociales que demandan de solución, por ello se demanda de información para brindar una solución y tiene como fundamento la creación de nuevo conocimiento.

3.1.2 Enfoque

La investigación fue de enfoque cuantitativo. De acuerdo a Maldonado (2018) el enfoque cuantitativo es la recopilación, interpretación y análisis de datos que dan respuestas a las preguntas e hipótesis previamente expuestas en la investigación científica, fundamentado en la medición numérica, con la ayuda de la estadística para comprobar los aspectos de actitud de una muestra en la población.

3.1.3 Nivel

La investigación tuvo un nivel correlacional, puesto que se determinó la existencia de relación entre las variables de estudio. Según Ochoa (2019) la variable tiene componentes y dimensiones que permiten realizar un estudio profundo de la caracterización que se da en su entorno.

3.1.4 Diseño

La investigación tuvo un diseño no experimental. Para Fuentes (2020) No existe manipulación de variables en un estudio no experimental, ya que, mediante la observación de fenómenos en su naturaleza propia, se dan tal cual, para luego ser analizados con instrumentos de medición.

3.2 Variables y operacionalización

El estudio comprendió la estructura de las variables de operacionalización expuestas en el Anexo 1 de la investigación:

Según Hernández (2020) las variables son el concepto de la agrupación de la información que se recolecto para ser medida y la cual resolvió a las preguntas materia de la investigación especificadas en las hipótesis.

3.2.1 Capacitación laboral

Definición conceptual: Para Torres (2021) definió a la capacitación laboral como la etapa de aprendizaje y enseñanza que se transmite a las personas con métodos, técnicas y conocimientos con el fin de potenciar y desarrollar sus destrezas, habilidades y competencias para el cumplimiento de los objetivos corporativos.

Definición operacional: La variable capacitación laboral fue medida en tres dimensiones siendo estas (transmisión de información, destrezas y conductas). Asimismo, fueron medidos por el cuestionario tipo Likert conteniendo 12 ítems.

3.2.2 Mejora continua

Definición conceptual: De acuerdo a Gonzales (2020) la mejora continua en una empresa eleva la productividad, eficiencia y calidad ya sea de un producto o servicio según sea el rubro de la organización, esta mejora abarca desde la infraestructura, los procesos industriales tanto como los procesos administrativos que conllevan a elevar la productividad y eficacia de los mismos.

Definición operacional: La variable mejora continua fue medida por cuatro dimensiones siendo estas (planear, hacer, verificar y actuar). Asimismo, fueron medidas por la encuesta tipo Likert conteniendo 16 ítems.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Según Otzen (2022) define a la población como el conjunto de elementos que se desea investigar, dichos elementos pueden ser situaciones, acontecimientos o grupo de personas. Por lo tanto, la población de la investigación fue finita, conformado por los 40 colaboradores que forman parte del área administrativa de la empresa.

3.3.2 Criterios de selección

- **Inclusión:** En el estudio científico se consideró a gerentes y trabajadores administrativos de la empresa.
- **Exclusión:** En la investigación no se consideró a trabajadores obreros ya que el estudio se enfocó en el desempeño del personal administrativo.

3.3.3 Muestra

Dado que en la investigación se consideró al total de la población a ser estudiada esta se define con una muestra de tipo censal. Según López (2021) se considera muestra censal al total de la población de estudio.

3.3.4 Unidad de análisis

Se consideró como unidad de análisis al colaborador del área administrativa de la empresa G & G Arquitectos S.A.C en el distrito de Ate.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Para Mendoza (2020) la selección en la investigación de la técnica es independiente de la observación epistemológica que le ponga el investigador ya que con ella encontrara una mayor respuesta concreta al fenómeno de estudio. Por lo tanto, se usó como técnica de estudio a la encuesta.

3.4.2 Instrumento

Según Torres (2019) la encuesta se encuentra en el término medio entre la experimentación y la observación, ya que con ella se puede detectar, actitudes, hábitos y necesidades por ser un método descriptivo. Por ello se usó el cuestionario tipo Likert el cual contuvo 28 preguntas, las cuales fueron ser contestadas a libre decisión del encuestado.

Tabla 1

Instrumento y técnica de recolección de datos

Variable	Técnica	Instrumento
Capacitación laboral	Encuesta	Cuestionario
Mejora continua	Encuesta	Cuestionario

- **Validez**

La validez tuvo como aprobadores a docentes expertos en metodología de investigación de la Escuela de Administración. Para Villasis (2018) la validez de una investigación es considerada cuando se encuentra libre de errores y es verdadero o se acerca a la verdad.

Tabla 2

Consolidado de validadores

Datos de validadores	
Validador uno	Dr. Navarro Tapia, Javier Félix
Validador dos	Dr. Anderson Puyén, Carlos Enrique
Validador tres	Dr. Alva Arce, Rosel César

Tabla 3

Validación de instrumento por juicio de expertos

Expertos	Dr. Rosel César Alva Arce		Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén		Dr. Javier Félix Navarro Tapia		Promedio por indicador		Promedio total
	1ra. Var.	2da. Var.	1ra. Var.	2da. Var.	1ra. Var.	2da. Var.	1ra. Var.	2da. Var.	
Claridad	86%	86%	95%	95%	86%	85%	89%	89%	89%
Objetividad	86%	86%	95%	95%	86%	85%	89%	89%	89%
Pertinencia	86%	86%	95%	95%	86%	85%	89%	89%	89%
Actualidad	86%	86%	95%	95%	86%	85%	89%	89%	89%
Organización	86%	86%	95%	95%	86%	85%	89%	89%	89%
Suficiencia	86%	86%	95%	95%	86%	85%	89%	89%	89%
Intencionalidad	86%	86%	95%	95%	86%	85%	89%	89%	89%
Consistencia	86%	86%	95%	95%	86%	85%	89%	89%	89%
Coherencia	86%	86%	95%	95%	86%	85%	89%	89%	89%
Metodología	86%	86%	95%	95%	86%	85%	89%	89%	89%
Total	86%	86%	95%	95%	86%	85%	89%	89%	89%

Verificando la tabla 3, el instrumento de la investigación fue validada y aprobada por tres expertos docentes en materia teórica y metodológica. Donde se observa que en la primera variable; capacitación laboral, el experto número uno dió un valor de 86%, el experto dos validó con 95% y el experto tres validó con un valor de 86%, reflejando finalmente un valor por indicador del 89%.

Con respecto a la variable segunda; mejora continua, el experto número uno dió un porcentaje del 86%, el experto dos validó con 95% y el experto tres calificó con 85%, obteniendo como promedio por indicador del 89%, finalmente se tuvo un valor promedio total del 89% que es considerado excelente.

- **Confiabilidad**

En cuanto a la confiabilidad del instrumento que se utilizó se aplicó el alfa de Cronbrach, con lo cual se pudo determinar su precisión y acierto. Siendo esta con mayor confiabilidad si el resultado es igual o mayor a 0.70 ya que el rango de medición del alfa de Cronbach es entre 0 y 1. Para Espinoza (2018) la confiabilidad de una dimensión de estudio puede incurrir en datos erróneos de la investigación si no se cumplen los supuestos en la utilización de esta.

En la investigación, con el apoyo del software estadístico SPSS y el instrumento que fue aplicado a 40 trabajadores de la empresa; G & G Arquitectos S.A.C., considerando también la prueba piloto, para la confiabilidad donde se dió los resultados siguientes:

Tabla 4

Estadístico de confiabilidad de capacitación laboral y mejora continua

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	28

La tabla 4, muestra el resultado de ,945 al análisis del Alfa de Cronbach que significa que tuvo una confiabilidad perfecta con respecto al instrumento para ser aplicada en toda la muestra de acuerdo a tabla de valorización de alfa de Cronbach (Anexo 4).

Tabla 5

Estadístico de confiabilidad de variable capacitación laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,838	12

La tabla 5, muestra el valor de ,838 al grado de fiabilidad de la variable, lo cual indico un grado elevado para ser aplicado al total de la muestra.

Tabla 6

Estadístico de confiabilidad de variable mejora continua

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	16

La tabla 6, muestra el resultado de ,924 en cuanto a grado de fiabilidad de la variable mejora continua, lo cual indico un grado perfecto para hacer uso del instrumento.

3.5 Procedimientos

El estudio científico se inició con la designación del título de estudio, el cual estuvo compuesta por dos variables cualitativas, en un tiempo y espacio determinado en la localidad del cono este. Posterior a ello se procedió a brindar una introducción del tema, de igual manera se planteó la problemática observada, realizando de igual manera con los objetivos específicos y el objetivo general materia de estudio, también se planteó las hipótesis de relación entre las variables.

Asimismo, se redactó el marco teórico el cual constó de los antecedentes de estudio de las variables tantos nacionales como internacionales, para luego redactar la metodología a utilizar y con el instrumento de la encuesta proseguir con la recolección de datos los cuales fueron aplicados a los colaboradores administrativos de la empresa G & G Arquitectos S.A.C en Ate,2022 siendo estas respuestas agrupadas en Excel, siendo luego analizados con la ayuda del SPSS con la cual finalmente se constató si existe o no correlación en las hipótesis planteadas.

3.6 Método de análisis

3.6.1 Análisis de datos descriptivos

El análisis descriptivo de la investigación fue mediante la recolección de datos, los cuales fueron plasmados con el software SPSS mediante gráficos y tablas de frecuencia.

Según Hidalgo (2019) ante el conjunto de datos a analizar para la interpretación y valoraciones de comportamientos o sucesos materia de estudio es necesario del apoyo estadístico quienes reflejaran de manera cuantitativa las asociaciones y distribuciones de las mismas.

3.6.2 Análisis de datos inferenciales

Según Ponce (2020) el análisis inferencial evalúa y analiza a partir de una muestra los datos de una población, realiza predicciones, estimaciones y se basa en probabilidades.

El análisis de estudio dependió de la prueba de normalidad aplicada.

3.7 Aspectos éticos

El estudio científico se realizó en la institución G&G Arquitectos S.A.C contó con la aprobación de parte de la gerente general de la empresa, asimismo con la confidencialidad y consentimiento de cada uno de los encuestados; también se respetó las normas APA para la redacción de la misma y por su puesto la originalidad de autor y no plagio de los textos consultados como sustento de estudio. El estudio de investigación incluyó los principios de ética; la beneficencia, con la cual se pretendió brindar el apoyo en la resolución del problema detectado en la empresa de estudio; la no maleficencia, con el presente estudio no se agredió ni se atropelló algún derecho de los investigados, e integridad, en ninguna de sus formas ni a ninguna de las personas que formaron parte del estudio; autonomía, todo individuo o toda persona que formó parte del estudio tuvo la libertad y autonomía de elegir formar parte o no de ella; justicia, en la investigación existió la igualdad y no discriminación de participar en el estudio científico realizado.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

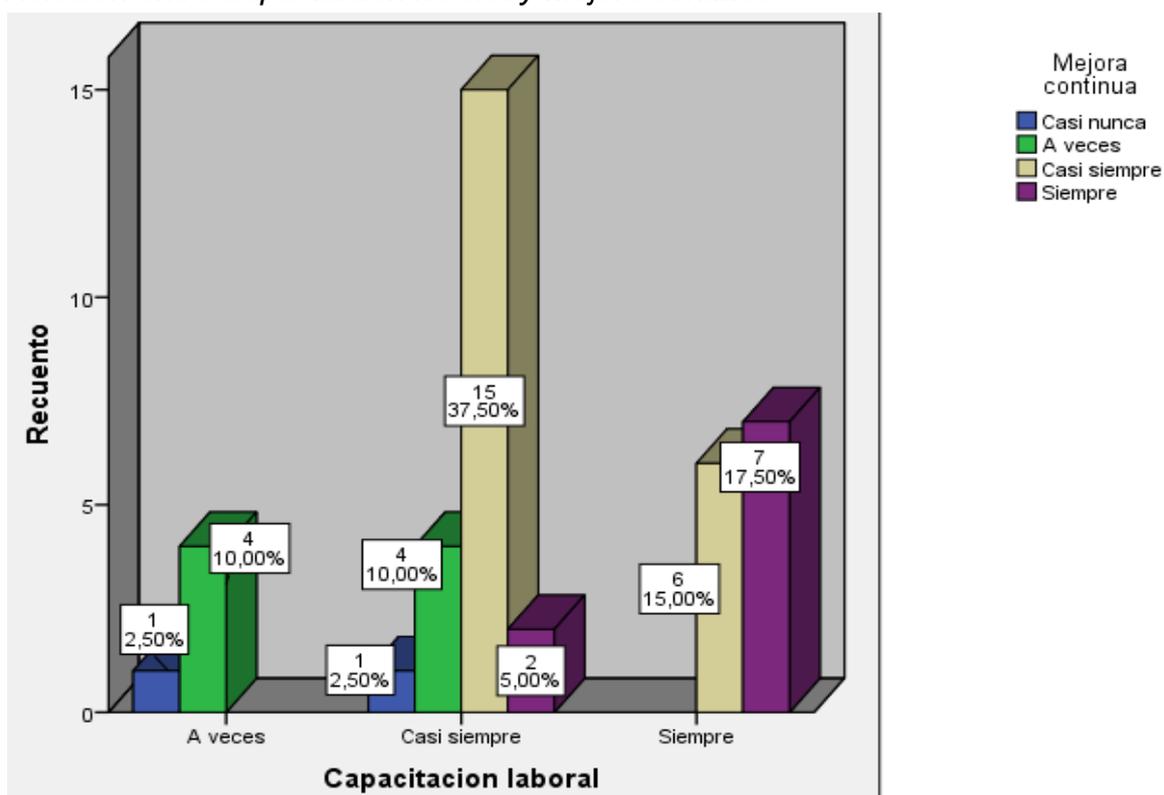
Tabla 7

Tabla cruzada de las variables Capacitación laboral y Mejora continua

			Mejora continua				Total
			Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Capacitación laboral	A veces	Recuento	1	4	0	0	5
		% del total	2,5%	10,0%	0,0%	0,0%	12,5%
	Casi siempre	Recuento	1	4	15	2	22
		% del total	2,5%	10,0%	37,5%	5,0%	55,0%
	Siempre	Recuento	0	0	6	7	13
		% del total	0,0%	0,0%	15,0%	17,5%	32,5%
	Total	Recuento	2	8	21	9	40
		% del total	5,0%	20,0%	52,5%	22,5%	100,0%

Figura 1

Relación entre Capacitación laboral y Mejora continua



En la tabla 7 y figura 1 se observa lo siguiente:

Un 12,5% manifestarón que a veces se da la capacitación laboral, de los cuales el 10% indicaron que se da una mejora continua y el 2,5% que casi nunca se da una mejora continua. El 55% manifestarón que casi siempre se da la capacitación laboral, de los cuales el 5% indicaron que siempre se da una mejora continua, el 37,5% indicaron que casi siempre se da la mejora continua, el 10% indicó que a veces se da una mejora continua y el 2,5% indicó que casi nunca se da una mejora continua.

El 32,5% aseguraron que siempre se da la capacitación laboral, de los cuales el 17,5% indicaron que siempre se da una mejora continua y el 15% indicaron que casi siempre se da una mejora continua. Finalmente, del 100% de colaboradores de la empresa G&G Arquitectos S.A.C. indicaron, que la capacitación laboral, indistintamente de su nivel el 22,5% sostuvo que siempre se da una mejora continua, el 52,5% casi siempre se da la mejora continua, el 20% que a veces se da la mejora continua y el 5% que casi nunca se da una mejora continua.

Tabla 8

Tabla cruzada de Planear y Capacitación laboral

			Capacitación laboral			Total
			A veces	Casi siempre	Siempre	
Planear	Casi nunca	Recuento	2	1	0	3
		% del total	5,0%	2,5%	0,0%	7,5%
	A veces	Recuento	3	6	0	9
		% del total	7,5%	15,0%	0,0%	22,5%
	Casi siempre	Recuento	0	10	4	14
		% del total	0,0%	25,0%	10,0%	35,0%
	Siempre	Recuento	0	5	9	14
		% del total	0,0%	12,5%	22,5%	35,0%
	Total	Recuento	5	22	13	40
		% del total	12,5%	55,0%	32,5%	100,0%

Figura 2
Relación entre Planear y Capacitación laboral

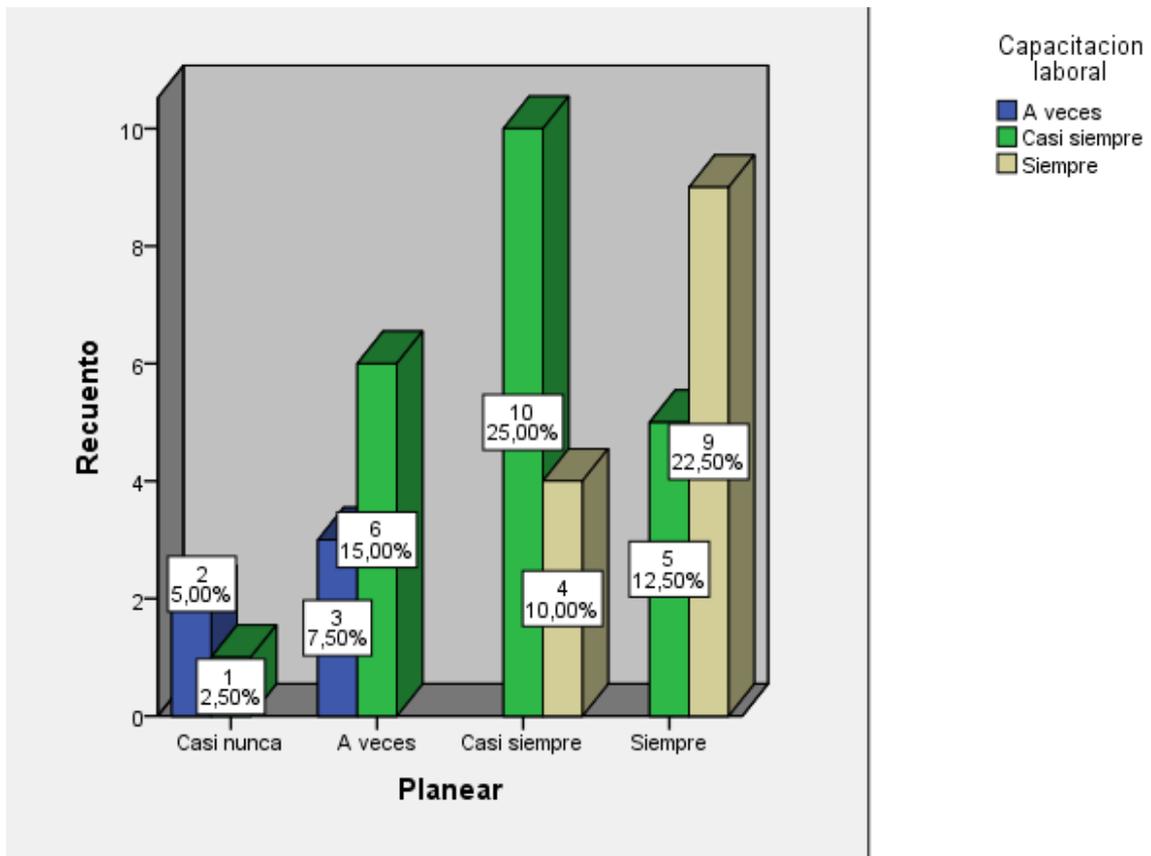


Tabla 8 y figura 2 se interpreta lo siguiente:

Del 7,5% indicaron que casi nunca se da el planear, de los cuales el 2,5% aseguraron que casi siempre se da con la capacitación laboral y el 5% manifestaron que a veces se da con la capacitación laboral.

El 22,5% indicaron que a veces se da el planear, de los cuales el 15% indicaron que casi siempre se da con la capacitación laboral y el 7,5% que a veces se da con la capacitación laboral.

El 35% indicaron que casi siempre se da el planear, de los cuales el 10% indicaron que siempre se da con la capacitación laboral y el 25% casi siempre con la capacitación laboral. El 32,5% indicaron que siempre se da el planear, de los cuales el 22,5% indicaron que siempre se da con la capacitación laboral y el 12,5% casi siempre con la capacitación laboral.

Finalmente, del 100% de los colaboradores de la empresa G&G Arquitectos S.A.C. indicaron que el 32,5% siempre se da el planear con la capacitación laboral, el 55% indicaron que casi siempre se da el planear con la capacitación laboral y el 12,5% que a veces se da el planear con la capacitación laboral.

Tabla 9

Tabla cruzada de Hacer y Capacitación laboral

		Capacitación laboral			Total	
		A veces	Casi siempre	Siempre		
Hacer	Casi nunca	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	2,5%	0,0%	2,5%
	A veces	Recuento	5	5	0	10
		% del total	12,5%	12,5%	0,0%	25,0%
	Casi siempre	Recuento	0	9	3	12
		% del total	0,0%	22,5%	7,5%	30,0%
	Siempre	Recuento	0	7	10	17
		% del total	0,0%	17,5%	25,0%	42,5%
Total	Recuento	5	22	13	40	
	% del total	12,5%	55,0%	32,5%	100,0%	

Figura 3

Relación entre Hacer y Capacitación laboral

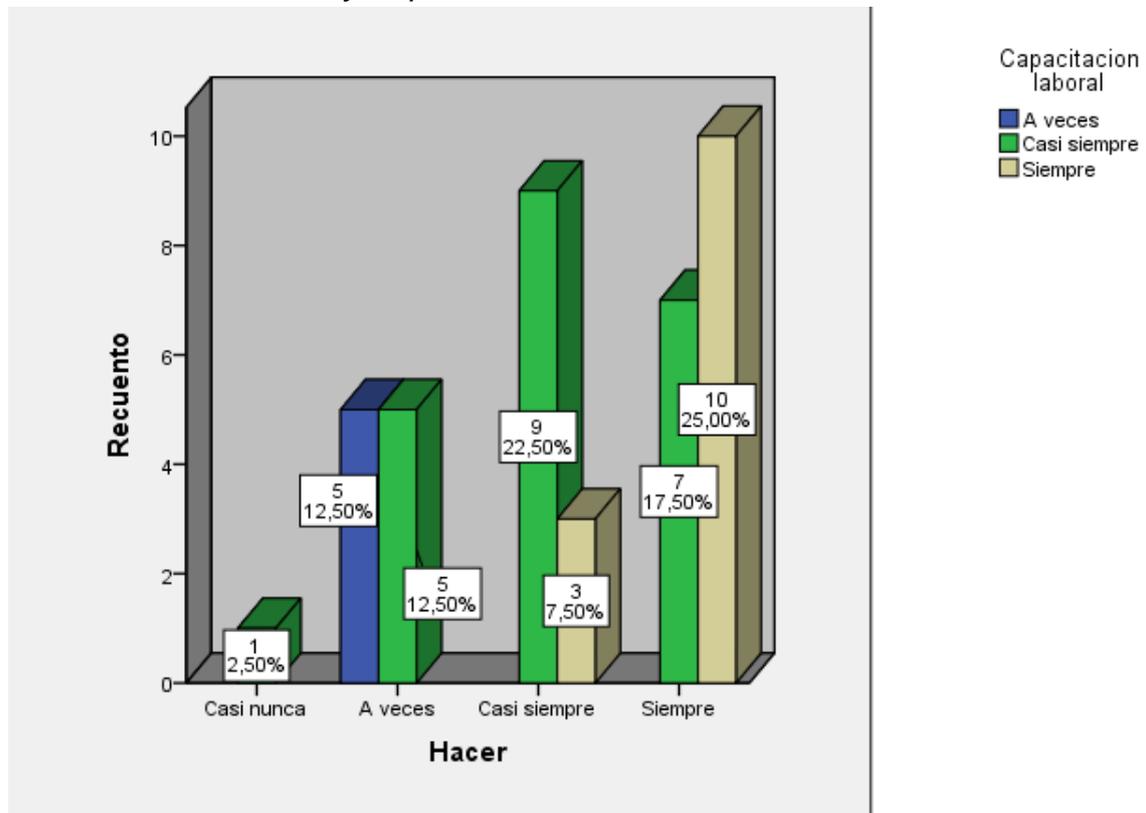


Tabla 9 y figura 3 se observa lo siguiente:

Del 2,5% manifestarán que casi nunca se da el hacer, de los cuales el 2,5% manifestarán que casi siempre se da con la capacitación laboral.

El 25% asegurarán que a veces se da el hacer de los cuales el 12,5% indicarán que casi siempre se da con la capacitación laboral y el 12,5% que a veces se da con la capacitación laboral.

El 30% indicarán que casi siempre se da el hacer, de los cuales el 7,5% manifestarán que siempre se da con la capacitación laboral y el 22,5% casi siempre con la capacitación laboral.

El 42,5% indicarán que siempre se da el hacer, de los cuales el 25% indicarán que siempre se da con la capacitación laboral y el 17,5% casi siempre con la capacitación laboral.

Finalmente, del 100% de los colaboradores de la empresa G&G Arquitectos S.A.C. indicarán que el 32,5% siempre se da el hacer con la capacitación laboral, el 55% indicarán que casi siempre se da el hacer con la capacitación laboral y el 12,5% que a veces se da el hacer con la capacitación laboral.

Tabla 10

Tabla cruzada de Verificar y Capacitación laboral

		Capacitación laboral			Total
		A veces	Casi siempre	Siempre	
Nunca	Recuento	0	0	1	1
	% del total	0,0%	0,0%	2,5%	2,5%
Casi nunca	Recuento	1	0	0	1
	% del total	2,5%	0,0%	0,0%	2,5%
Verificar A veces	Recuento	3	8	0	11
	% del total	7,5%	20,0%	0,0%	27,5%
Casi siempre	Recuento	1	11	7	19
	% del total	2,5%	27,5%	17,5%	47,5%
Siempre	Recuento	0	3	5	8
	% del total	0,0%	7,5%	12,5%	20,0%
Total	Recuento	5	22	13	40
	% del total	12,5%	55,0%	32,5%	100,0%

Figura 4

Relación entre Verificar y Capacitación laboral

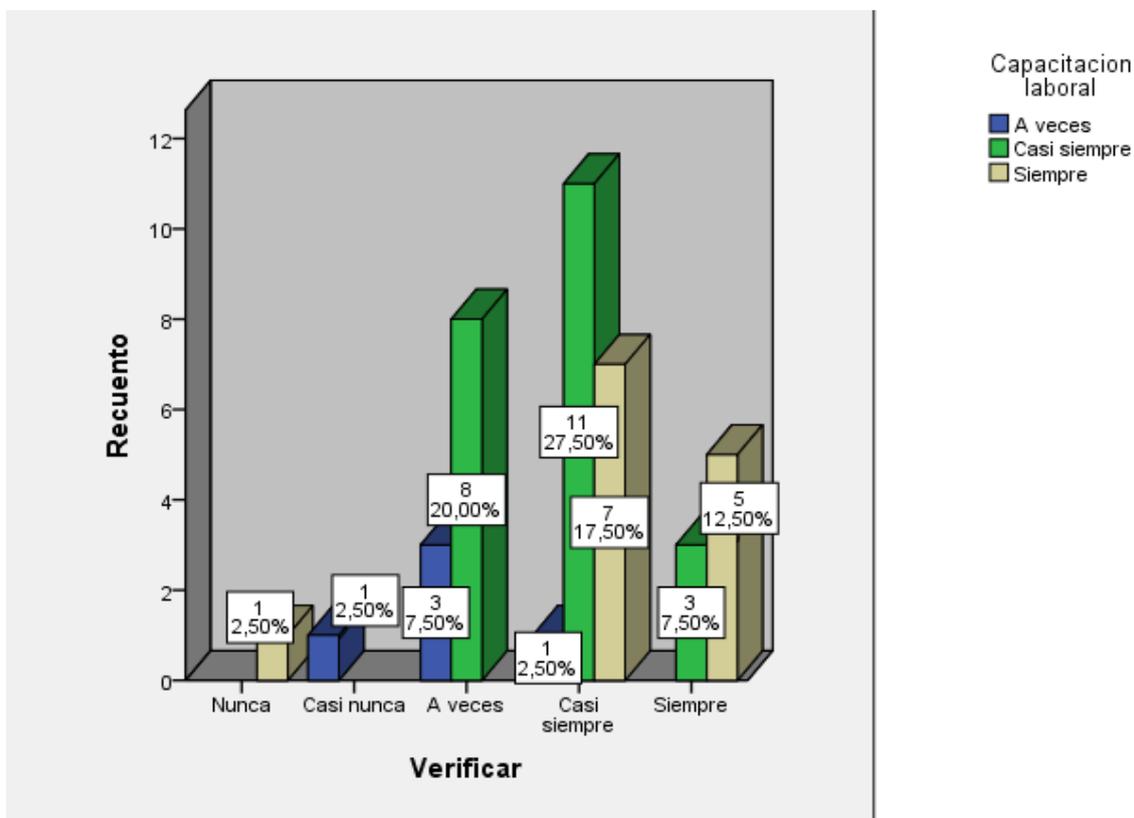


Tabla 10 y figura 4 se observa lo siguiente:

Del 2,5% manifestarán que nunca se da el verificar, de los cuales el 2,5% indicarán que siempre se da con la capacitación laboral.

El 2,5% manifestarán que casi nunca se da el verificar, de los cuales el 2,5% indicarán que a veces se da con la capacitación laboral.

El 27,5% manifestarán que a veces se da el verificar, de los cuales el 20% indicarán que casi siempre se da con la capacitación laboral y el 7,5% a veces con la capacitación laboral.

El 47,5% indicarán que casi siempre se da el verificar, de los cuales el 17,5% indicarán que siempre se da con la capacitación laboral y el 27,5% casi siempre con la capacitación laboral y el 2,5% a veces se da con la capacitación laboral. El 20% indicarán que siempre se da el verificar, de los cuales el 12,5% indicarán que siempre se da con la capacitación laboral y el 7,5% casi siempre con la capacitación laboral.

Finalmente, del 100% de los colaboradores de la empresa G&G Arquitectos S.A.C. indicaron que el 32,5% siempre se da el verificar con la capacitación laboral, el 55% indicaron que casi siempre se da el verificar con la capacitación laboral y el 12,5% que a veces se da el verificar con la capacitación laboral.

Tabla 11

Tabla cruzada de Actuar y Capacitación laboral

		Capacitación laboral			Total	
		A veces	Casi siempre	Siempre		
Actuar	Casi nunca	Recuento	2	0	0	2
		% del total	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	A veces	Recuento	3	3	0	6
		% del total	7,5%	7,5%	0,0%	15,0%
	Casi siempre	Recuento	0	14	2	16
		% del total	0,0%	35,0%	5,0%	40,0%
	Siempre	Recuento	0	5	11	16
		% del total	0,0%	12,5%	27,5%	40,0%
Total	Recuento	5	22	13	40	
	% del total	12,5%	55,0%	32,5%	100,0%	

Figura 5

Relación entre Actuar y Capacitación laboral

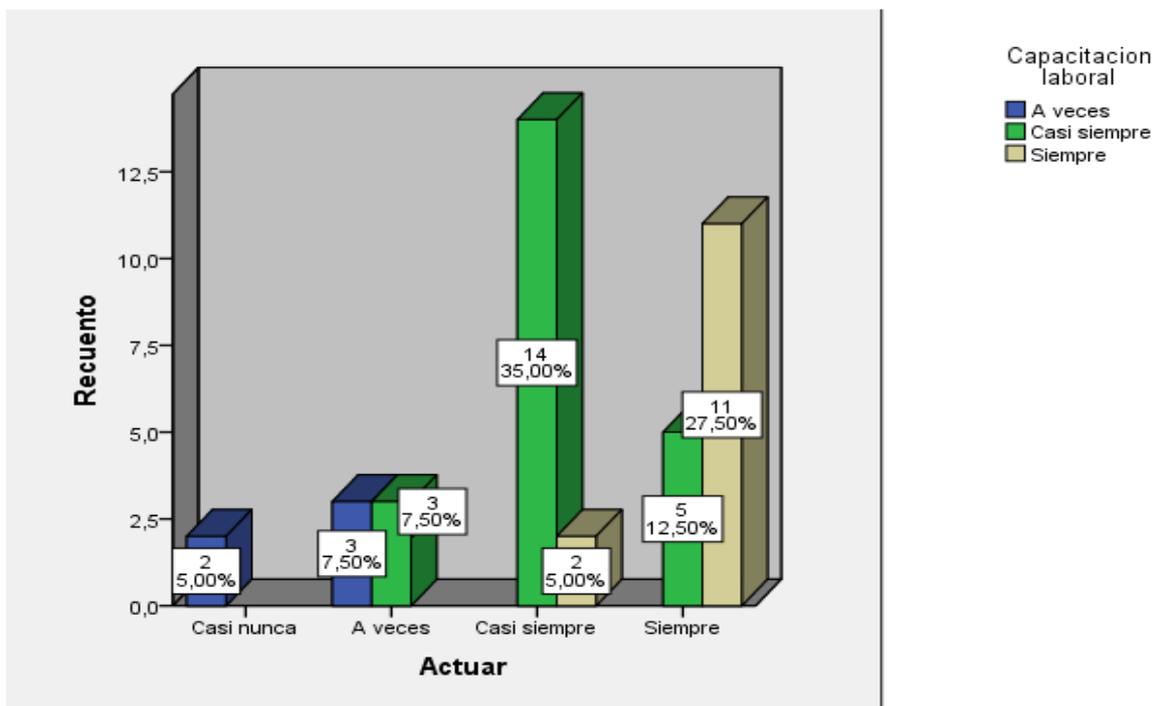


Tabla 11 y figura 5 se visualiza lo siguiente:

Un 5% manifestarán que casi nunca se da el actuar, de los cuales el 5% indicarán que a veces se da con la capacitación laboral.

El 15% manifestarán que a veces se da el actuar, de los cuales el 7,5% indicarán que casi siempre se da con la capacitación laboral y el 7,5% que a veces se da con la capacitación laboral.

El 40% indicarán que casi siempre se da el actuar, de los cuales el 5% indicarán que siempre se da con la capacitación laboral y el 35% casi siempre con la capacitación laboral.

El 40% indicarán que siempre se da el actuar, de los cuales el 27,5% indicarán que siempre se da con la capacitación laboral y el 12,5% casi siempre con la capacitación laboral.

Finalmente, del 100% de los colaboradores de la empresa G&G Arquitectos S.A.C. indicarán que el 32,5% siempre se da el actuar con la capacitación laboral, el 55% indicarán que casi siempre se da el actuar con la capacitación laboral y el 12,5% que a veces se da el actuar con la capacitación laboral.

4.2. Estadística Inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad

- Ho: La distribución de los datos de la muestra es normal
- H1: La distribución de los datos de la muestra no es normal

Decisión:

Si el valor de sig. es ≥ 0.05 se acepta la Ho

Si el valor de sig. es < 0.05 se rechaza la Ho

Tabla 12

Prueba de normalidad de capacitación laboral y mejora continua

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Capacitación laboral	,296	40	,000	,783	40	,000
Mejora continua	,287	40	,000	,843	40	,000

Al ser la muestra menor a 50 elementos se utilizó Chápiro Wilk ya que el $p = ,000$ siendo menor a 0,05 rechazando con ello la Ho y aceptando la H1.

Para la contratación de hipótesis se empleó Rho de Spearman por haber indicado que existe una distribución no normal.

4.3 Prueba de hipótesis

4.3.1. Prueba de hipótesis general

- Ho: No existe relación entre capacitación laboral y mejora continua
- H1: Existe relación entre capacitación laboral y mejora continua

Decisión:

Si el valor de sig. es $\geq \alpha = 0.05$ se acepta la Ho

Si el valor de sig. es $< \alpha = 0.05$ se rechaza la Ho

Tabla 13

Prueba de contrastación de hipótesis general entre capacitación laboral y mejora continua

		Capacitación laboral	Mejora continua	
Rho de Spearman	Capacitación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,681**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Mejora continua	Coefficiente de correlación	,681**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Se observa un valor de Rho de Spearman de ,681 lo cual indicó un grado de correlación considerable (Anexo 5), un valor de significancia de ,000 siendo este menor a 0,05 por lo cual se rechazó la Ho. Indicando con ello que existe correlación entre las variables capacitación laboral y mejora continua.

- Ho: No existe relación entre el planear y la capacitación laboral
- H1: Existe relación entre el planear y la capacitación laboral

Decisión:

Si el valor de sig. es $\geq \alpha = 0.05$ se acepta la Ho

Si el valor de sig. es $< \alpha = 0.05$ se rechaza la Ho

Tabla 14

Prueba de contrastación de hipótesis general entre el planear y la capacitación laboral

			Planear	Capacitación laboral
Rho de Spearman	Planear	Coeficiente de correlación	1,000	,659**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Capacitacion laboral	Coeficiente de correlación	,659**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Se observa un valor de Rho de Spearman de ,659 lo cual indicó un grado de correlación considerable (Anexo 5), un valor de significancia de ,000 siendo este menor a 0,05 por lo cual se rechazó la Ho. Indicando con ello que existe correlación entre el planear y la capacitación laboral.

- Ho: No existe relación entre el hacer y la capacitación laboral
- H1: Existe relación entre el hacer y la capacitación laboral

Decisión:

Si el valor de sig. es $\geq \alpha = 0.05$ se acepta la Ho

Si el valor de sig. es $< \alpha = 0.05$ se rechaza la Ho

Tabla 15

Prueba de contrastación de hipótesis general entre el hacer y la capacitación laboral

			Hacer	Capacitación laboral
Rho de Spearman	Hacer	Coefficiente de correlación	1,000	,627**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Capacitación laboral	Coefficiente de correlación	,627**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Se observa un valor de Rho de Spearman de ,627 lo cual indicó un grado de correlación considerable (Anexo 5), un valor de significancia de ,000 siendo este menor a 0,05 por lo cual se rechazó la Ho. Indicando con ello que existe correlación entre el hacer y la capacitación laboral.

- Ho: No existe relación entre el verificar y la capacitación laboral
- H1: Existe relación entre el verificar y la capacitación laboral

Decisión:

Si el valor de sig. es $\geq \alpha = 0.05$ se acepta la Ho

Si el valor de sig. es $< \alpha = 0.05$ se rechaza la Ho

Tabla 16

Prueba de contrastación de hipótesis general entre el verificar y la capacitación laboral

			Verificar	Capacitacion laboral
Rho de Spearman	Verificar	Coeficiente de correlación	1,000	,472**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	40	40
	Capacitacion laboral	Coeficiente de correlación	,472**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	40	40

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

Se observa un valor de Rho de Spearman de ,472 lo cual indicó un grado de correlación media (Anexo 5), un valor de significancia de ,000 siendo este menor a 0,05 por lo cual se rechazó la Ho. Indicando con ello que existe correlación entre el verificar y la capacitación laboral.

- Ho: No existe relación entre el actuar y la capacitación laboral
- H1: Existe relación entre el actuar y la capacitación laboral

Decisión:

Si el valor de sig. es $\geq \alpha = 0.05$ se acepta la Ho

Si el valor de sig. es $< \alpha = 0.05$ se rechaza la Ho

Tabla 17

Prueba de contrastación de hipótesis general entre el actuar y la capacitación laboral

			Actuar	Capacitación laboral
Rho de Spearman	Actuar	Coeficiente de correlación	1,000	,741**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Capacitación laboral	Coeficiente de correlación	,741**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Se observa un valor de Rho de Spearman de ,741 lo cual indicó un grado de correlación considerable (Anexo 5), un valor de significancia de ,000 siendo este menor a 0,05 por lo cual se rechazó la Ho. Indicando con ello que existe correlación entre el actuar y la capacitación laboral.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general del estudio fue, determinar la relación entre la capacitación laboral y la mejora continua en el colaborador de la empresa G&G Arquitectos S.A.C., Ate 2022, los datos recabados en la tabla 13, indicaron un Rho de Spearman de ,681 lo cual indicó un grado considerable de correlación, demostrando que existe una relación entre mejora continua y capacitación laboral. Al ser comparado con Aguirre (2021) en la tesis capacitación y productividad laboral en la oficina de administración de una institución pública, Lima, 2021, donde obtuvo un resultado estadístico de Rho de Spearman de ,644 dando como una correlación considerable. Por lo cual se afirmó que existe relación entre la mejora continua y capacitación laboral, coincidiendo los resultados con ambas investigaciones tanto en correlación como en nivel de correlación. Para Torres (2021) definió a la capacitación laboral como la etapa de aprendizaje y enseñanza que se transmite a las personas con métodos, técnicas y conocimientos con el fin de potenciar y desarrollar sus destrezas, habilidades y competencias para el cumplimiento de los objetivos corporativos. De acuerdo a Gonzales (2020) la mejora continua en una empresa eleva la productividad, eficiencia y calidad ya sea de un producto o servicio según sea el rubro de la organización, esta mejora abarca desde la infraestructura, los procesos industriales tanto como los procesos administrativos que con llevan a elevar la productividad y eficacia de los mismos.

Con respecto al primer objetivo específico, determinar cómo se relaciona el planear y la capacitación laboral del colaborador de la empresa G&G Arquitectos S.A.C. Ate 2022, obteniendo un valor de Rho Spearman de ,659 que indico una correlación considerable entre la dimensión y la variable de estudio; en comparación con Zúñiga (2019) en la tesis capacitación y el rendimiento laboral de una empresa eléctrica, Lima 2019 donde obtuvo un Rho de Spearman de ,874 con un grado de correlación fuerte. Pudiendo con ello afirmar la existencia de correlación de ambas variables de estudio, pero se discrepa en el nivel de correlación por cuanto el autor del antecedente obtuvo una correlación fuerte y el resultado de esta investigación de nivel considerable. Según Camargo (2021) en la dimensión planear, indica que es una etapa muy importante de la mejora continua

puesto que desde ahí parte las acciones a tomar, mediante la observación y exposición del planteamiento de la mejora a realizar a futuro.

Para el segundo objetivo específico, determinar cómo se relaciona el hacer y la capacitación laboral del colaborador de la empresa G&G Arquitectos S.A.C. Ate 2022, obtuvo un valor de Rho Spearman de ,627 indico una correlación considerable entre la dimensión y la variable de estudio, comparado con Chauillco (2021) en la tesis desarrollo organizacional y mejora continua en el Instituto de rehabilitación San Juan de Dios, Piura, 2020. Donde tuvo una correlación de Rho Spearman de ,831, que indicó la existencia de una relación muy fuerte entre las variables de estudio. Pudiendo con ello afirmar la existencia de correlación de ambas variables de estudio, pero se discrepa en el nivel de correlación por cuanto el autor del antecedente obtuvo una correlación muy fuerte y el resultado de esta investigación es de nivel considerable. Según Gonzales (2020) en la dimensión hacer, es la etapa en la que se lleva a cabo la activación de las acciones previamente planeadas siendo importante tomar en cuenta la recopilación adecuada de datos que serán de gran utilidad a lo largo del proceso de mejora continua.

Con respecto al tercer objetivo específico, determinar cómo se relaciona el verificar y la capacitación laboral del colaborador de la empresa G&G Arquitectos S.A.C. Ate 2022, alcanzando un valor de Rho Spearman de ,472 indicando una correlación media entre la dimensión y la variable de estudio, al comparar con Chávez (2021) en la tesis la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de GEESEBE S.C.R.L., Arequipa 2021 donde obtuvo el resultado estadístico de Rho Spearman de ,474 donde indica una relación media. Afirmando con ello la existencia de relación media entre la dimensión y variable de estudio, coincidiendo con lo encontrado por el autor Chávez (2021), tanto en correlación como en nivel de correlacion. Según Camargo (2021) en la dimensión verificar, menciona que es la etapa en la que se verifica mediante la selección de ideas y búsqueda de soluciones a los problemas presentados mediante una lluvia de ideas donde se verifiquen las acciones realizadas en cuanto a la implementación de mejora continua en la organización.

Por ultimo en cuanto al cuarto objetivo específico, determinar cómo se relaciona el actuar y la capacitación laboral del colaborador de la empresa G&G Arquitectos S.A.C. Ate 2022, alcanzó un valor de Rho Spearman de ,741 indicando ello la existencia de una correlación considerable entre la dimensión y la variable de estudio, en comparación con Álvarez (2019) en la tesis relación entre la capacitación del personal y productividad en la industria manufacturera de productos alimenticios del cantón Manta-Ecuador alcanzando un valor estadístico de Rho de Spearman de ,949 que indico una relación perfecta. Con lo cual pudimos afirmar la existencia de una relación muy fuerte entre la dimensión y la variable de estudio. Discrepando con lo encontrado en la investigación, de Álvarez (2019) que obtuvo una correlación perfecta. Para Soncco (2021) en la dimensión actuar, es la etapa en la que se mide los resultados ofrecidos en cuanto a la aplicación del mejoramiento de los procesos los cuales, al ser negativos, replantearlas y de ser positivos tomar nota para su documentación.

VI. CONCLUSIONES

Se plantea las siguientes conclusiones con respecto a los objetivos planteados y los resultados obtenidos:

Primera. – Con respecto al objetivo general, el valor obtenido de significancia fue ,000 siendo este menor a 0,05 y se precisó que existe un grado de correlación de ,681 entre la capacitación laboral y la mejora continua en el colaborador de la empresa G&G Arquitectos S.A.C., Ate 2022, por lo que se concluye, que al brindar una capacitación laboral se da una mejora continua de los procesos administrativos en los colaboradores de la empresa.

Segunda. - En el primer objetivo específico, el valor obtenido de significancia fue ,000 siendo este menor a 0,05 precisando además un grado de correlación de ,659 entre el planear y la capacitación laboral del colaborador de la empresa G&G Arquitectos S.A.C. Ate 2022, concluyendo que dentro de la capacitación laboral al aplicar el planear, dentro de los procesos productivos, existe una mejora continua y constante en el desempeño de los colaboradores dentro de la empresa.

Tercera. – Para el segundo objetivo específico, el valor obtenido de significancia fue ,000 siendo este menor a 0,05 precisando además un grado de correlación de ,627 entre el hacer y la capacitación laboral del colaborador de la empresa G&G Arquitectos S.A.C. Ate 2022, concluyendo que dentro de la capacitación laboral al aplicar el hacer, dentro de los procesos administrativos, se da una mejora continua y constante en el desempeño de los colaboradores dentro de la empresa.

Cuarta. - En el tercer objetivo específico, el valor de significancia obtenido fue ,002 siendo este menor a 0,05 indicando también un grado de correlación de ,472 entre el verificar y la capacitación laboral del colaborador de la empresa G&G Arquitectos S.A.C. Ate 2022, con lo que se concluye que dentro de la capacitación laboral al aplicar el verificar, dentro de los procesos administrativos, existe una mejora continua y constante en el desempeño de los colaboradores dentro de la empresa.

Quinta. – Para el cuarto objetivo específico, el valor de significancia obtenido fue ,002 siendo este menor a 0,05 indicando también un grado de correlación de ,741 entre el actuar y la capacitación laboral del colaborador de la empresa G&G Arquitectos S.A.C. Ate 2022, con lo que se concluye que dentro de la capacitación laboral al aplicar el actuar, dentro de los procesos administrativos, existe una mejora continua y constante en el desempeño de los colaboradores dentro de la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

Se brinda las siguientes recomendaciones en referencia a los resultados obtenidos en la investigación:

Primera. - Se observó una correlación considerable entre la capacitación laboral y la mejora continua del colaborador, por lo cual se recomienda a los directivos de la empresa G&G Arquitectos S.A.C., llevar a cabo capacitaciones laborales de manera constante puesto que con ello obtendrán buenos resultados y una mejora continua del desempeño en los procesos administrativos de los colaboradores dentro de la empresa.

Segunda. - Por la existencia de una correlación considerable entre el planear y la capacitación laboral del colaborador, se recomienda incidir y aplicar el planear (planes estratégicos y objetivos planificados) por parte de la alta gerencia en las capacitaciones laborales dirigidos a los colaboradores para con ello obtener un mejor desempeño en sus procesos administrativos.

Tercera. - Debido a que existe una relación considerable entre el hacer y la capacitación laboral del colaborador, se recomienda aplicar el hacer de manera considerable, mediante el orden, en las capacitaciones laborales brindadas a los colaboradores para la obtención de una mejora continua en el desempeño de sus procesos administrativos en la empresa.

Cuarta. - En cuanto a la existencia de una relación media entre el verificar y la capacitación laboral del colaborador, se recomienda aplicar el verificar de una manera intermedia, mediante la supervisión en las capacitaciones laborales a los colaboradores, ya que mantener un control en los procesos administrativos será beneficioso para obtener buenos resultados.

Quinta. – Con respecto a la existencia de una relación considerable entre el actuar y la capacitación laboral del colaborador, se recomienda aplicar el actuar, mediante la retroalimentación y el control de calidad en las capacitaciones laborales brindadas a los colaboradores de la empresa para obtener una mejora continua en los procesos administrativos dentro de la empresa.

REFERENCIAS

- Aguirre Janampa, M. I. (2021). Capacitación y productividad laboral en la oficina de administración de una institución pública, Lima, 2021. <https://acortar.link/YqFcKa>
- Álvarez Mendoza, A. T., & Defaz Novillo, S. S. (2019). Relación entre la capacitación del personal y productividad en la industria manufacturera de productos alimenticios del cantón Manta-Ecuador. <https://acortar.link/ISXVFv>
- Arias Salinas, B. A., & Vargas Herrera, M. K. (2019). Mejora continua y su relación con los procesos administrativos de los colaboradores de la IEP Mentas Brillantes, Huanchaco y Trujillo-2019. <https://acortar.link/IA9Hyi>
- Barnette, J., & Park, J. (2021). Skill Overshooting in Job Training with the Trade Adjustment Assistance Program. *Economic Development Quarterly*, 35(2), 141–156. <https://doi.org/10.1177/0891242420984843>
- Bennett, V., Lee, S., McDonnell, R., Ostrye, M., & JFF (Jobs for the Future). (2020). Redesigning Training Programs for the COVID Era and Beyond. In *Jobs for the Future*. Jobs for the Future. <https://acortar.link/qlcXb9>
- Burke W. Desarrollo Organizacional. Colombia [Internet]. 2.a ed. Vol. 3. Colombia: Iberoamericana; 2016. 87 p. Disponible en: <http://www.cips.cu/wpcontent/uploads/2013/03/articulo17.pdf>
- Calizaya, J., & Bellido, R. (2019). Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una universidad pública de Arequipa. *Revista de Psicología*, 9(3), 37–55. <https://doi.org/https://doi.org/10.36901/psicologia.v9i3.701>
- Camargo, J. L., Camargo, Z. R. L., Soto, L. S., Miranda, M. E. C., Ruiz, O. M., & Camargo, L. G. L. (2021). Sistemas de metodología orientada en acreditación de programas académicos de las universidades

públicas. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Información*, (E44), 143-151. <https://acortar.link/RQf6m2>

Chahuillco Allahua, B. (2020). Desarrollo organizacional y mejora continua en el Instituto de Rehabilitación San Juan de Dios, Piura, 2020. <https://acortar.link/KFRQvh>

Chavez Salas, C. J. (2021). La capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de GEESEBE SCRL, Arequipa 2021. <https://acortar.link/uPelb4>

Chávez, R., & Chauca, P. (2020). Liderazgo y clima organizacional en docentes del área de la salud. *REICE: Revista Electrónica de Investigación En Ciencias Económicas*, 8(16), 40–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.5377/reice.v8i16.10659>

Damei, M. Y. (2020). The Effect of Job Training on Employee Retention in Somalia. *Journal of Research in Business and Management*, 8(1), 8-17. <https://acortar.link/c4ip8F>

Deepa, S. R., & Rajasekar, D. (2021). A Study on Employees Training and Development with reference to Information Technology Companies in Chennai. *Ilkogretim Online*, 20(4), 1865–1871. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.04.209>

Delgado, B. M., Alvarado, W. P., & Ortega, M. V. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. *Boletín Redipe*, 10(6), 305-317. <https://acortar.link/9UTIlp>

Espinoza, S. C., & Novoa-Muñoz, F. (2018). Ventajas del alfa ordinal respecto al alfa de Cronbach ilustradas con la encuesta AUDIT-OMS. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 42, e65. <https://acortar.link/lccNTB>

- Feng, A., & Graetz, G. (2020). Training requirements, automation, and job polarisation. *The Economic Journal*, 130(631), 2249-2271. <https://acortar.link/j5kyMS>
- González, S. M., de León, C. V. C., Espinoza, I. M., & Gracida, E. B. G. (2020). Mejora Continua en una empresa en México: estudio desde el ciclo Deming. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(92), 1863-1883. <https://acortar.link/iHpgDI>
- Hidalgo, A. (2019). Técnicas estadísticas en el análisis Cuantitativo de datos. *Revista sigma*, 15(1), 28-44. <https://acortar.link/IXS14v>
- Jing. (2020). Continuous improvement of college English teaching based on quantitative analysis of course objective achievement. *Proceedings - 2020 5th International Conference on Mechanical, Control and Computer Engineering, ICMCCE 2020*, 1178–1181. <https://doi.org/10.1109/ICMCCE51767.2020.00259>
- Kamphuis, P., & Glebbeek, A. C. (2020). Job (In)Security and Workers' Training Decisions: A Framing Approach. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 7(3), 361–387. <https://acortar.link/HzJs4g>
- Leija, C. A. V., & Quiroga-Garza, A. (2017). Inteligencia emocional y conductas laborales contraproducentes: metaanálisis de su relación. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 36(2), 6-20. <https://acortar.link/T131R2>
- Liu. (2020). A new teaching-objective achievement based adaptive teaching continuous improvement method. *Proceedings of 2020 IEEE International Conference on Teaching, Assessment, and Learning for Engineering, TALE 2020*, 857–862. <https://doi.org/10.1109/TALE48869.2020.9368409>

- Lizárraga Martínez, N. S. (2021). Metodologías de mejora continua y productividad: revisión de la literatura científica. <https://acortar.link/aDs4Ad>
- López Regalado, S. E. (2021). Ventas online y la distribución en la Zapatería Landa, Lima, 2021. <https://acortar.link/AnpQRI>
- Llauce M. Mejora continua y calidad de servicio en la empresa Touring y Automóvil Club del Perú – 2018 [Internet]. [Lima]: Universidad Autónoma del Perú; 2018 [citado 8 de octubre de 2020]. Disponible en: <https://acortar.link/2SxvI0>
- Mendoza, S. H., & Avila, D. D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://acortar.link/wnpJBe>
- Mullin, john. (2022). The Many Lives of Federal Job Training. *Econ Focus*, 27(1), 8–11. <https://acortar.link/CJXvjT>
- Navarrete Villota, M. J. (2018). *La capacitación del personal y el desempeño laboral* (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano.). <https://acortar.link/RMUIHt>
- Nicaragua, E. (2018). Metodología de la investigación e investigación aplicada para Ciencias Económicas y Administrativas. *Revista de La Universidad Autónoma*, 1-89.
- Ochoa, J., & Yunkor, Y. (2019). El estudio descriptivo en la investigación científica. *Acta Jurídica Peruana*, 2(2). <https://acortar.link/cKcKX7>
- Osipova. (2020). Continuous improvement culture is a key to a company's development and success. *IOP Conference Series.*, 613(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/613/1/012098>

- Otzen, T., & Manterola, C. (2022). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 1(2), 2. <https://acortar.link/9S09hQ>
- Palmera, T. M. C. (2020). *Capacitación en la organización ¿Gasto o inversión?* (Doctoral dissertation, Universidad Cooperativa de Colombia). <https://acortar.link/RdKEyt>
- Pedrini. (2020). Off-the-job training and the shifting role of part-time and temporary employment across institutional models. Comparing Italian and British firms. *Industrial Relations Journal.*, 51(5), 427–453. <https://doi.org/10.1111/irj.12303>
- Pinto, J. E. M. (2018). *Metodología de la investigación social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Ediciones de la U. <https://acortar.link/QzzJRF>
- Places M. Desarrollo organizacional y su incidencia con el sistema de producción en la empresa Calzado Marlo- Ecuador [Internet]. [Ecuador]: Universidad Técnica de Ambato; 2018. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/15861>
- Ramírez (2019) análisis de los sistemas de mejora continua en las empresas a través del meta-análisis. <https://acortar.link/nHo8vZ>
- Ramirez Torres (2021) Management of human capital by labor skills in the business context: a literature review <https://acortar.link/8EWQTG>
- Salazar, J., Mora, N., Romero, W., & Ollague, J. (2020). Diagnóstico de la aplicación del ciclo PHVA según la ISO 9001: 2015 en la empresa INCARPALM. 593 *Digital Publisher CEIT*, 5(6), 459-472.

- Serrano. (2020). Methodology for continuous improvement projects in housing constructions. *Buildings.*, 10(11), 1–16. <https://doi.org/10.3390/buildings10110199>
- Shiferaw. (2020). Effects of short-term training on pastoral community employment creation and livelihood improvement: a study on selected Ethiopian pastoral areas. *Journal of Innovation and Entrepreneurship.*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s13731-020-00128-2>
- Soncco Choque, G. A., & Vergara Rebaza, R. D. (2021). Aplicación del ciclo Deming para incrementar la productividad en la empresa San Martín, Cajamarca 2021. <https://acortar.link/mjrDib>
- Tong Encinas, E. C. (2020). Capacitación y desarrollo organizacional. <https://acortar.link/EYZ2SI>
- Tormen C. Desarrollo organizacional en la empresa Vehysa. 2019 [citado 1 de diciembre de 2020]; Disponible en: <https://acortar.link/RmxJwi>
- Torres, M. T. A. (2021). La detección de las necesidades de aprendizaje: Base para un mejor impacto de la capacitación. Una experiencia con directivos empresariales. *Folleto Gerenciales*, 25(1), 18-28. <https://acortar.link/aqUQpl>
- Torres, M., Salazar, F. G., & Paz, K. (2019). Métodos de recolección de datos para una investigación. <https://acortar.link/bVvjil>
- Tovar, B. R. G. (2018). Gestión laboral: un análisis de la capacitación y su impacto en la productividad. Caso Central Termoeléctrica de Ciclo Combinado. <https://acortar.link/8M4O3n>
- Van Horn, C., McCarthy, M. A., & New America, C. on E. and L. (2021). Building Back Better: A Jobs-Centered Infrastructure Plan. Supporting Recovery through Community Service Jobs. In *New America*. New America. <https://acortar.link/FNhKia>

- Villasís-Keever, M. Á., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J. N., Miranda-Novales, G., & Escamilla-Núñez, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414-421. <https://acortar.link/tk9K3T>
- Viltard, L. A. (2018). Capacitación corporativa (CC) como mejora del capital intelectual individual y colectivo, especialmente, en PYMES de Argentina. <https://acortar.link/cXQjEC>
- VR Job Training Launched at Clayton County. (2022, May 1). *Library Journal*, 147(5), 11. <https://acortar.link/bWUNaa>
- Wileidys A, Robles M. Metodología de la investigación [Internet]. Argentina; Disponible en: <https://acortar.link/YJ1g3J>
- Woro Utari, Andi Iswoyo, Chamariyah, Waras, Fitra Mardiana, Rusdiyanto, & Widi Hidayat. (2021). Effect Of Work Training, Competency and Job Satisfaction on Employee Productivity: A Case Study Indonesia. *Review of International Geographical Education Online*, 11(4), 696–711. <https://doi.org/10.48047/rigeo.11.04.63>
- Zambrano-Valdivieso O, Almeida-Salinas O. Mejora continua en productividad organizacional y su impacto en colaboradores. Colombia, 2017. *Desarro Gerenc* [Internet]. 5 de diciembre de 2018 [citado 1 de diciembre de 2020];10(2):83-102. Disponible en: <https://acortar.link/rqneoe>
- Zúñiga de Guillermo, V. D. P. (2019). Capacitación y el rendimiento laboral de una empresa eléctrica, Lima-2019. <https://acortar.link/sX7ICn>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Capacitación laboral	De acuerdo a Torres (2021) la capacitación laboral es el proceso de aprendizaje y enseñanza que se transmite a las personas con métodos, técnicas y conocimientos con el fin de potenciar y desarrollar sus destrezas, habilidades y competencias con el fin de cumplir con los objetivos de la organización.	La variable capacitación laboral se midió con tres dimensiones, siendo (Transmisión de información, destrezas y conductas). Se midió mediante la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario tipo Likert compuesto por 12 ítems.	Transmisión de información	Iniciativa	1-2	Ordinal Tipo Likert: 1=nunca, 2=casi nunca, 3=a veces, 4=casi siempre, 5= siempre.
			Destrezas	Conocimiento	3-4	
				Competencia	5-6	
			Conductas	Habilidades	7-8	
				Trabajo en equipo	9-10	
				Compromiso	11-12	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Mejora continua	Según Gonzales (2020) la mejora continua en una empresa eleva la productividad, eficiencia y calidad ya sea de un producto o servicio según sea el rubro de la organización, esta mejora abarca desde la infraestructura, los procesos industriales tanto como los procesos administrativos que conllevan a elevar la productividad y eficacia de los mismos.	La variable mejora continua se midió con cuatro dimensiones, siendo (Planear, hacer, verificar y actuar). Se midió mediante la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario Likert compuesto por 16 ítems.	Planear	Alta gerencia	13-14	Ordinal Tipo Likert: 1=nunca, 2=casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre, 5= siempre.
				Objetivos planificados	15-16	
			Hacer	Orden	17-18	
				Tiempo	19-20	
			Verificar	Supervisión	21-22	
				Sanción	23-24	
				Calidad	25-26	
Actuar	Retroalimentación	27-28				

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE ENCUESTA

Estimado colaborador, sus respuestas en el siguiente cuestionario son de mucha importancia ya que contribuirán a una investigación de tipo académica, que busca establecer la relación entre las variables: Capacitación laboral y mejora continua. Toda la información será confidencial.

De la misma manera se requiere su **consentimiento informado** para poder aplicarle el instrumento de investigación. En ese sentido agradeceré marcar el siguiente recuadro en señal de conformidad:

Declaro estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de conformidad marco con una x el casillero:

estoy de acuerdo

no estoy de acuerdo

INSTRUCCIONES

Marcar con una (X) el número según la importancia que usted considere

ESCALA DE VALORACIÓN	1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE

V1. CAPACITACION LABORAL				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Transmisión de información	Iniciativa	1	Puede expresar con libertad a sus superiores la necesidad de contar con una capacitación laboral.					
		2	Considera que es necesario contar con una capacitación laboral.					
	Conocimiento	3	Incrementa sus conocimientos con una capacitación laboral.					
		4	La capacitación permite un mejor desempeño en las funciones laborales.					
Destrezas	Competencia	5	El personal se encuentra altamente calificado para el desempeño de sus funciones.					
		6	La selección de personal a los puestos de trabajo son los adecuados.					
	Habilidades	7	Se requiere mayor iniciativa para realizar un trabajo cuando sucede algo inesperado.					
		8	Se cuenta con las habilidades para un desempeño óptimo en el puesto de trabajo					
Conductas	Trabajo en equipo	9	La capacitación incrementa y fomenta el trabajo en equipo.					
		10	Después de la capacitación los colaboradores ponen en práctica lo aprendido.					
	Compromiso	11	Existe compromiso de parte de los colaboradores en el desarrollo de sus funciones en la empresa.					
		12	Existe un alto nivel de motivación laboral dentro de la empresa.					

V2. MEJORA CONTINUA				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNC	A VECES	CASI SIEMPR	SIEMPRE
Planear	Alta gerencia	13	Existe comunicación positiva entre alta gerencia y los colaboradores de la empresa.					
		14	Los directivos en la empresa tienen alta capacidad de liderazgo.					
	Objetivos planificados	15	Son conocidos los objetivos estratégicos de la empresa G&G Arquitectos S.A.C					
		16	Se conoce los objetivos específicos del área de trabajo					
Hacer	Orden	17	El trabajo se organiza de manera ordenada.					
		18	Se mantiene una agenda de trabajo por orden de atención según urgencia específica.					
	Tiempo	19	El horario laboral es el adecuado para el cumplimiento de las funciones.					
		20	Se cuenta con el tiempo suficiente para la realización de las funciones diarias y no tener muchos pendientes					
Verificar	Supervisión	21	Se cumple con las funciones sin tener la necesidad de mantener supervisión constante					
		22	Se suele tomar decisiones previa consulta con el supervisor de área					
		23	Se suele sancionar por incumplimiento de funciones.					

Actuar	Sanción	24	Las sanciones impuestas por incumplimiento de funciones por parte de la empresa son correctas.					
	Calidad	25	Existe en la empresa un control de calidad permanente en cada uno de sus procesos administrativos					
		26	En la empresa se exige resultados en cada uno de los puestos de trabajo.					
	Retroalimentación	27	En la empresa existe oportunidad de mejora y retroalimentación acerca de las funciones laborales.					
		28	Es necesario capacitaciones laborales y coaching para un buen desempeño de las funciones.					

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. ALVA ARCE, Rosel César
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a Tiempo Parcial – UCV- ATE
- I.3. Especialidad del experto: Administración – Recursos Humanos
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: Bustamante Silva Juan Daniel

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					86
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					86
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					86
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					86
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					86
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					86
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					86
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el					86
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					86
PROMEDIO DE VALORACIÓN						86

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CAPACITACION LABORAL

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

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

CALIFICACIÓN - EXCELENTE.

El Instrumento de Investigación reúne las exigencias académicas.

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

86%

Ate, 20 de setiembre del 2022



Firma de experto informante

DNI N° 10487368

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. ALVA ARCE, Rosel César

I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a Tiempo Parcial - UCV

I.3. Especialidad del experto:

I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario

I.5. Autor del instrumento: Bustamante Silva Juan Daniel

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					86
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					86
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					86
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					86
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					86
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					86
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					86
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el					86
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					86
PROMEDIO DE VALORACIÓN						86

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: MEJORA CONTINUA

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?

CALIFICACIÓN - EXCELENTE.

El Instrumento de Investigación reúne las exigencias académicas.

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

86%

Ate, 20 de setiembre del 2022

Firma de experto informante

DNI N° 10487368

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén.
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- I.3. Especialidad del experto: Licenciado en Administración
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: Bustamante Silva Juan Daniel
-

IV. 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					95
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					95
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					95
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					95
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					95
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					95
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					95
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					95
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el					95
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					95
PROMEDIO DE VALORACIÓN						95

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CAPACITACIÓN LABORAL

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

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

95%

Ate, 18 de setiembre del 2022



Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén
Firma de experto informante
DNI N° 16498130

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén.
 - I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 - I.3. Especialidad del experto: Licenciado en Administración
 - I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 - I.5. Autor del instrumento: Bustamante Silva Juan Daniel
-

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					95
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					95
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					95
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					95
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					95
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					95
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					95
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					95
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el					95
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					95
PROMEDIO DE VALORACIÓN						95

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: MEJORA CONTINUA

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

95%

Ate, 18 de setiembre del 2022



 Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén
 Firma de experto informante

DNI N° 16498130

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX.

I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV

I.3. Especialidad del experto: Investigacion

I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario

I.5. Autor del instrumento: Bustamante Silva Juan Daniel

IV. 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					86
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					86
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					86
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					86
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					86
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					86
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					86
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el					86
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					86
PROMEDIO DE VALORACIÓN						86

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CAPACITACIÓN LABORAL

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

V. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

APLICA

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

86%

Ate, 15 de setiembre del 2022



----- Firma de experto informante -----

DNI N° 08814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX.

I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV

I.3. Especialidad del experto: Investigación

I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario

I.5. Autor del instrumento: Bustamante Silva Juan Daniel

IV. 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					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: MEJORA CONTINUA

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			

V. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

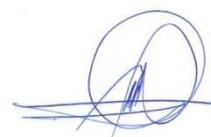
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICA

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85%

Ate, 15 de setiembre del 2022



Firma de experto informante
DNI N° 08814139

ANEXO 4: Escala de medición de coeficiente Alfa de Cronbach

VALORES	NIVELES
Mayor a 0.9	Perfecta
Mayor a 0.8	Elevada
Mayor a 0.7	Aceptable
Mayor a 0.6	Regular
Mayor a 0.5	Baja
Mayor a 0.4	Nula

Fuente: Fernández & Baptista (2014)

ANEXO 5: Rango de decisión Rho de Spearman

Rango de decisión de Rho de Spearman			
- 0.90	a	-1.00	Correlación negativa perfecta
- 0.76	a	-0.90	Correlación negativa muy fuerte
- 0.51	a	-0.75	Correlación negativa considerable
- 0.11	a	-0.50	Correlación negativa media
-0.01	a	-0.10	Correlación negativa débil
0.00			No existe correlación
+ 0.01	a	0.10	Correlación positiva débil
+ 0.11	a	0.50	Correlación positiva media
+ 0.51	a	0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.76	a	0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0.90	a	1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Tomado de Hernández S. Y Fernández C. (2010).

ANEXO 6: Matriz de datos

Variable		Capacitación laboral											
Dimensiones		Transmisión de información				Destrezas				Conductas			
Indicadores		Iniciativa		Conocimiento		Competencia		Habilidades		Trabajo en equipo		Compromiso	
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
Participantes	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
	2	1	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4
	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	2
	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
	5	3	4	5	5	3	2	3	2	5	4	3	3
	6	2	5	5	5	2	3	4	3	5	5	3	1
	7	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4
	8	3	5	2	4	1	1	5	4	4	3	4	1
	9	4	5	3	5	3	3	3	5	5	4	4	3
	10	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3
	11	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	3
	12	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4
	13	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5
	14	4	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
	15	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4
	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	17	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	1
	18	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3
	19	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3
	20	5	3	5	5	5	4	5	4	5	3	5	3
	21	5	4	5	4	3	2	4	3	3	3	3	3
	22	4	5	5	5	3	3	3	4	5	4	3	3
	23	1	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3
	24	3	3	4	5	4	4	2	4	4	4	4	2
	25	5	3	5	5	5	3	2	5	4	3	5	3
	26	3	5	5	4	3	3	3	4	5	5	5	3
	27	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	29	5	5	3	3	2	2	5	3	3	3	2	2
	30	3	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	3
	31	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
	32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	33	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
	34	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
	35	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
	36	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
	37	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	39	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5
	40	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5

Variable	Mejora continua																	
Dimensiones	Planear				Hacer				Verificar				Actuar					
Indicadores	Alta Gerencia		Objetivos planificados		Orden		Tiempo		Supervision		Sancion		Calidad		Retroalimentación			
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		
Participantes	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5		
	2	4	3	2	5	4	5	5	4	5	5	2	3	2	5	2	5	
	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	
	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	
	5	4	3	3	4	4	3	4	1	3	3	3	1	1	3	1	5	
	6	4	1	2	1	1	1	3	2	3	3	3	3	1	3	2	5	
	7	3	3	5	5	5	3	5	3	4	5	2	3	3	5	3	5	
	8	4	1	4	4	3	2	3	4	4	2	2	2	3	3	2	5	
	9	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	5	4	
	10	5	4	2	5	2	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	
	11	4	5	3	4	3	3	5	5	3	2	2	3	3	5	5	5	
	12	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	
	13	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	5	
	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	4	4	5	5	3
	15	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	3	5	5	5
	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5
	17	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3
	18	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
	19	3	4	5	5	5	3	4	2	4	4	3	5	5	5	5	5	3
	20	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3
	21	3	2	2	2	1	1	4	4	3	4	4	3	2	1	1	5	5
	22	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	5	5
	23	3	3	3	5	4	4	5	4	5	2	2	3	4	5	2	5	5
	24	4	3	3	3	2	3	5	4	4	3	2	4	1	2	3	5	5
	25	4	4	5	3	5	3	5	4	5	4	3	5	3	5	3	5	5
	26	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4
	27	5	5	4	4	3	3	4	2	4	4	2	3	1	3	2	5	5
	28	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
	29	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	1	1	1	1	1	3	3
	30	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	5	3	5	5
	31	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4
	32	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
	33	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5
	34	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4
	35	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5
	36	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
	37	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4
	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	39	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

ANEXO 7: Consentimiento informado



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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20204156060
G&G ARQUITECTOS S.A.C	
Nombre del Titular o Representante legal:	
GERENTE GENERAL	
Nombres y Apellidos	DNI:
EMMA GUADALUPE GUERRERO MUNIVE	09304196

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
CAPACITACION LABORAL Y LA MEJORA CONTINUA DEL COLABORADOR EN LA EMPRESA G&G ARQUITECTOS S.A.C. ATE 2022	
Nombre del Programa Académico:	
ADMINISTRACION	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
JUAN DANIEL BUSTAMANTE SILVA	40850712

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: Ate, 29 de abril del 2022

Firma:

G&G ARQUITECTOS S.A.C.
EMMA GUADALUPE GUERRERO MUNIVE
Gerente General

(*) 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.

ANEXO 8: Captura de pantalla de Turnitin

CAPACITACION LABORAL Y MEJORA CONTINUA EN EL COLABORADOR 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	15%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	mafiadoc.com Fuente de Internet	<1%
6	www.scribd.com Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	www.forestgreen.es Fuente de Internet	<1%
9	hipatiapress.com Fuente de Internet	<1%
10	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet	<1%
12	www.mundoenlinea.cl Fuente de Internet	<1%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARDALES CARDENAS MIGUEL, 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 LABORAL Y LA MEJORA CONTINUA DEL COLABORADOR EN LA EMPRESA G & G ARQUITECTOS S.A.C.,ATE 2022", cuyo autor es BUSTAMANTE SILVA JUAN DANIEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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, 14 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARDALES CARDENAS MIGUEL DNI: 08437636 ORCID: 0000-0002- 1067- 9550	Firmado electrónicamente por: MIBARDALESC el 25-11-2022 21:00:31

Código documento Trilce: TRI - 0440449