



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Capacitación del personal y productividad en una empresa
industrial, Callao, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Ramirez Torres, Karytho (orcid.org/0000-0003-0720-8368)

ASESOR:

Dr. Carranza Estela, Teodoro (orcid.org/0000-0002-4752-6072)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios: Que me dio la vida, cuida y protege cada día, para seguir adelante y guíe mi camino para lograr los objetivos profesionales trazados. A mis padres: A mi madre y mi padre quienes me motivaron cada día me inculcaron valores para lograr cada uno de mis objetivos. Quienes me apoyaron emocional y económicamente para así lograr la culminación de mi formación profesional.

Agradecimiento

A Dios por iluminarme día a día y por permitir terminar con éxito mi carrera universitaria. A mis padres y hermana por ser mi soporte día a día, y gracias a sus enseñanzas hoy logro uno de mis sueños más preciados de mi vida. La plana directiva, Escuela Profesional de Administración, por el apoyo brindado en nuestra formación profesional. A mi asesor por sus sabias orientaciones para el desarrollo científico y metodológicos del presente estudio.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables, operacionalización	15
3.3 Población y muestra	25
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5 Procedimientos	28
3.6 Método de análisis de los datos	29
3.7 Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de frecuencia de la variable capacitación de personal	25
Tabla 2: Nivel de frecuencia de la dimensión necesidades de capacitación	26
Tabla 3: Nivel de frecuencia de la dimensión plan de desarrollo de personal	27
Tabla 4: Nivel de frecuencia de la dimensión acciones de capacitación	28
Tabla 5: Nivel de frecuencia de la variable productividad	29
Tabla 6: Nivel de frecuencia de la dimensión eficiencia	30
Tabla 7: Nivel de frecuencia de la dimensión eficacia	31
Tabla 8: Nivel de frecuencia de la dimensión efectividad	32
Tabla 9: Niveles de correlación según rho de spearman	33
Tabla 10: Correlación de capacitación de personal y productividad	34
Tabla 11: Correlación de capacitación de personal y eficiencia	35
Tabla 12: Correlación de capacitación de personal y eficacia	36
Tabla 13: Correlación de capacitación de personal y efectividad	37
Tabla 14: Prueba de normalidad	37

Índice de figuras

Figura 1: Nivel de frecuencia de la variable capacitación de personal	25
Figura 2: Nivel de frecuencia de la dimensión necesidades de capacitación	26
Figura 3: Nivel de frecuencia de la dimensión plan de desarrollo de personal	27
Figura 4: Nivel de frecuencia de la dimensión acciones de capacitación	28
Figura 5: Nivel de frecuencia de la variable productividad	29
Figura 6: Nivel de frecuencia de la dimensión eficiencia	30
Figura 7: Nivel de frecuencia de la dimensión eficacia	31
Figura 8: Nivel de frecuencia de la dimensión efectividad	32

Resumen

El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación de la capacitación y la productividad en una empresa industrial, Callao, 2022. El estudio usó un diseño no experimental de corte transversal con un enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo, la población estuvo conformada por 56 trabajadores y la muestra fue por censo, se empleó como técnica la encuesta y un cuestionario de escala Likert como instrumento de medición. En los resultados obtenidos un 32% afirmó que la capacitación de personal está en un nivel bueno y un 16% que la productividad es mala. En conclusión, existe una correlación positiva considerable entre las variables ya que se encontró un rho de Spearman de 0.843.

Palabras clave: Capacitación, personal, productividad.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between training and productivity in an industrial company, Callao, 2022. The study used a non-experimental cross-sectional design with a quantitative approach and hypothetical-deductive method, the population consisted of 56 workers and the sample was by census, the survey was used as a technique and a Likert scale questionnaire as a measurement instrument. In the results obtained, 32% stated that staff training is at a good level and 16% that productivity is poor. In conclusion, there is a considerable positive correlation between the variables since a Spearman's rho of 0.843 was found.

Keywords: Training, personnel, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, las empresas industriales no generan gastos en capacitar a personal respecto a sus funciones es por esto que siempre reclutan o seleccionan a personas idóneas para los cargos, no obstante por el tema del salario o no querer pagarles sueldos muy elevados buscan personas sin experiencia y es en estos casos es donde deben invertir capital en convertirlos en trabajadores competentes y potenciar sus habilidades ya que esto influye en el nivel de productividad. Según estudios afirman que la capacitación contribuye a un aprendizaje continuo y garantiza el desarrollo personal, se menciona que las organizaciones en otros países invierten en capacitación entre 4% y 5% del costo laboral, esto quiere decir que los trabajadores están en constante evolución y aprendizaje, de esta manera manejan las funciones de su cargo con mayor flexibilidad, autonomía y responsabilidad. En años pasados cuando las organizaciones no tenían clara la importancia de la productividad, sus procesos iniciaban de una manera tradicional y siguiendo las etapas correspondientes, y siguieron funcionando de manera normal, con los cambios en las industrias, surgió la mejora de la producción con el propósito de elevar la productividad y no es que en ocasiones fuera deficiente sino que se buscaba una optimización y generar valor al cliente, capacitar de manera constante a los operarios en temas de división de trabajo, especialización en el trabajo, eficiencia, eficacia, métodos de estandarización, sin embargo no es hasta el siglo XX en que Mary Parker pone énfasis en las insuficiencias que se daban en el trabajo tomando en cuenta a todos los miembros de la organización para una planificación, integración y planificación oportuna para la buena gestión de los procesos. (Carvajal, Valls, Lemoine, & Alcívar, 2017).

Después de esto la productividad empezó a tomar fuerza hasta que hoy en día ha dotado a las organizaciones de buenos resultados mediante la evolución constante con ayuda de la tecnología ya que usan esta herramienta para estandarizar los procesos ya que se busca que se puedan medir y evaluar aspectos como: costos, recursos, calidad y así eliminar los tiempos en actividades que no generen producción alguna, al contar con una supervisión y control inmediato se pueden corregir los defectos o errores que se dan en cada

proceso entregando a los clientes el resultado final logrando su satisfacción, se evalúa la variabilidad del proceso ya que muchas veces se producen desviaciones en las actividades relacionadas al proceso perjudicando al cliente final, además de gestionar los procesos que se repiten seleccionando los resultados más óptimos y trabajarlos de manera efectiva y continua. Páez et al., (2018). La capacitación de personal es el conjunto de procesos por el cual se desarrolla o se potencializa la capacidad y habilidades de los trabajadores con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Además, es una herramienta gerencial para transmitir conocimientos para mejorar la eficiencia y eficacia en los procesos de trabajo, por otro lado, es un procedimiento formativo a corto plazo ya que propone entender y resolver problemas concernientes al cargo laboral brindando y optimizando el servicio al cliente garantizando el cumplimiento y satisfacción de sus requerimientos y expectativas.

A nivel nacional, las empresas y organizaciones no gestionan de manera el recurso humano ya que principalmente suscitan problemas en los procesos de capacitación de personal. En las empresas del Perú es notorio que en comparación con las de otros países solo invierten el 1% de su costo laboral en eso que la mayoría no logra potenciar el factor humano ya que se refleja la ausencia de interés en apostar por la preparación de su personal y la preferencia de contratar personal externo lo que a su vez sin darse cuenta no genera buenos resultados y en vez de ser inversión que se retribuya en un corto tiempo se convierte en un gasto que causa inconvenientes en la estructura y política de las empresas. La competitividad es un aspecto por el cual las empresas en este rubro luchan a diario por la gran demanda que se presenta y por las exigencias que esta tiene, el factor humano es indispensable para lograr una buena producción, cumplir las funciones y procesos en los distintos niveles ya que se busca trabajar de manera eficaz y eficiente en el área de producción. (Advíncula, 2019).

Un artículo científico de Salazar (2018) indica como el propósito principal es gestionar de manera correcta de la productividad mediante el desarrollo de software en pymes, ya que para estas es muy difícil obtener un conocimiento acerca del control de sus procesos, ya que lo que se busca es tener productos

de mayor calidad , en los procesos y métodos de trabajo y en las etapas de ejecución de un proyecto ya que ayudan a mejorar el tiempo de entrega, la fabricación, la reducción de costos y el mejoramiento del servicio al cliente. Un estudio EY Perú identificó que un 66% de las empresas que formaron parte están en un progreso de gestionar y mejorar sus procesos para elevar la productividad, así mismo acota que a medida que avanza la tecnología y las políticas gubernamentales se actualizan, las cadenas de suministro deben reestructurarse bajo modelos innovadores impulsados por la transformación digital para lograr una gestión eficaz, resiliente, con alta trazabilidad y una mayor integración de información con proveedores y clientes. Por otro lado GETSAP indica que la productividad es una metodología de inversión inteligente para alcanzar los objetivos establecidos mediante la eficiencia, rapidez de respuesta y aumento de productividad mitigando riesgos y fallos logísticos bajo adecuados ambientes de control.

A nivel local las empresas industriales no cumplen sus proyectos y objetivos trazados debido a que no cuentan con el personal adecuado en cada puesto de trabajo para desempeñar sus funciones con calidad, seguridad y efectividad. Un personal que no esté capacitado va a traer problemas a corto plazo ya que no posee el suficiente conocimiento o experiencia como para resolver problemas en el momento que se presente una situación adversa, no se logra adaptar de manera inmediata al clima organizacional, ya que la carencia de capacitación lo lleva a tener bajos índices de productividad y falta de compromiso e iniciativa. La excelencia en el servicio es un factor que determina el éxito o fracaso de una empresa. En consecuencia, es necesario conocer la participación de los colaboradores y la gestión adecuada de programas de capacitación con el fin de incrementar la producción. Por lo tanto, se planteó la siguiente pregunta de investigación dirigida a las empresas industriales **problema general** ¿Cómo se relaciona la capacitación de personal y la productividad en una empresa industrial, Callao, 2022? Los **problemas específicos**: 1. ¿Cómo se relaciona la capacitación de personal y la eficacia en una empresa industrial, Callao, 2022? 2. ¿Cómo se relaciona la capacitación de personal y la eficiencia en una empresa industrial, Callao, 2022?.

3. ¿Cómo se relaciona la capacitación de personal y la efectividad en una

empresa industrial, Callao, 2022?

De igual forma se planteó el siguiente **objetivo general**: Determinar la relación de la capacitación de personal y la productividad en una empresa industrial, Callao, 2022. **Los objetivos específicos**: 1. Determinar la relación de la capacitación de personal y la eficacia en una empresa industrial, Callao, 2022. 2. Determinar la relación de la capacitación de personal y la eficiencia en una empresa industrial, Callao, 2022. 3. Determinar la relación de la capacitación de personal y la efectividad en una empresa industrial, Callao, 2022.

Este estudio se justifica teóricamente ya que se brindará una aproximación científica acerca de las variables de estudio, además se utiliza teorías científicas para brindar soporte a las variables de estudio. En la justificación metodológica se propondrá un nuevo modelo de medición ya que se explicará los motivos por el cual se dio la investigación, una vez que sea a probada y demostrada su validez y confiabilidad de podrá utilizar para futuras investigaciones. En la justificación práctica este estudio se busca solucionar una necesidad latente en la empresa y un problema que se está dando acabo por medio de estrategias y recomendaciones. Este estudio tendrá un beneficio tanto para las empresas como para los clientes, no obstante, se tendrá una mayor proyección social y relevancia.

La **hipótesis general** fue comprobar si la capacitación de personal se relaciona de manera positiva y directa con productividad en una empresa industrial, Callao, 2022. **Las hipótesis específicas**: 1. La capacitación de personal se relaciona de manera positiva y directa con eficacia en una empresa industrial, Callao, 2022. 2. La capacitación de personal se relaciona de manera positiva y directa con eficiencia en una empresa industrial, Callao, 2022. 3. La capacitación de personal se relaciona de manera positiva y directa con efectividad en una empresa industrial, Callao, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Los artículos relacionados con las variables capacitación de personal son los siguientes: León, C., Menéndez, A., Rodríguez, I., García, M., Quesada, L. y Quintana, E. (2021) proponen como objetivo general categorizar la capacitación de los trabajadores para aumentar su desempeño profesional. En conclusión, la capacitación genera mayor efectividad en las funciones ya que minimiza los riesgos especialmente en los ámbitos de la salud ya que gracias a esto se genera mayor conocimiento en temas de gestión de calidad logrando cumplir con los objetivos establecidos.

Bonilla, D., Macero, R., y Mora, E. (2018) en su artículo indicaron como objetivo general determinar la importancia de la capacitación de personal en el rendimiento laboral, llegando a la conclusión de que afecta directamente al ambiente de trabajo ya que genera dificultades al momento de desarrollar las tareas diarias, esto causa ya que se tiene un desconocimiento de las actividades ya que no se está gestionando de manera adecuada ni potenciando en capital humano para elevar la competitividad o para generarse una oportunidad de ascenso.

Böhrt, M. (2017) en su artículo indicó como objetivo general analizar la importancia de la capacitación y el desarrollo en el área de RR. HH, llegando a la conclusión que son pilares fundamentales para motivar al personal y gerenciar de manera adecuada sus competencias laborales con el fin de responder ante las exigencias del puesto y demanda del mercado.

Bohórquez, L., Caro, A., y Morales, N. (2017) en su artículo propusieron como objetivo general evidenciar el impacto de la capacitación de personal en la productividad, llegando a la conclusión de que la capacitación es un proceso por el cual las empresas direccionan de manera estratégica el talento humano, ya que al tener capacitaciones constantes se aumenta el desempeño de los trabajadores y por ende la productividad por ellos es conveniente programarlas

y gestionarlas cada cierto tiempo para obtener mejores resultados y habilidades de aprendizaje.

Bermúdez, A. (2018) en su artículo propuso como objetivo general determinar la importancia de la capacitación en las pequeñas y medianas empresas, llegando a la conclusión de que no todas las empresas están dispuestas a pagar programas de capacitación a pesar de que en algunas cuentan con desconocimiento de algunas funciones y falencias en el control interno de sus actividades.

Gutiérrez, A., Escobedo, S., -Donayre, M., y Gutiérrez, M. (2019) en su artículo propusieron como objetivo general estimar el financiamiento de la capacitación en el personal de salud, llegando a la conclusión de que invertir en capacitación en este ámbito tiene múltiples oportunidades en muchos casos de salvar vidas, así como de gestionar correctamente las actividades a realizar durante una emergencia y así formar profesionales más capacitados y comprometidos con sus labores.

García, J.(2021) en su artículo analiza la importancia de la capacitación para el desarrollo de las organizaciones ya que administrar el capital humano de manera correcta es un factor que te pone delante de tu competencia ya que la mayoría de problemas se presentan con relación al personal es por esto que capacitar al personal de manera adecuada en su puesto mejora el desempeño de tareas ya que posible que aún los candidatos internos no posean las habilidades o que también tengan hábitos incorrectos que requieran corregirse.

Guiñazú, G. (2018)” indico como objetivo general enfatizar la importancia de la capacitación en entornos empresariales, llegando a concluir que es un factor crítico para llegar al éxito ya que al optimizar al personal se logran mayores beneficios tanto en el desarrollo personal de los trabajadores como en la rentabilidad empresarial, es por lo que hoy en día la capacitación es articular, entrelazar y consolidar una trama de relaciones y de conocimiento para alcanzar las metas establecidas.

Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., y Tapia, N., (2020) en su artículo indicaron como objetivo general determinar la influencia de la capacitación en el desempeño de las empresas mineras. En conclusión, la capacitación genera un aprendizaje continuo ya que según el estudio aumenta la productividad en un 67%, eficacia (31%), calidad (17%) y el perfil laboral (2%) ya que la importancia radica en que se generen mejores resultados para cumplir con las demandas que exige el mercado es por eso que se debe contar con los trabajadores idóneos.

García, Galarza y Altamirano (2017) una gestión adecuada del capital humano para mejorar la operatividad de las pymes es primordial para ejecutar de una forma eficiente su productividad, el capital de trabajo es una herramienta fundamental para la supervivencia de una empresa y ya que tiene que ver con lo financiero se enfoca en el aumento de ventas y maximización del rendimiento y productividad, razón por la cual debe administrarse cautelosamente para asegurar la obtención oportuna y utilización óptima de los recursos mediante una eficiencia organizacional.

Ramos, etc. al (2017) el objetivo de este artículo es desarrollar un modelo de eficiencia basado en costos de calidad para aumentar la productividad con los constantes cambios que se están dando en el mercado las empresas buscan desarrollar mejor sus procesos de bienes y servicios para así conseguir una mejora continua y una ventaja con respecto a la competencia, se debe de utilizar de forma óptimos los recursos para no incurrir en pérdidas y facilitar los procesos y el análisis operacional, es así que se identifican los posibles errores en algún proceso de producción en la calidad o el diseño y la evaluación de la eficiencia en la gestión para una buena planificación y control que aumenten la productividad de los trabajadores y disminuya los reclamos, devoluciones y la constante supervisión y monitoreo de funciones.

Miranda y Toirac (2018) enfatizan que la optimización de los procesos de productividad se da por medio del uso adecuado de recurso y el cumplimiento de los objetivos ya que la producción debe ser rápida y segura para satisfacer la demanda del mercado, la productividad radica en el ahorro de tiempo, capital y

uso eficiente de la tecnología y la capacidad y conocimiento del trabajador es para saber administrarlos de forma eficiente y eficaz y sobre todo saber cómo reaccionar ante un fallo para formular estrategias de mejora y plantear soluciones adecuadas para beneficio de todos, así mismo la comprensión de sus capacidades y el ambiente y recursos de las empresas pueden generar limitaciones en el ámbito de la producción, si los trabajadores no están identificados con los objetivos y la importancia de la calidad de trabajo no se pueden optimizar los costos que es un elemento para generar una ventaja competitiva.

La teoría clásica de la administración propuesta por Taylor en 1911 es fundamental para brindar un soporte teórico a la variable productividad laboral ya que propone la administración científica del trabajo que es un método que permite aprovechar de forma adecuada la jornada de trabajo garantizando la maximización del rendimiento, evitar pérdidas de tiempo y recursos y capital en los procesos empresariales. Este esquema ayuda a los empresarios a llegar a cuotas altas de productividad a largo plazo y para las empresas industriales implantar esta teoría sería de beneficio para todas las áreas y elementos de la empresa ya que se buscará cumplir con las metas establecidas y esto permitirá lograr grados de solidez con el pasar del tiempo. Y desarrollo empresarial. Al ser un trabajador más productivo ayuda a mejorar y optimizar su nivel de competencias y desempeño laboral aprovechando al máximo su tiempo de producción mejorando la gestión de calidad y los indicadores de eficiencia. En las empresas antes y ahora con la pandemia se están dando una serie de problemas como no permitir que el trabajador produzca más de lo acordado con el fin de no contribuir con capital por su desempeño, no se aprovecha la capacidad y habilidades de los trabajadores ni se orienta adecuadamente la capacitación continua, es por ello que esta teoría juega un papel importante en este tipo de situaciones para eliminar cualquier tipo de inconvenientes y dificultades logrando un adecuado control de los procesos de manufactura y la realización de tareas de manera óptima. Los fundamentos en los que está basada esta teoría es la identidad de los intereses del obrero en donde tanto el trabajador como el jefe deben de alcanzar un nivel de prosperidad que genere beneficios para la empresa, además de tener una relación en que se estimule un

aumento de salario o de puesto, siempre que se alcance la productividad esperada y de lamás alta calidad. Es importante para los directivos minimizar sus costos de fabricación de bienes y servicio y trabajar con mayor eficiencia y eficacia posible para evitar errores en los procesos que generan pérdidas innecesarias. Al aplicar este método se tiene la certezade conseguir el éxito en aumentar la productividad generando beneficios para todos, se esperan resultados en todos los ámbitos empresariales, las empresas industriales optimizarán sus recursos, reducirán sus costos de operación y serán capaces de afrontar problemas con relación a la gestión de cambio y adaptación logrando así una eficiencia organizacional.

La teoría del aprendizaje es aquella que busca regular el comportamiento de las personas mediante herramientas y técnicas de aprendizaje para mejorar las habilidades y competencias en el desarrollo de tareas. Para Gore (2010) afirma que las empresas debende gestionar de manera eficiente las competencias designadas para conocer las habilidades de cada trabajador ya que siempre se busca obtener una superior. **La teoría del capital humano** surge en siglo XX propuesta por el economista Theodore W. Schultz ya que el talento de las personas es lo más importante en una empresa y su objetivo es potenciar el desarrollo productivo para aumentar las ganancias en las empresas, entre mayor sea el capital mayor será la parte económica, ya que toda inversión trae consigo resultados en un futuro cercano, por lo que al capacitar a la fuerza trabajadores se hace más rentable obtener y recuperar el capital con múltiples beneficios. **El modelo de gestión por competencias** de Martha Alles (2010) se basa en conocer e identificar las competencias de cada trabajador con el fin de estar al tanto en donde se debe de fortalecer y capacitar para que puedan obtener las competencias y el nivel que tanto desean, además es fundamental saber el perfil de puesto para conocer las habilidades de los distintos perfiles, el proceso de evaluación por competencias hace más fácil orientar la capacitación y formación de talentos para que logren la satisfacción labora, desarrollo personal y aumento de desempeño ya que se convertirán en un equipo más efectivo, por ultimo también se aumenta la motivación y se consolida objetivos y metas que se van a cumplir.

En los **enfoques conceptuales** de la variable capacitación tenemos los siguientes autores: Según Vallejo (2015) en su libro “Gestión de talento humano”

indica que la capacitación es una herramienta gerencial para desarrollar las habilidades de los trabajadores (p.91), además es unas herramientas que ofrece a estos facilitar el alcance de los objetivos plateando por las empresa y volverla más rentable y competitiva. Además, Robbins y Coulter (2014) nos indican que es un proceso sumamente importante que trae consigo cambios en el ambiente laboral y que potencia las cualidades y destrezas de los empleados con el fin de ajustarse y adaptarse a un nuevo entorno. Por otro lado, sirve para que un trabajador mejore las falencias que presenta al momento de realizar sus funciones en su cargo demandado consiguiendo mejorar su desempeño y logrando su desarrollo por medio de obtención de nuevas capacidades y conocimientos (Chiavenato, 2011, p. 322). La capacitación expresa competitividad, estar siempre preparados para enfrentar un reto, un trabajador estar capacitado marca la diferencia y optimiza la gestión del talento humano mercado resultados positivos en la organización.

En los **enfoques conceptuales** de la variable productividad tenemos los siguientes autores: Drucker, P (2012), indica que la productividad es el equilibrio entre la eficiencia y eficacia y radica en la producción obtenida y los recursos utilizados. Además, Chiavenato, (2009) conceptualiza que el producto de las operaciones relacionadas con la producción, que tiene relación con el capital, mano de obra y es la medida final de los bienes y servicios que han sido elaborados por cada trabajador, ya que estima lo que este produce en las actividades que ejecuta. Por otro lado, Robbins y Judge (2013), mencionan que el grado en que un trabajo produce un bien o servicio utilizando adecuadamente los recursos de las empresas, ya que si una empresa optimiza costos y reduce gastos está siendo productiva, por consiguiente, está compuesta por eficiencia y eficacia para cumplir con sus objetivos establecidos (p.28).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

En el estudio se usó un tipo de investigación aplicada.

Según Baena (2017) se basa en los hallazgos encontrados en una investigación básica ya que trata de tomar dichos conocimientos y aplicarlos en una problemática existente para la solución de un determinado fenómeno.

3.1.2. Diseño de investigación

En el estudio se usó un diseño experimental con corte transversal.

Según Baena (2017) estos diseños tienden a estudiar a las variables en su contexto natural sin alterar sus comportamientos, además de realizar el estudio en un tiempo único y momento dado.

3.1.3. Nivel de Investigación

En el estudio se usó un nivel descriptivo correlacional.

Para Muñoz (2016) se emplea para descubrir nuevos hechos y se describe datos de un fenómeno o características de la población, además trata de encontrar la relación o intensidad entre dos variables.

3.1.4. Enfoque de Investigación

En el estudio se usó un enfoque cuantitativo.

Según Behar (2016) indica que recolecta y analiza datos mediante la medición numérica, el conteo y la estadística.

3.1.5. Método de investigación

En el estudio se usó un método hipotético deductivo.

Según Behar (2016) sostiene que se encarga de plantear hipótesis para comprobar su veracidad o falsedad con el fin de llegar a conclusiones específicas.

3.2 Variables, operacionalización (anexo 1)

A continuación, se presenta en la Tabla 2.2.1.1 las variables a investigar en la presente investigación:

Tabla 2.2.1.1

Variables de investigación

VARIABLES	
Variable 1	Capacitación de personal
Variable 2	Productividad

Fuente: Elaboración propia

Variable 1: Capacitación de personal

Según Vallejo (2015) en su libro “Gestión de talento humano” indica que la capacitación es una herramienta gerencial para desarrollar las habilidades de los trabajadores (p.91), además es una herramienta que ofrece a estas facilitar el alcance de los objetivos planteando por la empresa y volverla más rentable y competitiva.

Dimensión: Necesidades de capacitación

Camacho (2015) precisa que se detecta una ausencia o debilidad en las necesidades de la empresa por contar con trabajadores competentes en el puesto de trabajo, se da por medio de planes y programas para reafirmar y actualizar las actitudes y habilidades del personal.

Dimensión: Plan de desarrollo de personas

Pimentel (2015) precisa que es el plan que sirve como guía para los deseos y metas personales ya que sirve como conexión entre lo que el trabajador es hoy lo quiere lograr en un futuro ya que impulsa el desarrollo de habilidades, así mismo el plan debe ser adaptable para que cada persona pueda ir cambiando y afinando su comportamiento conforme avanza en su cumplimiento.

Dimensión: Acciones de capacitación

Guglielmetti (1996) indica que es una herramienta de aprendizaje y enseñanza para el cumplimiento de una tarea, están enfocadas hacia la adquisición y

transformación de conocimientos para mejorar el desempeño laboral y contar con personal humano más calificado y competitivo.

Variable 2: Productividad

Drucker, P (2012), indica que la productividad es el equilibrio entre la eficiencia y eficacia y radica en la producción obtenida y los recursos utilizados.

Dimensión: Eficacia

Chiavenato (2011) infiere que es realizar una tarea de manera adecuada y en un instante determinado, de tal manera que se logre el resultado deseado.

Dimensión: Eficiencia

Chiavenato (2011) infiere que es la manera más óptima de ejecutar una tarea utilizando la menor cantidad de recursos, métodos de trabajo y tiempo para dicho cumplimiento.

Dimensión: Efectividad

Chiavenato (2011) infiere que es el equilibrio y resultado final de los dos conceptos anteriores (eficacia y eficiencia) para conseguir alcanzar los objetivos establecidos.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población estuvo constituida por 56 trabajadores de una empresa industrial.

Según Valderrama (2015) define: que es total o el universo de sujetos de estudio donde se va a realizar la investigación, en donde se selecciona de acuerdo a las características similares que logren presentar, no obstante, puede ser conocida o desconocida. (p. 95).

3.3.1. Muestra

La muestra fue de 56 trabajadores.

Valderrama (2015) manifiesta que la muestra en la parte más importante y representativa de la población, la cual se debe delimitar con anterioridad y precisión, además de que sobre ella recae la aplicación instrumento de medición” (p.95).

El muestreo que se empleo fue censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

3.4.1. Técnica

En la investigación se empleó como técnica la encuesta.

Según Bernal (2010) es un procedimiento utilizado en investigaciones cuantitativas para la obtención de información mediante un cuestionario para conocer las opiniones de los encuestados.

3.4.2. Instrumento

El instrumento que se empleó será el cuestionario.

Según Bernal (2010), es un constructo elaborado por el investigador para facilitar la recopilación de datos de una muestra seleccionado, el cual es elaborado para conocer las respuestas acerca de un tema elaborado, en la mayoría de los casos está diseñado para ejecutar un análisis estadístico y se basa en una serie de calificaciones o escalas.

3.4.3. Validez

Hernández (2018), manifiesta que es la medida en que un determinado concepto se mide con precisión, es el grado que un instrumento mide lo que pretende medir, en esta investigación fue expuesta al juicio de expertos de la escuela de Administración en donde consideraron aceptable la realización del instrumento a los trabajadores de la empresa.

Validación de expertos

3.4.4. Confiabilidad

Es el nivel en que un instrumento al ser tomado en repetidas ocasiones arroja los mismo resultados, en este caso la confiabilidad se logró mediante la prueba Alfa de Cronbach, la cual se tomó a 10 trabajadores de una empresa industrial y los resultados fueron tabulados en el SPSS 25 obteniendo una confiabilidad

0.856, la cual es aceptable y demuestra que el instrumento es confiable, entendible y consistente.

3.5 Procedimiento

En primer lugar, se seleccionó una empresa de manufactura para realizar el cuestionario, luego se solicitó la aprobación del gerente para dicha aplicación, se seleccionó a 10 colaboradores como sujetos de prueba, posteriormente dichos resultados fueron analizados mediante el SPSS 25 para determinar la confiabilidad.

3.6. Método de análisis de datos

En la investigación se usó la estadística descriptiva ya que se recolectó, ordenó y tabuló la información en gráficos y tablas, por otro lado, se empleó la estadística inferencial para determinar la veracidad de las hipótesis planteadas y los parámetros sobre los cuales se estimó la población.

3.7. Aspectos éticos

En el estudio se trabajó bajo los principios éticos y valores como la justicia, honestidad y responsabilidad, además de que no se incurrió en ningún tipo de plagio y se respetó la propiedad intelectual de los autores y los documentos consultados y citados.

IV. RESULTADOS

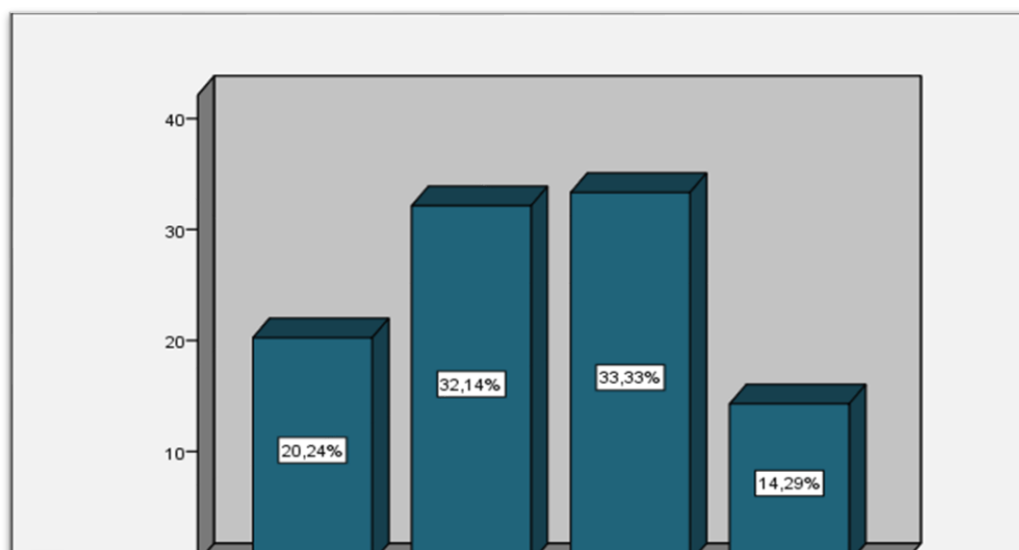
4.1. Estadística descriptiva

Tabla 1

Tabla de frecuencia de variable capacitación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Eficiente	11	20,2
	Bueno	18	32,1
	Regular	19	33,3
	Malo	8	14,3
	Total	56	100,0

Fuente: SPSS V.25



Gráfica N°1: Variable Capacitación

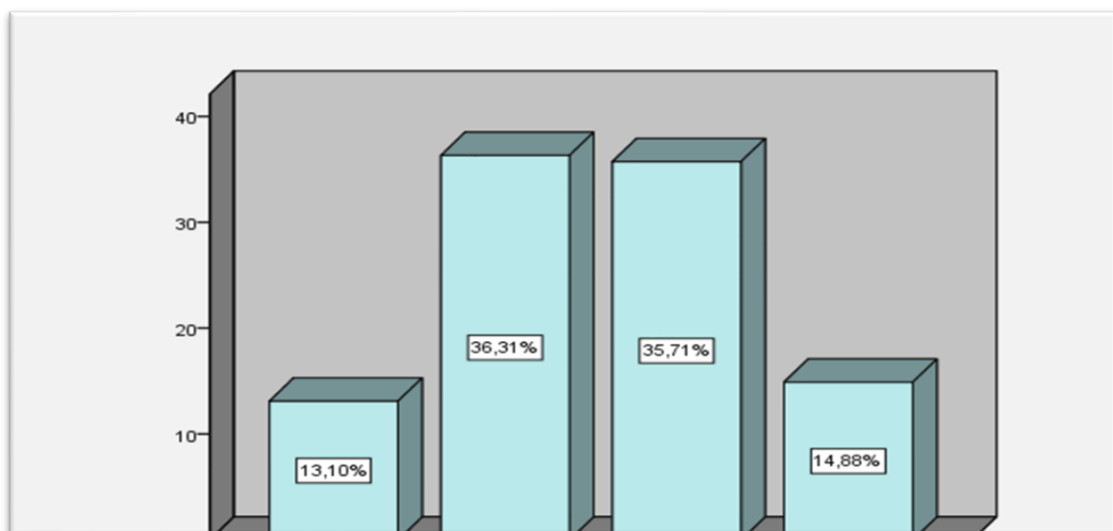
Interpretación: Como se observa en la tabla y gráfica 1 de una muestra de 56 trabajadores de una empresa industrial, un 33,3% indican que la capacitación se encuentra en un nivel regular, un 31,1% en un nivel bueno, por otro lado, un 20,2% en nivel eficiente y por último un 14,3% en un nivel malo.

Tabla 2

Tabla de frecuencia de dimensión necesidades de capacitación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Eficiente	7	13,1
	Bueno	21	36,3
	Regular	20	35,7
	Malo	8	14,9
	Total	56	100,0

Fuente: SPSS V.25



Gráfica N°2: Dimensión necesidades de capacitación

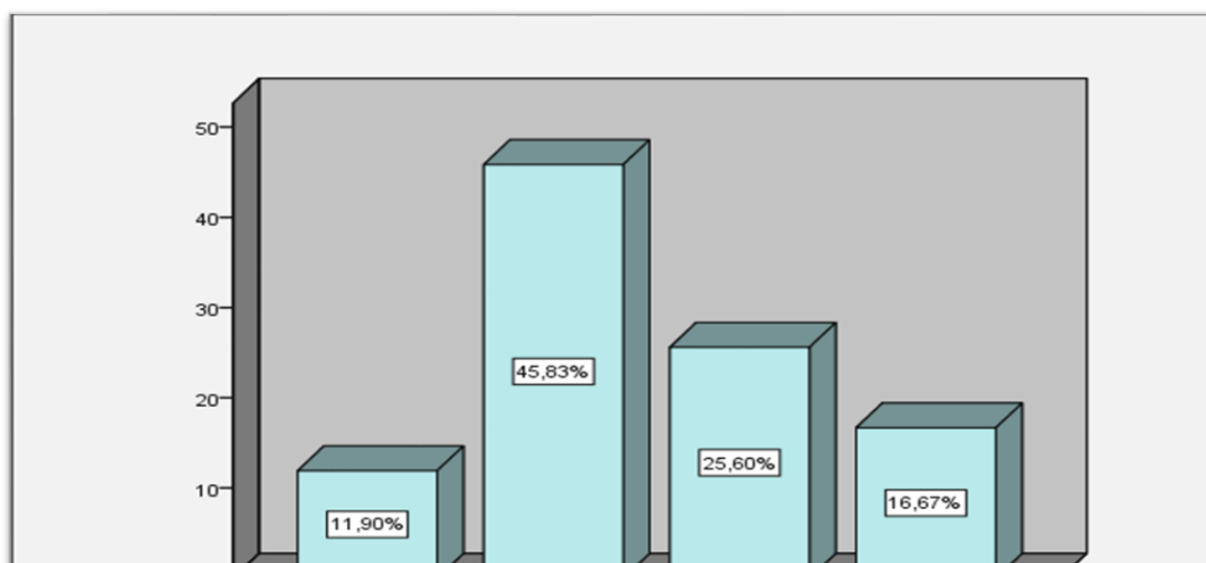
Interpretación: Como se observa en la tabla y gráfica 2 de una muestra de 56 trabajadores de una empresa industrial, un 36,3% indican que las necesidades de capacitación se encuentran en un nivel bueno, un 35,7% en un nivel regular, por otro lado un 14,9% en nivel malo y por último un 13,1% en un nivel eficiente.

Tabla 3

Tabla de frecuencia de dimensión plan de desarrollo de personas

	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	13	22,6
Bueno	17	29,8
Válido Regular	22	39,9
Malo	4	7,7
Total	56	100,0

Fuente: SPSS V.25



Grafica N°3: Dimensión plan de desarrollo de personas

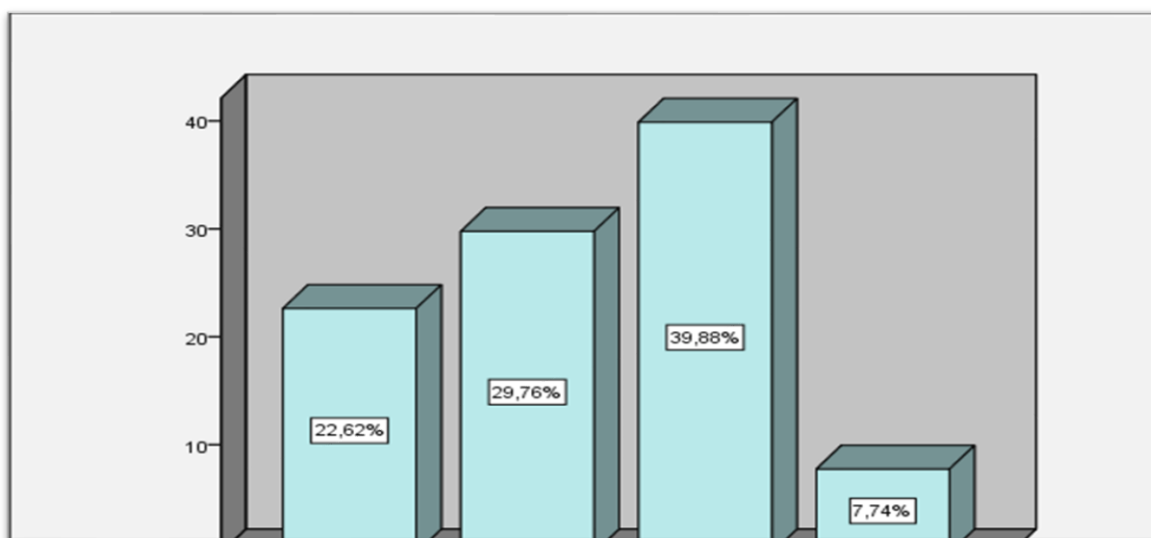
Interpretación: Como se observa en la tabla y gráfica 3 de una muestra de 56 trabajadores de una empresa industrial, un 39,9% indican que el plan de desarrollo de personas se encuentra en un nivel regular, un 29,8% en un nivel bueno, por otro lado, un 22,6% en nivel eficiente y por último un 7,7% en un nivel malo.

Tabla 4

Tabla de frecuencia de dimensión plan de desarrollo de personas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Eficiente	13	22,6
	Bueno	17	29,8
	Regular	22	39,9
	Malo	4	7,7
	Total	56	100,0

Fuente: SPSS V.25



Grafica N°4: Dimensión plan de desarrollo de personas

Interpretación: Como se observa en la tabla y gráfica 4 de una muestra de 56 trabajadores de una empresa industrial, un 39,9% indican que las acciones de capacitación se encuentran en un nivel regular, un 29,8% en un nivel bueno, por otro lado un 22,6% en nivel eficiente y por último un 7,7% en un nivel malo.

Tabla 5

Tabla de frecuencia de variable productividad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Eficiente	11	20,2
	Bueno	17	29,8
	Regular	19	33,9
	Malo	9	16,1
	Total	56	100,0

Fuente: SPSS V.25



Gráfica N°5: Variable productividad

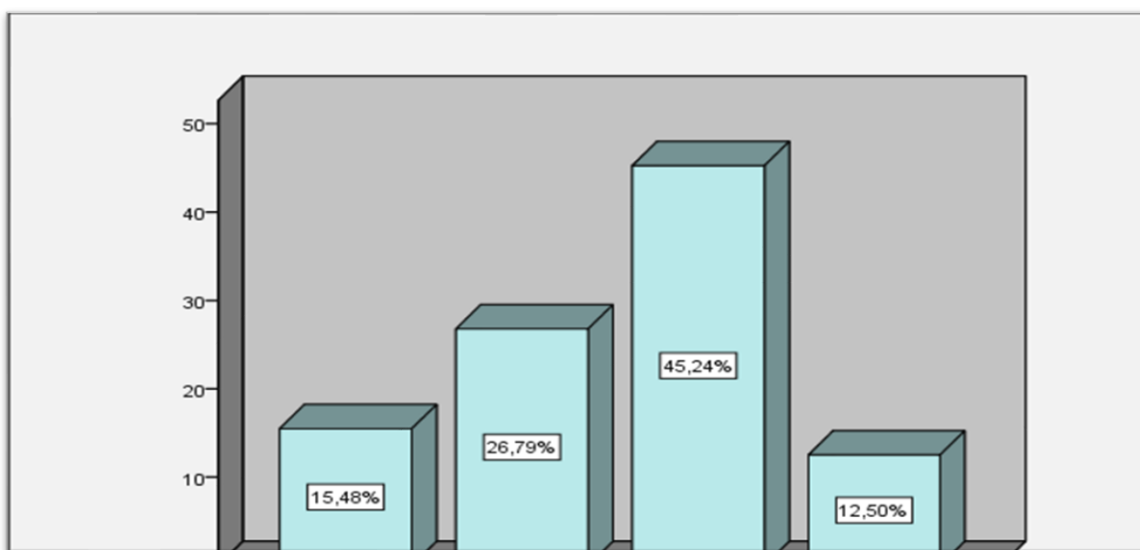
Interpretación: Como se observa en la tabla y gráfica 5 de una muestra de 56 trabajadores de una empresa industrial, un 33,9% indican que la productividad se encuentra en un nivel regular, un 29,8% en un nivel bueno, por otro lado, un 20,2% en nivel eficiente y por último un 16,1% en un nivel malo.

Tabla 6

Tabla de frecuencia de dimensión eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Eficiente	9	15,5
	Bueno	15	26,8
	Regular	25	45,2
	Malo	7	12,5
	Total	56	100,0

Fuente: SPSS V.25



Gráfica N°6: Dimensión eficiencia

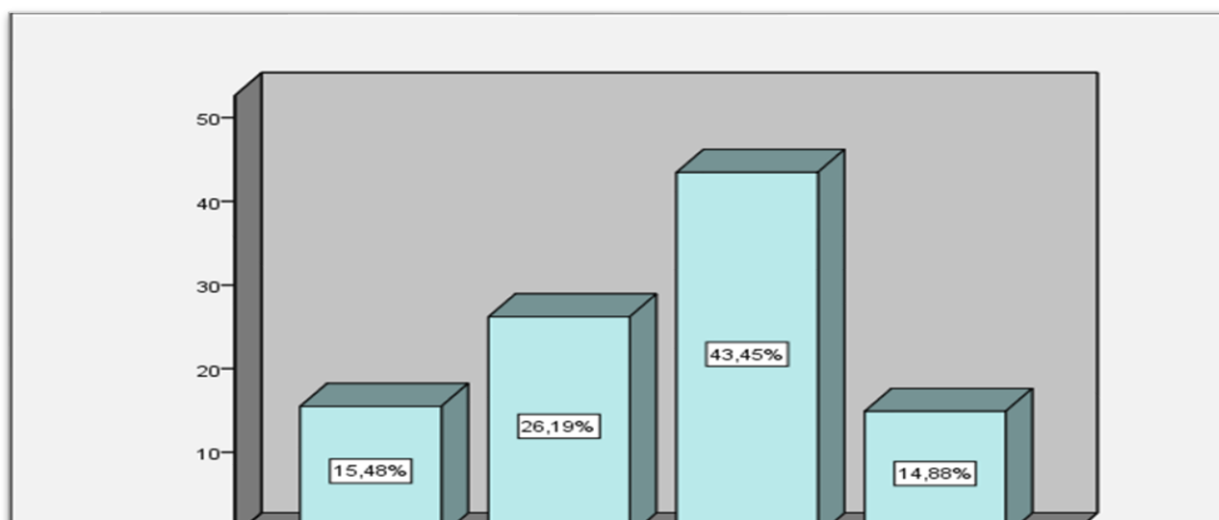
Interpretación: Como se observa en la tabla y gráfica 6 de una muestra de 56 trabajadores de una empresa industrial, un 45,2% indican que la eficiencia se encuentra en un nivel regular, un 26,8% en un nivel bueno, por otro lado, un 15,5% en nivel eficiente y por último un 12,5% en un nivel malo.

Tabla 7

Tabla de frecuencia de dimensión eficacia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Eficiente	9	15,5
	Bueno	12	26,2
	Regular	24	43,5
	Malo	8	14,9
	Total	56	100,0

Fuente: SPSS V.25



Grafica N°7: Dimensión eficacia

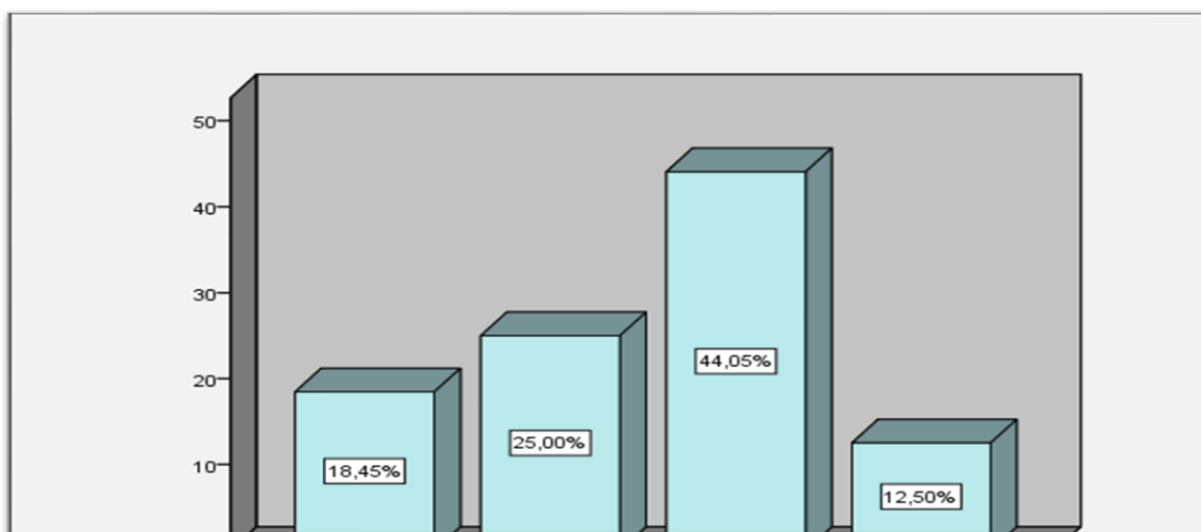
Interpretación: Como se observa en la tabla y gráfica 7 de una muestra de 56 trabajadores de una empresa industrial, un 43,5% indican que la eficacia se encuentra en un nivel regular, un 26,2% en un nivel bueno, por otro lado un 15,5% en nivel eficiente y por ultimo un 14,9% en un nivel malo.

Tabla 8

Tabla de frecuencia de dimensión efectividad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Eficiente	10	18,5
	Bueno	14	25,0
	Regular	25	44,0
	Malo	7	12,5
	Total	56	100,0

Fuente: SPSS V.25



Interpretación: Como se observa en la tabla y gráfica 8 de una muestra de 56 trabajadores de una empresa industrial, un 44% indican que la efectividad se encuentra en un nivel regular, un 25% en un nivel bueno, por otro lado un 18,5% en nivel eficiente y por último un 12,5% en un nivel malo.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1. Hipótesis general

Ho: La capacitación de personal se relaciona de manera positiva y directa con productividad en una empresa industrial, Callao, 2022

Ha: La capacitación de personal no se relaciona de manera positiva y directa con productividad en una empresa industrial, Callao, 2022.

Tabla 10: Prueba de hipótesis de capacitación de personal y productividad

		Capacitación de personal (agrupado)	Productividad (agrupado)
	Coeficiente de correlación	1,000	,843**
Capacitación de Personal (agrupado)	Sig.(bilateral)	.	,000
Rho de spearman	N	56	56
Productividad (agrupado)	Coeficiente de correlación	,843**	1,000
	Sig.(bilateral)	,000	.
	N	56	56

Interpretación: Como se evidencia en la tabla 10 se obtuvo una rho de spearman de 0.856, por lo que existe una correlación positiva considerable, teniendo como sig. bilateral un 0,000 siendo menor al p, valor (0.05), se deduce que la hipótesis del investigador se afirma y se niega la hipótesis nula, por consiguiente, existe relación significativa entre las dos variables.

4.2.1. Hipótesis específica 1

Ho: La capacitación de personal se relaciona de manera positiva y directa con eficacia en una empresa industrial, Callao, 2022

Ha: La capacitación de personal no se relaciona de manera positiva y directa con eficacia en una empresa industrial, Callao, 2022.

Tabla 11: Prueba de hipótesis de capacitación de personal y eficacia

		Capacitación de personal (agrupado)	Eficacia (agrupado)
Capacitación de personal (agrupado)	Coefficiente de correlación n	1,000	,545 **
	Sig. (bilateral)	.	,000
Eficacia (agrupado)	N	56	56
	Coefficiente de correlación n	,545 **	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	56

Interpretación: Como se evidencia en la tabla 11 se obtuvo una rho de spearman de 0.545, por lo que existe una correlación positiva media, teniendo como sig. bilateral un 0,000 siendo menor al p, valor (0.05), se deduce que la hipótesis del investigador se afirma y se niega la hipótesis nula, por lo que con siguiente existe relación significativa entre la capacitación y eficacia.

4.2.1. Hipótesis específica 2

Ho: La capacitación de personal se relaciona de manera positiva y directa con eficiencia en una empresa industrial, Callao, 2022

Ha: La capacitación de personal no se relaciona de manera positiva y directa con eficiencia en una empresa industrial, Callao, 2022.

Tabla 12: Prueba de hipótesis de capacitación de personal y eficiencia

		Capacitación de personal (agrupado)	Eficiencia (agrupado)
Capacitación de personal (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,617 **
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	56	56
	Eficiencia (agrupado)		
	Coefficiente de correlación	,617 **	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	56	56

Interpretación: Interpretación: Como se evidencia en la tabla 12 se obtuvo un rho de Spearman de 0.617, por lo que existe una correlación positiva media, teniendo como sig. bilateral un 0,000 siendo menor al p, valor (0.05), se deduce que la hipótesis del investigador se afirma y se niega la hipótesis nula, por consiguiente existe relación significativa entre la capacitación y eficiencia.

4.2.1. Hipótesis específica 3

Ho: La capacitación de personal se relaciona de manera positiva y directa con efectividad en una empresa industrial, Callao, 2022

Ha: La capacitación de personal no se relaciona de manera positiva y directa con efectividad en una empresa industrial, Callao, 2022.

Tabla 13: Prueba de hipótesis de capacitación de personal y efectividad

		Capacitación de personal (agrupado)	Efectividad (agrupado)
Capacitación de personal (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,682 **
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	56	56
Efectividad (agrupado)	Coefficiente de correlación	,682 **	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56

Interpretación: Como se evidencia en la tabla 13 se obtuvo un rho de spearman de 0.682, por lo que existe una correlación positiva media, teniendo como sig. bilateral un 0,000 siendo menor al p, valor (0.05), se deduce que la hipótesis del investigador se afirma y se niega la hipótesis nula, por consiguiente existe relación significativa entre la capacitación y efectividad

V. DISCUSIÓN

Esta presente investigación tiene como objetivo, determinar la relación de la capacitación del personal y productividad en una empresa industrial, Callao, 2022, mediante la cual se logró evaluar el grado de asociación que existe entre las variables y las dimensiones de productividad.

Los resultados descriptivos alcanzados dan a conocer que un 33,3% indican que la capacitación se encuentra en un nivel regular, un 31,1% en un nivel bueno, por otro lado, un 20,2% en nivel eficiente y por último un 14,3% en un nivel malo. Mientras tanto en la segunda variable un 33,9% se encuentra en un nivel regular, un 29,8% en un nivel bueno, por otro lado, un 20,2% en nivel eficiente y por último un 16,1% en un nivel malo.

Respecto al análisis inferencial de la prueba de hipótesis de capacitación y productividad, tras la evaluación de la correlación se puede argumentar que existe relación positiva considerable entre las variables demostrado por el coeficiente de Spearman de 0.843 con un Sig. (Bilateral) ($p=0.000 < 0.05$).

Esto tiene coherencia con los estudios de los autores Honores, Vargas, Espinoza y Tapia, N (2020) en su artículo titulado "Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras" indicaron como objetivo general determinar la influencia de la capacitación en el desempeño de las empresas mineras. En conclusión, la capacitación genera un aprendizaje continuo ya que según el estudio aumenta la productividad en un 67%, eficacia (31%), calidad (17%) y el perfil laboral (2%) ya que la importancia radica en que se generen mejores resultados para cumplir con las demandas que exige el mercado es por eso que se debe contar con los trabajadores idóneos.

Bermúdez, A. (2018) en su artículo propuso como objetivo general determinar la importancia de la capacitación en las pequeñas y medianas empresas, llegando a la conclusión de que no todas las empresas están dispuestas a pagar programas de capacitación a pesar de que en algunas cuentan con desconocimiento de algunas funciones y falencias en el control interno de sus actividades.

Gutiérrez, A., Escobedo, S., -Donayre, M., y Gutiérrez, M. (2019) en su artículo propusieron como objetivo general estimar el financiamiento de la capacitación en el personal de salud, llegando a la conclusión de que invertir en capacitación en este ámbito tiene múltiples oportunidades en muchos casos de salvar vidas, así como de gestionar correctamente las actividades a realizar durante una emergencia y así formar profesionales más capacitados y comprometidos con sus labores. García, J.(2021) en su artículo analiza la importancia de la capacitación para el desarrollo de las organizaciones ya que administrar el capital humano de manera correcta es un factor que te pone delante de tu competencia ya que la mayoría de problemas se presentan con relación al personal es por esto que capacitar al personal de manera adecuada en su puesto mejora el desempeño de tareas ya que posible que aún los candidatos internos no posean las habilidades o que también tengan hábitos incorrectos que requieran corregirse.

Todos estudios llegan a la conclusión de que la capacitación genera mayor efectividad en las funciones ya que minimiza los riesgos especialmente en los ámbitos de la salud ya que gracias a esto se genera mayor conocimiento en temas de gestión de calidad logrando cumplir con los objetivos establecidos. Además, afecta directamente al ambiente de trabajo ya que genera dificultades al momento de desarrollar las tareas diarias, esto causa ya que se tiene un desconocimiento de las actividades ya que no se está gestionando de manera adecuada ni potenciando en capital humano para elevar la competitividad o para generarse una oportunidad de ascenso. La optimización de los procesos de productividad se da por medio del uso adecuado de recurso y el cumplimiento de los objetivos ya que la producción debe ser rápida y segura para satisfacer la demanda del mercado, la productividad radica en el ahorro de tiempo, capital y uso eficiente de la tecnología y la capacidad y conocimiento de los trabajador espera saber administrarlos de forma eficiente y eficaz y sobre todo saber cómo reaccionar ante un fallo para formular estrategias de mejora y plantear soluciones adecuadas para beneficio de todos Por ultimo que ambas variables son pilares fundamentales para motivar al personal y gerenciar de manera adecuada sus competencias laborales con el fin de responder ante las exigencias del puesto y demanda del mercado.

VI. CONCLUSIONES

Primero: se corroboró que existe una correlación positiva entre la capacitación y productividad comprobada por un coeficiente de correlación positiva considerable de (0.843) del Rho de Spearman, igualmente se puede inferir que no es representativa (Sig.=0.000 < $\alpha=0.05$).

Segundo: se corroboró que existe una correlación positiva entre la capacitación y eficacia comprobada por un coeficiente de correlación positiva media de (0.545) del Rho de Spearman, igualmente se puede inferir que no es representativa (Sig.=0.000 < $\alpha=0.05$).

Tercero: se corroboró que existe una correlación positiva entre la capacitación y eficiencia comprobada por un coeficiente de correlación positiva media de (0.617) del Rho de Spearman, igualmente se puede inferir que no es representativa (Sig.=0.000 < $\alpha=0.05$).

Cuarto: se corroboró que existe una correlación positiva entre la capacitación y efectividad comprobada por un coeficiente de correlación positiva media de (0.682) del Rho de Spearman, igualmente se puede inferir que no es representativa (Sig.=0.000 < $\alpha=0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

Con respecto a la investigación a la investigación y conforme a los hallazgos encontrados se propone las siguientes recomendaciones:

Primero: se considera necesario implementar planes y programas de capacitación para formar y entrenar a los empleados, así como implantar métodos de productividad que generen mayor producción como la metodología six sigma o lean logistics.

Segundo: se considera necesario realizar evaluaciones de desempeño constantes para medir el rendimiento de los empleados y el grado de cumplimiento de las funciones para identificar los cuellos de botella y las áreas de mejora.

Tercero: se considera necesario optimizar los recursos como el tiempo, métodos de trabajo y tecnología, así como analizar y estudiar de manera más rigurosa los indicadores KPI.

Cuarto: se considera necesario contar con equipos y condiciones de trabajo necesarias para agilizar los procesos en la planta, además de implementar procedimientos logísticos que avalen los recursos invertidos y el cumplimiento de objetivos.

REFERENCIAS

- Advíncula, S. (2019). Gestión por procesos y su influencia en la productividad de la empresa Mecatrónica & Control SAC, Cercado de Lima, 2019. (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42912/Advincula_B_SDP-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y.
- Baena. (2017). Metodología de la investigación. Serie integral por competencias (3ta ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Bermúdez, A. (2018). Capacitación: Una herramienta de fortalecimiento de las pymes. *InterSedes: Revista de las Sedes Regionales*, 16(33),pp.1-25.Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=66638602001>.
- Bonilla, D., Macero. R., y Mora, E. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. *Conrado*, 14(63), pp. 268-273. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300268&lng=es&tlng=es.
- Bohórquez, L., Caro, A., y Morales, N. (2017). Impacto de la capacitación del personal en la productividad empresarial: Caso Hipermercado. *Dimensión empresarial*, 12(1). Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632017000100210.
- Böhrt, M. (2017). Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras. *Revista Ciencia y Cultura*, (8), pp.123-131. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232000000200015&lng=es&tlng=es.

- Carvajal, V., Valls, W., Lemoine, F., & Alcívar, V. (2017). Gestión por procesos un principio de la gestión de calidad. Ecuador: Mar abierto. Obtenido de https://issuu.com/marabiertouleam/docs/gestion_por_procesos.
- Carhuancho, I., Nolzco, F., Monteverde, L., Guerrero, M., y Casana, K. (2019). Metodología para la investigación holística. Guayaquil – Ecuador: Editorial UIDE. Recuperado de <file:///C:/Users/pc-peru/Downloads/Metodolog%C3%ADa%20para%20la%20investigaci%C3%B3n%20hol%C3%ADstica.pdf>.
- Chiavenato, I (2009). Desempeño Laboral 2da ed. México, D.F: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. México: Mc Graw Hill Educación.
- Drucker, P. (2012). Management: Tasks, Responsibilities, Practices.
- EY Perú (02 de diciembre del 2021). El 66% de empresas en el país tiene un nivel de gestión incipiente en su cadena de suministros. El comercio. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/peru/el-66-de-empresas-en-el-pais-tiene-un-nivel-de-gestion-incipiente-en-su-cadena-de-suministros-nndc-noticia/>.
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), pp. 65-76 DOI: <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>.
- Fontalvo, T., De La Hoz, E., y Morelos, J. (2017) La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(2), pp.47-60. DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>.

- Freire, R. (2020). *La capacitación y la calidad en el servicio al cliente en la dirección provincial del instituto ecuatoriano de seguridad social del cantón Ambato provincia de Tungurahua*. (tesis de pregrado) Universidad de Ambato, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31871/1/TESIS%20FINAL%209-10-2020%20Lorena%20Freire.pdf>.
- Getsap (03 de agosto del 2021). Solución para mejorar la competitividad y la gestión de las pequeñas y medianas empresas. El comercio. Recuperado de <https://elcomercio.pe/publirreportaje/solucion-para-mejorar-la-competitividad-y-la-gestion-de-las-pequeñas-y-medianas-empresas-noticia/>.
- Gutiérrez, A., Escobedo, S., -Donayre, M., y Gutiérrez, M. (2019). Financiamiento en la capacitación de los profesionales en salud bajo la perspectiva del sector público, 2016-2018. *Rev. Fac. Med. Hum.* [19 (4), pp.38-46. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312019000400007&lng=es.
- Guiñazú, G. (2018). Capacitación efectiva en la empresa. *Invenio*, 7(12), pp.103-116. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87701209>.
- García, J., Galarza, S., y Altamirano, A. (2017). Importancia de la administración eficiente del capital de trabajo en las Pymes. *Revista Ciencia Unemi*, 10(23), pp. 30-39. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=582661260003>.
- García, J. (2021). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones. Recuperado de <https://www.eumed.net/ce/2011b/jmgpl.pdf>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación científica (6ta ed.). México: McGraw Hill.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación científica (6ta ed.). México: McGraw Hill.
- Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., y Tapia, N., (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *Digital Publisher CEIT*, 5(6-1),3pp. 98-409. Recuperado de file:///C:/Users/AARON/Downloads/436.
- Indeed (28 de octubre, 2021). ¿Qué es la adaptabilidad laboral? Recuperado de <https://www.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/adaptabilidad-laboral-definición-consejos>.
- Jaimes, M., y Rojas, D. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), pp. 175-186. Recuperado de <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>.
- León, C., Menéndez, A., Rodríguez, I., García, M., Quesada, L. y Quintana, E. (2021). La capacitación como premisa para implementar un sistema de gestión de la calidad. *EDUMECENTRO*.13(2) ,pp.19-32. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742021000200019&lng=es.
- Mayorga, C., Mantilla, L., Ruiz, M., y Moyolema, M. (2016). Procesos de producción y productividad en la industria de calzado ecuatoriana: caso empresa Mabelyz. *Revista ECA Sinergia*,6(7), pp. 88-100. Recuperado de file:///C:/Users/pc-peru/Downloads/Dialnet-ProcesosDeProduccionYProductividadEnLaIndustriaDeC-6197632.pdf.
- Miranda, J., y Toirac, L (2018). Indicadores de productividad para la industria dominicana. *Ciencia y Sociedad*, 35(2), pp. 235-290. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87014563005>.

- Montes, P., Cárdenas, L., y Franco, O. (2018). Gestión del conocimiento en procesos de desarrollo de software: un marco de trabajo para apoyar a las MiPymes. *Scientia Et Technica*, 23(1), pp. 77-84.
<https://doi.org/10.22517/23447214.13491>.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villa Gómez, A. (2018). Metodología de la investigación. Cualitativa – cualitativa y redacción de tesis (5ta ed.). Colombia: Ediciones de la U.
- Páez, G., Claudia, D., y Jauregui, M. (2018). Revisión de modelos de madurez en la gestión de los procesos de negocios. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 26(4), 6pp. 85-698. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052018000400685>.
- Pizarro, C. (2021). *Competencias profesionales y productividad laboral en los centros de información de la Universidad César Vallejo – Perú*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36779/Pizarro_FCJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Puñal, J. (2021). *Gestión de la capacitación en el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local, Cusco, 2021*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Cuzco, Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70729/Pu%c3%b1al_PJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Ramos, Y., Acevedo, J., & Ramírez, F., y García, E. (2016). Modelo de gestión de la eficiencia basado en los costos de la calidad con enfoque generalizador. *Ingeniería Industrial*, 37(1), pp. 59-69. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360443665006>.

Ramírez, O., Patiño, J., Patiño, M., y Cuéllar, M. (2020). Medición del comportamiento laboral y su impacto en la productividad. *Computación y Sistemas*, 24(3), pp. 1305- 1312. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/cys/v24n3/1405-5546-cys-24-03-1305.pdf>.

René, L. (2021). Productividad laboral y la integración económica centroamericana: el caso de El Salvador. *Revista de La CEPAL*, 133, pp. 127–148. Recuperado de <https://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=0bd8ed3b-6b2f-456b-98d3-b1d40d29b178%40sdc-v-sessmgr02>.

Robbins, S. y Judge, T. (2013), *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Education.

Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Riobamba: La Caracola Editores.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Capacitación de personal	Chiavenato (2012), afirmó que la capacitación es una herramienta que tiene como propósito transmitir conocimientos y actitudes necesarias de acuerdo a un plan para lograr solucionar problemas y tomar decisiones en el ámbito laboral. Así mismo contribuye a la eficiencia y eficacia de la organización, optimizando la mejora personal y profesional del colaborador.	La medición de la variable se obtuvo por medio del cuestionario Likert con base a sus 4 dimensiones para luego procesar dichos datos en el estadístico SPSS 25.	Necesidades de capacitación	Evaluación de desempeño Competencias laborales	ORDINAL Likert 1: Totalmente en desacuerdo 2: Desacuerdo 3: Indiferente 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo
			Plan de desarrollo de personas	Adaptabilidad Desarrollo de capacidades	
			Acciones de capacitación	Estrategias de capacitación	

Productividad

Está relacionada con la proporción entre los resultados. Se medirá en función de la variable que se obtuvo por medio del cuestionario Likert con base a sus 3 dimensiones para los insumos y el producto teniendo como referencia el lapso de tiempo, luego procesar dichos datos en el estadístico SPSS administradores, trabajadores y personal de apoyo. (Koontz y Wehrich, 2007)

Programas de capacitación

Cumplimiento de objetivos


Ejecución de actividades

Optimización de recursos
Métodos de trabajo

Efectividad

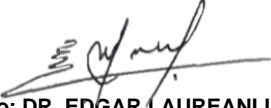
Resultados
Metas

ANEXO 2: MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: Capacitación del personal y productividad en una empresa industrial, Callao, 2022							
Apellidos y Nombres del investigador: RAMIREZ TORRES, KARYTHO							
Apellidos y Nombres del experto: Dr. ALVA ARCE, Rosel César							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Capacitación de personal	Necesidades de capacitación	Evaluación de desempeño	Las empresas brindan evaluaciones para fijar el desempeño de sus colaboradores	1: Totalmente en desacuerdo 2: Desacuerdo 3: Indiferente 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	x		
		Grado de conocimiento	Permite a la empresa a sus colaboradores medir el grado de crecimiento de su personal por áreas.		x		
	Plan de desarrollo de personas	Adaptabilidad	Los aspectos que más valoras a la hora de trabajar en equipo.		x		
		Desarrollo de capacidades	Los colaboradores son capaces de organizar y dirigir una reunión de equipo para que se genere nuevas ideas y aplicarlos en el futuro de la empresa		x		
	Acciones de capacitación	Estrategias de capacitación	La empresa sugiere nuevas ideas o formas sobre cómo hacer y emplear en tu trabajo		x		
		Programas de capacitación	La organización brinda programas de capacitación para actualización de información en la empresa.		x		
Productividad	Eficacia	Cumplimiento de objetivos	Las áreas de producción cumplen con sus objetivos a tiempo.	x			
		Ejecución de actividades	La organización brinda una ejecución de actividades para cada área o departamento	x			
	Eficiencia	Optimización de recursos	El responsable de cada área realiza un seguimiento continuo respecto a las tareas que cada trabajador debe realizar	x			
		Método de trabajo	El método de trabajo que empleas al realizar tus tareas asignadas por tu jefe cómo lo calificarías.	x			
	Efectividad	Resultados	Los resultados de tu trabajo como lo calificarías	x			
		Metas	Las metas más importantes para poder cumplir tus tareas asignadas por tus jefes contribuyen a la mejora de tu área	x			
 Firma del experto: Dr. ALVA ARCE, Rosel César Lic. En Administración. CLAD 14501			Fecha: <u> 11 </u> / <u> 06 </u> / <u> 2022 </u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, sólo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

ANEXO 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: Capacitación del personal y productividad en una empresa industrial, Callao, 2022							
Apellidos y Nombres del investigador: RAMIREZ TORRES, KARYTHO							
Apellidos y Nombres del experto: DR. EDGAR LAUREANI LINO GAMARRA.							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Capacitación de personal	Necesidades de capacitación	Evaluación de desempeño	Las empresas brindan evaluaciones para fijar el desempeño de sus colaboradores	1: Totalmente en desacuerdo	X		
		Grado de conocimiento	Permite a la empresa a sus colaboradores medir el grado de crecimiento de su personal por áreas.		X		
	Plan de desarrollo de personas	Adaptabilidad	Los aspectos que más valoras a la hora de trabajar en equipo.		X		
		Desarrollo de capacidades	Los colaboradores son capaces de organizar y dirigir una reunión de equipo para que se genere nuevas ideas y aplicarlos en el futuro de la empresa		X		
	Acciones de capacitación	Estrategias de capacitación	La empresa sugiere nuevas ideas o formas sobre cómo hacer y emplear en tu trabajo		X		
		Programas de capacitación	La organización brinda programas de capacitación para actualización de información en la empresa.		X		
Productividad	Eficacia	Cumplimiento de objetivos	Las áreas de producción cumplen con sus objetivos a tiempo.	2: Desacuerdo	X		
		Ejecución de actividades	La organización brinda una ejecución de actividades para cada área o departamento	3: Indiferente	X		
	Eficiencia	Optimización de recursos	El responsable de cada área realiza un seguimiento continuo respecto a las tareas que cada trabajador debe realizar	4: De acuerdo	X		
		Método de trabajo	El método de trabajo que empleas al realizar tus tareas asignadas por tu jefe cómo lo calificarías.	5: Totalmente de acuerdo	X		
	Efectividad	Resultados	Los resultados de tu trabajo como lo calificarías	X			
		Metas	Las metas más importantes para poder cumplir tus tareas asignadas por tus jefes contribuyen a la mejora de tu área	X			
 Firma del experto: DR. EDGAR LAUREANI LINO GAMARRA.Lic. En Administración.			Fecha: <u>06 / 07 / 2022</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, sólo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables

ANEXO 4: CUESTIONARIO

OBJETIVO: Determinar la relación Capacitación del personal y productividad en una empresa industrial, Callao, 2022.

INSTRUCCIONES: Se le pide por favor leer cada pregunta y luego marcar con una "X" en el espacio que crea conveniente, según el número que le corresponda a cada alternativa que muestra a continuación.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Las empresas brindan evaluaciones para fijar el desempeño de sus colaboradores.					
2	Permite a la empresa a sus colaboradores medir el grado de crecimiento de su personal por áreas.					
3	Los aspectos que más valoras a la hora de trabajar en equipo					
4	Los colaboradores son capaces de organizar y dirigir una reunión de equipo para que se genere nuevas ideas y aplicarlos en el futuro de la empresa					
5	La empresa sugiere nuevas ideas o formas sobre cómo hacer y emplear en tu trabajo.					
6	La organización brinda programas de capacitación para actualización de información en la empresa.					
7	Las áreas de producción cumplen con sus objetivos a tiempo.					
8	La organización brinda una ejecución de actividades para cada área o departamento					
9	El responsable de cada área realiza un seguimiento continuo respecto a las tareas que cada trabajador debe realizar					
10	El método de trabajo que empleas al realizar tus tareas asignadas por tu jefe cómo lo calificarías.					
11	Los resultados de tu trabajo como lo calificarías					
12	Las metas más importantes para poder cumplir tus tareas asignadas por tus jefes contribuyen a la mejora de tu área					

¡Gracias por su colaboración

ANEXO 5:

Tabla 3.4.2

Baremo para estimación del nivel de confiabilidad

RANGO	EVALUACIÓN DEL COEFICIENTE
Coeficiente alfa >,9	Es excelente
Coeficiente alfa >,8	Es bueno
Coeficiente alfa >,7	Es aceptable
Coeficiente alfa >,6	Es cuestionable
Coeficiente alfa >,5	Es probable
Coeficiente alfa <,5	Es inaceptable

Fuente: Sánchez, J. E. (2019). Cadena de valor e innovación. Durango, México: Universidad Juárez del Estado de Durango.

Tabla 3.4.3

Resumen de procesamiento de casos del instrumento

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	10	100,0

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

Tabla 3.4.4

Estadísticos de fiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.819	12



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TEODORO CARRANZA ESTELA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Capacitación del personal y productividad en una empresa industrial, Callao, 2022", cuyo autor es RAMIREZ TORRES KARYTHO, 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, 19 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TEODORO CARRANZA ESTELA DNI: 08074405 ORCID: 0000-0002-4752-6072	Firmado electrónicamente por: TCARRANZAE el 20- 11-2022 19:47:09

Código documento Trilce: TRI - 0446663