



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La capacitación laboral y la productividad de los colaboradores
en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022**

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

AUTOR:

Cordova Rios, Telmo Noel (orcid.org/0000-0002-2077-4332)

ASESOR:

Mg. Tarrillo Paredes, José (orcid.org/0000-0003-3229-3189)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Responsabilidad social, empleo y emprendimiento

TARAPOTO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. A mis padres Telmo y Elvira, que me han acompañado durante todo mi trayecto profesional, quienes han velado por mí durante este arduo camino para convertirme en un profesional.

Telmo Noel

Agradecimiento

A mi familia, que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me ha demostrado su amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos.

El autor

Índice de contenidos

Portada.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGÍA.....	37
3.1. Tipo y diseño de investigación	37
3.2. Variables y operacionalización.....	38
3.3. Población, muestra y muestreo.....	40
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	40
3.5. Procedimientos	43
3.6. Métodos de análisis de datos.....	43
3.7. Aspectos éticos.....	44
IV. RESULTADOS	45
V. DISCUSIÓN.....	57
VI. CONCLUSIONES.....	61
VII. RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIAS.....	63
ANEXOS	71

Índice de tablas

Tabla 1. Validez según Juicio de expertos	42
Tabla 2. Fiabilidad de Alfa de Cronbach de Capacitación laboral y la Productividad	41
Tabla 3. Información sociodemográfica.....	45
Tabla 4. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de una muestra	46
Tabla 5. Niveles de capacitación laboral y sus dimensiones.....	47
Tabla 6. Niveles de Productividad y sus dimensiones.....	48
Tabla 7. Nivel de relación entre la capacitación laboral y la productividad.....	49
Tabla 8. Relación de la capacitación laboral con la productividad.	50
Tabla 9. Nivel de relación entre la transmisión de información y la productividad	51
Tabla 10. Relación de la transmisión de información con la productividad.	52
Tabla 11. Nivel de relación entre el desarrollo de habilidades y la productividad	53
Tabla 12. Relación del desarrollo de habilidades con la productividad.	53
Tabla 13. Nivel de relación entre el desarrollo de actitudes y la productividad	54
Tabla 14. Relación del desarrollo de actitudes con la productividad.	55
Tabla 15. Nivel de relación entre el desarrollo de conceptos y la productividad ..	56
Tabla 16. Relación del desarrollo de actitudes con la productividad.	56

Índice de figuras

Figura 1. Relación lineal de la capacitación laboral y la productividad.....	50
--	----

Resumen

El presente estudio, tuvo como objetivo identificar la relación entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022. La investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo aplicada con un alcance descriptivo correlacional porque evaluó el grado de relación entre dos o más variables. El diseño de investigación fue no experimental de corte transversal porque se realizó sin manipular las variables. La población y muestra fue de 45 colaboradores. Concluyendo que, existe relación significativa entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,943 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).

Palabras clave: productividad, capacitación, gestión, colaboradores, eficacia

Abstract

The objective of this study was to identify the relationship between job training and the productivity of employees in the Local Educational Management Unit, Lamas 2022. The research was of an applied quantitative approach with a correlational descriptive scope because it evaluated the degree of relationship between two or more variables. The research design was non-experimental cross-sectional because it was carried out without manipulating the variables. The population and sample were 45 collaborators. Concluding that there is a significant relationship between job training and the productivity of employees in the Local Educational Management Unit, Lamas 2022, since the statistical analysis of Spearman's Rho reached a coefficient of 0.943 (very high positive correlation) and a p value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$).

Keywords: productivity, training, management, collaborators, effectiveness

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones son consideradas como entes irrepetibles integrados por un grupo de personas, creada de manera intencional para cumplir con un propósito especial el cual se obtiene por medio del esfuerzo organizado que realizan los colaboradores y es catalogada como productiva cuando se emplean los recursos necesarios y se ajustan los costes para cumplir con una meta.

A nivel internacional, según los autores Franco et al. (2021) en su investigación desarrollada en el estado de Medellín, Colombia, mencionan que las entidades se ven envueltas en la necesidad de mejorar constantemente su accionar con el fin de permanecer en el mercado y ser competitivas, esto a consecuencia que la competencia día a día crece en los diversos rubros y sectores. A manera de ejemplo, dichos autores resaltan que en este siglo la productividad representa una de las principales preocupaciones que poseen los directivos al momento de dirigir una firma, inclusive en Japón que es considerado como uno de los países más admirados por alcanzar niveles de productividad elevados. Por otra parte, Juárez et al (2021) manifiestan que, en Querétaro, México, pese a que se conoce la gran relevancia que posee la productividad para conseguir diferenciación en el mercado no se le da la atención necesaria y tampoco se desarrollan acciones estratégicas en aras de mejorar la organización de los recursos y las habilidades que posee la fuerza laboral para que generen mayor valor en el desarrollo de sus funciones. Por último, en Ecuador, acorde con la investigación de Parra et al. (2019) causas tales la dolencia de software tecnológicos, falta de programas de capacitación y de planes de motivación han ocasionado graves dificultades para alcanzar el nivel de desempeño anhelado en los trabajadores por lo que, las metas trazadas no se alcanzan en el tiempo previsto, aunado a ello, la calidad de producción esperada se ve alterada, por ende, se alude que la productividad en todas las empresas independientemente si son estatales o persiguen fines de lucro representa una de las principales fortalezas que posibilita alcanzar los planes y los resultados programados.

En el Perú en síntesis al estudio realizado por Bautista et al. (2020) en Lima, a más de 200 instituciones peruanas resalta que de esa totalidad solo el 46% prioriza acciones para medir la productividad por medio de la evaluación de la

fuerza laboral, sin embargo, el 54% restante no le brinda la relevancia necesaria lo cual se convierte en una desventaja que repercute en su nivel de posicionamiento. Según Rojas et al. (2020) en su análisis desarrollado en Huánuco, en el Perú únicamente el 30% de entidades destina parte de su presupuesto financiero para desarrollar y fortalecer sus competencias, habilidades y conocimientos de los colaboradores; sin embargo, existe un porcentaje elevado de empresas que no ejecutan ningún tipo de actividad que favorezca el crecimiento profesional y personal de los colaboradores pues lo catalogan como un gasto innecesario. Asimismo el portal Info Capital Humano (2018) destaca que respecto a la alta rotación que existe en los entes, el Perú en Latinoamérica ocupa el primer puesto el cual se encuentra representado por el 18%, es decir, las instituciones tienden a rotar de manera esporádica a los trabajadores sin considerar los gastos en los que se incurren y el tiempo que se necesita para adiestrarlos.

En la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, se ha observado que el personal no cumple debidamente con los objetivos trazados a nivel personal y grupal lo cual perjudica directamente los resultados obtenidos al finalizar el ejercicio. Asimismo, se ha notado que la productividad laboral se encuentra condicionada bajo dos elementos fundamentales: el primero se basa en la eficacia pues se notó que una gran parte de la fuerza laboral desconoce a cabalidad sus funciones establecidas mediante el ROF y MOF generando duplicidad de labores y pérdida de tiempo en actividades que no generan valor a su puesto de trabajo, por otro lado, se ha visto que los trabajadores no utilizan de manera adecuada los pocos recursos y capacidades que posee la institución generando pérdidas cuantiosas que alteran el presupuesto de la entidad, a ello se suma, que los colaboradores no se involucran de manera activa y voluntaria en las actividades que se desarrollan fuera y dentro de la organización, dejando entrever su bajo nivel de compromiso. En cuanto al factor de eficiencia, se resalta que dado a la excesiva carga laboral que poseen los colaboradores estos no logran cumplir dentro del plazo establecido con los objetivos y metas trazadas, además se resalta que gran parte de la fuerza laboral no aporta ideas innovadoras que permitan resolver los problemas que perjudican la gestión interna. Se menciona que el ente no realiza evaluaciones de

desempeño periódicas para conocer el nivel de aportación individual que posee el colaborador respecto al cumplimiento de la visión institucional.

En base a lo expuesto en los párrafos anteriores se ha propuesto como problema general: ¿Cuál es la relación entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022? y como problemas específicos: 1. ¿Cuál es la relación entre la transmisión de información y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022? 2. ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de habilidades y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022? 3. ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de actitudes y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022? 4. ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de conceptos y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022?

La presente investigación se justifica bajo los siguientes criterios: Justificación teórica, pues ha apoyado que la teoría de autores reconocidos que permiten reforzar la tesis planteada en el estudio y se pretende contribuir de modo positivo a la comunidad. Para la variable capacitación laboral se ha considerado como autor principal a Chiavenato (2011) en su libro titulado: Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (9 na ed.) y para la variable productividad se ha considerado como autores principales a Robbins y Judge (2013) en su libro titulado: Comportamiento organizacional (15 va ed.). Justificación práctica, servirá para que la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, concentre sus esfuerzos para mejorar los resultados que alcanza la fuerza laboral, desarrolle capacitaciones en virtud de reforzar los conocimientos del personal y designe adecuadamente las tareas y funciones que deben asumir los colaboradores de manera que se obtengan los objetivos trazados y se incentive a la productividad laboral. Justificación metodológica, dado que el estudio respeta el proceso científico que emana toda investigación; además, se considera bases teóricas como la de Hernández et al. (2014) y la normativa del Concytec (2018) las cuales sirven de guía para el desarrollo metodológico del estudio. Por otro lado, se

destaca que para obtener información relevante y concisa del objeto de estudio se han adaptado los cuestionarios los cuales han sido seleccionados dado a su alto grado de confiabilidad. Justificación social, a través de los resultados obtenidos y de las sugerencias se pretende mejorar el desempeño individual del personal. Así mismo, ejecutar acciones en pos de fortalecer las competencias cognitivas de los colaboradores de modo que se consigan los resultados planeados. Además, el estudio servirá como recurso de consulta para los interesados y como base para el desarrollo de investigaciones futuras que consideren al menos uno de los temas que se pretende medir.

Asimismo, se ha definido como objetivo general: Identificar la relación entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022, y como objetivos específicos: 1. Identificar la relación entre la transmisión de información y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022. 2. Identificar la relación entre el desarrollo de habilidades y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022. 3. Identificar la relación entre el desarrollo de actitudes y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022. 4. Identificar la relación entre el desarrollo de conceptos y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.

Por último, se ha establecido como hipótesis general: **H_i**: Existe relación significativa entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022. **H_o**: No existe relación significativa entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022, y como hipótesis específicas: **H_{i1}**: Existe relación significativa entre la transmisión de información y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022. **H_{o1}**: No existe relación significativa entre la transmisión de información y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022. **H_{i2}**: Existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local,

Lamas 2022. **H_{o2}**: No existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022. **H_{i3}**: Existe relación significativa entre el desarrollo de actitudes y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022. **H_{o3}**: No existe relación significativa entre el desarrollo de actitudes y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022. **H_{i4}**: Existe relación significativa entre el desarrollo de conceptos y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022. **H_{o4}**: No existe relación significativa entre el desarrollo de conceptos y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los trabajos anteriores se consideró investigaciones, iniciando por el ámbito internacional se citó a Lucas (2019) en su investigación desarrollada en Manta, Ecuador, tuvo como objetivo general conocer la percepción de la fuerza laboral sobre la capacitación y el desempeño laboral. Su tipo de investigación fue básica, diseño no experimental, la población fue 354 trabajadores, la muestra fue 185 trabajadores, muestreo probabilístico, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los principales resultados fueron que, del total de colaboradores encuestados el 73% de ellos considera que la capacitación genera un efecto positivo en el accionar de los colaboradores, en tanto, el 22% destaca que la institución se preocupa por desarrollar actividades de fortalecimiento integral que incentiven a la fuerza laboral a ejecutar sus funciones de manera autónoma y tomar decisiones con mayor responsabilidad y únicamente al 5% considera que en algunas ocasiones los talleres de capacitación se desarrollan de manera inadecuada. Concluyó que, respecto a la percepción que poseen los colaboradores en cuanto a las actividades de fortalecimiento y desempeño el 80% destaca que es positiva. En tanto, el 46% menciona que las actividades de capacitación que se desarrollan responden a las necesidades y requerimientos del área; por otro lado, el 39% de los colaboradores manifiestan que el desempeño laboral es adecuado puesto que la fuerza laboral se involucra de manera voluntaria en las actividades que desarrolla la institución tanto dentro de ella como fuera generando sentimiento de pertenencia y compromiso.

De igual manera, Navarrete (2018) en su investigación desarrollada en Ambato, Ecuador, tuvo como propósito conocer de qué manera la capacitación laboral impacta en el desempeño que se obtiene en el desarrollo de las funciones. Su tipo de investigación fue descriptivo, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, la población y muestra fue 100 trabajadores, muestreo no probabilístico, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los principales resultados fueron que, el 63% de los encuestados manifiestan que la entidad necesita del desarrollo de capacitaciones para mejorar y actualizar los conocimientos que poseen los colaboradores respecto a la esencia, pilares y valores que dan sustento a la organización. Concluyó que, en relación a los datos

obtenidos del coeficiente de Pearson se afirma que entre las variables que aborda el estudio existe correlación el cual se encuentra representado por un valor igual a 0.729, por tanto, se resalta que la capacitación juega un rol imprescindible para los objetivos y desarrollo eficiente de las tareas dado que es un proceso a través del cual los colaboradores fortalecen sus conocimientos y adquieren las herramientas necesarias para cumplir adecuadamente con sus funciones delegadas.

Igualmente, García (2018) en su investigación desarrollada en Querétaro, México, tuvo como objetivo conocer en qué medida impacta la capacitación laboral en la productividad. Su tipo de investigación fue correlacional- cuantitativa, diseño no experimental, la población y muestra fue 104 trabajadores, muestreo no probabilístico, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los principales resultados fueron que, la capacitación impacta positivamente en la productividad ya que por medio de ella los colaboradores adquieren las destrezas necesarias para encaminar sus actividades hacia una meta determinada, mejora su nivel de conocimiento respecto a su puesto de trabajo y permite asumir los retos profesionales como parte de su crecimiento personal. Concluyó que, cada resultado que obtuvieron a través del coeficiente de Rho spearman dan cuenta que entre las variables existe relación positiva fuerte, esto permite entender que por medio de la capacitación se mejora la manera en cómo los colaboradores realizan su trabajo. Además, el estudio muestra que las relaciones más fuertes corresponden a resultado versus eficiencia, resultado versus eficacia y comportamiento versus objetivos, los cuales han obtenido valores estadísticos de 0.894; 0.873 y 0.873 respectivamente.

Asimismo, Sango (2018) en su investigación desarrollada en Ambato, Ecuador, tuvo como propósito establecer como la variable capacitación influye en la productividad de los colaboradores. Su tipo de investigación fue descriptivo, diseño no experimental, la población fue 1080 trabajadores, la muestra fue 292 personas, muestreo probabilístico, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados fueron que, respecto a la variable de capacitación se obtuvo que el 13% de los encuestados indica que dicha variable nunca favorece a la consecución de metas previstas, en tanto, el 14.4% manifestó que casi nunca

estas acciones se desarrollan en concordancia a las necesidades que presenta el puesto de trabajo y el colaborador, aunado a esto, el 15.4% menciona que a veces las capacitaciones son beneficiosas, asimismo, el 32.9% indica que casi siempre favorecen la sinergia interna y, por último, el 24.3% asevera que la capacitación contribuye de manera significativa al desarrollo organizacional y crecimiento profesional; dicha información permite destacar que sí bien es cierto la capacitación representa un pilar imprescindible para el alcance de los resultados anhelados ésta aún posee falencias respecto a las modalidades en cómo se desarrolla, pues los colaboradores mencionan que se ejecutan sin considerar las necesidades reales que posee la entidad. Concluyó que, basándose en los datos estadísticos recogidos se asevera que existe relación significativa entre las variables esto a raíz que el nivel de sig. fue 0.05 y el nivel de confiabilidad fue del 95%; por tanto, se indica que la capacitación es un hecho trascendental que hace a los colaboradores ser eficientes en su trabajo y ser altamente competitivos lo cual favorece a la empresa ya que mejora los resultados obtenidos en su ejercicio y por ende genera mayor valor a los que hacen uso de sus servicios y/o productos.

De la misma manera, Duran y Gómez (2017) en su investigación desarrollada en Santander, Colombia, tuvieron como objetivo identificar los factores que mejoran la productividad de los colaboradores. El tipo de investigación fue descriptivo, diseño no experimental, cuantitativo, la población y muestra fue 41 colaboradores, muestreo no probabilístico, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los principales resultados fueron que, la variable dependiente es concebida como un factor relevante que permite mejorar los resultados de la empresa, así como orientar a la organización hacia la consecución de la visión plasmada, por medio de ella se mejora las prestaciones a los colaboradores y se aumenta su nivel de compromiso para ejecutar el plan diseñado. Concluyeron que, se ha podido concretar que los colaboradores poseen un nivel de productividad bueno, pues según los datos analizados el nivel de productividad oscila entre el 73% al 90%, siendo variable de acuerdo a las oficinas analizadas; por ejemplo, en la oficina 4 los colaboradores posee un nivel del 78%, en tanto, en la oficina número 5 que presentan en cuanto a la productividad los colaboradores en sus tareas es

del 68%; dichos resultados fluctúan de acuerdo a las funciones que poseen y la posición que ocupa dentro de la estructura jerárquica.

Para finalizar este primer apartado se citó a Alvarado y Suarez (2018) en su investigación desarrollada en Guayaquil, Ecuador, tuvieron como objetivo general diseñar un plan de mejoramiento laboral de la empresa Transp Enangeal S.A. Su tipo de investigación fue descriptivo, alcance exploratorio, enfoque cuantitativo, la población y muestra fue 26 colaboradores, muestreo no probabilístico, las técnicas utilizadas fueron la encuesta y la entrevista y los instrumentos fueron el cuestionario y la guía de entrevista respectivamente. Los principales resultados fueron que, el problema que existe dentro de la empresa son la falta de recursos y mala organización de las tareas, estos problemas se deben a la falta de evaluaciones y auditorias, por tanto, los colaboradores consideran que se deben crear herramientas que permitan mejorar sus funciones y con ello elevar su nivel de productividad. Concluyeron que, la productividad que alcanzan los colaboradores se ve notarialmente afectada dado a la carencia de capacidades e instrumentos de gestión los cuales impiden alcanzar las metas en el plazo previsto y dificulta la generación de valor dentro de la cadena productiva. Aunado a esto, el estudio mostró que existe desmotivación en los colaboradores esto dado a la falta de reconocimiento de los directivos; todo lo mencionado coloca a la empresa en una situación de desventaja respecto a otras entidades del mismo sector.

A nivel nacional, Silva (2019) en su investigación desarrollada en Lima, Perú, tuvo como objetivo conocer de qué manera se relacionan las variables de capacitación laboral y productividad. Su tipo de investigación fue básica, diseño no experimental, de corte transversal, la población fue 1000 trabajadores, la muestra fue 63 trabajadores, muestreo probabilístico, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los principales resultados fueron que, de acuerdo a la encuesta realizada a los colaboradores se obtuvo que el nivel de productividad es bajo en un 89.6%, esto da entender que mientras menos capacitado este el colaborador más tiempo le llevará alcanzar los objetivos y metas delegadas. Concluyó que, por medio del estadístico de correlación de spearman que tiene como finalidad determinar el valor correlativo que existe entre las variables se obtuvo un valor de

0.362, el cual refiere que existe una correlación de tipo directa débil; dicha afirmación es reforzada dado a que el valor obtenido de p fue inferior a 0.05. Por lo expuesto, se entiende que mientras no se desarrollen actividades de reforzamiento la productividad que alcance los colaboradores en su puesto de trabajo no se incrementará.

Asimismo, Cotrina (2019) en su investigación desarrollada en Trujillo, Perú, tuvo como objetivo general conocer la forma en la que la capacitación incide significativamente en el desempeño de los colaboradores. Su tipo de investigación fue descriptiva, diseño no experimental, transaccional, la población y muestra fue 52 trabajadores, muestreo no probabilístico, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los principales resultados fueron que, la capacitación de acuerdo a los encuestados es imprescindible en un 89.75%, pues permite al colaborador fortalecer sus saberes y destrezas al mismo tiempo orienta sus actividades hacia la consecución de un fin determinado. Por medio de la capacitación se pretende perfeccionar las labores que se realizan diariamente poniendo en práctica lo aprendido en el cargo. Concluyó que, luego de haber procesado la información en se halló un valor de correlación de spearman = 0.748 el cual sirve de base para afirmar que existe relación directa y positiva, aunado a esto, el valor de sig. fue de 0.000 dando a entender que el tipo de relación que existe es significativo. Por lo tanto, se entiende que la capacitación permite al líder, jefe o supervisor detectar las brechas o áreas de mejora en las cuales se necesita trabajar para fortalecer el desempeño organizacional a nivel individual y departamental.

También, Palacios (2018) en su investigación desarrollada en Chimbote, Perú, tuvo como propósito conocer el tipo de relación que subyace entre la capacitación y la productividad de la fuerza laboral. Su tipo de investigación fue descriptiva, diseño no experimental, correlacional, la población y muestra fue de 13 colaboradores, muestreo no probabilístico, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los principales resultados fueron que, en cuanto a la variable independiente ésta es considerada como regular en un 46.2% esto a consecuencia que los talleres de capacitación y adiestramiento se desarrollan sin considerar el cargo que ocupa el colaborador dentro de la organización y sin tener en cuenta sus

áreas de mejora, por lo que, los resultados que se obtienen luego de su realización son diferentes y no se consiguen el impacto deseado. Concluyó que, en base al coeficiente de spearman se afirma que los conceptos se relacionan de manera positiva, ya que el valor obtenido fue de 0.640, a ello se suma que el resultado de $p = 0.018$ dando a entender que el tipo de correlación es significativa. Los datos obtenidos conllevan a determinar que los clientes se sienten contentos con los objetivos propuestos y por ende orientan sus conocimientos, competencias y actitudes hacia su alcance oportuno.

Igualmente, Meza y Pezo (2021) en su investigación desarrollada en Tarapoto, Perú, tuvieron como objetivo establecer cómo se relaciona la capacitación y el desempeño laboral. Su tipo de investigación fue aplicada, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional y corte trasversal, la población fue 114 colaboradores, la muestra 88 colaboradores, muestreo probabilístico, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los principales resultados fueron que, respecto a la primera variable se ha obtenido percepciones divididas, puesto que el 46.6% del total de encuestados lo catalogan como regular, en tanto, para el 28.4% es deficiente y por último solo el 25% es eficiente, este último resultado se mostró con mayor preponderancia en los puestos directivos en los que es esencial mantearse actualizado sobre lo que ocurre en el exterior con el fin de adoptar medidas para hacer frente a los retos. Concluyeron que, existe relación significativa y positiva pues el resultado del procesamiento de datos obtenidos a partir del coeficiente de Pearson fue igual a 0.693 y el p valor hallado fue inferior a 0.05, por tanto, existe suficiente información cuantitativa para aceptar la H_1 . En ese sentido se afirma que a partir de la capacitación se obtienen los beneficios lucrativos y se mejora la calidad de trabajo que desarrollan los colaboradores dentro de su puesto de trabajo.

De igual modo, Arcentales (2021) en su investigación desarrollada en Tarapoto, Perú, tuvo como objetivo conocer por medio de datos cuantitativos el valor correlativo que existe entre el compromiso y la productividad laboral. Su tipo de investigación fue básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, la población fue 429 colaboradores, la muestra 50 trabajadores,

muestreo probabilístico, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los principales resultados fueron que, respecto a la variable dos solo el 8.92% posee un nivel de productividad laboral muy alto, esto da entender que dentro de la entidad estatal existe problemas para gestionar adecuadamente al talento humano los cuales descansan de manera particular sobre la falta de herramientas de gestión, la débil realización de campañas de adiestramiento o capacitación, la monotonía y la adolecencia de planes de motivación. Concluyó que, existe evidencia de una correlación de tipo positiva y significativa las cuales se sustentan en el valor que se obtuvo del coeficiente de Pearson que fue 0.944 y el p- valor = 0.05; estos resultados permiten determinar que existe cierto grado de compromiso de parte de los colaboradores por conseguir los objetivos y metas que se le han sido trazadas a nivel individual y grupal.

Por último, se incluyó a Pérez (2018) en su investigación desarrollada en Tarapoto, Perú, tuvo como objetivo conocer cuál es el impacto que posee la gestión por competencias en la productividad. Su tipo de investigación fue descriptivo, diseño no experimental, correlacional, de enfoque cuantitativo, la población y muestra fue 21 colaboradores, muestreo no probabilístico, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los principales resultados fueron que, los colaboradores encuestados dan cuenta que la productividad se sitúa en un nivel elevado del 67%, esto a causa que existe interés de parte de los colaboradores para optimizar los recursos, ser altamente eficiente en el desarrollo de sus labores y organizar sus actividades de tal manera que permita seguir con los siguientes procesos sin inconvenientes. Concluyó que, los conceptos presentan un nivel correlativo positivo muy fuerte los cuales se deben a que el valor obtenido del coeficiente de Pearson fue 0.843 y dado a que el p-valor fue 0.000; dichos datos evidencian que la variable independiente influye en un porcentaje igual al 71.6% sobre la variable dos. A partir de ello, se afirma que la Gpc es un conglomerado de saberes y habilidades que permiten materializar los objetivos planificados, mostrando los conocimientos y experiencia de los colaboradores para solucionar un problema y generar valor.

En lo concerniente al sustento teórico de la capacitación laboral, Chiavenato (2011) lo conceptualiza como el proceso a través del cual el recurso humano de las diferentes áreas y departamentos que integran la organización adquieren los conocimientos, destrezas y competencias necesarias para desarrollarse eficientemente en su puesto de trabajo. Dicha variable permite la transmisión de información valiosa relacionada con la praxis de trabajo, los roles a asumir y las actitudes que se debe tener para desarrollar una tarea en un ambiente determinado. En cambio, para Honores et al. (2020) es el proceso a través del cual una entidad busca que los colaboradores obtengan los conocimientos y competencias que les permitan desempeñarse sin errores que puedan perjudicar notoriamente el accionar empresarial, en el cual se impulsa estratégicamente el proceso de aprendizaje.

Bajo la mirada de Obando (2020) la CL se constituye como un medio a través del cual se fortalecen las capacidades y competencias de los individuos que integran una determinada institución, por lo general está se desarrolla con la finalidad de que las personas se conviertan en agentes más productivos, innovadores y que contribuyan con sus acciones al alcance de los propósitos. A su vez Vélchez et al. (2019) lo catalogan como el procedimiento que permite reforzar, modificar y fortalecer las actitudes de los colaboradores con la finalidad de que se cumpla oportunamente los propósitos y planes, de igual modo, pretende ayudar a los colaboradores a utilizar sus capacidades para conseguir éxito en sus funciones. En ese sentido, Gonzales y Cereceda (2020) manifiestan que la CL es una ventaja competitiva que permite al usuario interno aportar significativamente a los resultados en un lapso de tiempo previsto, siendo está una metodología altamente eficiente para adicionar valor a los colaboradores, grupos de personas y a la organización en general.

Para Castagnola et al. (2020) la variable en estudio se encuentra relacionada con los subsistemas que coexisten en el seno empresarial. La falta de esta actividad puede acarrear fallas graves a nivel operativo y repercutir de manera negativa en el sistema técnico- administrativo, por ello es importante que los directivos diseñen estrategias, programas e instrumentos en todos los niveles y cargos de la estructura organizacional para fortalecer el proceso de enseñanza- aprendizaje e influir en el cumplimiento de las metas. Asimismo, Castañeda et al. (2016) destacan que la

capacitación es una actividad que se encuentra relacionada con el adiestramiento más no son sinónimos, puesto que la primera tiene como fin fortalecer las competencias y saberes previos de los colaboradores en virtud de sus áreas de mejoras dentro de su cargo, de modo que, se logre lo acordado y se incentive hacia la competitividad; en tanto, el adiestramiento se realiza cuando un colaborador posee poca experiencia en el cargo que ha sido contratado o cuando se contrata para desarrollar una tarea diferente.

Respecto a la importancia de la capacitación laboral, Medina et al. (2021) puntualizan que la capacitación es un método imprescindible que permite gestionar de manera eficiente la organización sea esta lucrativa o no. Hoy en día este hecho no pasa por desapercibido en ninguna institución, puesto que su rol consiste en perfeccionar el hoy para cosechar frutos mañana. Bajo ese devenir de ideas, Labrador et al. (2019) sostienen que la CL beneficia directamente a la compañía ya que amplía los conocimientos que poseen los colaboradores en su cargo, brindando el soporte necesario para que estos actúen de manera innovadora y competitiva; además, permite obtener mayores beneficios financieros, promueve una imagen positiva al exterior, fortalece los canales de comunicación, refuerza las relaciones que existen entre el líder- subordinado, facilita al momento de tomar decisiones y se proyectan los resultados futuros considerando los recursos y desafíos actuales.

Por su parte, Durán y Martínez (2020) indican que los beneficios que se producen a causa de la capacitación se traduce en: mejora la capacidad para que cumplan los retos que suscitan en el exterior, permite manejar adecuadamente los problemas y riesgos que podrían alterar el orden interno, fortalece la confianza entre los miembros, consolida las relaciones interpersonales y el desarrollo individual, produce mayor nivel de satisfacción dentro del cargo, brinda una visión holística de la empresa destacando su misión, visión y principios, incrementa el nivel de compromiso para alcanzar las metas y planes, permite ejecutar diversas acciones en las áreas y promover a los colaboradores que mejor se desempeñan.

La relevancia que posee el tema abordado conforme al criterio de Hidalgo et al (2020) es: coadyuvar a la empresa alcanzar el éxito esperado, por medio del

desarrollo de esta actividad se incrementa el nivel de productividad de la fuerza laboral direccionándolos hacia el alcance de los objetivos institucionales. Brinda el respaldo necesario al talento humano, permite que los clientes internos incorporen herramientas innovadoras como parte de sus actividades diarias que le permitan mejorar sus resultados y optimizar los recursos que se le han sido delegados. 3. Promueve un buen clima de trabajo, fortalece las relaciones entre los colaboradores de la institución de modo independiente al cargo que ocupe dentro de la estructura organizacional.

Las etapas que posee la CL de acuerdo a Ferrando y Callohuanca (2020) son: 1. Análisis. Tiene como principal objetivo detectar un conjunto de necesidades dentro del aparato organizacional, las cuales puede ser antiguas, actuales o venideras. 2. Diseño. Hace referencia al acondicionamiento del plan en aras de priorizar las capacitaciones que necesitan ser ejecutadas con mayor urgencia. 3. Desarrollo. Consiste en realizar y gestionar el plan de capacitación estableciendo su tiempo de duración, quién lo ejecutará, dónde se realizará y en qué tiempo se llevará a cabo 4. Evaluación. Esta etapa se realiza luego de haber efectuado la capacitación tiene como fin examinar y analizar a detalle los resultados obtenidos antes de la capacitación y los logros que se han conseguido posteriormente.

Según Parra y Rodríguez (2016) existen dos directrices que toma la capacitación, la primera está estrechamente vinculada con la acción empresarial y la segunda es analizada a través de la perspectiva del colaborador. Dentro de la primera, la variable de estudio es catalogada como un instrumento que puede ser usada para brindar el soporte necesario a las actividades y planes que se pretenden ejecutar, los cuales permiten seguir en competencia en el mercado y marcar diferencias notorias entre entidades que pertenecen al mismo sector. Desde la mirada del cliente interno, la capacitación es vista como plurivalente ya que este se beneficia de manera directa de las capacitaciones o talleres que se realizan. Toda capacitación es supervisada bajo un coordinador o responsable y los conocimientos que se imparten dentro de ella sirven para desempeñarse de manera eficiente en el puesto de trabajo, también puede ser útil para laborar en otra empresa o en un

puesto diferente al que viene desarrollando actualmente (Ferrando y Callohuanca, 2020)

De acuerdo a Zambrano et al. (2020) los tipos de capacitación son: a. Inductiva. Es aquella que se realiza con el fin de integrar a un nuevo colaborador a la empresa, donde se esclarecen los objetivos que se pretenden obtener y se describe el ambiente sobre el cual se desarrollará las funciones. b. Preventivas. Como su nominación lo indica está direccionada a prever los cambios que se producirán en el colaborador a causa de factores internos, como el paso de los años el cual perjudica notoriamente sus habilidades y externos como el avance de la tecnología, que con el transcurrir del tiempo va quedando obsoleta y se presentan nuevas innovaciones. c. Correctivas. Está direccionada a solucionar los problemas o contingencias que pueden originarse a causa del mal desempeño. Su fuente de origen se remite a la obtención de información de la evaluación de desempeño, misma que puede ser realizada de manera trimestral, semestral o anual. d. Línea de carrera. Este último tipo de capacitación posee semejanza con la preventiva con la única diferencia, que está orientada a proveer al cliente interno de conocimientos específicos para ocupar un puesto diferente dentro de la organización, el cual implica mayor responsabilidad, exigencia, dinamismo y proactividad (Zambrano et al, 2020)

Además, Hidalgo et al. (2020) explican que la CL puede efectuarse por medio de las siguientes modalidades: 1. Adiestramiento. Persigue como fin impartir conocimientos orientados a obtener la visión de la empresa y guarda estrecha relación con el medio en el que se desenvuelve. 2. Actualización. Tiene como propósito actualizar los saberes de los trabajadores y en ganar experiencia en sintonía al avance científico y tecnológico que se genera en el exterior y que influye directa o indirectamente en el desarrollo de una actividad. 3. Profesionalismo. Posee como fin orientar al cliente interno hacia el dominio completo de una actividad dentro del proceso productivo. 4. Perfeccionamiento. Se debe ampliar y reforzar las aptitudes de la fuerza laboral en aras de obtener un mayor nivel de productividad y gestionar adecuadamente las habilidades directivas. 5. Complementarias. Tiene como finalidad intensificar la formación teórica y práctica

de un colaborador que posee conocimientos someros sobre lo que ejecuta y que necesita reforzarse para alcanzar un mejor nivel de desenvolvimiento (Hidalgo et al, 2020).

Por su parte, Salgado et al. (2017) sugieren que la capacitación puede efectuarse en los siguientes niveles (a) Básica. Está orientada al personal que ingresa a la empresa o que lleva poco tiempo dentro de un área; tiene como finalidad propiciar información y competencias necesarias para un determinado puesto de trabajo. 2. Intermedio. Este se desarrolla en el personal que necesita profundizar a detalle aspectos claves de su cargo que le permitan afianzar sus habilidades y experiencias; posee como finalidad ampliar los saberes existentes. Este nivel también está relacionado con la necesidad de especialización y mejoramiento del desempeño ocupacional. 3. Avanzado. Hace referencia al cliente interno que necesita obtener una visión panorámica, holística y profunda sobre un área o cargo; su fin es diseñar cuadros de mando integral para ejecutar roles de mayor responsabilidad y rango dentro de la compañía.

Por otro lado, Moreno et al. (2018) sustentan que existe relación entre la capacidad y el desempeño la cuál puede ser explicada partir de los siguientes factores: Es un indicador cuantitativo, que mide el uso de los recursos para el diseño de un producto y/o servicio, examinando la relación que existe entre productos terminados y los materiales empleados. Productividad laboral, valúa las tareas que son ejecutadas durante la jornada laboral que bien pueden ser valoradas a nivel individual o grupal. Factor integral de la productividad, incluye la distribución de los recursos, organización del personal, inversiones, materiales adquiridos, energía utilizada y contrataciones realizadas.

Las dimensiones de la capacitación laboral son expuestas por Chiavenato (2011) siendo estas:

Transmisión de información. El flujo de información es un elemento imprescindible para realizar talleres de capacitación. El desafío consiste en suministrar datos concisos a los adiestrados, por lo general la información está ligada al desarrollo de labores, el diseño de productos, la estructura organizacional

que posee la empresa, la línea de mando, las normas de convivencia, reglas políticas, entre otros (Chiavenato, 2011)

Desarrollo de habilidades. Se enfoca en cómo es un colaborado en sus competencias y conocimientos que están relacionados con los roles que emana el puesto de trabajo. Este tipo de capacitación está direccionada hacia las actividades que se efectuarán durante la jornada laboral. (Chiavenato, 2011)

Desarrollo de actitudes. Tiene como finalidad modificar el comportamiento y las actitudes de la fuerza laboral, de manera que, se conviertan en acciones favorables que generen valor a la institución; además, están direccionadas a incrementar el nivel de motivación para cumplir satisfactoriamente con los propósitos delegados. El desarrollo de actitudes a su vez implica la adquisición de nuevas praxis de trabajo sobre todo en relación a los trabajadores que tienen contacto directo con los clientes o usuarios externos (Chiavenato, 2011)

Desarrollo de conceptos. Los talleres de capacitación están dirigidos a promover y elevar los conocimientos y capacidades de todos los integrantes de la institución, afianza la filosofía de trabajo, además, facilita el desarrollo de estrategias o modificación de algún proceso que no se esté desarrollando de modo adecuado. Esta última dimensión, permite a los gerentes y líderes organizacionales pensar prospectivamente y fuera de la caja con la finalidad de salir de la zona de confort y obtener mejores resultados. (Chiavenato, 2011)

Para la variable productividad se citó como autores principales a Robbins y Judge (2013) lo definen como el nivel más elevado que alcanza un colaborador o un grupo de individuos en el desarrollo de sus tareas y actividades; se dice que una empresa es altamente productiva cuando logra obtener los propósitos trazados al menor costo y con la menor cantidad de recursos o insumos sin alterar la calidad final. Por lo expuesto, se entiende que este concepto de estudio está íntimamente relacionado con la inteligencia con la que se manejan y distribuyen los recursos internos.

En tanto, Jiménez y Alvarado (2018) lo conceptualizan como el resultado que se obtiene del equilibrio que coexiste del usufructo de los colaboradores con la tecnología, los recursos materiales y financieros, siempre y cuando se consiga una combinación sinérgica que permita mantener y distribuir estratégicamente los recursos. También, Baltodano y Oswaldo (2020) definen a la variable como el resultado que se genera a causa de la toma de decisiones respecto a la incorporación de un nuevo proceso, manejo de recursos, cantidad de productos a comercializar, también está vinculada con el uso de la tecnología y a la adaptación al cambio

Además, Ramírez et al. (2020) sugieren que la productividad puede ser analizada desde dos posturas diferentes, uno por medio del desempeño y a través de la óptica financiera. La primera centra su interés en la cantidad de bienes producidos en un tiempo determinado; este tipo de productividad es abordado por medio del trabajo dependiendo única y específicamente de la cantidad de bienes producidos, es decir, de las funciones efectuadas. En tanto, la segunda se basa en el valor que este obtiene en el mercado, además, se mencionan que este tipo de productividad también mide y valora la eficiencia a nivel gubernamental y organizacional.

Desde la perspectiva de Quijia et al. (2021) toda organización se crea con un propósito específico y es el de ser altamente competitiva. Para que un individuo sea eficiente en sus labores debe en primer lugar distribuir adecuadamente su jornada laboral, coadyuvar a la materialización de los fines que persigue la entidad, destinar la energía necesaria para desarrollar sus actividades, primar la solución de los problemas que más urgen y por último usar las herramientas e instrumentos disponibles para favorecer al crecimiento organizacional. Bajo este preámbulo el concepto en estudio está relacionado con los resultados que se obtiene a partir del desarrollo de un conjunto de operaciones o procesos, por tal motivo, se aduce que mientras mejores resultados que se obtengan en un determinado ejercicio mayor será el nivel de productividad.

En ese sentido, Ortiz y Ortiz (2019) indican que los tres elementos que inciden de manera significativa en la motivación de un colaborador para ser

altamente eficientes son: los propósitos personales, la relación que existe entre la consecución de los fines personales y la productividad.

En relación a su importancia, Jaimes y Rojas (2015) enfatizan que cuando la productividad se incrementa la organización genera beneficios colaterales los cuales producen cambios significativos a favor de la entidad y los colaboradores que brindan su servicio a ella, esto se ve reflejado en la producción esbelta, en los precios competitivos, en la estabilidad del mercado, en su nivel de posicionamiento y en la penetración a nuevos nichos y/o segmentos de mercado, por ende, la compañía alcanza mayores beneficios lucrativos y genera valor a los usuarios que hacen uso de los bienes.

Aunado a esto, Lara et al. (2021) establecen que el grado de calidad de los colaboradores y los sistemas que la empresa posee permiten cumplir con las actividades oportunamente. Bajo ese marco se asume a la variable en estudio como el nivel de desenvolvimiento que muestra cada trabajador para ejecutar sus labores el cual guarda relación con las exigencias, necesidades y retos que emana el cargo, de tal manera que, se convierta en un agente estratégico para cumplir con las tareas delegadas y alcanzar oportunamente las metas propuestas.

Por su parte, Velásquez (2015) indica que la productividad es imprescindible para materializar los objetivos fijados a nivel individual e institucional, por lo que la participación de los colaboradores, las actividades, metodologías, procedimientos y la cultura inherente a la entidad son necesarias para su mantención y competitividad. En ese sentido, se afirma que la productividad es una variable de suma relevancia para gestionar el recurso humano y organizar las actividades de tal manera que cada proceso y sistema guarde congruencia con el objetivo que se pretende alcanzar.

Con una mirada similar Agudelo y Escobar (2022) sustentan que, en las empresas privadas el aumento de la productividad permite generar mayores utilidades, mejorar el rendimiento de los activos, invertir en el desarrollo de nuevos productos y obtener mayores ganancias. El disponer de mayores utilidades permite invertir en nuevos proyectos y generar mayores plazas de trabajo, por tanto, el

incremento de la variable contribuye significativamente al crecimiento de las compañías y el desarrollo social.

De acuerdo a Fontalvo et al. (2017) los factores que intervienen de manera directa en la productividad laboral están asociados a: 1. Clima organizacional. Un clima de trabajo positivo favorece el desenvolvimiento de los colaboradores y el cumplimiento de los objetivos centrales que persigue la organización por medio de la existencia de un mayor sentimiento de compromiso, en tanto, un clima laboral negativo genera que la fuerza laboral se aísla de la institución, no participe en las actividades que se pretenden ejecutar y se muestra indiferente a las metas definidas. 2. Innovación. Existen tres criterios que lo promueve, siendo estos: a. procesos de calidad, el cual impacta de manera directa en el performance de los bienes que comercializa la empresa, b. gestión estratégica integral, por medio de la cual se planea las actividades y estrategias a desarrollar para optimizar los recursos y capacidades y c. alineación a la estrategia, descansa en la adopción de praxis de mejora continua. 3. Calidad. Es entendida como un estándar o requerimiento que todo producto y servicio debe disponer para ser competitivo y aceptado por el público externo, este tercer factor a su vez involucra a la cultura, procesos, eficiencia e innovación.

Los elementos que repercuten en la productividad de acuerdo con Díaz y Toscano (2021) son: rendimiento, competencias laborales y organización de trabajo, los elementos mencionados con antelación guardan relación directa con las características y comportamientos de los colaboradores en la organización que lo emplea. Es deber de los directivos gestionan adecuadamente la productividad a través de la medición de indicadores y criterios que permitan cuantificarla; por otro lado, las entidades deben asegurarse que toda la fuerza laboral de manera independiente al cargo que ocupe realice los esfuerzos necesarios para conseguir los objetivos, evaluando de manera paulatina su comportamiento y accionar y a razón de los resultados obtenidos realizar capacitaciones y establecer políticas de compensación.

En cambio, Jaimes et al. (2018) aseguran que la variable en estudio se encuentra integrada por cuatro elementos claves, siendo estos: 1. Creatividad.

Consiste en desarrollar nuevos productos a partir del aprovechamiento del avance de la tecnología y la globalización. 2. Educación. se fortalece los conocimientos, capacidades y destrezas de la fuerza laboral en pos de mejorar su comportamiento y predisposición para dar cumplimiento a los planes y objetivos trazados. 3. Efectividad. Está relacionada con el uso, organización y distribución de los recursos internos. 4. Infraestructura. Está conformada por las instalaciones físicas, bienes, equipos y servicios que posee la organización para ayudar a los usuarios internos a desarrollar de manera efectiva sus labores.

Según Parra y Otálvaro (2018) los tipos de productividad son: (a) Parcial, este se deviene del resultado que se genera a causa de la transformación de un insumo o materia prima, (b) Factor total, se determina a través de cada elemento que participan en el proceso productivo como son el capital humano, la técnica, procesos, materiales, entre otros. Su valor se determina sumando cada factor que interviene durante el proceso de transformación, por otro lado, se mencionan que la capacidad productiva será mejor mientras más factores intervengan durante el proceso de fabricación, (c) Total, se evalúa en términos de unidades producidas las cuales se generan a causa de los resultados obtenidos del capital, músculo financiero, energía, recurso humano, materia prima, entre otras.

Siguiendo a Rojas (2020) la productividad genera las siguientes ventajas: mayor percepción de utilidades, una firma empresarial se vuelve altamente competitiva cuando produce unidades o bienes de mejor calidad a un costo moderado. Sirve como recurso para valorar el esfuerzo humano, pues a través de las evaluaciones de desempeño se cuantifica el aporte de cada colaborador para conseguir una meta específica. Se induce al desarrollo, esto a raíz que la empresa logra la eficiencia operativa la cual la coloca en una situación de ventaja respecto a otras instituciones que ofrecen los mismos productos o servicios. Por otro lado, se menciona algunas desventajas: existen empresas que suelen resistirse al cambio lo que genera retrasos en el desempeño laboral y cumplimiento de las metas programadas.

Además, genera excesivas cargas administrativas, ocasionando menor productividad y desaprovechamiento de los recursos. En algunos escenarios, la

demanda de los servicios de acuerdo al mercado y contexto es mayor que la productiva, por lo tanto, se requiere de la implementación de estrategias innovadoras que le permitan hacer frente a la competencia y a los retos exteriores (Rojas, 2020)

Los principales factores macroeconómicos de la productividad, bajo la óptica de Jasso et al. (2018) son: 1. Cambio organizacional. La modificación de la estructura puede estar motivada por factores externos cómo son el político, social, cultural y crecimiento demográfico los cuales alteran la capacidad y operaciones de una empresa, por otro lado, estos factores promueven el desarrollo de la estructura de la empresa adaptando la actividad comercial hacia un escenario más realista y enfocado en las necesidades que poseen el público. 2. Recursos naturales. Dentro de este factor se resalta que los más importantes están asociados a la materia prima, energía y recurso humano. 3. Gestión estatal e infraestructura. La productividad ya sea esta empresarial o a nivel de país está sujeto al cambio de políticas, estrategias, objetivos, normativas, reglamentos y adopción de otros medios; es necesario que antes de modificar o replantear algún proceso u operación se analice a detalle los efectos y consecuencias en las que se incurrirán.

Por otro lado, Brito (2020) sintetiza que el nivel de productividad y la capacidad competitiva e innovación de las compañías depende grandemente de la fuerza laboral, es decir, está sujeto al comportamiento, accionar, habilidades, competencias y experiencias que posee un colaborador dentro de un puesto de trabajo, además, el autor resalta que las inversiones en capacitación incrementan notoriamente las aptitudes y destrezas del talento humano y producen mejores significativas en el desempeño organizacional, por tanto, es deber de las organizaciones detectar las áreas de mejora de los trabajadores y a raíz de ello establecer un cronograma de capacitaciones a efectuarse durante las próximas gestiones, priorizando las de mayor urgencia.

De acuerdo Jiménez y Alvarado (2018), menciona que la productividad es todo aquello que una institución requiera de parte de sus colaboradores con el fin de mejorar sus ganancias, siendo así muy necesario que las instituciones estén

constantemente capacitando a cada uno de sus colaboradores, porque depende de ello que la empresa pueda crecer ya que son los colaboradores quienes brindan un buen trato hacia los clientes para que pueda llevarse una mayor impresión y puedan regresar a comprar sin necesidad de alguna queja, si bien es cierto los colaboradores necesitan constantemente trabajar con metas.

Es por ello, que las instituciones se enfocan en ello, brindándoles bonos, vacaciones, regalos, etc., con el fin de que un colaborador trabaje con entusiasmo y muestre más interés al momento de generar una venta ya que es muy beneficioso tanto como para las instituciones y para el colaborador generando ganancias para ambas parte, y también satisfaciendo sus necesidades de los clientes con los mejores tratos y la mejor calidad de cada producto, para que también de esa manera las instituciones se centren en generar mayores productos con gran productividad del mercado. (Jiménez y Alvarado, 2018)

De otro modo Baltodano y Oswaldo (2020), indican que la productividad cada vez es más efectiva por parte de las instituciones ya que constantemente deben estar en un nivel elevado para que los clientes puedan tener más posibilidades de elegir, la productividad de los colaboradores depende mucho de cómo las instituciones traten a cada uno de ellos, ya que generan mayores ingresos para las empresas viendo mejoría de producción y generan mayores rendimientos para una mejor venta que favorezcan los bienes de las instituciones, por lo tanto, mientras un colaborador sea más eficiente mayores beneficios obtendrán las empresas generando grandes ganancias, es así que depende de un colaborador que este muy capacitado para dicha meta. Así mismo la productividad de los colaboradores estuvo afectada durante la pandemia, ya que resaltaba mucho las necesidades que pasaban, porque muchos de ellos no contaron con una información básica y generaron desempleo por su bajo nivel en cuanto a su productividad.

Según Ramírez et al (2020), refieren que la productividad es importante porque se basan en cuanto a una meta esencial que las instituciones contribuyan con el desarrollo y evolución de las capacidades competitivas de una organización institucional, es importante que una institución tenga planteado sus objetivos,

incentivando a los trabajadores, así para que exista una organización responsable con las tecnologías adecuadas y así mejoren sus actividades y puedan planificar con un tiempo anticipado lo que quieren lograr a futuro, por ende pueden decir que hay muchos elementos que afectan la productividad de un trabajador, es por ello, que las empresas buscan que los trabajadores estén motivados y así puedan generar mayores ganancias a dichas instituciones.

Por ende, Quijia et al (2021), mencionan que la productividad en las instituciones, son actividades que deben ser completadas en cuando a cada planificación que se den, de modo que se desarrollen de manera eficiente para mejorar las habilidades que les permitan mejorar sus resultados en su día a día tanto de los colaboradores como de las instituciones, con lo cual no solo se incrementará su nivel de productividad, sino que también mejorará su nivel competitivo para que sean más escogidos por las personas y así tengan mayores preferencias en cuanto a elegir por otros.

Además, el personal que labora en cualquier área de las instituciones debe estar en constante capacitación para cuando las nuevas reglas se incrementen en las instituciones y así estén al día, la cual será de gran ayuda para mejorar sus actitudes y conocimientos al momento de que un usuario pregunte acerca de ellos y así puedan tener un perfil competitivo para que estén en un nivel elevado y buscar competir para obtener grandes beneficios (Quijia et al, 2021).

Seguidamente Ortiz y Ortiz (2019), mencionan que la productividad a veces es ineficiente para los usuarios lo que hace que las organizaciones mejoren en cuanto a la productividad y genere mejorías en cuanto a sus labores y sus instalaciones que se muestren y así den buenas expectativas de las instituciones, ya que, muchas instituciones buscan estar al día generando grandes productividades para mantener a los usuarios satisfechos y así obtengan las mejores referencias de su entorno social.

Así mismo Jaimes y Rojas (2015), mencionan que el personal que labora en cualquier institución tiene la necesidad de que sus labores sean distribuidos entre el personal adecuado que labora dentro de dicha institución, lo cual se basa

en dar órdenes con respeto, con claridad y precisión todas las actividades que le corresponde de acuerdo a sus obligaciones, cumpliendo así con los objetivos y tareas que le encomienden, dando el respaldo para que puedan tomar buenas decisiones al momento de ejecutar alguna actividad dicha por las instituciones; y así generen el bienestar para las instituciones, y de esa manera también generen un equipo de trabajo con el cual se ayuden a obtener, mejores resultados favorables para las organizaciones que lo necesite.

Por consiguiente, Lara et al. (2021), la productividad de los colaboradores, es un método donde las organizaciones buscan para mejorar sus ganancias y por ende buscan mejorar su infraestructura para que los usuarios estén satisfechos y recomendando a dichas instituciones con el fin de cumplir los objetivos y metas que se tracen generando grandes inversiones con el convenio de las personas para atraer mayores clientes, ya que las instituciones se responsabilizan en obtener buenos resultados para el bienestar de cada uno de los usuarios y trabajadores.

Por consiguiente, Agudelo y Escobar (2022), la productividad laboral es un proceso donde es muy necesario que el talento del personal facilite sus labores al momento de emplearlos con los usuarios que estén dispuestos a recurrir dicha institución de tal modo que satisfaga las necesidades para que obtengan beneficios personales y laborales, por lo cual, es importante que la organización mire qué factores son de su competencia, para que puedan determinar la responsabilidad y así puedan mejorar la calidad de atención del personal, de modo que pueda desarrollar mejores conocimientos para emplearlos con los usuarios y así generen mayor productividad dentro de la institución.

Rojas (2020), indica que, para que los colaboradores generen mayor productividad necesitan estar conformes con su pagos para que de esa manera se sientan motivados a cumplir con las obligaciones que las empresas les puedan exigir, si bien es cierto hay instituciones donde no cumplen con ciertos requisitos hacia sus colaboradores, mejor dicho no cumplen con sus pagos es por ello que bajan la utilidad de ello, generando pérdidas en cuanto a las ganancias que tienen cada institución al momento de tener muchos usuarios dependiendo de ello. Por otro lado, el trabajo en equipo es un elemento que permiten que los empleados mejoren la productividad laboral, sin embargo, no todos los colaboradores cuentan

con una capacidad para que entiendan rápido los conocimientos y por ende les cuesta hacer un equipo de trabajo, por lo tanto, es importante que las instituciones desarrollen actividades y procedimientos para que puedan desarrollar dicha capacidad en sus colaboradores para mejorar sus resultados.

Seguidamente Brito (2020), las organizaciones se basan en las necesidades de los usuarios conozcan el nivel de rendimiento de cada colaborador, para que de esa manera se sientan confiados y no tengan más duda que acudir a dicha institución, debido a que dicha información no solo permite ver la competitividad que existe dentro de una organización, sino que además mejora la posibilidad del desarrollo de sus actividades laborales en relación al mejoramiento de su productividad hacia las instituciones. Por otro lado, el bienestar de los colaboradores permite mejorar su nivel de rendimiento al momento de hacer y cumplir con las metas que las instituciones lo planteen al colaborador, para lo cual es necesario que puedan contar con un ambiente de trabajo favorable para el desempeño y el desarrollo de los colaboradores y así mantengan buenas relaciones laborales desde una buena perspectiva y así generen mayores ingresos al momento de hacer dicha productividad.

Las dimensiones de la variable productividad son expuestas por Robbins y Judge (2013) siendo estas:

Eficacia. Su valoración se realiza por medio del cumplimiento de cada objetivo que son establecidos dentro de un parámetro de tiempo, para garantizar los resultados éstos deben estar alineadas con la visión de la institución y ordenadas en base a las prioridades que necesita materializarse, para de esta forma medir objetivamente los resultados alcanzados y conocer las expectativas que poseen los clientes en concordancia a bienes o servicios ofertados. (Robbins y Judge, 2013)

Eficiencia. Este concepto se encuentra relacionado con los recursos o medios utilizados y los resultados obtenidos, es decir, está vinculado con la optimización de los recursos y la manera en cómo el colaborador dispone de sus conocimientos, competencias y habilidades para alcanzar una meta definida con

menos recursos, en menor tiempo y con la misma calidad. Por tanto, se entiende a esta segunda dimensión como una cualidad sumamente apreciada por las empresas que permite alcanzar satisfactoriamente los objetivos aún con recursos limitados y en escenarios complejos. (Robbins y Judge, 2013)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque de investigación

El presente estudio es de enfoque cuantitativo, pues según lo expuesto por el autor metodólogo Arias (2012) los datos recopilados serán procesados en programas estadísticos con la finalidad de tener valores numéricos que permitan contrastar las hipótesis que se han planteado inicialmente.

Tipo de investigación

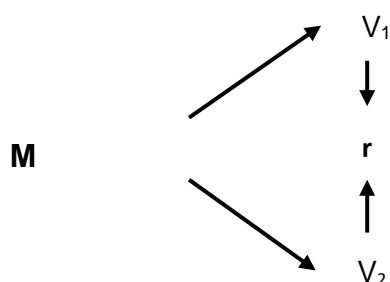
Además del estudio pertenece a las investigaciones aplicadas, dado a que en primera instancia se describe la realidad problemática por la que atraviesa la institución apoyándose de teorías existentes sobre las variables abordadas. En ese sentido, el Concytec (2018) destaca que este tipo de investigaciones tienen como finalidad establecer propósitos prácticos por medio del estudio exhaustivo de una situación, facilitando al investigador establecer sugerencias para mitigar los problemas detectados. Asimismo, presenta un nivel descriptivo - correlacional. Es descriptivo, puesto que, se centra en conocer a detalle los hechos, fenómenos y elementos que intervienen dentro del estudio (Hernández et al. 2014), y es correlacional, pues tiene como finalidad conocer a través de la contrastación estadística los valores numéricos que determinan la correlación o influencia que existe entre dos conceptos investigados. (Cabezas et al., 2018)

Diseño de investigación

No experimental, ya que no se ha manipulado ninguno de los conceptos que intervienen en el estudio, por el contrario, solo se ha observado cómo se desenvuelven y actúan en un contexto determinado para que a partir de ello realizar inferencias generales (Guillén y Valderrama, 2013)

El diseño se esquematiza de la siguiente forma:

Esquema de diseño no experimental



Dónde:

M	=	Muestra
V1	=	Capacitación laboral
V2	=	Productividad
r	=	Relación

Corte de investigación

Es de corte transversal, pues la encuesta ha sido aplicada al objeto de estudio en un tiempo definido; no se ha considerado investigaciones anteriores ni precedentes futuros que puedan alterar los resultados (Hernández, et al., 2014)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Capacitación laboral

Definición conceptual: Según Chiavenato (2011), se basa a través del cual el recurso humano de las diferentes áreas y departamentos que integran la organización adquieren los conocimientos, destrezas y competencias necesarias para desarrollarse eficientemente en su puesto de trabajo. Dicha variable permite la transmisión de información valiosa relacionada con la praxis de trabajo, los roles a asumir y las actitudes que se debe tener para desarrollar una tarea en un ambiente determinado.

Definición operacional: La capacitación laboral es concebida como las acciones que se desarrollan con la finalidad de incentivar la productividad, desempeño e innovación de los colaboradores a través de talleres programados que bien pueden realizarse dentro de la institución o fuera de ella.

Indicadores:

Transmisión de información: Necesidad de conocimientos, transmisión de ideas, interacción social, retroalimentación y puntos de vista

Desarrollo de habilidades: Ejecución de tareas, trabajo en equipo, habilidad del pensamiento y expresión de ideas

Desarrollo de actitudes: Cambio de actitudes, sensibilidad de los trabajadores, desempeño, innovación y compromiso de trabajo

Desarrollo de conceptos: Desarrollo de ideas y conceptos, inteligencia emocional, desarrollo del conocimiento, experiencia directa y creatividad

Escala de medición: Ordinal con valoración Likert

Variable 2: Productividad

Definición conceptual: Para Robbins y Judge (2013) tiene un nivel muy elevado que alcanza un trabajador o un grupo de individuos en el desarrollo de sus tareas y actividades; se dice que una empresa es altamente productiva cuando logra obtener metas trazados a un mínimo costo y con la menor cantidad de recursos o insumos sin alterar la calidad final. Por lo expuesto, se entiende que este concepto de estudio está íntimamente relacionado con la inteligencia con la que se manejan y distribuyen los recursos internos.

Definición operacional: La productividad laboral se concibe como los resultados que alcanza un colaborador en un determinado periodo cumpliendo con la metas o recursos que se le delegan, las mismas que permiten definir al colaborador como eficiente o eficaz.

Indicadores:

Eficacia: Eficacia al realizar actividades, eficacia en la generación de valor, eficacia en la utilización de recursos, eficacia en la comunicación y eficacia en el desarrollo de problemas

Eficiencia: Eficiencia en su manejo de recursos, eficiencia en cuanto al tiempo, eficiencia en el ambiente laboral, eficiencia en la meta presupuestaria y eficiencia en las capacitaciones brindadas

Escala de medición: Ordinal con valoración Likert

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Según Arias (2012) es el total de elementos que intervienen dentro de la investigación los cuales pueden ser personas, objetos hechos, fenómenos, estados financieros, entre otros. La población será finita y estará conformada por 45 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas.

Criterios de inclusión: En la investigación se ha visto conveniente incluir al personal nombrado, personal contratado bajo la modalidad CAS y personal con contrato laboral vigente.

Criterios de exclusión: En el estudio se excluirá al personal locador, practicantes, personal de servicio y por último a los usuarios (alumnos, padres de familia, tutores).

Muestra: Para Cortes e Iglesias (2004), es un segmento de elementos con características específicas que conforman la población total las cuales son seleccionadas de acuerdo a los criterios preestablecidos para dar cumplimiento al objetivo planificado. La muestra será censal y estará conformada por 45 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas.

Muestreo no probabilístico. Puesto que la selección e inclusión de elementos depende en gran medida de la libertad y decisión que posea el investigador, también se dice que es no probabilístico porque no se ha utilizado ninguna fórmula o método estadístico para determinar la cantidad de elementos que se pretenden investigar (Babativa, 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La encuesta es concebida como una técnica de aplicación directa que le permite al autor recopilar datos importantes de los participantes por medio de la estructuración de un conjunto de preguntas vinculadas con las variables. (Babativa, 2017).

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario, en virtud de obtener datos de manera sencilla y dar respuesta a los objetivos e hipótesis definidas a se han diseñado dos cuestionarios, los cuales

han sido realizados a partir de cada dimensión e indicadores que posee cada variable de estudio.

Para la variable capacitación laboral, el cuestionario consta de 20 ítems, con 4 dimensiones. La dimensión transmisión de información (ítems= 1-5), la dimensión desarrollo de habilidades (ítems = 6-10), la dimensión desarrollo de actitudes (ítems 11-15) y, por último, la dimensión desarrollo de conceptos (ítems 16-20).

En tanto para la variable productividad, el cuestionario consta de 16 ítems, con 2 dimensiones y la dimensión eficacia (ítems= 1-8) y la dimensión eficiencia (ítems= 9-16). Ambos instrumentos serán medidos por medio de la escala de Likert: (1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre)

Validez

Con la finalidad de tener la certeza de que los instrumentos a aplicar en la muestra de estudio sean adecuados, se someterá a ambos al escudriño del juicio de expertos, de esta manera se determinará si ambos cumplen con los criterios necesarios para ser aplicables.

Tabla 1.

Validez según Juicio de expertos

Nombre del experto	Grado académico	Año de experiencia	Rol actual	Título profesional	Institución que labora
José Fernando Escobedo Gálvez	Magister	07 años	Docente Investigador de la Universidad César Vallejo	Administrador	Universidad César Vallejo
Nicol Lisbeth Cedamanos Saavedra	Magister	06 años	Docente de la Universidad César Vallejo	Administrador	Universidad César Vallejo
Vanessa Solis Flores	Magister	07 años	Docente de la Universidad César Vallejo	Administrador	Universidad César Vallejo

Ivette Ramirez Alvarado	Magister	06 años	Planificador I de la UGEL Lamas Jefa de la Oficina de Operaciones de la UGEL Lamas	Administrador	UGEL Lamas
Riley del Aguila Flores	Doctor	15 años		Contador	UGEL Lamas

Elaboración propia

Sin embargo, la tabla 2 nos muestra la validación del instrumento, la cual fue realizado por juicio de expertos, entre ellos estuvieron el docente de investigación, docentes de la Universidad Cesar Vallejo y trabajadores de la UGEL Lamas, con un total de cinco jueces expertos en la temática tratada en este estudio.

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad de cada cuestionario y conocer si estos son viables para ser aplicados se recurrirá a la prueba piloto por medio del coeficiente Alfa de cronbrach, apoyándose paralelamente del estadístico SPSS versión 25.

Tabla 2.

Fiabilidad de Alfa de Cronbach de Capacitación laboral y la Productividad

Variable 1	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Items
Capacitación laboral con un Alfa de Cronbach de 0,985 (20 items)	Transmisión de información	0,936	5
	Desarrollo de habilidades	0,889	5
	Desarrollo de actitudes	0,962	5
	Desarrollo de conceptos	0,945	5
Variable 2	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Items
	Eficacia	0,936	8

Productividad con un Alfa de Cronbach de 0,973 (16 ítems)	Eficiencia	0,954	8
---	------------	-------	---

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Con respecto a la confiabilidad, la tabla muestra que los coeficientes de Alfa de Cronbach tienen resultados sobre 0,8 lo cual indica que la confiabilidad es buena en los resultados obtenidos en la muestra, este resultado también demuestra que el instrumento es apto para poblaciones similares. (Babativa, 2017).

3.5. Procedimientos

La investigación da comienzo con la petición a la institución por lo cual ha sido necesario realizar una carta solicitud. Después se consiguen el visto bueno de la jefa de la Oficina de Operaciones de la UGEL Lamas, se ha procedido a realizar la realidad problemática describiendo la situación internacional, nacional y local. Luego de ello, se ha realizado el marco teórico a partir de investigaciones preliminares y base de datos científicos. Acto seguido, se ha realizado la metodología, dentro de este apartado se ha diseñado ambos cuestionarios, los mismos que serán sometidos a la evaluación minuciosa de cinco gurús en los temas abordados. Después se procederá a aplicarlo al objeto de estudio; los datos obtenidos serán contrastados con las investigaciones anteriores y finalmente se emitirán las conclusiones y sugerencias.

3.6. Métodos de análisis de datos

Inicialmente en la investigación se ha aplicado la metodología descriptiva, puesto que se presentan características importantes en cuanto al comportamiento que muestra el objeto y las variables de estudio. Por otro lado, para contrastar las hipótesis se ha apoyado en el programa estadístico SPSS y para la tabulación en el Microsoft Excel.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se ha regido de acuerdo a los principios que se mencionan a continuación: **Beneficencia**, dado a que los resultados obtenidos serán de ayuda para la UGEL Lamas, pues permite conocer la realidad problemática que atraviesa y por medio de las recomendaciones brindar algunas pautas para contrarrestarlas. **Justicia**, porque el investigador ha tratado de manera igualitaria a cada uno de los participantes sin mostrar algún favoritismo. **Autonomía**, ya que el autor del presente estudio ha tenido la libertad de diseñar los instrumentos que permitirán recopilar información concisa y relevante de la muestra de estudio. **No maleficencia**, pues los datos obtenidos no pretenden perjudicar la imagen y sostenibilidad de la institución en la sociedad. Asimismo, se resalta que la investigación se ha desarrollado de acuerdo a la guía observable de la universidad de origen y se ha apoyado de las normas APA al momento citar a cada autor incluido.

IV. RESULTADOS

A partir de este capítulo se presentan los resultados alcanzados luego de haber realizado la aplicación de los instrumentos a los 45 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, los cuales se detallan a continuación:

4.1. Información general descriptiva de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.

Tabla 3.

Información sociodemográfica

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	27	60,0
	Femenino	18	40,0
	Total	45	100,0
Edad	De 20 a 30 años	13	28,9
	De 31 a 40 años	25	55,6
	De 41 a 50 años	7	15,6
	Total	45	100,0
Grado de instrucción	Nivel Técnico Superior	16	35,6
	Nivel Universitario	29	64,4
	Total	45	100,0
Condición laboral	Contrato Formato CAS	16	35,6
	Nombrado	15	33,3
	Locador	14	31,1
	Total	45	100,0

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

En la Tabla 3, se observa la información socio demográfica de los 45 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, la cual se distribuye de la siguiente manera, el 60% de género masculino y el 40% de género femenino, con respecto a la edad, el 28,9% tiene entre 20 a 30 años, el 55,6% tiene entre 31 a 40 años y el

15,6% de 41 a 50 años. El grado de instrucción de los trabajadores es el siguiente, el 35,6% tiene un nivel técnico superior y el 64,4% tienen nivel universitario. En cuanto a la condición laboral de los trabajadores, el 35,6% son de contrato CAS, el 33,3% son nombrados y el 31,1% son locador.

Tabla 4.

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de una muestra

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
CAPACITACIÓN LABORAL	,865	45	,000
Transmisión de información	,903	45	,001
Desarrollo de Habilidades	,830	45	,000
Desarrollo de actitudes	,909	45	,002
Desarrollo de conceptos	,907	45	,002
PRODUCTIVIDAD	,888	45	,000
Eficacia	,888	45	,000
Eficiencia	,869	45	,000

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

Dado que la población es menor que 50, se calcula el coeficiente de Shapiro-Wilk, el resultado es menor a 0.05, por lo tanto, la muestra en estudio tiene una distribución no normal, por lo que, se utiliza el coeficiente de Rho de Spearman para la correlación.

Tabla 5.*Niveles de capacitación laboral y sus dimensiones*

		Frecuencia	Porcentaje
Capacitación laboral	Bajo	14	31,1
	Medio	23	51,1
	Alto	8	17,8
	Total	45	100,0
Transmisión de información	Bajo	16	35,6
	Medio	21	46,7
	Alto	8	17,8
	Total	45	100,0
Desarrollo de habilidades	Bajo	14	31,1
	Medio	25	55,6
	Alto	6	13,3
	Total	45	100,0
Desarrollo de actitudes	Bajo	14	31,1
	Medio	23	51,1
	Alto	8	17,8
	Total	45	100,0
Desarrollo de conceptos	Bajo	12	26,7
	Medio	25	55,6
	Alto	8	17,8
	Total	45	100,0

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

En la Tabla 5, se observan los niveles de la variable capacitación laboral, que describen que el 31,1% está en un nivel Bajo, el 51,1% en un nivel Medio y el 17,8% en un nivel Alto. En cuanto a las dimensiones de la variable capacitación laboral son, la transmisión de información tiene un 35,6% un nivel Bajo, el 46,7% tiene un nivel Medio y el 17,8% tiene un nivel Alto, la dimensión desarrollo de habilidades el 31,1% tiene un nivel Bajo, el 55,6% tiene un nivel Medio y el 13,3% tiene un nivel Alto, con respecto a la dimensión de desarrollo de actitudes, el 31,1% indica un

nivel Bajo, el 51,1% un nivel Medio y el 17,8% un nivel Alto y finalmente la dimensión desarrollo de conceptos el 26,7% tiene un nivel Bajo, el 55,6% tiene un nivel Medio y el 17,8% tiene un nivel Alto.

Tabla 6.

Niveles de Productividad y sus dimensiones

		Frecuencia	Porcentaje
Productividad	Bajo	13	28,9
	Medio	27	60,0
	Alto	5	11,1
	Total	45	100,0
Eficacia	Bajo	17	37,8
	Medio	22	48,9
	Alto	6	13,3
	Total	45	100,0
Eficiencia	Bajo	19	42,2
	Medio	18	40,0
	Alto	8	17,8
	Total	45	100,0

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

En la Tabla 6, se observa los niveles de medición de la variable productividad y sus dimensiones, con respecto a la productividad, el 28,9% tiene un nivel Bajo, el 60% tiene un nivel Medio, y el 11,1% tiene un nivel Alto. Mientras que las dimensiones de la variable se distribuyen de la siguiente manera, la eficacia, el 37,8% tiene un nivel Bajo, el 48,9% tiene un nivel Medio y el 13,3% tiene un nivel Alto, y finalmente la dimensión eficiencia, el 42,2% tiene un nivel Bajo, el 40% tiene un nivel Medio, y el 17,8% tiene un nivel Alto.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Contrastación de la hipótesis general.

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.

H₁: Existe relación significativa entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.

Regla de decisión

Si el p valor > 0,05 se acepta la Hipótesis Nula.

Si el p valor < 0,05 se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna.

Tabla 7.

Nivel de relación entre la capacitación laboral y la productividad

		Productividad							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
Capacitación laboral	Bajo	10	76,9%	4	14,8%	0	50%	14	31,1%
	Medio	3	23,1%	20	74,1%	0	0%	23	51,1%
	Alto	0	0%	3	11,1%	5	100%	8	17,8%
	Total	13	100%	27	100%	5	100%	45	100,0%

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

La tabla 7 muestra que del 100% del total de los encuestados, el 51.1% indicaron que la capacitación laboral guarda un grado de relación medio con la variable productividad, seguido del 31,1% indicando un grado bajo de relación y finalmente el 17.8% indicaron que la variable capacitación laboral guarda un nivel alto de relación con la productividad.

Tabla 8.

Relación de la capacitación laboral con la productividad.

	Productividad		
Capacitación laboral	Rho	p valor	N
	,943**	0,000	45

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

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Por otro lado, la tabla 8 nos muestra que la capacitación laboral y la productividad tiene una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral con un Rho de Spearman del 0,943** y un p valor igual a 0,000 ($p < 0,05$). En ese sentido, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna H_1 , es decir, a mayor grado del nivel de capacitación laboral mayor será la productividad en los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas.

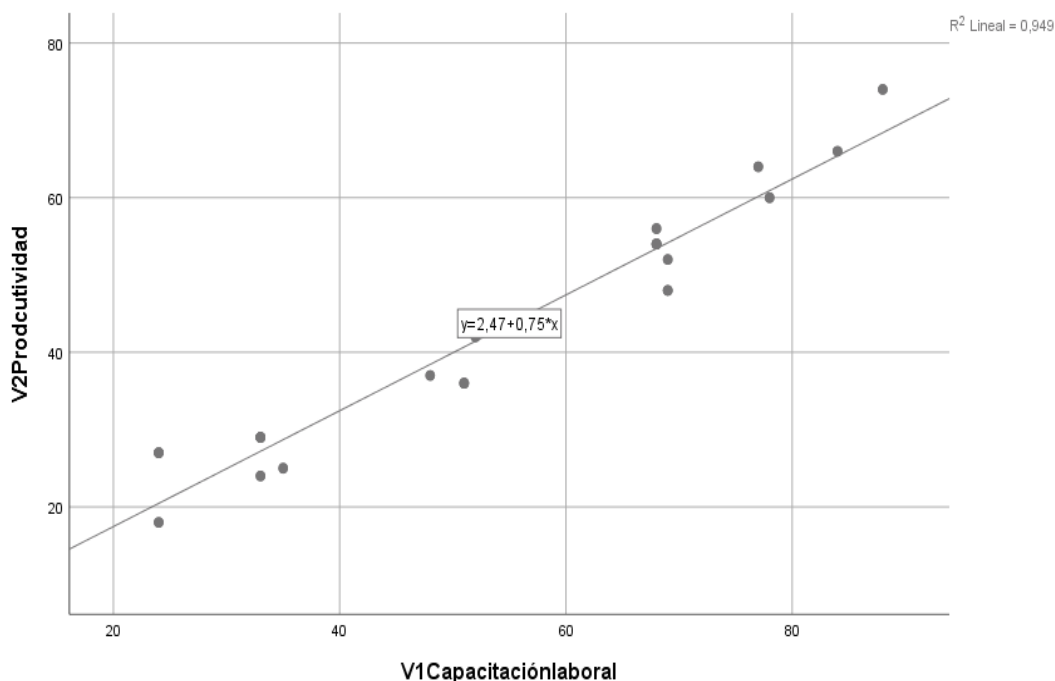


Figura 1. Relación lineal de la capacitación laboral y la productividad.

Interpretación:

En la figura 1 se puede apreciar gráficamente la correlación general de las dos variables en estudio y podemos determinar que la covarianza $S_{xy} > 0$, tiene una relación lineal directa, porque la mayoría de los casos o puntos están cerca y alineados a la recta, y estos aportan sumados positivos y la covarianza es positiva; es decir, que a medida que aumenta los puntos de la variable capacitación laboral (x) aumenta también en la productividad (y).

4.2.2. Primera hipótesis específica

Hipótesis general

H_0 : No existe relación significativa entre la transmisión de información y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.

H_1 : Existe relación significativa entre la transmisión de información y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.

Regla de decisión

Si el p valor $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula.

Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna.

Tabla 9.

Nivel de relación entre la transmisión de información y la productividad

		Productividad							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
Transmisión de información	Bajo	11	84,6%	5	18,5%	0	50%	16	35,6%
	Medio	2	15,4%	19	70,4%	0	0%	21	46,7%
	Alto	0	0%	3	11,1%	5	100%	8	17,8%
	Total	13	100%	27	100%	5	100%	45	100,0%

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

La tabla 9 muestra que del 100% del total de los encuestados, el 46.7% indicaron que la transmisión de información guarda un grado de relación medio con la variable productividad, seguido del 35,6% indicando un grado bajo de relación y finalmente el 17.8% indicaron que la transmisión de información guarda un nivel alto de relación con la variable productividad.

Tabla 10.

Relación de la transmisión de información con la productividad.

	Productividad		
	Rho	p valor	N
Transmisión de información	,941**	0,000	45

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

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Por otro lado, la tabla 10 nos muestra que la transmisión de información y la productividad tiene una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral con un Rho de Spearman del 0,941** y un p valor igual a 0,000 ($p < 0,05$). En ese sentido, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna H_1 .

4.2.3. Segunda hipótesis específica

Hipótesis general

H_0 : No existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.

H_1 : Existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.

Tabla 11.*Nivel de relación entre el desarrollo de habilidades y la productividad*

		Productividad						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
Desarrollo de habilidades	Bajo	10	76,9%	4	14,8%	0	50%	14	31,1%
	Medio	3	23,1%	22	81,5%	0	0%	25	55,6%
	Alto	0	0%	1	3,7%	5	100%	6	13,3%
	Total	13	100%	27	100%	5	100%	45	100,0%

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

La tabla 11 muestra que del 100% del total de los encuestados, el 55.6% indicaron que el desarrollo de habilidades guarda un grado de relación medio con la variable productividad, seguido del 31,1% indicando un grado bajo de relación y finalmente el 13.3% indicaron que el desarrollo de habilidades guarda un nivel alto de relación con la variable productividad.

Tabla 12.*Relación del desarrollo de habilidades con la productividad.*

	Productividad		
	Rho	p valor	N
Desarrollo de habilidades	,927**	0,000	45

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

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Por otro lado, la tabla 12 nos muestra que el desarrollo de habilidades y la productividad tiene una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral con un Rho de Spearman del 0,927** y un p valor igual a 0,000 ($p < 0,05$). En ese sentido, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna H_1 .

4.2.4. Tercera hipótesis específica

Hipótesis General

H₀: No existe relación significativa entre el desarrollo de actitudes y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el desarrollo de actitudes y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.

Tabla 13.

Nivel de relación entre el desarrollo de actitudes y la productividad

		Productividad						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
Desarrollo de actitudes	Bajo	10	76,9%	4	14,8%	0	50%	14	31,1%
	Medio	3	23,1%	20	74,1%	0	0%	23	51,1%
	Alto	0	0%	3	11,1%	5	100%	8	17,8%
	Total	13	100%	27	100%	5	100%	45	100.0%

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

La tabla 13 muestra que del 100% del total de los encuestados, el 51.1% indicaron que el desarrollo de actitudes guarda un grado de relación medio con la variable productividad, seguido del 31,1% indicando un grado bajo de relación y finalmente el 17.8% indicaron que el desarrollo de actitudes guarda un nivel alto de relación con la variable productividad.

Tabla 14.

Relación del desarrollo de actitudes con la productividad.

	Productividad		
	Rho	p valor	N
Desarrollo de actitudes	,979**	0,000	45

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

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Por otro lado, la tabla 14 nos muestra que el desarrollo de actitudes y la productividad tiene una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral con un Rho de Spearman del 0,979** y un p valor igual a 0,000 ($p < 0,05$). En ese sentido, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna H_1 .

4.2.5. Cuarta hipótesis específica

Hipótesis General

H_0 : No existe relación significativa entre el desarrollo de conceptos y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.

H_1 : Existe relación significativa entre el desarrollo de conceptos y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.

Regla de decisión

Si el p valor $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula.

Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna.

Tabla 15.*Nivel de relación entre el desarrollo de conceptos y la productividad*

		Productividad						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
Desarrollo de conceptos	Bajo	9	69,2%	3	11,1%	0	50%	12	26,7%
	Medio	4	30,8%	21	77,8%	0	0%	25	55,6%
	Alto	0	0%	3	11,1%	5	100%	8	17,8%
	Total	13	100%	27	100%	5	100%	45	100,0%

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

La tabla 15 muestra que del 100% del total de los encuestados, el 55.6% indicaron que el desarrollo de conceptos guarda un grado de relación medio con la variable productividad, seguido del 26,7% indicando un grado bajo de relación y finalmente el 17.8% indicaron que el desarrollo de conceptos guarda un nivel alto de relación con la variable productividad.

Tabla 16.*Relación del desarrollo de actitudes con la productividad.*

		Productividad		
		Rho	p valor	N
Desarrollo de conceptos		,944**	0,000	45

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

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Por otro lado, la tabla 16 nos muestra que el desarrollo de conceptos y la productividad tiene una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral con un Rho de Spearman del 0,944** y un p valor igual a 0,000 ($p < 0,05$). En ese sentido, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna H_1 .

V. DISCUSIÓN

En este apartado se procede a contrastar los resultados que se han obtenido por los trabajos preliminares considerando que efectivamente existe relación significativa entre la capacitación laboral y la productividad en los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022, ya que, el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,943 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), dichos resultados demuestran que a mayor grado del nivel de capacitación laboral mayor será la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, lo anterior coinciden con lo expuesto por García (2018), quien sostiene que los resultados obtenidos a través del coeficiente de Rho spearman dan cuenta que entre las variables existe relación positiva fuerte, esto permite entender que por medio de la capacitación se mejora la manera en cómo los colaboradores realizan su trabajo. Además, el estudio muestra que las relaciones más fuertes corresponden a resultado versus eficiencia, resultado versus eficacia y comportamiento versus objetivos los cuales han obtenido valores estadísticos de 0.894; 0.873 y 0.873 respectivamente. Asimismo, Sango (2018), basándose en los datos estadísticos recogidos se asevera que existe relación significativa entre las variables esto a raíz que el nivel de sig. fue 0.05 y el nivel de confiabilidad fue del 95%; por tanto, se indica que la capacitación es un hecho trascendental que permite a los colaboradores ser eficientes en su trabajo y ser altamente competitivos lo cual favorece a la empresa ya que mejora los resultados obtenidos en su ejercicio y por ende genera mayor valor a los que hacen uso de sus servicios y/o productos, y finalmente, Silva (2019), concluyó que por medio del estadístico de correlación de spearman que tiene como finalidad determinar el valor correlativo que existe entre las variables se obtuvo un valor de 0.362, el cual refiere que existe una correlación de tipo directa débil; dicha afirmación es reforzado dado a que el valor obtenido de p fue inferior a 0.05. Por lo expuesto, se entiende que mientras no se desarrollen actividades de reforzamiento la productividad que alcance los colaboradores en su puesto de trabajo no se incrementará.

Asimismo, existe relación significativa entre la transmisión de información y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,941 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), estos resultados demuestran mientras la transmisión de información guarda un nivel alto de relación con la variable productividad, a mayor grado del nivel de transmisión de información mayor será la productividad de los colaboradores; dichos resultados guardan coincidencias con lo expuesto por Palacios (2018), quien menciona que en base al coeficiente de spearman se afirma que los conceptos se relacionan de manera positiva, ya que el valor obtenido fue de 0.640, a ello se suma que el resultado de $p = 0.018$ dando a entender que el tipo de correlación es significativa. Los datos obtenidos conllevan a determinar que los colaboradores se sienten identificados con los objetivos propuestos y por ende orientan sus conocimientos, competencias y actitudes hacia su alcance oportuno. Asimismo, Meza y Pezo (2021), sostienen que existe relación significativa y positiva pues el resultado del procesamiento de datos obtenidos a partir del coeficiente de Pearson fue igual a 0.693 y el p valor hallado fue inferior a 0.05, por tanto, existe suficiente información cuantitativa para aceptar la H_1 . En ese sentido se afirma que a partir de la capacitación se obtienen los beneficios lucrativos y se mejora la calidad de trabajo que desarrollan los colaboradores dentro de su puesto de trabajo.

Asimismo, existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,927 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), estos resultados demuestran a mayor grado del nivel de desarrollo de habilidades mayor será la productividad de los colaboradores; el desarrollo de habilidades guarda un nivel alto de relación con la variable productividad, dichos resultados si guardan relación con Pérez (2018), que determinó que los conceptos presentan un nivel correlativo positivo muy fuerte los cuales se deben a que el valor obtenido del coeficiente de Pearson fue 0.843 y dado a que el p-valor fue 0.000; dichos

datos evidencian que la variable independiente influye en un porcentaje igual al 71.6% sobre la variable dos. A partir de ello, se afirma que la Gpc es un conglomerado de saberes y habilidades que permiten materializar los objetivos planificados, mostrando los conocimientos y experiencia de los colaboradores para solucionar un problema y generar valor; como también, Arcentales (2021), evidenció que existe evidencia de una correlación de tipo positiva y significativa las cuales se sustentan en el valor que se obtuvo del coeficiente de Pearson que fue 0.944 y el p- valor = 0.05; estos resultados permiten determinar que existe cierto grado de compromiso de parte de los colaboradores por conseguir los objetivos y metas que se le han sido trazadas a nivel individual y grupal.

Además, existe relación significativa entre el desarrollo de actitudes y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,979 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), dichos resultados demuestran que el desarrollo de actitudes guarda un nivel alto de relación con la variable productividad, es decir, a mayor grado del nivel de desarrollo de actitudes mayor será la productividad; dichos resultados coinciden con lo expuesto por Lucas (2019), quien menciona que respecto a la percepción que poseen los colaboradores en cuanto a las actividades de fortalecimiento y desempeño el 80% destaca que es positiva, es decir, que la capacitación es un factor clave que permite mejorar los resultados que se alcanzan a nivel individual, departamental e institucional. En tanto, el 46% menciona que las actividades de capacitación que se desarrollan responden a las necesidades y requerimientos del área; por otro lado, el 39% de los colaboradores manifiestan que el desempeño laboral es adecuado puesto que la fuerza laboral se involucra de manera voluntaria en las actividades que desarrolla la institución tanto dentro de ella como fuera generando sentimiento de pertenencia y compromiso.

Finalizando este apartado, existe relación significativa entre el desarrollo de conceptos y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de

Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,944 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), dichos resultados demuestran que a mayor grado del nivel de desarrollo de conceptos mayor será la productividad de los colaboradores, es decir, que el desarrollo de conceptos guarda un nivel alto de relación con la variable productividad; dichos resultados coinciden con lo expuesto por Duran y Gómez (2017), quien menciona que se ha podido concretar que los colaboradores poseen un nivel de productividad bueno, pues según los datos analizados el nivel de productividad oscila entre el 73% al 90%, siendo variable de acuerdo a las oficinas analizadas; por ejemplo, en la oficina 4 los colaboradores posee un nivel del 78%, en tanto, en la oficina número 5 el nivel de productividad que presentan los colaboradores en sus tareas es del 68%; dichos resultados fluctúan de acuerdo a las funciones que poseen y la posición que ocupa dentro de la estructura jerárquica.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Respecto al objetivo general planteado, se encontró que existe una relación directa entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas; es decir, a mayor grado del nivel de capacitación laboral mejor será la productividad de los colaboradores.
- 6.2.** Con respecto al primer objetivo específico, se encontró que existe una relación directa entre la transmisión de información y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas; donde podemos determinar que a mayor grado del nivel de transmisión de información mejor será la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas.
- 6.3.** Asimismo, en el segundo objetivo específico, se encontró que existe una relación directa entre el desarrollo de habilidades y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas; es decir, a mayor grado del nivel de desarrollo de habilidades mejor será la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas.
- 6.4.** Con respecto al tercer objetivo específico, se encontró que existe relación directa entre el desarrollo de actitudes y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas; donde podemos determinar que mientras mayor sea el nivel de desarrollo de actitudes mejor será la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas.
- 6.5.** En base al cuarto objetivo específico, se encontró que existe relación directa entre el desarrollo de conceptos y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas; donde podemos determinar que a mayor grado del nivel de desarrollo de conceptos mejor será la productividad de los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al jefe de la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, llevar a cabo capacitaciones a fin de potenciar las competencias, habilidades y conocimientos de la fuerza laboral en la ejecución de sus tareas y responsabilidades. Asimismo, realizar una evaluación interna acerca de las necesidades de capacitación a fin de ejecutar talleres de profesionalización de alto impacto los cuales están orientados a mejorar la labor de los colaboradores y elevar el nivel de productividad laboral.
- 7.2.** Al jefe de la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, incentivar constantemente a la fuerza laboral en concordancia a los logros obtenidos y al nivel de cumplimiento de metas pues esto permitirá crear un sentimiento de reciprocidad y evitar actitudes negativas de parte de los colaboradores.
- 7.3.** Al jefe de la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, promover reuniones periódicas donde se le informe al recurso humano sobre su nivel de productividad en su puesto de trabajo ya que lo anterior permitirá fortalecer sus áreas de mejora y garantizar que la institución alcance sus objetivos. De igual manera, realizar constantes evaluaciones de desempeño a fin de detectar los problemas y poder solucionar las contingencias a la brevedad posible.
- 7.4.** Al jefe de la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, hacer un análisis de las fuentes y canales que utilizan los colaboradores para comunicarse con los subalternos, pares y jefes de trabajo para de esta manera definir los canales de transmisión de información, evitar los malos entendidos, mantener la sintonía interna en tiempo real e incentivar la productividad.
- 7.5.** Al jefe de la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, promover mayores escenarios de trabajo en equipo ya que esto permitirá que el talento humano desarrolle sus habilidades e incentivará el logro de los objetivos trazados tanto a nivel personal como institucional.

REFERENCIAS

- Agudelo, B. y Escobar, M. (2022). *Analysis of labor productivity in the bakery sector of Valle del Cauca, Colombia*. Revista de Ciencias Sociales. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/article/view/37928/41834>
- Alvarado, A. y Suarez, K. (2018). *Mejora del desempeño laboral del talento humano en la empresa Transp Enangeal S.A.* (Tesis de pregrado). Universidad de Guayaquil. [http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/28090/1/TESIS Suarez - Alvarado.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/28090/1/TESIS%20Suarez%20-%20Alvarado.pdf)
- Arcentales, C. (2021). *Compromiso y productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75047/Arcentales_SCL-SD.pdf?sequence=1
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6th ed.). Editorial Episteme. [https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE _INVESTIGACION_6a_EDICION/link/572c1b2908ae2efbdfdbde004/download](https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION/link/572c1b2908ae2efbdfdbde004/download)
- Babativa, C. (2017). *Investigación cuantitativa*. Fundación Universitaria del Área Andina. [https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3544/Investigación cuantitativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3544/Investigación%20cuantitativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Baltodano, G. y Oswaldo, L. (2020). Labor productivity: A look at the needs of SMEs in México. *Revista Ciencia Jurídica y Política*, 16. <https://www.lamjol.info/index.php/rcijupo/article/view/11228/13097>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aquilar, J. (2020). *Job performance from a theoretical perspective*. Revista de Investigación Valor Agregado, 7(1), 13. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Brito, I. (2020). *Labor productivity of human talent: Criteria to consider in the Foundations of Social intervention of Colombia*. Revista Consensus. <http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/68/77>
- Cabezas, E., Naranjo, D. & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas

<http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

- Castagnola, V., Castagnola, G., Castagnola, A. y Castagnola, C. (2020). *Will the training have any relation to job performance at the Perú National Institute of Child Health*. Journal of business and entrepreneurial studies. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7887983>
- Castañeda, M., Hernandez, L. y Ramos, J. (2016). *An innovative practice in business training*. Revista Cubana de Educación Superior. <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v35n3/rces01316.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (9th ed.). Mc Graw Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Concytec. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt*. 12. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Cortés, M. e Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. Universidad Autónoma del Carmen. http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Cotrina, J. (2019). *La capacitación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018*. [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37690/cotrina_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, A. y Toscano, J. (2021). *Human capital and the productivity of companies*. Revista Ingeniería, Industria y Construcción. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/387/3872816007/3872816007.pdf>
- Durán, S. y Martínez, H. (2020). *Training of human talent and quality management in institutions of the health sector*. Revista Científica Arbitrada en

- Investigaciones de la Salud “GESTAR”.
<https://journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/19/32>
- Duran, Y. y Gómez, S. (2017). *Productividad laboral y grado de satisfacción con los beneficios no salariales que ofrece una entidad bancaria de la zona oriente de Colombia*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Bucaramanga. https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/2109/2017_Tesis_Duran_Ardila_Yakelim.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ferrando, A. y Callohuanca, J. (2020). *Incidence of training in the development management skills in small businesses managers of the industrial park of Villa el Salvador, Lima- Perú*. *Anales Científicos*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7546804>
- Fontalvo, T., De la Hoz, E. y, & Morelos, J. (2017). Productivity and its factors: impact on organizational improvement. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 14. <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf>
- Franco, J., Uribe, J. y Agudelo, S. (2021). *Key Factors in Productivity Assessment: A Case Study*. *Revista CEA*, 7(15), 26. <https://doi.org/10.22430/24223182.1800>
- García, B. (2018). *Gestión Laboral: Un análisis de la capacitación y su impacto en la productividad. caso central termoeléctrica de ciclo combinado*. (Tesis de maestría). Ciateq. Querétaro, Querétaro. <https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/281/1/GarciaTovarBlancaR%20MDGPI%202018.pdf>
- Gonzales, Y. y Cereceda, Y. (2020). *Capacitation and work performance in Serenazgo workers*. *Avances*. <https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=f607ce77-d3c9-42e1-8072-00422ef84de8%40redis>
- Guillén, O. y Valderrama, S. (2013). *Guía para elaborar la tesis universitaria escuela de posgrado*. Ando Educando. https://www.academia.edu/37024919/GUÍA_PARA_ELABORAR_LA_TESIS_UNIVERSITARIA_ESCUELA_DE_POSGRADO
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6th ed.). Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Hidalgo, M., Romero, M. y Pazmiño, V. (2020). *Training and management of human talent in business administration*. Cienciamatria. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/362/3621539011/3621539011.pdf>
- Hidalgo, Y., Hernández, Y. y Leyva, N. (2020). *Indicators to evaluate the impact of the on-the-job capacitation*. Ciencias Holguin. <https://www.redalyc.org/journal/1815/181562407006/181562407006.pdf>
- Honores, N., Vargas, C., Edpinoza, C. y Tapia, N. (2020). *Importance and personal training: collaborative learning and job performance in mining companies*. 593 Digital Publisher Ceit. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897679>
- Info Capital Humano. (2018). *Perú es el tercer país con la mayor rotacion de personal en Latam*. 3. <https://drive.google.com/file/d/1FU5VTckn1QvpeyOTbpUHj5pE5INcLhnK/view?usp=sharing>
- Jaimés, L. y Rojas, M. (2015). *A look at labor productivity for SMEs in the clothing industry*. Revista Iteckne. <http://www.scielo.org.co/pdf/itec/v12n2/v12n2a09.pdf>
- Jaimés, L., Luzardo, M. y Rojas, M. (2018). *Determinant factors of labor productivity in clothing small and medium size enterprises of the metropolitan area of bucaramanga, Colombia*. Información tecnológica. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>
- Jasso, E., González, P. y Zúñiga, L. (2018). *Relation between Productivity and Working Welfare Conditions in Automotive Mechanics*. Revista de Educación y Desarrollo. https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/45/45_Jasso.pdf
- Jiménez, J. y Alvarado, R. (2018). *Effect of labor productivity and human capital on regional poverty in Ecuador*. Revista research investigaciones regionales. <https://investigacionesregionales.org/wp-content/uploads/sites/3/2018/06/6.-Jimenez.pdf>
- Juárez, M., Gómez, T., Prieto, A., Prieto, M, y López, M. (2021). *Teleworking and productivity in knowledge workers*. Revista Electrónica sobre Cuerpos

- Académicos y Grupos de Investigación.
<https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/239/464>
- Labrador, o., Bustio, A., Reyes, J. y Carvalhais, E. (2019). *Management of training and training for better management in the Cuban socioeconomic context*. Coodes. Cooperativismo y desarrollo. <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n1/2310-340X-cod-7-01-64.pdf>
- Lara, M., Avilés, P. y Barba, J. (2021). *Leadership relationship with business productivity*. Revista Publicando. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2228/2437>
- Lucas, R. (2019). *Capacitación y desempeño laboral en industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta en el año 2019*. (Tesis de pregrado). Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta, Ecuador. https://node1.123dok.com/dt02pdf/123dok_es/000/362/362895.pdf.pdf?X-Amz-Content-Sha256=UNSIGNED-PAYLOAD&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=7PKKQ3DUV8RG19BL%2F20220503%2F%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20220503T192008Z&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Expires=600&X-Amz-Signature=142b0c61c03db73545363a56d4392cde39998808a9a885bc39de5a76677440f8
- Medina, B., Palacios, W. y Vergel, M. (2021). *Job training as a tool for business improvement*. Revista boletín redipe. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8116466.pdf>
- Meza, I. y Pezo, F. (2021). *Capacitación del personal y desempeño laboral de los colaboradores del área de cobranza de Financiera Efectiva S.A.- Tarapoto 2021*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75775/Meza_BIV-Pezo_BFM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moreno, K., Morales, M. y Romano, M. (2018). *Training model for workers of service companies in the current context*. Revista Geon. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7828414>
- Navarrete, M. (2018). *La capacitación del personal y el desempeño laboral*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador.

- <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28329/1/49%20GTH.pdf>
- Obando, M. (2020). *Training of human talent and productivity: a literary review*. Eca Sonergía. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226645>
- Ortiz, L. y Ortiz, L. (2019). *Incidence of organizational climate on labor productivity in institutions providing health services (IPS): a correlational study*. Revista Latinoamericana de Hipertensión. https://www.revhipertension.com/rlh_2_2019/colombia_incidencia%20del%20clima%20organizacional.pdf
- Palacios, J. (2018). *La Capacitación y su relación con la productividad laboral de los colaboradores del Área de Marketing y Promoción de la Universidad César Vallejo Chimbote – 2018*. [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39388/Palacios_FJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Parra, C. y Rodríguez, F. (2016). *Training and its effect in quality management in organizations*. Revista de investigación desarrollo e innovación. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6763081>
- Parra, D., Parra, P. y Cerezo, B. (2019). Productivity labor and its economic cost related to the food habits of the workers of the state technical university of Quevedo. *Universidad y Sociedad*, 11(2), 5. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n2/2218-3620-rus-11-02-232.pdf>
- Parra, S. y Otálvaro, A. (2018). *El bienestar psicológico y la productividad en el ámbito laboral*. Revista electrónica Psyconex. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/334751/20790553>
- Pérez, R. (2018). *Gestión por competencias y productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26049/Perez_AR.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Quijia, J., Guevara, C. y Ramírez, J. (2021). *Determinants of Labor Productivity for Ecuadorian Companies in the Period 2009-2014*. Revista Politécnica.

- <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rpolit/v47n1/2477-8990-rpolit-47-01-17.pdf>
- Ramírez, O., Patiño, J., Patiño, M. y Cuéllar, M. (2020). *Measurement of Work Behavior and its Impact on Productivity*. *Computación y Sistemas* 24. (3). <http://www.scielo.org.mx/pdf/cys/v24n3/1405-5546-cys-24-03-1305.pdf>
- Robbins, R. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15th ed.). Pearson. https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento_Organizacional_15edi_Robbins
- Rojas, H. (2020). *Productivity of Chilean Micro and SMEs in the knowledge economy*. *Revista gestión de las personas y tecnología*. <https://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/view/3349/26002680>
- Rojas, J., Céspedes, R. y Bambaren, L. (2020). *Management of human talent and its impact on the labor productivity of operating staff in the company fisim sac Huánuco - 2015*. *Balance's*. Tingo María, 8(11), 8. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194>
- Salgado, M., Figueroa, O. y Dargen, T. (2017). *Niveles para la capacitación en una organización*. *Ingeniería Industrial*. <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360452099004.pdf>
- Sango, M. (2018). *Capacitación empresarial y productividad laboral en las empresas que utilizan los productos del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP)*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28367/1/52%20GTH.pdf>
- Silva, J. (2019). *La capacitación laboral y productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40134/Silva_RJS.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Velásquez, N. (2015). *Labor management motivation and its influence on productivity firms in Chimbote*. In *Crescendo*. Institucional. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5294087>
- Vílchez, C., Rojas, A. y Huapaya, A. (2019). *Training, average wages and taxes as factors that explain the attitude toward job regulation in contexts of*

informality. Contaduría y Administración.

<http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v65n1/0186-1042-cya-65-01-e152.pdf>

Zambrano et al. (2020). *The training of the collaborator of the companies for the*

quality improvement of the labor life. Revista Electrónica Formación y Calidad

Educativa

(REFCaIE).

<http://refcale.ulead.edu.ec/index.php/refcale/article/view/3157/1993>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

Título: La capacitación laboral y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Capacitación laboral	Según Chiavenato (2011) la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias.	La capacitación laboral es toda acción destinada al desarrollo de capacidades relacionadas a las competencias laborales de los recursos humanos, a fin de mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral. También se conoce como capacitación para el trabajo.	Transmisión de información	Necesidad de conocimientos	Ordinal con valoración Likert
				Transmisión de ideas	
				Interacción social	
				Retroalimentación	
				Puntos de vista	
			Desarrollo de habilidades	Ejecución de tareas	
				Trabajo en equipos	
				Habilidad del pensamiento	
			Desarrollo de actitudes	Expresión de ideas	
				Cambio de actitudes	
Sensibilidad de los trabajadores					
Desempeño					
Innovación					
Desarrollo de conceptos	Compromiso de trabajo				
	Desarrollo de ideas y conceptos				
	Inteligencia emocional				
			Desarrollo del conocimiento		
			Experiencia directa		
			Creatividad		

<p>Variable 2: Productividad</p>	<p>Para Robbins y Judge (2013) es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia.</p>	<p>La productividad laboral se define como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos.</p>	<p>Eficacia</p>	<p>Eficacia al realizar actividades Eficacia en la generación de valor Eficacia en la utilización de recursos Eficacia en la comunicación Eficacia en el desarrollo de problemas Eficiencia en su manejo de recursos</p>	<p>Ordinal con valoración Likert</p>
			<p>Eficiencia</p>	<p>Eficiencia en cuanto al tiempo Eficiencia en el ambiente laboral Eficiencia en la meta presupuestaria Eficiencia en las capacitaciones brindadas</p>	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: La capacitación laboral y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		Transmisión de información	Enfoque
¿Cuál es la relación entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022?	Determinar la relación entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.	<p>H_i: Existe relación significativa entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.</p> <p>H_o: No existe relación significativa entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.</p>	Capacitación laboral	Desarrollo de habilidades	Cuantitativo
				Desarrollo de actitudes	Tipo
				Desarrollo de conceptos	Aplicada
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			Nivel
P₁: ¿Cuál es la relación entre la transmisión de información y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022?	O₁: Describir la relación entre la transmisión de información y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.	<p>H_{i1}: Existe relación significativa entre la transmisión de información y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.</p> <p>H_{o1}: No existe relación significativa entre la transmisión de información y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.</p>		Eficacia	Descriptivo-correlacional
P₂: ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de habilidades y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022?	O₂: Describir la relación entre el desarrollo de habilidades y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.	<p>H_{i2}: Existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades y la productividad</p>	Productividad		Diseño
				Eficiencia	No experimental de corte transversal

Educativa Local, Lamas 2022?

P₃: ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de actitudes y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022?

P₄: ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de conceptos y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022?

O₃: Describir la relación entre el desarrollo de actitudes y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.

O₄: Describir la relación entre el desarrollo de conceptos y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.

de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.

H₀₂: No existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.

H_{i3}: Existe relación significativa entre el desarrollo de actitudes y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.

H₀₃: No existe relación significativa entre el desarrollo de actitudes y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.

H_{i4}: Existe relación significativa entre el desarrollo de conceptos y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.

H₀₄: No existe relación significativa entre el desarrollo de conceptos y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.

Población y muestra

45
colaboradores

Técnicas e instrumentos

Técnica:
Encuesta

Instrumento:
Cuestionario

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tiene finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; Sí () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo medir la capacitación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: tcordovari2986@ucvvirtual.edu.pe

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS:

Género:

a) Masculino b) Femenino

Edad:

a) 20 a 30 b) 31 a 40 c) 41 a 50 d) 51 a más

Grado de instrucción:

- a) Nivel secundario
- b) Nivel Técnico Superior
- c) Nivel Universitario

Condición Laboral:

- a) Contrato Formato CAS
- b) Nombrado
- c) Locador

Instrucciones: Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es la siguiente:

Escala de medición	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Nº	ÍTEMS DE CAPACITACIÓN LABORAL	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Transmisión de información						
01	Considera usted que la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas es consciente de la necesidad que poseen los colaboradores para actualizar sus conocimientos.					
02	Usted transmite sus ideas utilizando un lenguaje sencillo y adecuado para solucionar un problema.					
03	En la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas se desarrollan espacios de interacción social con el fin de afianzar las relaciones entre los miembros que la componen.					
04	En la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas se realiza la retroalimentación a los colaboradores en función a los resultados que se han obtenido de la evaluación de desempeño.					
05	Cuando se realiza una reunión dentro de las instalaciones de la entidad, usted expone su punto de vista con respeto y tolerancia.					
DIMENSIÓN: Desarrollo de Habilidades						
06	Usted pone en práctica los conocimientos recibidos en los programas de capacitación en la ejecución de sus tareas.					
07	En la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas se llevan a cabo talleres y/o reuniones con la finalidad de mejorar el trabajo en equipo.					
08	La Unidad de Gestión Educativa Local Lamas promueve capacitaciones al personal para desarrollar las habilidades de pensamiento.					
09	En la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas se realizan talleres donde los colaboradores pueden participar en la resolución de casos reales.					

10	Usted participa activamente en las capacitaciones, cursos y/o reuniones que ofrece la entidad expresando sus ideas de manera coherente.					
DIMENSIÓN: Desarrollo de actitudes						
11	Las capacitaciones que realiza la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas son propicias para el cambio de actitudes del personal hacia sus labores.					
12	En la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, se aplican medidas para conocer el impacto de las acciones de capacitación a los trabajadores.					
13	En la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas se capacita al personal para corregir los problemas de desempeño que presenta.					
14	La capacitación que recibe de parte de la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas le permite innovar su metodología de trabajo.					
15	En la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas se capacita al personal en aras de fortalecer su nivel de compromiso con la institución.					
DIMENSIÓN: Desarrollo de conceptos						
16	En la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas se promueven eventos para fomentar el desarrollo de ideas y conceptos.					
17	En la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas se capacita al personal en el desarrollo de la inteligencia emocional.					
18	Usted se capacita fuera de la institución para potenciar su nivel de conocimientos.					
19	Cuando se realizan reuniones internas, usted expone sus ideas basándose en sus experiencias adquiridas en el ámbito profesional.					
20	Las capacitaciones que realiza la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas están abocadas a mejorar el nivel de creatividad del personal en la solución de conflictos.					
Nº	ÍTEMS DE PRODUCTIVIDAD	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Eficacia						
01	Usted cumple debidamente con las metas fijadas dentro del plazo señalado.					

02	Usted aporta ideas creativas para la resolución de inconvenientes internos.					
03	Usted utiliza de manera adecuada los recursos y capacidades internas.					
04	Usted optimiza los recursos que se le han sido confiados.					
05	Usted emplea un lenguaje entendible para comunicar sus ideas frente a sus pares y/o jefe.					
06	Usted se muestra respetuoso ante las ideas y perspectivas de los demás.					
07	Usted resuelve los problemas con lógica y análisis.					
08	Usted tiene la capacidad de tomar decisiones rápidas aún en momentos de estrés.					
DIMENSIÓN: Eficiencia						
09	Usted cumple eficientemente con sus funciones utilizando racionalmente los recursos que le brinda la entidad.					
10	Usted se esfuerza por desarrollar sus tareas y/o metas en menor tiempo al que se le ha informado.					
11	Usted se apoya de los recursos digitales para disminuir los plazos de entrega.					
12	Usted demuestra en todo momento el control que tiene sobre sus emociones con la finalidad de propiciar un buen ambiente laboral.					
13	Usted hace uso eficiente del presupuesto que se ha sido delegado por la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas.					
14	Usted prevé sus necesidades presentes y futuras con el fin de no sobrepasar el presupuesto que se le ha designado.					
15	Usted aprovecha al máximo las capacitaciones que le brinda la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas.					
16	Considera usted que las capacitaciones realizadas por la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas responden a las necesidades que posee el personal.					

Anexo 4. Ficha de validación de juicio de expertos

Cuestionario: Capacitación Laboral



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Escobedo Gálvez José Fernando

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Administrador

Instrumento de evaluación : Cuestionario Capacitación Laboral

Autor (s) del instrumento (s): Córdova Ríos Telmo Noel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CAPACITACIÓN LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CAPACITACIÓN LABORAL				X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CAPACITACIÓN LABORAL					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
PUNTAJE TOTAL							45

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Cumple con los estándares respecto a su variable, dimensiones e indicadores para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

Tarapoto, 16 de setiembre de 2022


 AGO. Telmo Noel Córdova Ríos
 QAD Nº 09729



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cedamano Saavedra Nicol Lisbeth

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Maestra en Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario Capacitación Laboral

Autor (s) del instrumento (s): Cordova Rios, Telmo Noel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CAPACITACIÓN LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CAPACITACIÓN LABORAL .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CAPACITACIÓN LABORAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						45

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento de evaluación si es aplicable, ya que los criterios de evaluación guarda relación con las variables.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 25 de setiembre de 2022




 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES
 CÉSAR VALLEJO
 INSTITUCIÓN DE INVESTIGACIONES
 CÉSAR VALLEJO
 INSTITUCIÓN DE INVESTIGACIONES
 CÉSAR VALLEJO

Señal personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: SOLIS FLORES VANESSA

Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Especialidad : DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Instrumento de evaluación : CAPACITACIÓN LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): CORDOVA RIOS, TELMO NOEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CAPACITACIÓN LABORAL en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CAPACITACIÓN LABORAL.					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CAPACITACIÓN LABORAL.				X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X		
PUNTAJE TOTAL						43	

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento de evaluación si es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Tarapoto, 01 de octubre de 2022

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: RAMÍREZ ALVARADO, NETTE

Institución donde labora : UGEL LAMAS

Especialidad : GESTIÓN PÚBLICA

Instrumento de evaluación : CAPACITACIÓN LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): CORDOVA RIOS, TELMO NOEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CAPACITACIÓN LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CAPACITACIÓN LABORAL					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CAPACITACIÓN LABORAL .				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 43

Lamas, 27 de septiembre de 2022


 Nette Ramírez Alvarado
 UGEL LAMAS

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

Apellidos y nombres del experto: DEL AGUILA FLORES, RILEY
 Institución donde labora : Unidad de Gestión Educativa Local Lamas
 Especialidad : Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Capacitación Laboral
 Autor (s) del instrumento (s): CORDOVA RIOS, TELMO NOEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CAPACITACIÓN LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CAPACITACIÓN LABORAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CAPACITACIÓN LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		45				

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento de evaluación aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Lamas, 25 de septiembre de 2022



CPCC. Riley Del Aguila Flores
 Dra. en Gestión Pública
 y Gobernabilidad
 Sello personal y firma

Cuestionario: Productividad



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Escobedo Gálvez José Fernando

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Administrador

Instrumento de evaluación : Cuestionario de Productividad

Autor (s) del Instrumento (s): Córdova Ríos Telmo Noel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PRODUCTIVIDAD en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: PRODUCTIVIDAD				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PRODUCTIVIDAD					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		40				

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Cumple con los estándares respecto a su variable, dimensiones e indicadores para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

92%

Tarapoto, 18 de setiembre de 2022


TELMO NOEL CORDOVA RIOS
ADMINISTRADOR
C.I.A.O. Nº 09729

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Cedamano Saavedra Nicol Lisbeth

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Maestra en Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario de Productividad

Autor (s) del instrumento (s): Cordova Rios Telmo Noel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PRODUCTIVIDAD en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: PRODUCTIVIDAD				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PRODUCTIVIDAD					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		46				

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento de evaluación si es aplicable, ya que los criterios de evaluación guarda relación con las variables.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 25 de setiembre de 2022

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: SOLIS FLORES VANESSA

Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Especialidad : DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Instrumento de evaluación : PRODUCTIVIDAD

Autor (s) del instrumento (s): CORDOVA RIOS TELMO NOEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PRODUCTIVIDAD en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: PRODUCTIVIDAD					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PRODUCTIVIDAD				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						43

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento de evaluación si es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

Tarapoto, 01 de octubre de 2022



 Lic. Vanessa Solis Flores

 D.L. Nº 13-000

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: RAMÍREZ ALVARADO, IVETTE

Institución donde labora : UGEL LAMAS

Especialidad : GESTIÓN PÚBLICA

Instrumento de evaluación : PRODUCTIVIDAD

Autor (s) del Instrumento (s): CORDOVA RIOS TELMO NOEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PRODUCTIVIDAD en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: PRODUCTIVIDAD					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PRODUCTIVIDAD				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

Lamas, 27 de setiembre de 2022



Apellido: Ivette Alvarado Ramírez
 Institución: UGEL LAMAS
 Especialidad: GESTIÓN PÚBLICA

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: DEL AGUILA FLORES, RILEY

Institución donde labora : Unidad de Gestión Educativa Local Lamas

Especialidad : Gestión Pública y Gobernabilidad

Instrumento de evaluación : Cuestionario Productividad

Autor (s) del instrumento (s): CORDOVA RIOS TELMO NOEL

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PRODUCTIVIDAD en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: PRODUCTIVIDAD				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PRODUCTIVIDAD					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						45

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


IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento de evaluación aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Lamas, 25 de septiembre de 2022



CPRO. Riley Del Aguila Flores
 Dra. en Gestión Pública
 y Gobernabilidad
 Sello personal y firma

Anexo 5: Escalas de valoración (Alfa de Cronbach y Rho de Spearman)

Tabla de correlaciones

Los coeficientes pueden variar de -1.00 a 1.00 , donde:

-1.00 = correlación negativa perfecta. ("A mayor X, menor Y", de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica "a menor X, mayor Y".

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

0.10 = Correlación positiva muy débil.

0.25 = Correlación positiva débil.

0.50 = Correlación positiva media.

0.75 = Correlación positiva considerable.

0.90 = Correlación positiva muy fuerte.

1.00 = Correlación positiva perfecta ("A mayor X, mayor Y" o "a menor X, menor Y", de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante, igual cuando X disminuye).

Anexo 6: Carta de autorización

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo RILEY DEL AGUILA FLORES
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
Identificado con DNI 00095897, en mi calidad de JEFA DE LA OFICINA DE OPERACIONES
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
del área de OPERACIONES
(Nombre del área de la empresa)
de la empresa UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LAMAS – UNIDAD EJECUTORA 305 EDUCACIÓN
(Nombre de la empresa)
con R.U.C N° 20542311305, ubicada en la ciudad de LAMAS

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor TELMO NOEL CORDOVA RIOS
(Nombre completo del o los estudiantes)
Identificado con DNI N° 43690857, de la () Carrera profesional Contabilidad / (X)
Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:
.....
.....
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su (X) Informe estadístico, (X) Trabajo de
Investigación, (X) Tesis para optar el Título Profesional.

(X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCY.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo
de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

() Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
(X) Mencionar el nombre de la empresa.


Firma y sello del Representante Legal
DNI: 00095897

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son
auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del
procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles
acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Estudiante
DNI: 43690857



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ANEXO 3 DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 001-2022-VI-UCV
AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20542311305
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LAMAS	
Nombre del Titular o Representante legal: RILEY DEL ÁGUILA FLORES	
Nombres y Apellidos TELMO NOEL CORDOVA RIOS	DNI: 43690857

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
La capacitación laboral y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022	
Nombre del Programa Académico: ADMINISTRACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos TELMO NOEL CORDOVA RIOS	DNI: 43690857

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: Lamas, 13 de junio de 2022

Firma: _____

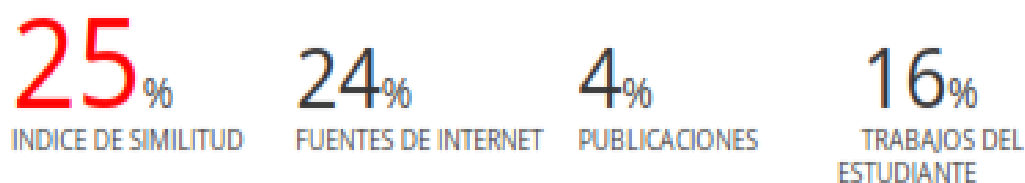
(Titular o Representante legal de la Institución)

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

Anexo 7: Captura de reporte turnitin

La capacitación laboral y la productividad

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	10%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	8%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
4	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to Universidad Privada de Tacna Trabajo del estudiante	<1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
7	core.ac.uk Fuente de Internet	<1%
8	www.cird.org.py Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JOSÉ TARRILLO PAREDES, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "La capacitación laboral y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022", cuyo autor es CORDOVA RIOS TELMO NOEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 03 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JOSÉ TARRILLO PAREDES DNI: 40223528 ORCID: 000000332293189	Firmado electrónicamente por: JOTARRILLOP el 14- 12-2022 11:10:20

Código documento Trilce: TRI - 0470300