



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Capacitación de personal y productividad laboral en un área  
natural protegida de la Municipalidad de  
Lima, Chorrillos, 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

García Morales, Isidoro ([orcid.org/0000-0002-8406-951X](https://orcid.org/0000-0002-8406-951X))

Navarro Camasca, Ana Sorsire ([orcid.org/0000-0002-5815-4331](https://orcid.org/0000-0002-5815-4331))

**ASESORA:**

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka ([orcid.org/0000-0002-7543-9275](https://orcid.org/0000-0002-7543-9275))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

*Dedicamos nuestra investigación a Dios y a nuestra familia. A Dios porque ha estado en todo momento con nosotros cuidándonos y dándonos la fortaleza para continuar, a nuestros padres porque ellos siempre estuvieron a nuestro lado brindándonos su apoyo y sus consejos para ser de nosotros unos profesionales y a nuestros hijos por su apoyo, quienes supieron esperar cediéndonos su tiempo pacientemente y comprender que nosotros estábamos realizando un proyecto para cumplir con nuestra meta personal.*

### **Agradecimiento**

*Primeramente, damos gracias a Dios por permitirnos tener tan buena experiencia dentro de nuestra Universidad, gracias a la Universidad por acogernos y permitirnos ser profesionales en lo que tanto nos apasiona, gracias a cada maestro que hizo parte de este proceso integral de formación, un agradecimiento muy especial a nuestra asesora la Dra. Magaly Luna por brindarnos todo su apoyo a través de sus conocimientos y dedicación para culminar nuestra investigación. Finalmente agradecemos a la Autoridad Municipal de los “Pantanos de Villa” por permitirnos desarrollar el estudio en su organización.*

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	47

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Distribución de frecuencia de capacitación de personal. ....	20
<b>Tabla 2.</b> Distribución de frecuencia de habilidades técnicas.....	21
<b>Tabla 3.</b> Distribución de frecuencia de habilidades operativas. ....	22
<b>Tabla 4.</b> Distribución de frecuencia de habilidades administrativas. ....	23
<b>Tabla 5.</b> Distribución de frecuencia de productividad laboral. ....	24
<b>Tabla 6.</b> Distribución de frecuencia de conocimientos laborales.....	25
<b>Tabla 7.</b> Distribución de frecuencia de actitud eficiente. ....	26
<b>Tabla 8.</b> Distribución de frecuencia de actitud de eficacia. ....	27
<b>Tabla 9.</b> Grado de relación según coeficiente de correlación Rho Spearman .....	28
<b>Tabla 10.</b> Correlación entre capacitación de personal y la productividad laboral.	29
<b>Tabla 11.</b> Correlación entre capacitación de personal y los conocimientos laborales.....	30
<b>Tabla 12.</b> Correlación entre capacitación de personal y la actitud eficiente.....	30
<b>Tabla 13.</b> Correlación entre capacitación de personal y actitud de eficacia.....	31

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Esquema del Nivel de Investigación.....	15
Figura 2. Diagrama de barras de la variable capacitación de personal.....	20
Figura 3. Diagrama de barras de la dimensión habilidades técnicas. ....	21
Figura 4. Diagrama de barras de la dimensión habilidades operativas. ....	22
Figura 5. Diagrama de barras de la dimensión habilidades administrativas.....	23
Figura 6. Diagrama de barras de la variable productividad laboral. ....	24
Figura 7. Diagrama de barras de la dimensión conocimientos laborales. ....	25
Figura 8. Diagrama de barras de la dimensión actitud eficiente.....	26
Figura 9. Diagrama de barras de la dimensión actitud de eficacia. ....	27

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la capacitación de personal y la productividad laboral en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022. La metodología fue de tipo básica orientada y de diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo y nivel correlacional. También, se utilizó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, la cual se aplicó a 45 colaboradores. Los resultados evidenciaron que ambas variables tienen una relación positiva perfecta, gracias a la prueba de Rho Spearman, donde se comprobó que existe una correlación positiva perfecta, con un coeficiente de ,991 y una significancia bilateral de 0,000. Concluyendo que existe correlación positiva perfecta entre las variables de estudio.

**Palabras clave:** Capacitación de personal, productividad laboral, teoría de las relaciones humanas, teoría de la administración científica, entidad de ecoturismo.

## **Abstract**

The objective of this investigation was to determine the relationship that exists between the training of personnel and labor productivity in a protected natural area of the Municipality of Lima, Chorrillos, 2022. The methodology was of a basic oriented type and a non-experimental design, with a quantitative approach and correlational level. Also, a questionnaire was used as a data collection instrument, which was applied to 45 collaborators. The results showed that both variables have a perfect positive relationship, thanks to the Rho Spearman test, where it was verified that there is a perfect positive correlation, with a coefficient of .991 and a bilateral significance of 0.000. Concluding that there is a perfect positive correlation between the study variables.

**Keywords:** Staff training, labor productivity, human relations theory, scientific management theory, ecotourism entity.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en nuestro mundo globalizado y debido a la crisis económica por el cual se atraviesa en los últimos años, se ha observado cómo las diversas organizaciones, vienen afrontando deficiencias o dificultades por falta de capacitación al personal, este momento crítico que vive la organización, debe ser reforzado a través de conocimientos técnicos y teóricos de acuerdo a la necesidad de la organización el cual le permitirá desarrollar correctamente sus funciones y será determinante para el crecimiento económico y la competitividad en su rubro. Por ejemplo, en Panamá el director de la Autoridad de Turismo de Panamá, Iván Eskildsen y Antonio Zarco, cacique de la comunidad Emberá Parará Purú, ejecutaron varias estrategias de reactivación de actividades turísticas durante el primer trimestre 2022 como capacitaciones, conjuntamente con la Asociación Panameña de Turismo Sostenible, para fomentar un turismo urbano encaminado en novedosas innovaciones, según el diario La estrella de Panamá el 23 de diciembre del 2021, Sin embargo, en Colombia el columnista de turismo Juan Pablo Liévano menciona que hay muchas oportunidades en el turismo en este tiempo de post pandemia, pero que aún falta mucho por lograr volúmenes de turistas ya que el personal de atención al turista, requiere mayor capacitación con conocimiento profundos de una verdadera vocación y profesionalización en el servicio, según el diario El País.com.co el 15 de abril de 2022. Así mismo en México el secretario de Turismo del municipio de Acaxochitlán, Arturo Castelán Zacatenco confirmó las deficiencias que mantiene el turismo entre ellas la capacitación a prestadores de servicios turísticos, según el diario El Sol de Tulancingo, el 02 de diciembre de 2021 en el Ecuador el Ministro de Turismo elaboró el Plan de Promoción y metas al 2025, donde la estrategia está enfocada en la atracción del turismo, sin embargo para Holbach Muñeton, presidente de la Federación Nacional de Cámaras Provinciales de Turismo, menciona que para terminar de impulsar este sector, una de las estrategias debería ser la capacitación para lograr ser más competitivos, según el diario El Universo el 11 de febrero de 2022.

De igual forma a nivel nacional, en el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo informaron que luego de una evaluación al sector turismo, el cual ha sido golpeado por la pandemia, podría ser declarado en emergencia para su

reactivación, lo cual devendría en potenciar varios destinos turísticos, con el incremento de inversión aproximado del 100% del Plan Copesco y a través del Centro de Formación en Turismo se ampliaría la cobertura para que más jóvenes logren acceder a la formación, capacitación y certificación, según el diario Gestión, el 30 de marzo de 2022, sin embargo el Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas capacitó a más de 280 gestores de turismo en cuatro cursos de extensión: atención al cliente, calidad de servicio, turismo sostenible y gestión del turismo que tiene como ámbito las áreas naturales protegidas, para fortalecer el conocimiento y capacidades en la mejora de un turismo sostenible y así contribuir reactivando la actividad turística, según el diario Andina, el 07 de setiembre del 2021, además la Dirección de Promoción de Turismo y la Subdirección de Turismo Receptivo de Promperú informo sobre los planes de promoción en el sector turístico, en la que se detalló varias acciones y una de ellas era la capacitación a operadores turísticos, con el objetivo de contar con un destino ecoturístico competitivo, sostenible, de calidad y seguro, según Andina el 16 de marzo de 2022.

Del mismo modo a nivel local, en un área natural protegida, situada en el litoral del distrito de Chorrillos, al sur de Lima, Perú, el cual es un atractivo eco turístico para los visitantes de esta gran Lima, del interior del país y del extranjero, se viene observando una baja afluencia de visitantes y quejas, debido a la falta de atención en lenguas extranjeras o lenguaje de señas, por parte de los que trabajan de cara al público, por lo que esa falta de capacitación de personal en el idioma extranjero como el inglés y el lenguaje de señas, viene generando una baja productividad laboral, por lo que en la presente investigación se verá la capacitación asociada a la variable de productividad laboral.

De acuerdo a lo descrito, se formula el problema general ¿Qué relación existe entre la capacitación de personal y la productividad laboral en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022? y los problemas específicos ¿Qué relación existe entre la capacitación de personal y los conocimientos laborales en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022?, ¿Qué relación existe entre la capacitación de personal y la actitud eficiente en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022?, ¿Qué relación existe entre la capacitación de personal y la actitud de eficacia en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022?.

La investigación se justifica teóricamente sobre la capacitación de personal en el enfoque humanistas centrado en la Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo y en respuesta a ello nace la necesidad de humanizar y generalizar la administración de Chiavenato, y en vista de que tanto la organización como el individuo persigue sus propios objetivos, la responsabilidad recae en la alta administración, ya que entre sus necesidades organizacionales resalta un recurso indispensable e incalculable como el elemento humano el cual contribuye con habilidades, conocimientos, capacidades y destrezas y una actitud para aprender y desempeñar sus funciones. Posteriormente, tenemos a la variable productividad laboral y se justifica en la Teoría de la Administración Científica de Taylor, donde uno de sus principios es el control del trabajo, para lo cual se debe verificar que toda labor sea ejecutada correctamente.

Asimismo, la justificación práctica es optimizar la eficiencia en su capacitación de personal, razón por la cual nace la gran necesidad de implementar talleres de capacitación, que permita a la organización tener una alta productividad, los mismos que representan los cimientos de una gestión exitosa. La investigación se pone a disposición de las autoridades de la organización para que esta información se pueda utilizar en la gestión de su organización. Por otro lado, a través de la justificación social, la cual servirá para la institución objeto de estudio, debido a que con las sugerencias de solución que proporcionaremos, sirva para aplicar y brindar capacitaciones a los trabajadores para mejorar en su calidad de vida laboral, también servirá como ejemplo para otras organizaciones que tengan la misma problemática o para otros estudios que deseen conocer más de la temática.

Por ello, la investigación plantea como objetivo general, determinar la relación que existe entre la capacitación de personal y la productividad laboral en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022 y como objetivos específicos, determinar la relación que existe entre la capacitación de personal y los conocimientos laborales en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022, determinar la relación que existe entre la capacitación de personal y la actitud eficiente en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022, determinar la relación que existe entre la capacitación de personal y la actitud de eficacia en un área natural protegida de la

Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022.

Por otro lado, se plantea la hipótesis general, existe relación positiva entre la capacitación de personal y la productividad laboral en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022, y como hipótesis específicas, existe relación positiva entre la capacitación de personal y los conocimientos laborales en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022. Existe relación positiva entre la capacitación de personal y la actitud eficiente en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022. Existe relación positiva entre la capacitación de personal y la actitud de eficacia en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Este apartado está constituido por los antecedentes internacionales y nacionales, las bases teóricas y los enfoques conceptuales, las cuales se presentan de la siguiente manera, primero tenemos a los antecedentes internacionales, luego los nacionales, las mismas que están cronológicamente ubicadas de mayor a menor, seguidamente se puede apreciar las bases teóricas y los enfoques conceptuales de las variables sujetas de estudio, los mismos que fueron revisados, estudiados y analizados.

En cuanto a los antecedentes internacionales, se revisó el estudio de Nnanna (2020) en su investigación titulada *Effects of training on employee performance: A case study on airtel networks limited, Abuja*, tuvo como objetivo de investigación revisar que efectos causa las capacitaciones en el ejercicio laboral de los trabajadores de una organización, el presente estudio correlacional, con un enfoque cuantitativo, su muestra estudiada fue de 145 personas, su instrumento utilizado fue un cuestionario. Los resultados principales muestran que para que las organizaciones vean mejoras en el desempeño de los colaboradores, existe la necesidad de desarrollar programas de capacitación a sus colaboradores, los mismos que deben ser entrenados constantemente. Se concluyó en que el procedimiento de selección, el diseño de la capacitación y el estilo de impartición de la capacitación poseen efectos positivos en la producción de los empleados.

Por otro lado, tenemos a Abdullahi et al (2018) en su artículo titulado *Effect of training and development on employee's productivity among academic staff of Kano State Polytechnic, Nigeria*, tuvo como finalidad investigar el efecto que se percibe entre la capacitación y la mejora en la productividad de los colaboradores, fue una investigación de naturaleza cuantitativa, de diseño causal, el cuestionario fue su instrumento empleado, el cual fue aplicado a 233 personas. Los resultados revelaron que el método, diseño y estilo de impartición de la capacitación causan un efecto significativo y positivo en el rendimiento del personal. Se concluyó que al capacitar al personal, se desarrollan nuevas ideas para seguir mejorando y reteniendo la productividad de los colaboradores.

Para Aksh (2018) en su investigación titulada *Training effectiveness on employee performance: A research on humanitarian organization employees*, tuvo

como objetivo de investigación examinar como impactan los cursos de capacitación sobre el desarrollo laboral de los trabajadores y su compromiso en el trabajo, fue un estudio correlacional de corte transversal y cuantitativa, la muestra estudiada la compusieron 110 colaboradores, el cuestionario fue el instrumento que utilizó. Los resultados principales evidenciaron que el desempeño de los empleados esta predicha por el reconocimiento, dicho procesos se generan en base a la dirección de los medios humanos. Concluyendo que toda organización debe brindar capacitación continua, de alta calidad y relevantes del puesto de trabajo, ya que la capacitación aumenta el compromiso, la proactividad, el entusiasmo, el rendimiento y la proactividad en el colaborador.

No obstante, para García (2018) en su estudio *Gestión Laboral: Un análisis de la capacitación y su impacto en la productividad, caso central termoeléctrica de ciclo combinado*. Tuvo como propósito, averiguar cómo impacta la capacitación sobre la productividad, su metodología de estudio fue cuantitativa y de tipo correlacional, su muestra de estudio estuvo comprendida por 104 personas, el cuestionario fue el instrumento empleado. Sus resultados revelaron que la capacitación de los colaboradores impacta positivamente sobre el desempeño y el nivel productivo de la organización. Se concluyó que toda capacitación hacia el personal favorece efectivamente sobre la productividad de la organización.

Al mismo tiempo, para Tagesse (2018) con su estudio *The impact of training and development on Employees performance in the case of Asku Plc*. Tuvo como propósito examinar cómo impacta la capacitación en el desempeño del empleado, estudio descriptivo y correlacional, con enfoque cuantitativo y cualitativo, el cuestionario fue uno de sus herramientas empleadas para el recojo de los datos, su población muestral fue de 140 personas. El principal hallazgo indicó que, si coexiste una relación positiva y significativa, entre la capacitación y el desempeño del colaborador. Concluye que la capacitación es importante porque aumentan en el colaborador su conocimiento, su actitud, sus habilidades y el rendimiento y la productividad laboral mejora.

A nivel nacional tenemos a Santillán & Contreras (2022) con su estudio titulado *Relación entre capacitación y productividad en los trabajadores del área comercial de la empresa Idecap -Trujillo 2022*, su propósito fue ver cómo se relacionan la capacitación y la productividad en los colaboradores, el cual tuvo un

enfoque cuantitativo, de corte transversal, prospectivo, de diseño no experimental correlacional, 21 colaboradores conformaron su muestra, su instrumento fue un cuestionario. Sus resultados evidenciaron que entre la capacitación y la productividad hay una correlación positiva fuerte. Y concluyeron que entre ambas variables si existe una relación la cual fue altamente significativa.

De la misma forma, Saenz (2021) en su investigación titulada *Impacto de la capacitación en la mejora de la productividad en la planta de mezcla y envasado de lubricantes*, la finalidad de su estudio fue verificar como impacta la capacitación sobre el ascenso de la productividad, el cual yació sobre un estudio de tipo explicativo con un diseño cuasi experimental, su muestra estudiada fue de 100 personas, su instrumento empleado concurre en un cuestionario. Los resultados principales mostraron que la productividad se encuentra relacionada con el capital humano y los procedimientos. Se concluyó que un recurso principal en la organización es el de aplicar capacitaciones a su personal, el cual ayudará a incrementar los conocimientos y destrezas de los mismos.

Igualmente, para Vilcas (2019) con su estudio titulado *La capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle en el año 2018*. Tuvo como propósito de investigación verificar la correspondencia entre la capacitación y el desempeño laboral, el mismo que fue de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, de corte transversal de diseño no experimental y correlacional, 219 colaboradores fueron su muestra estudiada, su instrumento manejado fue un cuestionario. Los principales resultados mencionan que ambas variables estudiadas se relacionan directa y significativamente. Y concluye que, la capacitación mejora las habilidades y competencias al interior del equipo de trabajo, siendo algo muy favorable para la organización.

En este sentido Silva & Liza (2019) con su estudio nombrado *La capacitación laboral y productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018*, Quienes plantearon cómo se relacionan la capacitación y la productividad laboral, su diseño de estudio fue de tipo descriptivo, de enfoque cuantitativo, su muestra estuvo compuesta por 48 colaboradores, el cuestionario fue su herramienta empleada, encontrando que el total de sus encuestados perciben que la capacitación es mala y la productividad tiene un bajo nivel, inclusive halló una

correlación directa débil entre ambas variables. Concluyendo que a mayor capacitación habrá mayor percepción en la productividad de los colaboradores.

Por su parte Rupay (2019) con su estudio *Capacitación del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Tiendas del mejoramiento del hogar S.S. Chorrillos - 2019*, tuvo como propósito de estudio verificar cómo se relacionan la capacitación y el desempeño laboral, estudio de nivel descriptivo, correlacional, transversal y no experimental, su muestra estudiada consistió en 25 personas, su instrumento manejado fue el cuestionario. Los resultados principales mostraron que entre capacitación de personal y el desempeño laboral existe una correlación positiva muy alta. Concluyendo que, entre ambas variables de estudio si hay una relación positiva considerable, por lo que se deberá impartir capacitaciones que sean importantes para el correcto desarrollo de sus actividades, lo cual conlleva a mejorar en el desempeño laboral.

Sin embargo, Moscoso (2018) en su investigación titulada *Relación entre la capacitación y la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac -2018*. Tuvo como propósito de análisis determinar si se relacionan directamente la capacitación con la productividad de los colaboradores, su investigación fue básica, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, su población de estudio se constituyó por 36 colaboradores, los instrumentos empleados yacieron en un cuestionario. En los principales resultados, se hallaron que entre la capacitación y la productividad existe una correlación positiva alta. Concluyendo que al existir este nivel de correlación afirman que, a mayor capacitación, mayor será el nivel en la productividad de los colaboradores.

Inclusive para Baldini (2018) con su estudio titulado *Capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes 2016*. Su finalidad fue comprobar cómo las capacitaciones incurren en el desempeño de los trabajadores, fue una investigación relacional, transversal, no experimental, para lo cual se aplicó una encuesta a 130 colaboradores. Sus resultados evidenciaron una relación positiva y directa entre ambas variables sujetas de estudio. Y concluyó que, si existe una incidencia con un nivel alto tanto en los conocimientos y el adiestramiento, dimensiones de la capacitación y el desempeño laboral.

No obstante, para Arias (2018) con *La capacitación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo del gobierno regional del Cusco - 2018*. Su finalidad fue comprobar qué relación tiene la capacitación en el desempeño laboral, la investigación fue de enfoque cuantitativo, correlacional y no experimental, 101 personas fueron su muestra de estudio, su instrumento manejado fue el cuestionario. Sus resultados importantes evidenciaron que entre ambas variables si existe una relación significativa. Finalmente concluyó que toda capacitación genera una mejoría de manera positiva, directa y significativa en el desempeño del personal.

Con referencia a las teorías que se relacionan a la primera variable capacitación de personal, Ruiz (2019) menciona que la Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo y del pensamiento sistémico de Peter Senge, y los aportes de los recursos humanos al interior de una empresa. Dentro de los estos enfoques, se presta atención a las personas y se le considera un recurso muy importante al interior de la organización la misma que dinamiza a la organización y poseen las sapiencias como el conocimiento. Las cuales tienen que ser descentralizadas al momento de la toma de decisiones rápidas, las mismas deben trascender a la sociedad. Por lo que se debe considerar a los colaboradores como un recurso más significativo de la organización, el cual debe ser considerado como un insumo más dentro del proceso productivo.

Por su parte Agudelo (2019) señala a Henri Fayol sobre su Teoría Clásica, la cual explica que la formación del talento humano está denominada como una función administrativa de la coordinación para integrar fuerzas y asegurar que se comunique la información para resolver las dificultades de la organización. El público objetivo interno que está conformado por los colaboradores, se le debe capacitar, ya que es necesario y fundamental en toda organización. Por lo tanto, el diseño e implementación y desarrollo de las prácticas de capacitación debe ser clave para las organizaciones.

Por lo tanto Gómez & Topete (2018) menciona que la Teoría de la Administración Científica de Frederick Winslow Taylor, señala que la principal tarea es de analizar y estudiar de qué manera puede ser eficiente el esfuerzo del ser humano, para lo cual se debe considerar el principio de planeamiento, donde se debe reemplazar trabajos improvisados del colaborador por métodos basado en

procedimientos y el principio de preparación, donde se les provee a los trabajadores diversos conocimientos de acuerdo a sus habilidades y aptitudes para producir mucho mejor y en más cantidad. Por lo tanto, se debe asegurar que los miembros de la organización reciban una amplia capacitación de acuerdo a la necesidad del trabajo.

Por otro lado, tenemos a Quinatoa (2018) donde menciona la Teoría del Aprendizaje Conductual de Pavlov, que surgió a inicios del siglo XX en los Estados Unidos, teniendo como defensores de esta corriente a John Watson y Burrhus F. Skinner, ellos nos explican que el proceso de un aprendizaje en relación de las respuestas o reacciones ante determinados estímulos, lo cual quiere decir que un estímulo genera una respuesta, el mismo que se encuentra condicionado por los resultados que siguen su ejecución. Lo cual podemos decir que la capacitación es un proceso que se basa en modelos de aprendizaje, con la finalidad de que los participantes adquieran y desarrollen nuevos conocimientos y habilidades que les permita que cambie su conducta y mejore en su desempeño laboral.

Seguidamente, presentamos las teorías que se relacionan con la segunda variable productividad laboral, Gómez & Topete (2018) donde señala que la Teoría de la Administración Científica de Frederick Winslow Taylor, que uno de sus principios es el de control del trabajo, donde se debe verificar que las labores sean ejecutadas correctamente, por lo que se debe estudiar y analizar el trabajo efectuado por el colaborador. Cabe resaltar que este enfoque logra maximizar la eficiencia del colaborador en el puesto de trabajo al desarrollarse de manera óptima para elevar su productividad en sus tareas.

Por consiguiente, Gómez & Topete (2018) también mencionan la Teoría Clásica de Henry Fayol, señalando que uno de los elementos de esta teoría es el de control, el cual debe garantizar que todos los sucesos que ocurran al interior de la organización se ejecuten de acuerdo a la planeado, ejecutando de ser necesario las acciones correctivas sobre las deficiencias encontradas. Para lo antes señalado, los líderes deben ir viendo y mejorando el desempeño de los colaboradores gestionando de manera muy eficiente y eficaz la realización de cambios de acuerdo a su juicio.

De igual forma para Albán & Lavanda (2018) quien menciona que la Teoría de la Burocracia de Max Weber conocida como modelo Racional-Legal, el cual

señala que la manera más eficiente de organización es tener las reglas claras y racionales, además que la única manera de que una organización pueda sobrevivir a largo plazo, será bajo sólidos reglamentos, dentro de los criterios se debe considerar la evaluación del desempeño, los cuales deben efectuarse de acuerdo a los méritos de los colaboradores y la eficiencia se podría garantizar a través de la autoridad jerárquica debidamente definida.

Asimismo, Madero (2019) menciona la Teoría de los Dos Factores de Herzberg donde se les cataloga en dos factores los cuales están dirigidos hacia el ambiente externo y al trabajo del colaborador. El primero es el factor higiénico, el cual está definido por las condiciones físicas y ambientales de la organización, se refiere a todo lo que le rodea al colaborador el mismo que es su remuneración, las políticas de la empresa, sus beneficios sociales, el clima de las relaciones laborales. Por ende, todo ello corresponde a las oportunidades ya existentes, su perspectiva ambiental y todo tipo de mecanismo que las organizaciones utilizan para motivar a los empleados. El factor motivacional es el segundo, el cual viene de la mano de la realización de todas las actividades propias del cargo, tales como el desarrollo de una labor importante, ascensos, la responsabilidad, reconocimiento u otros que se deben satisfacer en el tiempo y puedan aumentar la productividad en la organización.

De igual manera, Pereyra et al (2018) señala sobre la Teoría de la Eficacia de Albert Bandura, en el cual señala que la conducta a modo de motivación humana está condicionada de acuerdo al pensamiento y a la vez regulada por dos factores específicos de expectativas como la eficacia y el resultado. La primera se relaciona mediante la seguridad de poder conducirse hacia un determinado comportamiento exitoso y lograr así los resultados esperados. La expectativa de resultado se refiere a la convicción de que lo puesto en marcha de determinadas conductas están siendo guiadas hacia resultados anhelados. Por ello, las personas con alta autoeficacia son personas que desarrollan tareas desafiantes, mayormente son perseverantes y mantienen su compromiso y ponen mucho esfuerzo para afrontar dificultades en el camino del logro de las metas organizacionales.

Del mismo modo, tenemos a Avendaño & Flores (2016) donde mencionan el Modelo teórico de Gestión de Conocimiento de Nonaka y Takeuchi, este modelo se enfoca más en los procesos humanos, el cual se enfatiza primero en la fase de

creación de conocimiento, es el proceso donde se considera la exploración, combinación y descubrimiento de nuevos conocimientos, dichos conocimientos deben ser relevantes para la organización, segundo, la fase de compartir conocimiento, la misma que se da al interior de la organización cuando se comparten y se transfieren conocimientos a los demás, tercero, la fase de aplicar el conocimiento, en ella se debe procesar la gestión del conocimiento para hacerla útil, productiva y valiosa para la organización, al momento de tomar decisiones estratégicas, y que a medida que se vaya aplicando de una manera adecuada la gestión del conocimiento, resultara esencial para tener una mayor eficacia organizativa.

En cuanto a las definiciones de la variable capacitación de personal tenemos a Dessler & Varela (2017) quienes aluden que “la capacitación es un procedimiento de varias enseñanzas fundamentales que se imparte a los antiguos y nuevos colaboradores, los cuales serán útil para el desempeño de sus cargos”, asimismo, Orozco (2018) señala que es el desarrollo educativo para la formación de los talentos humanos. Esta actividad se basa en impartir conocimientos y es muy positivo cuando forma parte de un conjunto de habilidades que generan cambios en el colaborador.

También, tenemos a Louffat (2012) la capacitación son los sucesos sistemáticos, técnicos y constante de una gestión del poder del ser humano los mismos que nos ofrecen los contextos con el fin de que el colaborador pueda desarrollar su competitividad profesional y personal de acuerdo a sus metas, sin embargo, Chiavenato (2019) señala que toda capacitación es un procedimiento formativo a un breve plazo, la misma que se aplica de forma consecuyente y ordenada, con el fin de que los colaboradores desarrollan habilidades y competencias, mediante conocimientos adquiridos, en base a los objetivos propuestos.

Por otro lado, Alles (2019) señala que estas actividades de capacitación deben estar bien definidas, a través de un curso formativo que contenga fechas y horarios fijos con objetivos establecidos, seguidamente Grados (2009) describe que es una acción consignada a aumentar los conocimientos y las aptitudes del colaborador con la finalidad de que esté dispuesto para rendir eficazmente en su área de labor específica.

Finalmente, para Werther et al (2014) la capacitación es un medio para desarrollar habilidades técnicas, operativas y administrativas en las distintas áreas de los colaboradores o integrantes de la empresa con el fin de que desempeñen mejor sus funciones actuales y este beneficio logre extenderse en su vida laboral y colaborar con el progreso del colaborador para desempeñar futuras responsabilidades.

A continuación, mencionamos las definiciones de la variable productividad laboral y tenemos a Chiavenato (2019) quien alude que la productividad tiene una relación formal entre la producción obtenida y los elementos utilizados para su elaboración, por otro lado, Martínez (2016), señala que la productividad es alcanzar resultados muy buenos con mucha destreza y capacidad en conocimientos laborales, adoptando una actitud en la eficiencia y eficacia, seguidamente esta Gutiérrez, (2010) Señala que la productividad laboral consta de tres factores observables como: la eficiencia, la eficacia y la efectividad.

Asimismo, tenemos a Pernaut & Ortiz (2008) señalan que es un vínculo entre la producción de la empresa y el número de componentes utilizados para la obtención de un producto, en base al tiempo, sin embargo, para Tejada (2007) esta productividad se relaciona mediante la producción económica y los recursos financiados para obtenerla, los cuales dependerán de la capacidad en mejorar su producción y su servicio con el valor agregado aumentado, finalmente para Pérez (2013), define que la productividad en relación a los colaboradores es equivalente a su rendimiento, siendo productivo el colaborador que con una cierta cantidad de insumos empleados obtiene mayor cantidad de productos en un plazo determinado.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

Para el estudio, utilizamos el tipo de investigación básica orientada, porque nuestra investigación está abocada a la comprobación de hipótesis (Ander Egg, 2011).

##### **Diseño de investigación**

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), indican que el diseño de investigación no experimental, es un estudio donde no manipulamos intencionadamente las variables. Cabe señalar que son estudios donde no varías de manera premeditada las variables independientes y observas que resultado causa en otras variables. Para ello en la presente investigación, el diseño fue no experimental, dado que las variables no fueron manipuladas ni modificadas premeditadamente.

##### **Enfoque de investigación**

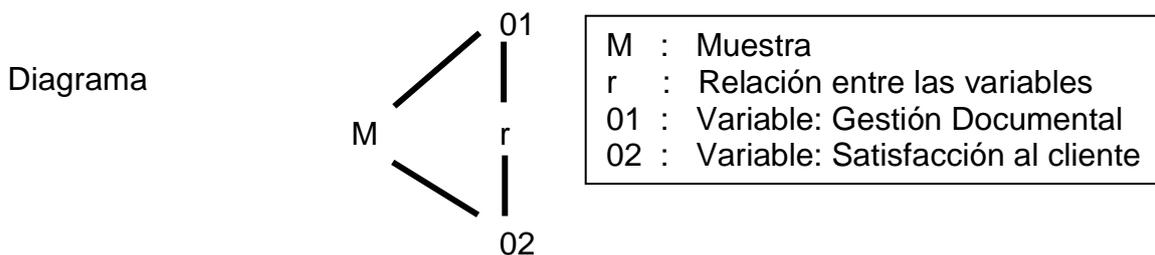
Mediante el enfoque cuantitativo se recolectan datos y se analizan los mismos, con el propósito de dar respuestas a las preguntas de la investigación y comprobar las hipótesis antes enunciadas, apoyándose en la medición de variables e instrumentos de investigación, mediante la estadística descriptiva e inferencial (Ñaupas et al, 2014). De igual manera, el presente estudio se efectuó mediante un enfoque cuantitativo, para la recopilación de la información, la misma que fue analizada mediante la estadística descriptiva e inferencial.

##### **Nivel de investigación**

Las investigaciones de nivel correlacional o de covarianza, son propuestas que instauran un nivel de correspondencia o de sociedad entre ambas variables, sin que exista una relación de dependencia (Ñaupas et al, 2014). De modo que, el nivel de estudio que utilizamos fue correlacional, porque nuestra finalidad fue determinar cómo se relacionan la capacitación de personal y productividad laboral en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022.

## Figura 1.

*Esquema del Nivel de Investigación.*



Nota. El gráfico representa la relación entre las dos variables, de acuerdo a los datos proporcionados de la muestra.

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1. Capacitación de personal

##### Definición conceptual

Werther et al (2014) la capacitación es un medio para desarrollar habilidades técnicas, operativas y administrativas en las distintas áreas de los colaboradores o integrantes de la empresa con el fin de que desempeñen mejor sus funciones actuales y este beneficio logre extenderse en su vida laboral y colaborar con el progreso del colaborador para desempeñar futuras responsabilidades.

##### Definición operacional

La variable capacitación de personal, se medirá mediante las dimensiones: Habilidades técnicas, habilidades operativas y habilidades administrativas.

##### Dimensión 1 Habilidades técnicas

Son conocimientos específicos de las actividades y de las técnicas indispensables para efectuar de una manera adecuada las actividades laborales (Robbins & Coulter, 2014).

Indicadores: Conocimiento específico del trabajo y técnicas específicas

##### Dimensión 2 Habilidades operativas

Son competencias las cuales se relacionan con el desempeño eficaz en cada puesto de trabajo. El cual puede observar en la forma de actuar del individuo, en el

desarrollo de su habilidad de eficacia y suficiencia ejecutante de la persona que realiza una actividad o proyecto personal. (Montoya, 2021)

Indicadores: Desempeño eficaz, habilidades de eficiencia operativa y habilidades de suficiencia operativa.

### **Dimensión 3 Habilidades administrativas**

Se refiere sobre todo a la organización, planeación, control y dirección de las áreas que son significativas en relación a la jerarquía de la organización (Soria, 2004).

Indicadores: Planificación de actividades, organización de actividades.

### **Escala de medición**

Para el estudio se utilizó la escala ordinal en la medición.

### **Variable 2. Productividad laboral**

#### **Definición conceptual**

Martínez (2016), señala que la productividad es alcanzar resultados muy buenos con mucha destreza y capacidad en conocimientos laborales, adoptando una actitud en la eficiencia y eficacia.

#### **Definición operacional**

La variable productividad laboral se medirá a través de las dimensiones: Conocimientos laborales, actitud eficiente y actitud de eficacia.

### **Dimensión 1 Conocimientos laborales**

Martínez (2016) señala que conocer de manera exacta la manera como se efectúan las funciones y actividades en el trabajo deseado. Los conocimientos que se adquieren a través del entrenamiento, experiencia, capacitación resultados, investigación y experimentación.

Indicadores: Realización de funciones y desarrollo de actividades del puesto de trabajo.

### **Dimensión 2 Actitud eficiente**

Martínez (2016) señala que es una operación que se planea y se efectúa con el

propósito de alcanzar un enorme beneficio. Es una relación del máximo beneficio por la mínima inversión de dinero, tiempo, esfuerzo y herramientas.

Indicadores: Acierto en consecución de tareas, optimización en el uso de los recursos y tiempo.

### **Dimensión 3 Actitud de eficacia**

Martínez (2016) señala que es una habilidad con el cual se efectúa una labor con resultados favorables desde el primer momento, sin derrochar tiempo, dinero ni esfuerzo. La responsabilidad y la disciplina involucra usar las habilidades y los conocimientos adquiridos.

Indicadores: Toma de decisiones oportuna, solución de problema y cumplimiento de planes.

### **Escala de medición**

Para el estudio se utilizó la escala ordinal en la medición.

## **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

### **Población**

Conjunto o grupo de elementos de un universo que se desea estudiar algunas características (Ander-Egg, 2011). La investigación estuvo compuesta por 49 trabajadores que laboran en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022.

### **Criterios de inclusión**

Se consideró a un total de 45 colaboradores bajo las modalidades de contratación CAS, contrato 728 y locación por servicio que laboran en el área natural protegida.

### **Criterios de exclusión**

No se consideraron a 04 trabajadores porque su contrato culminó en el mes de mayo 2022.

### **Unidad de análisis**

Los trabajadores fueron nuestra unidad de análisis del presente los cuales laboran

en el área natural protegida de la Municipalidad de Lima. Chorrillos, 2022. Es la unidad de la cual vamos a obtener los datos que se requieren para nuestro informe final. Casi siempre son semejantes, pero no siempre. (Hernández & Mendoza, 2018)

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas de recolección de datos**

La encuesta fue la técnica que se usó en el presente estudio, de acuerdo a Niño (2019) la encuesta es una técnica con la cual podemos recolectar los datos que nos brindan los miembros de una población, o la parte común de la muestra de la misma, con el cual se podrá verificar sus opiniones y apreciaciones, sus intereses y puntos de vista, aptitudes, entre otras cualidades, los cuales deberán estar técnicamente planteados para ese fin.

#### **Instrumentos de recolección de datos**

Consistió en un cuestionario donde se formularon veintitrés preguntas, las mismas que se relacionan con nuestra hipótesis y variables de la investigación, su finalidad es recolectar datos para contrastar las hipótesis (Fàbregues et al, 2016). El instrumento aplicado en nuestro estudio fue el cuestionario, las mismas que se formularon en el lugar del estudio.

#### **Validez**

Según Hernández & Mendoza (2018) afirman que la validez se logra por medio de veredictos de expertos, los cuales se aseguran que las dimensiones moderadas por el instrumento sean específicas del universo o potestad de las dimensiones de las variables. El instrumento del presente estudio fue validado bajo juicio de expertos en la materia, mediante un panel de 04 expertos. (Ver en el Anexo 3).

#### **Confiabilidad**

La confiabilidad es una herramienta de evaluación, según Hernández y Mendoza (2018) señalan que existen varias formas de proceder para realizar el cómputo de la confiabilidad de un instrumento. El coeficiente obtenido de la aplicación del instrumento fue procesado mediante el Alfa de Cronbach generando un resultado

de coeficiente de ,971 en la capacitación de personal y coeficiente de ,959 en la variable productividad laboral. (Ver en el Anexo 3).

### **3.5. Procedimientos**

La información recolectada se efectuó de manera presencial en el lugar de estudio, donde previamente coordinamos con el jefe del área correspondiente y así poder obtener la aprobación para la aplicabilidad del instrumento en los colaboradores y poder realizar la investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Según Ñaupas et al (2014) señala que la estadística descriptiva se utiliza con el fin estudiar todas las áreas donde se maneja datos cuantitativos y es inferencial porque busca generalizar las cualidades observadas de una muestra a toda una población, a través de modelos matemáticos estadísticos. El método de análisis de datos que se utilizó porque nuestro estudio fue la estadística descriptiva e inferencial por nuestro enfoque fue cuantitativo, de la cual obtuvimos resultados numéricos y nos apoyamos en la estadística y en este caso estadística descriptiva e inferencial.

### **3.7. Aspectos éticos**

Sobre los aspectos éticos según Rodríguez & Huamachumo (2015) mencionan que la investigación científica debe estar orientada al estudio de dificultades de tipo económico, social financiero, empresarial; favoreciendo a la sociedad y a las organizaciones. Los aspectos éticos que se enmarcan en esta investigación son: compromiso, servicio, respeto, transparencia y exactitud. Las citas consideradas de los autores en la investigación han sido registradas en las referencias bibliográficas, amparados en la norma APA cuyo objetivo es resguardar los derechos de propiedad intelectual en orden alfabético. Para la aplicación del cuestionario, el permiso fue obtenido del consejo directivo de la Municipalidad de Lima. Los resultados que se obtuvieron son solamente para fines de investigación. Se mantendrá en reserva las identificaciones personales de los sujetos incluidos en nuestro estudio de investigación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis cuantitativo-descriptivo

#### Variable capacitación de personal

**Tabla 1.**

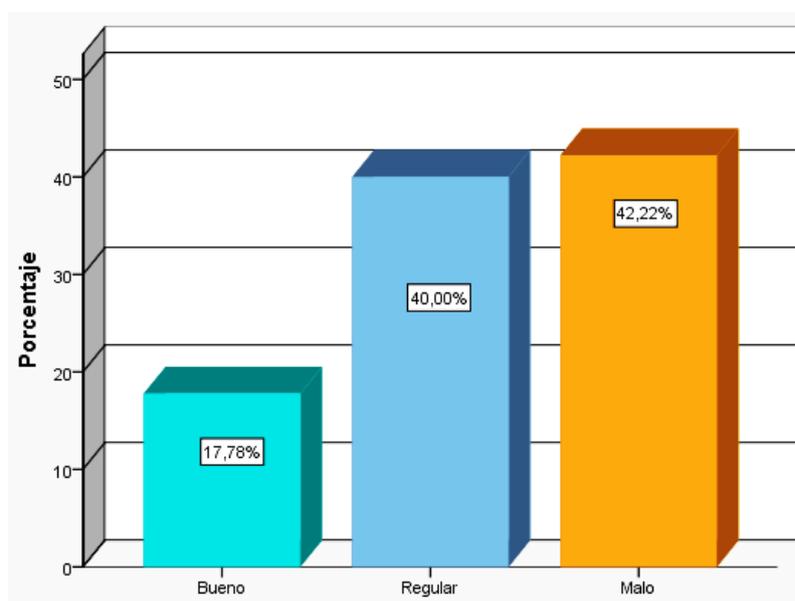
*Distribución de frecuencia de capacitación de personal.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Bueno</b>	8	17.8	17.8	17.8
<b>Malo</b>	19	42.2	42.2	60.0
<b>Regular</b>	18	40.0	40.0	100.0
<b>Total</b>	45	100.0	100.0	

*Nota: SSPS versión 26*

**Figura 2.**

*Diagrama de barras de la variable capacitación de personal.*



En la tabla y figura antes visualizada, se evidencia que el 42.22% considera que la capacitación de personal es mala, mientras que el 40% señala como regular y solo el 17.78% la indicó como mala.

## Dimensión Habilidades Técnicas

**Tabla 2.**

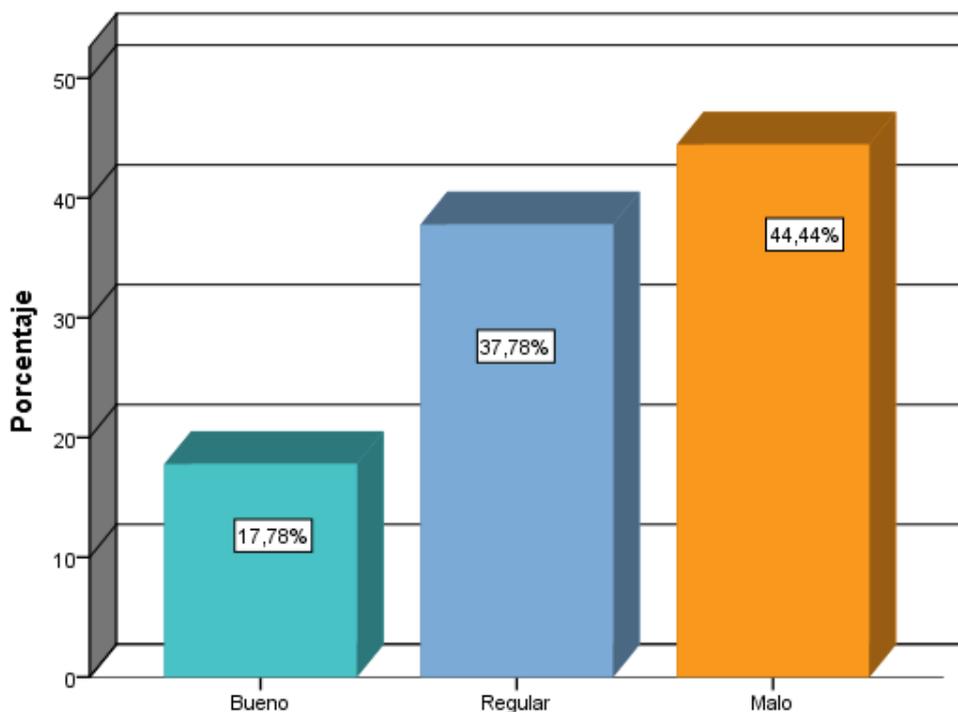
*Distribución de frecuencia de habilidades técnicas.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Bueno</b>	8	17.8	17.8	17.8
<b>Malo</b>	20	44.4	44.4	62.2
<b>Regular</b>	17	37.8	37.8	100.0
<b>Total</b>	45	100.0	100.0	

*Nota: SSPS versión 26*

**Figura 3.**

*Diagrama de barras de la dimensión habilidades técnicas.*



En la tabla y figura antes vista, se logra ver cómo el 44.44% considera que las habilidades técnicas son malas, el 37.78% establece que es regular y solo el 17.78% la considera buena.

## Dimensión habilidades operativas

**Tabla 3.**

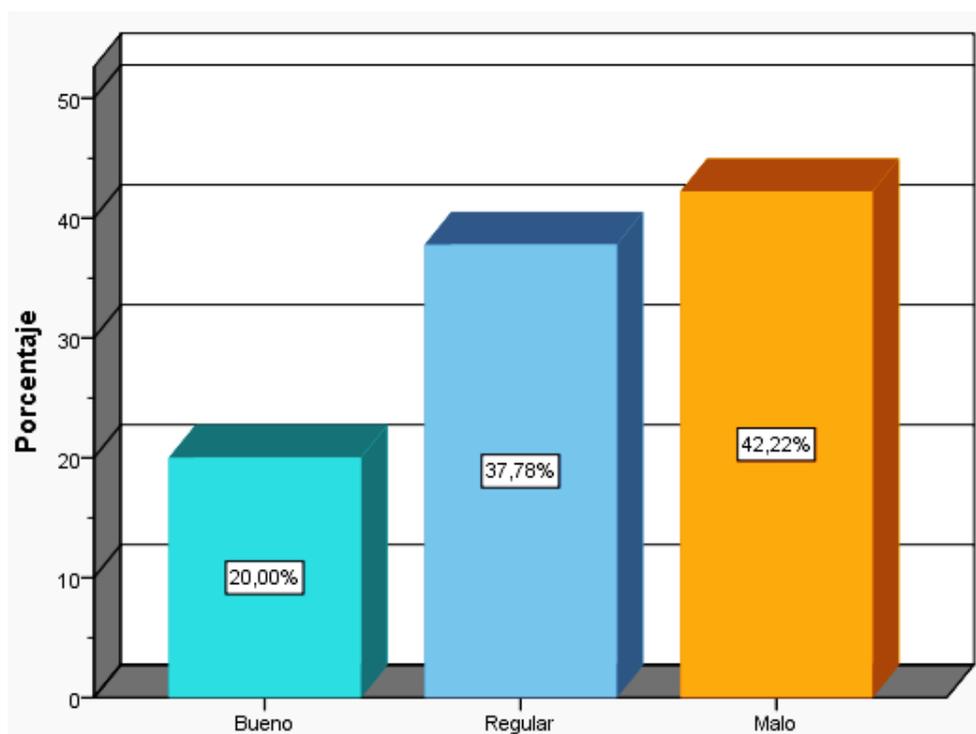
*Distribución de frecuencia de habilidades operativas.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Bueno</b>	9	20.0	20.0	20.0
<b>Malo</b>	19	42.2	42.2	62.2
<b>Regular</b>	17	37.8	37.8	100.0
<b>Total</b>	45	100.0	100.0	

*Nota: SSPS versión 26*

**Figura 4.**

*Diagrama de barras de la dimensión habilidades operativas.*



En la tabla y figura antes observada, se evidencia que el 42.22% considera que las habilidades operativas son malas, el 37.78% determina que es regular y el 20% la considera buena.

## Dimensión habilidades administrativas

**Tabla 4.**

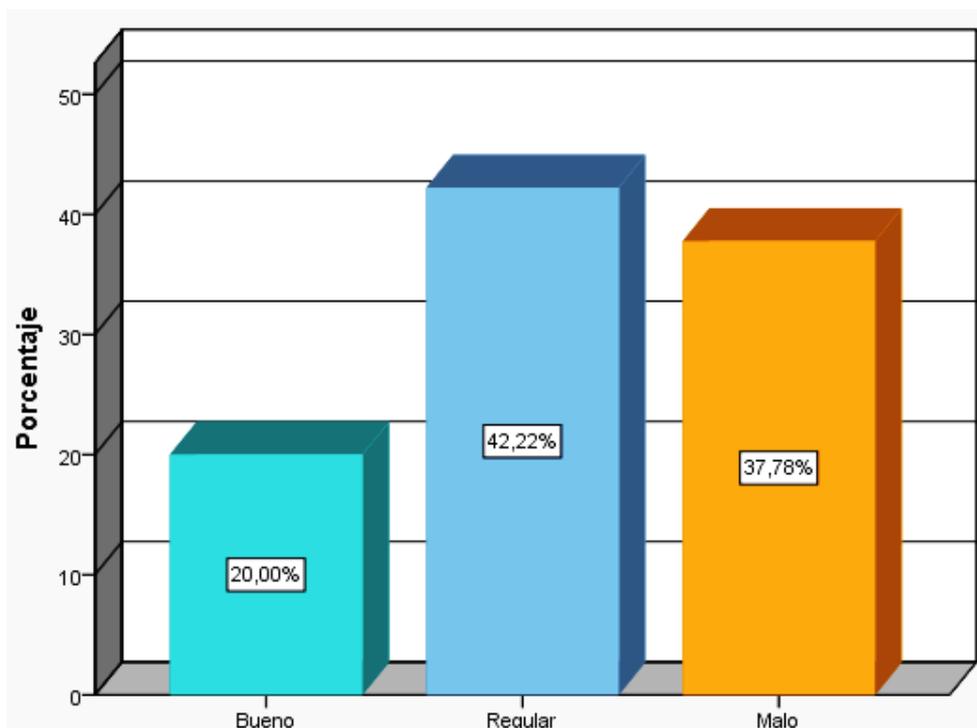
*Distribución de frecuencia de habilidades administrativas.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Bueno</b>	9	20.0	20.0	20.0
<b>Malo</b>	17	37.8	37.8	57.8
<b>Regular</b>	19	42.2	42.2	100.0
<b>Total</b>	45	100.0	100.0	

*Nota: SSPS versión 26*

**Figura 5.**

*Diagrama de barras de la dimensión habilidades administrativas.*



En la tabla y figura antes expuesta, se visualiza cómo el 42.22% determina que las habilidades administrativas son regular, el 37.78% establece que es malo y el 20% indicaron que es bueno.

## Variable productividad laboral

**Tabla 5.**

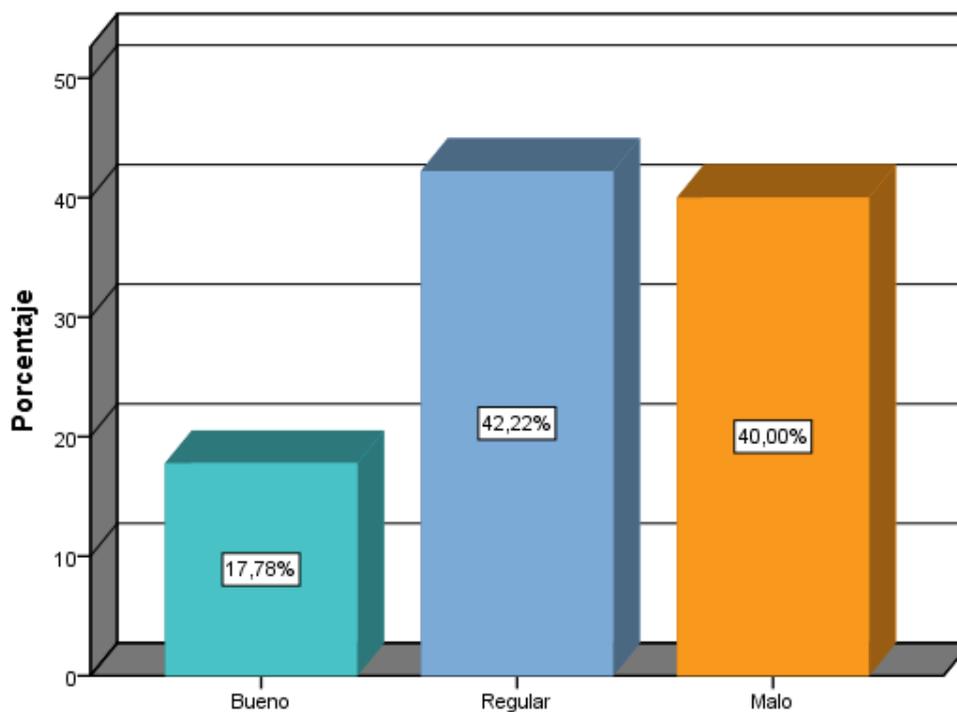
*Distribución de frecuencia de productividad laboral.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Bueno</b>	8	17.8	17.8	17.8
<b>Malo</b>	18	40.0	40.0	57.8
<b>Regular</b>	19	42.2	42.2	100.0
<b>Total</b>	45	100.0	100.0	

*Nota: SSPS versión 26*

**Figura 6.**

*Diagrama de barras de la variable productividad laboral.*



En la tabla y figura antes vista, el 42.22% considera que la productividad laboral es regular, según el 40% lo establece como malo y solo el 17.78% indicó que fue bueno.

## Dimensión conocimientos laborales

**Tabla 6.**

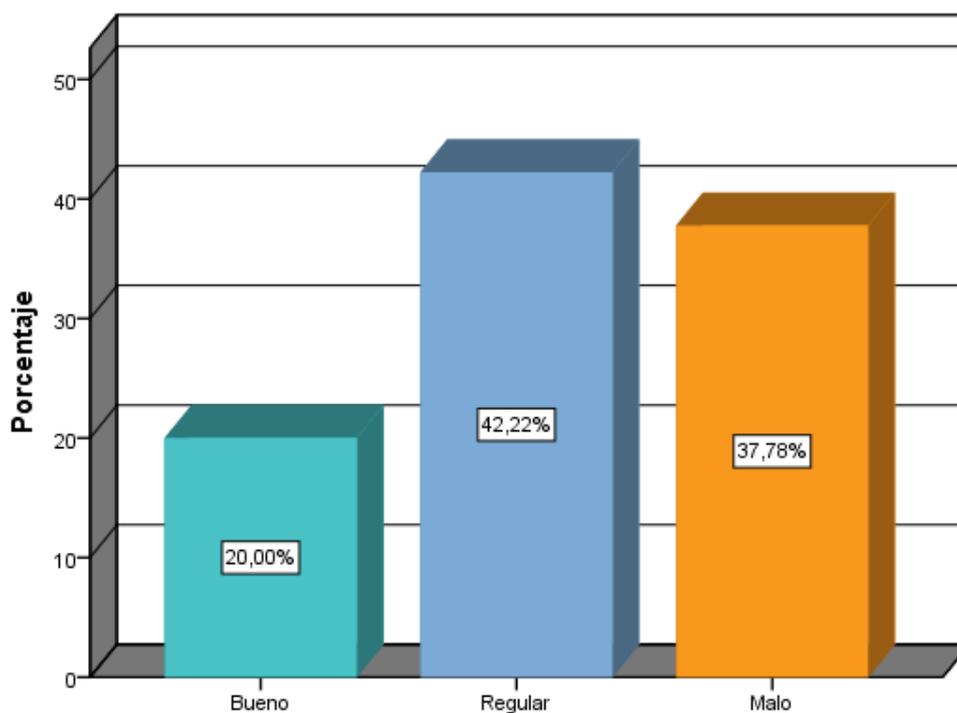
*Distribución de frecuencia de conocimientos laborales.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Bueno</b>	9	20.0	20.0	20.0
<b>Malo</b>	17	37.8	37.8	57.8
<b>Regular</b>	19	42.2	42.2	100.0
<b>Total</b>	45	100.0	100.0	

*Nota: SSPS versión 26*

**Figura 7.**

*Diagrama de barras de la dimensión conocimientos laborales.*



En la tabla y figura anterior, se establece que los conocimientos laborales tienen un porcentaje regular con un 42.22%, mientras que el 37.78% de encuestados establecen como malo y solo el 20% la consideró buena.

## Dimensión actitud eficiente

**Tabla 7.**

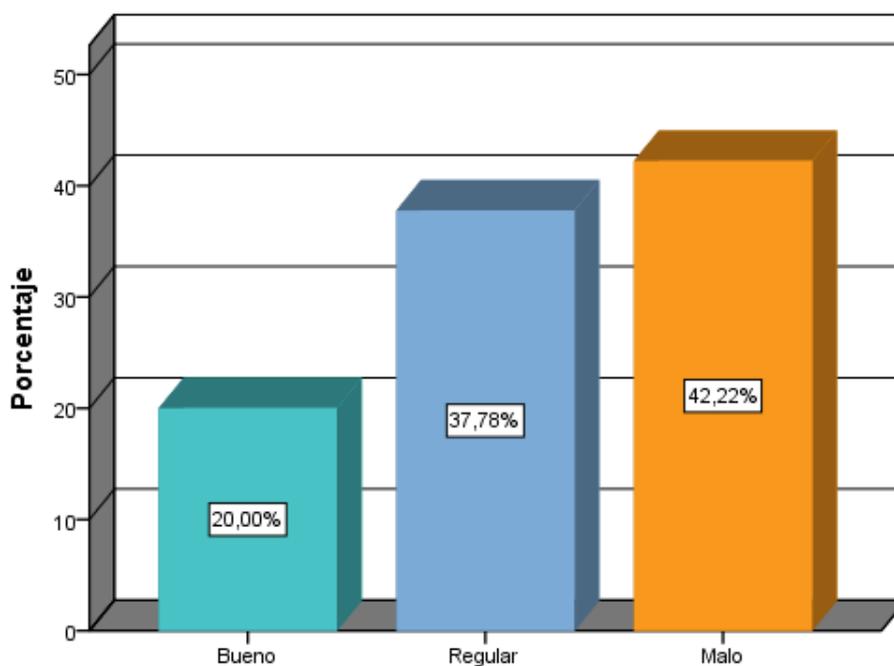
*Distribución de frecuencia de actitud eficiente.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Bueno</b>	9	20.0	20.0	20.0
<b>Malo</b>	19	42.2	42.2	62.2
<b>Regular</b>	17	37.8	37.8	100.0
<b>Total</b>	45	100.0	100.0	

*Nota: SSPS versión 26*

**Figura 8.**

*Diagrama de barras de la dimensión actitud eficiente.*



En la tabla y figura antes vista, se visualiza como el 42.22% considera que la actitud eficiente es mala, mientras que el 37.78% lo consideran como regular y solo el 20% la señala como bueno.

## Dimensión actitud de eficacia

**Tabla 8.**

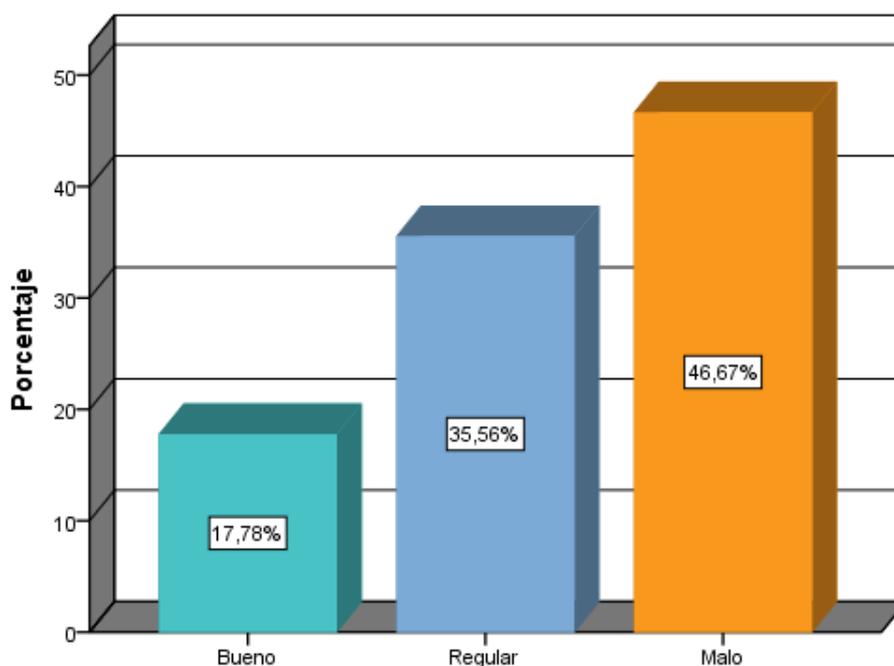
*Distribución de frecuencia de actitud de eficacia.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Bueno</b>	8	17.8	17.8	17.8
<b>Malo</b>	21	46.7	46.7	64.4
<b>Regular</b>	16	35.6	35.6	100.0
<b>Total</b>	45	100.0	100.0	

*Nota: SSPS versión 26*

**Figura 9.**

*Diagrama de barras de la dimensión actitud de eficacia.*



En la tabla y figura anterior, se refleja que el 46.67% considera a la actitud de eficacia como malo, mientras que el 35.56% señalan que es regular y solo el 17.78% indica que es buena.

## Análisis inferencial

El análisis o estadística inferencial ayuda a probar o contrastar las hipótesis propuestas en una investigación, con el fin de generalizar los resultados desde la muestra hacia la población (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

De esta manera, la estadística permitirá sacar conclusiones sobre la población mediante la muestra.

### Tabla 9.

*Grado de relación según coeficiente de correlación Rho Spearman*

Valor de Rho / Rango	Significado / Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No Existe Correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

*Fuente: En base a los autores Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018*

### Nivel de Significancia

Regla de decisión: Si Sig. Bilateral > 0,05 se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$ . Si Sig. Bilateral  $\leq$  0,05 se rechaza la Hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la Hipótesis alterna ( $H_1$ ).

## Prueba de hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** No existe relación positiva entre la capacitación de personal y la productividad laboral en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación positiva entre la capacitación de personal y la productividad laboral en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022.

**Tabla 10.**

*Correlación entre capacitación de personal y la productividad laboral.*

			Capacitación de personal	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Capacitación de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,991**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
Rho de Spearman	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,991**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

*Nota: SPSS versión 26*

En la tabla 10 se refleja una sig. = 0,000 ≤ 0,05 en tal sentido se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; esto quiere decir que sí existe relación positiva entre la capacitación de personal y la productividad laboral en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022. Del mismo modo, el coeficiente de correlación fue de ,991 lo cual significa que tiene una correlación positiva perfecta.

## Prueba de hipótesis específica 1

**H<sub>0</sub>:** No existe relación positiva entre la capacitación de personal y los conocimientos laborales en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación positiva entre la capacitación de personal y los conocimientos laborales en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022.

**Tabla 11.***Correlación entre capacitación de personal y los conocimientos laborales.*

			Capacitación de personal	Conocimientos laborales
Rho de Spearman	Capacitación de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,947**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
Spearman	Conocimientos laborales	Coefficiente de correlación	,947**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

Nota: SSPS versión 26

En la tabla 11 se logra visualizar una sig.= 0,000 ≤ 0,05 en tal sentido se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; esto quiere decir que sí existe relación positiva entre la capacitación de personal y los conocimientos laborales en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022. Por otro lado, el coeficiente de correlación fue de ,947 lo que se representa una correlación positiva perfecta.

**Prueba de hipótesis específica 2**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación positiva entre la capacitación de personal y la actitud eficiente en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación positiva entre la capacitación de personal y la actitud eficiente en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022.

**Tabla 12.***Correlación entre capacitación de personal y la actitud eficiente.*

			Capacitación de personal	Actitud eficiente
Rho de Spearman	Capacitación de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,931**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
Spearman	Actitud eficiente	Coefficiente de correlación	,931**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

Nota: SSPS versión 26

En la tabla 12 se logra visualizar una  $\text{sig.} = 0,000 \leq 0,05$  en tal sentido se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; esto quiere decir que sí existe relación positiva entre la capacitación de personal y la actitud eficiente en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022. Sin embargo, el coeficiente de correlación fue de ,931 lo que significa que tiene una correlación positiva perfecta.

### Prueba de hipótesis específica 3

**H<sub>0</sub>:** No existe relación positiva entre la capacitación de personal y la actitud de eficacia en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación positiva entre la capacitación de personal y la actitud de eficacia en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022.

**Tabla 13.**

*Correlación entre capacitación de personal y actitud de eficacia.*

			Capacitación de personal	Actitud de eficacia
Rho de	Capacitación de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,818**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
Spearman	Actitud de eficacia	Coeficiente de correlación	,818**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

Nota: SSPS versión 26

En la tabla 13 se refleja una  $\text{sig.} = 0,000 \leq 0,05$  en tal sentido que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; esto quiere decir que sí existe relación positiva entre la capacitación de personal y la actitud de eficacia en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022. De igual manera, el coeficiente de correlación fue de ,818 el cual significa que si tiene una correlación positiva muy fuerte.

## V. DISCUSIÓN

En función a lo planteado en la hipótesis general, se determinó que existe una relación positiva perfecta entre la capacitación de personal y la productividad laboral en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022, determinado por un coeficiente de correlación de ,991 y una significancia bilateral de 0,000. Otro punto es, que del total de encuestados el 42.22% señala que la capacitación de personal es mala; de igual forma el 40% señala que la productividad laboral es mala, lo que se evidencia que, por falta de capacitaciones dirigidas al personal, la productividad laboral se ve mellada.

Referente a los hallazgos debemos mencionar algunos estudios previos, entre ello tenemos a Nnanna (2020) con su estudio desarrollado en la ciudad de Abuja del país de Nigeria de enfoque cuantitativo y correlacional, entre sus resultados se halló una significancia bilateral de 0,000, además el 81% de los encuestados estuvo de acuerdo en que la capacitación es importante para mejorar su desempeño, por lo que infieren de que si existe relación entre la formación de los colaboradores y su productividad. Concluyendo que todo colaborador que tenga acceso a una capacitación obtendrá mejores resultados en sus habilidades para llevar a cabo sus actividades de una manera más efectiva. Asimismo, Vilcas (2019) en su estudio efectuado en la ciudad de Lima, estudio básico de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal y correlacional, donde su coeficiente de correlación fue 0,790 y su significancia bilateral fue de 0,000, también halló que el 36.1% señalan que el nivel de capacitación es mala, igualmente el 48.9% indican que el nivel de productividad es mala, concluyendo que si existe correlación positiva muy alta entre la capacitación y la productividad en el desempeño laboral, por lo que considera que las capacitaciones son importantes en el desempeño de los colaboradores. Igualmente, para Rupay (2019) en su investigación realizada en la ciudad de Lima, quien obtuvo un coeficiente de correlación de ,899 y una significancia bilateral de 0,000, lo cual significó una correlación positiva considerable entre la capacitación y el desempeño laboral, igualmente halló que el 52% de sus encuestados tenían un nivel medianamente favorable de capacitaciones y el 60% evidenciaron un nivel medianamente eficiente frente al desempeño laboral. Concluyendo que existe relación positiva considerable

entre la capacitación de personal y el desempeño laboral. Cabe mencionar también el trabajo de García (2018) con su estudio realizado en el país de México, de método cuantitativo y correlacional, realizado bajo la Teoría Clásica de Frederick W. Taylor, Teoría de las Relaciones Humanas Elton Mayo y la Teoría de la burocracia de Max Weber, el 85% de sus encuestados afirman que el nivel de su productividad se incrementó gracias a la capacitación de personal, según sus resultados revelaron que los procesos de capacitación que la organización imparte, impacta positivamente sobre el desempeño y el nivel productivo de la organización. Por otro lado, consideró como conclusión que toda capacitación del recurso humano favorece positivamente en la productividad de la organización. De este mismo modo, tenemos a Tagesse (2018) con su estudio efectuado en la ciudad de Addis Ababa del país de Etiopía, hallando un coeficiente de correlación de 0,305 y una significancia bilateral de 0,001, demostrando con ello que la capacitación en el trabajo y el desempeño de los colaboradores tienen una relación positiva y buena, hallando también que la mayoría de sus encuestados reconoció que la capacitación y el desarrollo tienen un impacto positivo en el aumento del conocimiento, las habilidades y las actitudes. Concluyendo que la capacitación y el desarrollo generan un impacto positivo para aumentar conocimiento, habilidades y actitudes, lo cual conllevará a aumentar la productividad, mejorar la calidad y el uso de las herramientas y la manipulación segura de las máquinas, disminuir ausentismos, tardanzas, desperdicios y generar un sólido trabajo en equipo, brindar éxito a la satisfacción del cliente y aumentar el rendimiento debido a la mejora de las competencias de los colaboradores. Todos estos resultados se apoyan en la Teoría de la Administración Científica de Frederick Winslow Taylor, donde señala que la principal tarea es de analizar y estudiar de qué manera puede ser eficiente el esfuerzo del ser humano, para lo cual se debe considerar el principio de planeamiento, donde se debe reemplazar trabajos improvisados del colaborador por métodos basados en procedimientos y el principio de preparación, donde se les prevea a los trabajadores diversos conocimientos de acuerdo a sus habilidades y aptitudes para producir mucho mejor y en más cantidad.

Con respecto a la primera hipótesis específica, se comprobó que existe relación positiva perfecta entre la capacitación de personal y los conocimientos laborales en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022,

determinado por una significancia bilateral de 0,000 y un coeficiente de correlación de ,947. Por otro lado, en la dimensión conocimientos laborales el 42.22% de los encuestados la consideraron como regular. Contrastando tales hallazgos con los de Baldini (2018), estudio realizado en la ciudad de Tumbes, donde su significancia bilateral fue de 0,000 y su coeficiente de correlación fue de 0,664, quedando demostrado que entre los conocimientos y el desempeño laboral existe una relación positiva considerable y que el 46.9% de sus entrevistados consideran que los conocimientos inciden en el desempeño laboral, concluyendo que las capacitaciones permiten la transferencia de conocimientos, en habilidades y valores para el mejor rendimiento profesional y laboral. En ese mismo sentido tenemos a Moscoso (2018) con su investigación llevado a cabo en la ciudad de Andahuaylas, Apurímac, donde su significancia bilateral fue de 0,000 y su coeficiente de correlación fue de 0.719 y que el 33.33% de sus encuestados indican que algunas veces la organización realiza capacitaciones y el 44.44%, manifestó que poseen regular conocimientos para desempeñarse en el puesto que ocupan, determinando que la capacitación transmite información para la aportación de nuevos e importantes conocimientos para fortalecer al colaborador en su desarrollo personal, por ende se tendrá mayor eficacia y eficiencia en su productividad laboral. Estos resultados se apoyan en la Teoría del Aprendizaje Conductual de Pavlov, que trata sobre el proceso de un aprendizaje en relación de las respuestas o reacciones ante determinados estímulos, lo cual quiere decir que un estímulo genera una respuesta, por lo tanto podemos decir que la capacitación es un proceso que se basa en modelos de aprendizaje, con la finalidad de que los participantes adquieran y desarrollen nuevos conocimientos y habilidades que les permita cambiar su conducta y mejorar en su desempeño laboral.

Sobre la segunda hipótesis específica, se determinó que existe relación positiva perfecta entre la capacitación de personal y la actitud eficiente en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022, determinado por una significancia bilateral de 0,000 y un coeficiente de correlación de ,931. Además, se evidenció que el 42.22% de los encuestados considera a la dimensión actitud eficiente como mala. En contraste con la investigación de Sáenz (2021) en su estudio llevado a cabo en la ciudad de Lima de tipo descriptivo, de diseño cuasi experimental, obtuvo una significancia bilateral de 0.002, y que el 31% de sus

encuestados señalan que las capacitaciones ayudan favorablemente para mejorar su eficiencia, entre sus hallazgos también se halló que el impacto de un plan de capacitación impacta en la productividad, genera conocimientos, destrezas y ayuda a incrementar la eficiencia en el colaborador, determinando que la ejecución de capacitaciones ayudará en mejorar e incrementar la eficiencia en el colaborador, concluyendo que las capacitaciones aportan una mejoría en la eficiencia de sus competencias. Al respecto Silva & Liza (2019) con su estudio efectuado en la ciudad de Lima, desarrollado bajo las teorías Neoclásica, Conductista, Sistemática, Clásica, Humanista y Estructuralista, de método hipotético deductivo, de diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, donde obtuvo una significancia bilateral de 0.026 y un coeficiente de correlación de ,321, también el 89.6 % de sus encuestados perciben un nivel bajo en la eficiencia de su productividad, por lo que se evidencia que para obtener resultados deseados les lleva más tiempo para obtener la mayor productividad, determinando que hay una correlación directa débil entre la capacitación y la eficiencia en la productividad. Por lo tanto, concluye que, si hay una mayor percepción en la capacitación, mayor será la percepción sobre la eficiencia en la productividad de los colaboradores. Estos resultados se apoyan en la Teoría de la Burocracia de Max Weber conocida como modelo Racional-Legal, el cual señala que la manera más eficiente de organización es tener las reglas claras y racionales, además que la única manera de que una organización pueda sobrevivir a largo plazo, será bajo sólidos reglamentos, dentro de los criterios se debe considerar la evaluación del desempeño, los cuales deben efectuarse de acuerdo a los méritos de los colaboradores y la eficiencia se podría garantizar a través de la autoridad jerárquica debidamente definida.

Acerca de la tercera hipótesis específica, se determinó que existe relación positiva muy fuerte entre la capacitación de personal y la actitud de eficacia en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022, determinado por una significancia bilateral de 0,000 y un coeficiente de correlación de ,818. Por otro lado, se observó que un 46.67% de los encuestados consideró a la dimensión actitud de eficacia como malo. Sin embargo, al contrastar tales hallazgos con los de Aksh (2018) estudio que se desarrolló en la ciudad de Gaziantep del país de Turquía, desarrollado bajo la Teoría X y Y de McGregor y la Teoría bifactorial de Herzberg, el cual fue de nivel correlacional, de corte transversal y de enfoque

cuantitativo, donde obtuvo una significancia bilateral de 0,000, resultando que la capacitación tiene una relación positiva con la eficacia tanto en el proceso de cambio, el entusiasmo, el reconocimiento, la visión organizacional y sobre todo en el desempeño laboral, concluyendo que la capacitación debe ser de alta calidad y relevante para el colaborador, la cual debe estar llena de habilidades y temas importante, el cual fomentara el compromiso, la proactividad, el entusiasmo y el rendimiento de los colaboradores, de modo que el desempeño de los empleados está predicha por el reconocimiento, dichos procesos se generan en base una buena capacitación para enrumbarnos a la dirección de la eficacia del colaborador. Por otro lado, Arias (2018) en su estudio que se realizó en la ciudad del Cusco, su método de estudio fue no experimental, de corte transversal y de enfoque cuantitativo, donde obtuvo una significancia bilateral de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,831, determinando que existe una relación alta y significativa entre la capacitación y la eficacia, entre sus resultados se halló que el 65% de los encuestados manifiesta que a veces emplea los recursos adecuados y esporádicamente logra los objetivo institucionales, llegando a cumplir de manera regular los propósitos de la organización. Concluyendo que, si se aumentan las capacitaciones, entonces la eficacia en el desempeño laboral tenderá a aumentar. Estos resultados se apoyan en Modelo teórico de Gestión de Conocimiento de Nonaka y Takeuchi, este modelo se enfoca en tres fases, la fase de creación de conocimiento, donde se considera la exploración, combinación y descubrimiento de nuevos conocimientos, relevantes para la organización; la fase de compartir conocimiento, la misma que se da al interior de la organización cuando se comparten y se transfieren conocimientos a los demás; la fase de aplicar el conocimiento, en ella se debe procesar la gestión del conocimiento para hacerla útil, productiva y valiosa, al momento de tomar decisiones, y que a medida que se vaya aplicando de una manera adecuada la gestión del conocimiento, resultará esencial para tener una mayor eficacia organizativa.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera**

En la presente tesis se determinó la correlación positiva perfecta entre la capacitación de personal y la productividad laboral en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022. A través de la prueba de Rho Spearman se verificó un coeficiente de correlación de ,991 y una significancia bilateral de 0,000. Por otro lado, según el 42.22% de los encuestados consideran a la capacitación y a la productividad como regulares. De la relación positiva perfecta se infiere que, tras brindar capacitaciones al personal, mejorará la productividad laboral.

### **Segunda**

En la presente tesis se determinó la correlación positiva perfecta entre la capacitación de personal y los conocimientos laborales en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022. Mediante un Rho de Spearman se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de ,947 y una significancia bilateral de 0,000. Por otra parte, según el 42.22% de los encuestados consideran a los conocimientos laborales como regular. De la relación positiva perfecta se infiere que tras realizar capacitaciones al personal lograrán incrementar sus conocimientos laborales.

### **Tercera**

En la presente tesis se determinó la correlación positiva perfecta entre la capacitación de personal y la actitud eficiente en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022, En el resultado obtenido del Rho Spearman arrojó un coeficiente de correlación de ,931 y una significancia bilateral de 0,000. Además, según el 42.22% de los encuestados consideran a la actitud eficiente como mala. De la relación positiva perfecta se infiere que tras realizar capacitaciones al personal conseguirán tener una actitud más eficiente en la productividad laboral.

#### **Cuarta**

En la presente tesis se determinó la correlación positiva muy fuerte entre la capacitación de personal y la actitud de eficacia en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022. Donde los resultados mostraron un Rho Spearman con coeficiente de correlación de ,818 y una significancia bilateral de 0,000. Por otro lado, según el 46.67% de los encuestados consideran a la actitud de eficacia como malo. De la relación positiva muy fuerte se infiere que tras realizar capacitaciones al personal lograrán tener una actitud más eficaz en la productividad laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Luego de determinarse que existe una relación positiva perfecta entre la capacitación de personal y la productividad laboral en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022, se sugiere al jefe de la oficina de Obras y Ecoturismo, programar capacitaciones continuas al personal para incrementar en ellos las habilidades técnicas, operativas y administrativas, con la finalidad de que puedan desempeñar de la mejor manera sus funciones y este beneficio pueda extenderse hacia su vida laboral y el progreso del colaborador para realizar futuras responsabilidades y de esta forma alcanzar los resultados propuestos por la organización.

### **Segunda**

Sabiendo que existe una relación entre la capacitación y los conocimientos laborales, se recomienda al jefe de la oficina de Obras y Ecoturismo que ejecute de forma continua las capacitaciones que tengan a bien, temas que puedan servir para incrementar el acervo de los conocimientos laborales de los colaboradores, de acuerdo a las funciones o actividades que ellos desarrollan al interior de la organización.

### **Tercera**

Tras determinarse que existe una relación entre la capacitación y la actitud eficiente, se recomienda al jefe de la oficina de Obras y Ecoturismo direccionar capacitaciones continuas que sirvan para que los colaboradores tengan mucho más acierto en la consecución de sus tareas, la optimización en el uso de los recursos o del uso de las herramientas que les brinda la organización, y que estos a su vez se efectúen en el tiempo determinado, para contribuir con el único propósito que es el de alcanzar el mejor beneficio con una mejor actitud de los colaboradores frente a la atención que ellos brindan al visitante del área natural protegida.

## **Cuarta**

En cuanto a la afirmación de que existe una relación entre la capacitación de personal y la actitud de la eficacia, se recomienda al jefe de la oficina de Obras y Ecoturismo que, al efectuar las capacitaciones continuas, y que éstas a su vez sean direccionadas para enrumbar un cambio en la actitud del colaborador para que obtenga resultados favorables en la toma de decisión oportuna frente a cualquier situación, la solución a los problemas y el cumplimiento de los planes u objetivos en el tiempo pertinente.

## REFERENCIAS

- Abdullahi, M. S., Gwadabe, Z. L., & Ibrahim, M. B. (2018). Effect of training and development on employe´s productivity among academic staff of Kano State Polytechnic, Nigeria. *Asian People Journal (APJ)*, 264-286. Obtenido de <https://journal.unisza.edu.my/apj/index.php/apj/article/view/89>
- Agudelo Orrego, B. E. (2019). Human Talent Training and the Organizational Strategy in Companies of Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137. doi: <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Aksh, A. (2018). Training effectiveness on employee performance: A research on humanitarian organization employees. (*Tesis para optar la maestría*). Universidad de Gaziantep, Gaziantep, Turquía. doi:DOI: 10.13140/RG.2.2.29433.19041
- Albán Calle, D. M., & Lavanda Rosero, K. V. (2018). Diseño de un Manual de Funciones y Descripción de Cargos para mejorar la. (*Tesis para la obtención del título de Licenciadas en Psicología organizacional*). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://201.159.223.180/bitstream/3317/10363/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-157.pdf>
- Alles, M. A. (2019). *Formación. Capacitación. Desarrollo*. (Vol. 1a ed.). Autónoma de Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Ander-Egg, E. (2011). *Aprender a investigar: Nociones básicas para la investigación social* (Vol. 1a ed.). Córdoba, Argentina: Brujas.
- Arias Castillo, I. (2018). La capacitación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo del gobierno regional del Cusco – 2018. *Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión Pública*. Universidad César Vallejo, Cusco, Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33443/arias\\_ci.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33443/arias_ci.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Avendaño Pérez, V., & Flores Urbáez, M. (2016). Modelos teóricos de gestión del conocimiento: descriptores, conceptualizaciones y enfoques. *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 4(10), 201-227. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4576/457646537004.pdf>

- Baldini Torres, F. L. (2018). Capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes 2016. *Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública*. Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/236/TESSIS%20DE%20MAESTRIA%20-%20FABIOLA%20BALDINI%20TORRES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Vol. 10 edición). México: McGRAW-HILL Interamericana editores, S. A. de C. V.
- Dessler, G., & Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano* (Vol. 6ta. Edición). México: Pearson.
- Fàbregues Feijóo, S., Meneses Naranjo, J., Rodríguez-Gómez, D., & Paré, M.-H. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. Barcelona, España: Oberta UOC Publishing, SL.
- García Tovar, B. R. (2018). Gestión laboral: Un análisis de la capacitación y su impacto en la productividad. Caso central termoeléctrica de ciclo combinado. (*Tesis para obtener el grado de Maestra en dirección y gestión de proyectos de ingeniería*). Centro de Investigación y Asistencia Técnica del Estado de Querétaro, A.C., Querétaro, México. Obtenido de <http://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1020/281>
- Gómez Ortiz, R. A., & Topete Barrera, C. (2018). Avances teóricos de la gestión en un programa de posgrado. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 411-438. doi: <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.348>
- Grados Espinosa, J. A. (2009). *Capacitación y desarrollo de personal* (Vol. 4a ed.). México: Trillas.
- Gutiérrez Pulido, H. (2010). *Calidad total y productividad* (Vol. 3a ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGRAW-HILL Interamericana.

- Louffat, E. (2012). *Administración del Potencial Humano*. Argentina: Cengage Learning.
- Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, 1-18. doi: <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Martínez Rodríguez, F. (2016). *Transformación Gerencial* (Vol. 1a ed.). México: Grupo editorial patria.
- Mocoso Durand, A. F. (s.f.). Relación entre la capacitación y la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac-2018. *Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas*. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas. Obtenido de [https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/418/Ayde%c3%a9\\_Fel%c3%adcitas\\_Tesis\\_Bachiller\\_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/418/Ayde%c3%a9_Fel%c3%adcitas_Tesis_Bachiller_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Montoya Agudelo, C. A., Taborda Morales, Y. L., Vásquez Mira, M. Á., Arango Benjumea, J. J., Ramírez Amaya, N., Palacio, M. M., . . . Ortega Barro, A. C. (2021). *Lo humano: Lo humano: Factor esencial para el desarrollo organizacional Una mirada a los elementos fundamentales de sus procesos*. Bogotá, Colombia: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. doi: <https://doi.org/10.16925/9789587603224>
- Niño Rojas, V. M. (2019). *Metodología de la investigación* (Vol. 2da. edición). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Nnanna, N. S. (2020). Effects of training on employee performance: A case study on airtel networks limited Universidad de Baze. (*tesis de licenciatura*). Universidad de Baze, Abuja, Nigeria. Obtenido de <https://portal.bazeuniversity.edu.ng/student/assets/thesis/20201203111357529257077.pdf>
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagomez Páucar, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Vol. 4a. Edición). Bogotá: Ediciones de la U.
- Orozco Francia, A. (2018). *El impacto de la capacitación*. México: Editorial Digital UNID.

- Pereyra, C. I., Ronchieri Pardo, C. V., Rivas, A., Trueba, D. A., Mur, J. A., & Páez Vargas, N. (2018). Autoeficacia: Una revisión aplicada a diversas áreas de la psicología. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 16(2), 299-325. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-21612018000200004&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000200004&lng=es&tlng=es)
- Pérez Rodríguez, M. (2013). *Herramientas de medidas de la productividad*. España: ICB Editores.
- Pernaut Ardanaz, M., & Ortiz, E. J. (2008). *Introducción a la Teoría Económica* (Vol. 4ta. Edición). Caracas: Publicaciones UCAB.
- Quinatoa Muñoz, A. S. (2018). Diseño de un plan de capacitación para la empresa Franco Granda Dimalvid Cía. Ltda. para el año 2018. *Diseño de un plan de capacitación para la empresa Franco Granda Dimalvid Cía. Ltda. para el año 2018*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/16569>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Administración* (Vol. 12a. Edición). México: Pearson Educación.
- Rodríguez Figueroa, J. J., & Huamanchumo Venegas, H. (2015). *Metodología de la investigación científica en las organizaciones* (Vol. 1). Editorial Summy de José Jorge Rodríguez Figueroa.
- Ruiz, T. F. (2019). Organización docente y formación de equipos de trabajo. *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura*, 8(1), 41-50. ¿Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?>
- Rupay Castro, M. C. (2019). Capacitación del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Tiendas del Mejoramiento del Hogar S.A. Chorrillo - 2019. *Tesis para obtener el título de licenciada en Administración de empresas*. Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1469/Rupay%20Castro%2C%20Magda%20Carla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sáenz Tarazona, M. E. (2021). Impacto de la capacitación en la mejora de la productividad en la planta de mezcla y envasado de lubricantes. *(Tesis para optar el grado académico de Magíster en Administración con mención en Gestión Empresarial)*. Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

- Obtenido de  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16560/Saenz\\_tm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16560/Saenz_tm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Santillán Ruiz, J. P., & Contreras Reyes, A. M. (2022). Relación entre capacitación y productividad en los trabajadores del área comercial de la empresa Idecap - Trujillo 2022. *Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Gestión Comercial*. Universidad Privada del Norte, Lima, Perú.
- Silva Ramírez, J. S., & Liza Dubois, P. V. (2019). La capacitación laboral y productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018. (*Tesis para optar el grado académico de: Maestro en Gestión Pública*). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40134/Silva\\_RJS.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40134/Silva_RJS.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Soria Murillo, V. M. (2004). *Relaciones humanas* (Vol. 2da. Edición). México: Limusa.
- Tagesse, T. (s.f.). The impact of training and development on Employees performance in the case of Asku Plc. *Tesis de doctorado*. St. Mary's University, Ethiopia. Obtenido de <http://www.repository.smuc.edu.et/bitstream/123456789/4360/1/current%20thesis%20paper.pdf>
- Tejada de López, B. D. (2007). *Administración de servicio de alimentación. Calidad, nutrición, productividad y beneficios*. (Vol. 2a. Edición). Colombia: Editorial Universidad de Antioquia.
- Vilcas Tacsá, I. R. (s.f.). La capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle en el año 2018. *Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración con mención en Administración*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3313/TM%20AD-AD%204529%20V1%20-%20Vilcas%20Tacsá%20Isabel%20Rocio%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Werther. Jr., W. B., & Davis, K. (2014). *Administración de recursos humanos. Gestión del capital humano*. (Vol. 7ma. Edición). México: McGRAW-HILL.

## ANEXOS

### ANEXO 1

Tabla de operacionalización de variables

Variable capacitación de personal

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CAPACITACIÓN DE PERSONAL	Werther et al (2014) la capacitación es un medio para desarrollar habilidades técnicas, operativas y administrativas en las distintas áreas de los colaboradores o integrantes de la empresa con el fin de que desempeñen mejor sus funciones actuales y este beneficio logre extenderse en su vida laboral y colaborar con el progreso del colaborador para desempeñar futuras responsabilidades.	La variable capacitación de personal se analizará mediante tres dimensiones como las habilidades técnicas, habilidades operativas y habilidades administrativas.	<b>Habilidades técnicas</b>	- Conocimiento específico del trabajo. - Técnicas específicas.	Ordinal tipo Likert
			<b>Habilidades operativas</b>	- Desempeño eficaz. - Habilidades de eficiencia operativa. - Habilidades de suficiencia operativa.	
			<b>Habilidades administrativas</b>	- Planificación de actividades. - Organización de actividades.	

Variable productividad laboral

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Martínez (2016), señala que la productividad es alcanzar resultados muy buenos con mucha destreza y capacidad en conocimientos laborales, adoptando una actitud en la eficiencia y eficacia.	La variable productividad laboral se analizará mediante tres dimensiones como los conocimientos laborales, actitud eficiente y actitud de eficacia.	<p><b>Conocimientos laborales.</b></p> <p><b>Actitud eficiente</b></p> <p><b>Actitud de eficacia</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de funciones</li> <li>- Desarrollo de actividades del puesto de trabajo.</li> <li>- Acierto en consecución de tareas.</li> <li>- Optimización en el uso de los recursos.</li> <li>- Tiempo.</li> <li>- Toma de decisiones oportuna.</li> <li>- Solución del problema.</li> <li>- Cumplimiento de planes.</li> </ul>	Ordinal de tipo Likert

**ANEXO 2**  
**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

“CAPACITACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UN ÁREA NATURAL PROTEGIDA DE LA MUNICIPALIDAD DE LIMA, CHORRILLOS, 2022”.

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre la Capacitación de personal y productividad laboral en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENTE	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
TD	D	I	A	TA

ITEM	PREGUNTA	VALORACION				
		TD	D	I	A	TA
1	La Municipalidad realiza capacitaciones dirigidas a desarrollar las habilidades técnicas para mejorar los conocimientos específicos del trabajo del guía de turismo.					
2	Recibió Ud. capacitación de habilidades técnicas sobre los conocimientos específicos del trabajo del guía de turismo al momento de ingresar a laborar en la Municipalidad.					
3	La Municipalidad realiza capacitaciones dirigidas a desarrollar habilidades técnicas específicas del guía de turismo.					
4	Recibió Ud. capacitación de habilidades técnicas sobre las técnicas específicas del trabajo del guía de turismo al momento de ingresar a laborar en la Municipalidad.					
5	La Municipalidad realiza capacitaciones dirigidas a desarrollar las habilidades operativas en el desempeño eficaz del guía turístico.					
6	La Municipalidad realiza capacitaciones dirigidas a desarrollar las habilidades de eficiencia operativa del guía de turismo.					
7	La Municipalidad realiza capacitaciones dirigidas a desarrollar las habilidades de suficiencia operativa del guía de turismo.					
8	La Municipalidad desarrolla programas de capacitación dirigidas a mejorar la planificación de las actividades del guía turístico.					
9	La Municipalidad realiza capacitaciones sobre las habilidades administrativas que les enseñen a mejorar la planificación de las actividades del guía de turismo.					
10	La Municipalidad desarrolla programas de capacitación dirigidas a mejorar la organización de las actividades del guía de turismo.					
11	La Municipalidad establece metas en el desarrollo de los programas de capacitación dirigidas a mejorar la organización de las actividades del guía de turismo.					
12	Realiza sus funciones de acuerdo a sus conocimientos laborales para ampliar su productividad laboral.					

13	Conoce a cabalidad todas las funciones que debe realizar en su puesto de trabajo.					
14	Desarrolla las actividades de su puesto de trabajo de acuerdo a los conocimientos laborales para ampliar su productividad.					
15	Sus conocimientos están acordes en el desarrollo de las funciones del puesto de trabajo.					
16	Su actitud es eficiente y está ligada al acierto de consecución de tareas en su productividad laboral.					
17	Utiliza adecuadamente los recursos proporcionados por la Municipalidad para realizar sus tareas y alcanzar la productividad laboral.					
18	Realiza sus funciones dentro del tiempo señalado con una actitud eficiente.					
19	Ejerce liderazgo y proactividad en la toma de decisiones frente a una situación problemática con actitud eficaz.					
20	Toma Ud. la iniciativa para tomar decisiones con una actitud eficaz.					
21	Propone ideas para solucionar problemas en su área de trabajo.					
22	Es capaz de afrontar problemas en su área de trabajo con una actitud de eficacia.					
23	Sus conocimientos son suficientes en el cumplimiento de los planes de la institución.					

**Gracias por su colaboración**

### ANEXO 3

#### EVIDENCIAS Y PROCEDIMIENTO DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

#### EXPERTO N° 1 – DRA. LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA

##### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

<b>Título de la investigación: “Capacitación de personal y productividad laboral en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022.”</b>							
<b>Apellidos y nombres de los investigadores: García Morales Isidoro y Ana Sorsire Navarro Camasca</b>							
<b>Apellidos y nombres del experto: Magaly Ericka Luna Gamarra</b>							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
<b>CAPACITACIÓN DE PERSONAL</b>	HABILIDADES TÉCNICAS	CONOCIMIENTO ESPECÍFICO DEL TRABAJO	1. La Municipalidad realiza capacitaciones dirigidas a desarrollar las habilidades técnicas para mejorar los conocimientos específicos del trabajo del guía de turismo.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca			
			2. Recibió Ud. capacitación de habilidades técnicas sobre los conocimientos específicos del trabajo del guía de turismo al momento de ingresar a laborar en la Municipalidad.				
		TÉCNICAS ESPECÍFICAS	3. La Municipalidad realiza capacitaciones dirigidas a desarrollar habilidades técnicas específicas del guía de turismo.				
			4. Recibió Ud. capacitación de habilidades técnicas sobre las técnicas específicas del trabajo del guía de turismo al momento de ingresar a laborar en la Municipalidad.				
	HABILIDADES OPERATIVAS	DESEMPEÑO EFICAZ	5. La Municipalidad realiza capacitaciones dirigidas a desarrollar las habilidades operativas en el desempeño eficaz del guía turístico.				
		HABILIDADES DE EFICIENCIA OPERATIVA	6. La Municipalidad realiza capacitaciones dirigidas a desarrollar las habilidades de eficiencia operativa del guía de turismo.				
		HABILIDADES DE SUFICIENCIA OPERATIVA	7. La Municipalidad realiza capacitaciones dirigidas a desarrollar las habilidades de suficiencia operativa del guía de turismo.				
	HABILIDADES ADMINISTRATIVAS	PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES	8. La Municipalidad desarrolla programas de capacitación dirigidas a mejorar la planificación de las actividades del guía turístico.				
			9. La Municipalidad realiza capacitaciones sobre las habilidades administrativas que les enseñen a mejorar la planificación de las actividades del guía de turismo.				
		ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES	10. La Municipalidad desarrolla programas de capacitación dirigidas a mejorar la organización de las actividades del guía de turismo.				
			11. La Municipalidad establece metas en el desarrollo de los programas de capacitación dirigidas a mejorar la organización de las actividades del guía de turismo.				
Firma del experto:			Fecha <u>18 /06 / 2022</u>				

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

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "Capacitación de personal y productividad laboral en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022."							
Apellidos y nombres de los investigadores: García Morales Isidoro y Ana Sorsire Navarro Camasca							
Apellidos y nombres del experto: Magaly Éricka Luna Gamarra							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>	CONOCIMIENTOS LABORALES	REALIZACIÓN DE FUNCIONES	12. Realiza sus funciones de acuerdo a sus conocimientos laborales para ampliar su productividad laboral.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca			
			13. Conoce a cabalidad todas las funciones de debe realizar en su puesto de trabajo.				
		DESARROLLO DE ACTIVIDADES DEL PUESTO DE TRABAJO	14. Desarrolla las actividades de su puesto de trabajo de acuerdo a los conocimientos laborales para ampliar su productividad.				
			15. Sus conocimientos están acorde en el desarrollo de las funciones del puesto de trabajo.				
	ACTITUD EFICIENTE.	ACIERTO EN CONSECUCCIÓN DE TAREAS	16. Su actitud es eficiente y está ligada al acierto de consecución de tareas en su productividad laboral.				
			17. Utiliza adecuadamente los recursos proporcionados por la Municipalidad para realizar sus tareas y alcanzar la productividad laboral.				
		TIEMPO	18. Realiza sus funciones dentro del tiempo señalado con una actitud eficiente.				
	ACTITUD DE EFICACIA	TOMA DE DECISIONES	19. Ejerce liderazgo y proactividad en la toma de decisiones frente a una situación problemática con actitud eficaz.				
			20. Toma Ud. la iniciativa para tomar decisiones con una actitud eficaz.				
		SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	21. Propone ideas para solucionar problemas en su área de trabajo.				
			22. Es capaz de afrontar problemas con una actitud de eficacia.				
	CUMPLIMIENTO DE PLANES	23. Sus conocimientos son suficientes en el cumplimiento de los planes de la institución.					
Firma del experto: 			Fecha <u>18 /06 / 2022</u>				

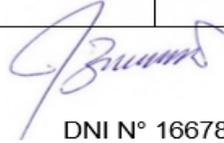
**Nota:** Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
LUNA GAMARRA, MAGALY ERICKA DNI 09629458	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 06/12/2007 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
LUNA GAMARRA, MAGALY ERICKA DNI 09629458	<b>LICENCIADA EN EDUCACION</b> ESPECIALIDAD: ADMINISTRACION Fecha de diploma: 02/03/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
LUNA GAMARRA, MAGALY ERICKA DNI 09629458	<b>BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</b> Fecha de diploma: 08/07/1994 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
LUNA GAMARRA, MAGALY ERICKA DNI 09629458	<b>LICENCIADA EN ADMINISTRACION</b> Fecha de diploma: 24/07/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
LUNA GAMARRA, MAGALY ERICKA DNI 09629458	<b>MAGISTER EN EDUCACION</b> CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 20/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
LUNA GAMARRA, MAGALY ERICKA DNI 09629458	<b>DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN</b> Fecha de diploma: 12/11/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 28/08/2015 Fecha egreso: 19/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

## EXPERTO N° 2 DR. LLANOS BALTODANO VICTOR MANUEL

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Capacitación de personal y productividad laboral en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022."							
Apellidos y nombres de los investigadores: García Morales Isidoro y Navarro Camasca Ana Sorsire							
Apellidos y nombres del experto: Llanos Baltodano Victor Manuel							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CAPACITACIÓN DE PERSONAL	HABILIDADES TÉCNICAS	CONOCIMIENTO ESPECÍFICO DEL TRABAJO	1. La Municipalidad realiza capacitaciones dirigidas a desarrollar las habilidades técnicas para mejorar los conocimientos específicos del trabajo del guía de turismo.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	X		
			2. Recibió Ud. capacitación de habilidades técnicas sobre los conocimientos específicos del trabajo del guía de turismo al momento de ingresar a laborar en la Municipalidad.		X		
		TÉCNICAS ESPECÍFICAS	3. La Municipalidad realiza capacitaciones dirigidas a desarrollar habilidades técnicas específicas del guía de turismo.		X		
			4. Recibió Ud. capacitación de habilidades técnicas sobre las técnicas específicas del trabajo del guía de turismo al momento de ingresar a laborar en la Municipalidad.		X		
	HABILIDADES OPERATIVAS	DESEMPEÑO EFICAZ	5. La Municipalidad realiza capacitaciones dirigidas a desarrollar las habilidades operativas en el desempeño eficaz del guía turístico.		X		
			6. La Municipalidad realiza capacitaciones dirigidas a desarrollar las habilidades de eficiencia operativa del guía de turismo.		X		
		HABILIDADES DE SUFICIENCIA OPERATIVA	7. La Municipalidad realiza capacitaciones dirigidas a desarrollar las habilidades de suficiencia operativa del guía de turismo.		X		
	HABILIDADES ADMINISTRATIVAS	PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES	8. La Municipalidad desarrolla programas de capacitación dirigidas a mejorar la planificación de las actividades del guía turístico.		X		
			9. La Municipalidad realiza capacitaciones sobre las habilidades administrativas que les enseñen a mejorar la planificación de las actividades del guía de turismo.		X		
		ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES	10. La Municipalidad desarrolla programas de capacitación dirigidas a mejorar la organización de las actividades del guía de turismo.		X		
			11. La Municipalidad establece metas en el desarrollo de los programas de capacitación dirigidas a mejorar la organización de las actividades del guía de turismo.		X		
Firma del experto: 			Fecha <u>25 /06 / 2022</u>				
DNI N° 16678031							

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

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

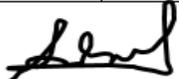
Título de la investigación: "Capacitación de personal y productividad laboral en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022."							
Apellidos y nombres de los investigadores: García Morales Isidoro y Navarro Camasca Ana Sorsire							
Apellidos y nombres del experto: Llanos Baltodano Victor Manuel							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
PRODUCTIVIDAD LABORAL	CONOCIMIENTOS LABORALES	REALIZACIÓN DE FUNCIONES	12. Realiza sus funciones de acuerdo a sus conocimientos laborales para ampliar su productividad laboral.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	X		
			13. Conoce a cabalidad todas las funciones de debe realizar en su puesto de trabajo.		X		
		DESARROLLO DE ACTIVIDADES DEL PUESTO DE TRABAJO	14. Desarrolla las actividades de su puesto de trabajo de acuerdo a los conocimientos laborales para ampliar su productividad.		X		
			15. Sus conocimientos están acorde en el desarrollo de las funciones del puesto de trabajo.		X		
	ACTITUD EFICIENTE.	ACIERTO EN CONSECUCCIÓN DE TAREAS	16. Su actitud es eficiente y está ligada al acierto de consecución de tareas en su productividad laboral.		X		
		OPTIMIZACIÓN EN EL USO DE LOS RECURSOS	17. Utiliza adecuadamente los recursos proporcionados por la Municipalidad para realizar sus tareas y alcanzar la productividad laboral.		X		
		TIEMPO	18. Realiza sus funciones dentro del tiempo señalado con una actitud eficiente.		X		
	ACTITUD DE EFICACIA	TOMA DE DECISIONES	19. Ejerce liderazgo y proactividad en la toma de decisiones frente a una situación problemática con actitud eficaz.				
			20. Toma Ud. la iniciativa para tomar decisiones con una actitud eficaz.		X		
		SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	21. Propone ideas para solucionar problemas en su área de trabajo.		X		
			22. Es capaz de afrontar problemas en su área de trabajo con una actitud de eficacia.		X		
	CUMPLIMIENTO DE PLANES	23. Sus conocimientos son suficientes en el cumplimiento de los planes de la institución.	X				
Firma del experto:			Fecha <u>25 /06 / 2022</u>				
 DNI N° 16678031							

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

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
LLANOS BALTODANO, VICTOR MANUEL DNI 16678031	<b>BACHILLER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS</b> Fecha de diploma: 13/02/2008 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO <b>PERU</b>
LLANOS BALTODANO, VICTOR MANUEL DNI 16678031	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS</b> Fecha de diploma: 22/11/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO <b>PERU</b>
LLANOS BALTODANO, VICTOR MANUEL DNI 16678031	<b>MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN EN            DOCENCIA Y GESTIÓN UNIVERSITARIA</b> Fecha de diploma: 02/06/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 12/10/2015 Fecha egreso: 30/10/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <b>PERU</b>

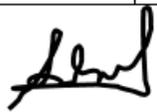
## EXPERTO N° 3 DRA. RAMOS MARTINEZ ALEXANDRA SHIRLEY

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Capacitación de personal y productividad laboral en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022."							
Apellidos y nombres de los investigadores: Garcia Morales Isidoro y Navarro Camasca Ana Sorsire							
Apellidos y nombres del experto: Ramos Martínez Alexandra Shirley							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CAPACITACIÓN DE PERSONAL	HABILIDADES TÉCNICAS	CONOCIMIENTO ESPECÍFICO DEL TRABAJO	1. La Municipalidad realiza capacitaciones dirigidas a desarrollar las habilidades técnicas para mejorar los conocimientos específicos del trabajo del guía de turismo.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	SI		
			2. Recibió Ud. capacitación de habilidades técnicas sobre los conocimientos específicos del trabajo del guía de turismo al momento de ingresar a laborar en la Municipalidad.		SI		
		TÉCNICAS ESPECÍFICAS	3. La Municipalidad realiza capacitaciones dirigidas a desarrollar habilidades técnicas específicas del guía de turismo.		SI		
			4. Recibió Ud. capacitación de habilidades técnicas sobre las técnicas específicas del trabajo del guía de turismo al momento de ingresar a laborar en la Municipalidad.		SI		
	HABILIDADES OPERATIVAS	DESEMPEÑO EFICAZ	5. La Municipalidad realiza capacitaciones dirigidas a desarrollar las habilidades operativas en el desempeño eficaz del guía turístico.		SI		
		HABILIDADES DE EFICIENCIA OPERATIVA	6. La Municipalidad realiza capacitaciones dirigidas a desarrollar las habilidades de eficiencia operativa del guía de turismo.		SI		
		HABILIDADES DE SUFICIENCIA OPERATIVA	7. La Municipalidad realiza capacitaciones dirigidas a desarrollar las habilidades de suficiencia operativa del guía de turismo.		SI		
	HABILIDADES ADMINISTRATIVAS	PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES	8. La Municipalidad desarrolla programas de capacitación dirigidas a mejorar la planificación de las actividades del guía turístico.		SI		
			9. La Municipalidad realiza capacitaciones sobre las habilidades administrativas que les enseñen a mejorar la planificación de las actividades del guía de turismo.		SI		
		ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES	10. La Municipalidad desarrolla programas de capacitación dirigidas a mejorar la organización de las actividades del guía de turismo.		SI		
			11. La Municipalidad establece metas en el desarrollo de los programas de capacitación dirigidas a mejorar la organización de las actividades del guía de turismo.		SI		
Firma del experto:			Fecha <u>26 /06 / 2022</u>				
 DNI N°10419253							

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

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "Capacitación de personal y productividad laboral en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022."							
Apellidos y nombres de los investigadores: García Morales Isidoro y Navarro Camasca Ana Sorsire							
Apellidos y nombres del experto: Ramos Martínez Alexandra Shirley							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
PRODUCTIVIDAD LABORAL	CONOCIMIENTOS LABORALES	REALIZACIÓN DE FUNCIONES	12. Realiza sus funciones de acuerdo a sus conocimientos laborales para ampliar su productividad laboral.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	SI		
			13. Conoce a cabalidad todas las funciones que debe realizar en su puesto de trabajo.		SI		
		DESARROLLO DE ACTIVIDADES DEL PUESTO DE TRABAJO	14. Desarrolla las actividades de su puesto de trabajo de acuerdo a los conocimientos laborales para ampliar su productividad.		SI		
			15. Sus conocimientos están acorde en el desarrollo de las funciones del puesto de trabajo.		SI		
	ACTITUD EFICIENTE.	ACIERTO EN CONSECUCIÓN DE TAREAS	16. Su actitud es eficiente y está ligada al acierto de consecución de tareas en su productividad laboral.		SI		
		OPTIMIZACIÓN EN EL USO DE LOS RECURSOS	17. Utiliza adecuadamente los recursos proporcionados por la Municipalidad para realizar sus tareas y alcanzar la productividad laboral.		SI		
		TIEMPO	18. Realiza sus funciones dentro del tiempo señalado con una actitud eficiente.		SI		
	ACTITUD DE EFICACIA	TOMA DE DECISIONES	19. Ejerce liderazgo y proactividad en la toma de decisiones frente a una situación problemática con actitud eficaz.		SI		
			20. Toma Ud. la iniciativa para tomar decisiones con una actitud eficaz.		SI		
		SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	21. Propone ideas para solucionar problemas en su área de trabajo.		SI		
			22. Es capaz de afrontar problemas en su área de trabajo con una actitud de eficacia.		SI		
	CUMPLIMIENTO DE PLANES	23. Sus conocimientos son suficientes en el cumplimiento de los planes de la institución.	SI				
Firma del experto:			Fecha <u>26 /06 / 2022</u>				
 DNI N° 10419253							

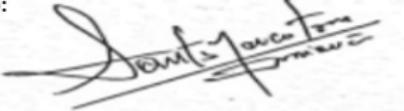
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

<b>GRADUADO</b>	<b>GRADO O TÍTULO</b>	<b>INSTITUCIÓN</b>
RAMOS MARTINEZ, ALEXANDRA SHIRLEY DNI 10419253	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA EDUCACION COMERCIAL Fecha de diploma: 29/01/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <b>PERU</b>
RAMOS MARTINEZ, ALEXANDRA SHIRLEY DNI 10419253	LICENCIADA EN EDUCACION SECUNDARIA ESPECIALIDAD EN EDUCACION COMERCIAL Fecha de diploma: 29/06/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <b>PERU</b>
RAMOS MARTINEZ, ALEXANDRA SHIRLEY DNI 10419253	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 19/09/2002 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <b>PERU</b>
RAMOS MARTINEZ, ALEXANDRA SHIRLEY DNI 10419253	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 23/09/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
RAMOS MARTINEZ, ALEXANDRA SHIRLEY DNI 10419253	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 20/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
RAMOS MARTINEZ, ALEXANDRA SHIRLEY DNI 10419253	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 28/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
RAMOS MARTINEZ, ALEXANDRA SHIRLEY DNI 10419253	DOCTORA EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 01/04/2019 Fecha egreso: 01/02/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>

## EXPERTO N° 4 DR. NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS



Título de la investigación: "Capacitación de personal y productividad laboral en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022."							
Apellidos y nombres de los investigadores: García Morales Isidoro y Navarro Camasca Ana Sorsire							
Apellidos y nombres del experto: Nauca Torres Enrique Santos							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CAPACITACIÓN DE PERSONAL	HABILIDADES TÉCNICAS	CONOCIMIENTO ESPECÍFICO DEL TRABAJO	1. La Municipalidad realiza capacitaciones dirigidas a desarrollar las habilidades técnicas para mejorar los conocimientos específicos del trabajo del guía de turismo.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	X		
			2. Recibió Ud. capacitación de habilidades técnicas sobre los conocimientos específicos del trabajo del guía de turismo al momento de ingresar a laborar en la Municipalidad.		X		
		TÉCNICAS ESPECÍFICAS	3. La Municipalidad realiza capacitaciones dirigidas a desarrollar habilidades técnicas específicas del guía de turismo.		X		
			4. Recibió Ud. capacitación de habilidades técnicas sobre las técnicas específicas del trabajo del guía de turismo al momento de ingresar a laborar en la Municipalidad.		X		
	HABILIDADES OPERATIVAS	DESEMPEÑO EFICAZ	5. La Municipalidad realiza capacitaciones dirigidas a desarrollar las habilidades operativas en el desempeño eficaz del guía turístico.		X		
		HABILIDADES DE EFICIENCIA OPERATIVA	6. La Municipalidad realiza capacitaciones dirigidas a desarrollar las habilidades de eficiencia operativa del guía de turismo.		X		
		HABILIDADES DE SUFICIENCIA OPERATIVA	7. La Municipalidad realiza capacitaciones dirigidas a desarrollar las habilidades de suficiencia operativa del guía de turismo.		X		
	HABILIDADES ADMINISTRATIVAS	PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES	8. La Municipalidad desarrolla programas de capacitación dirigidas a mejorar la planificación de las actividades del guía turístico.		X		
			9. La Municipalidad realiza capacitaciones sobre las habilidades administrativas que les enseñen a mejorar la planificación de las actividades del guía de turismo.		X		
		ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES	10. La Municipalidad desarrolla programas de capacitación dirigidas a mejorar la organización de las actividades del guía de turismo.		X		
			11. La Municipalidad establece metas en el desarrollo de los programas de capacitación dirigidas a mejorar la organización de las actividades del guía de turismo.		X		
Firma del experto:			Fecha <u>17 /09 / 2022</u>				
 <b>DNI 41657065</b>							

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

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "Capacitación de personal y productividad laboral en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022."							
Apellidos y nombres de los investigadores: García Morales Isidoro y Navarro Camasca Ana Sorsire							
Apellidos y nombres del experto: Nauca Torres Enrique Santos							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
PRODUCTIVIDAD LABORAL	CONOCIMIENTOS LABORALES	REALIZACIÓN DE FUNCIONES	12. Realiza sus funciones de acuerdo a sus conocimientos laborales para ampliar su productividad laboral.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	X		
			13. Conoce a cabalidad todas las funciones de debe realizar en su puesto de trabajo.		X		
		DESARROLLO DE ACTIVIDADES DEL PUESTO DE TRABAJO	14. Desarrolla las actividades de su puesto de trabajo de acuerdo a los conocimientos laborales para ampliar su productividad.		X		
			15. Sus conocimientos están acorde en el desarrollo de las funciones del puesto de trabajo.		X		
	ACTITUD EFICIENTE.	ACIERTO EN CONSECUCCIÓN DE TAREAS	16. Su actitud es eficiente y está ligada al acierto de consecución de tareas en su productividad laboral.		X		
		OPTIMIZACIÓN EN EL USO DE LOS RECURSOS	17. Utiliza adecuadamente los recursos proporcionados por la Municipalidad para realizar sus tareas y alcanzar la productividad laboral.		X		
		TIEMPO	18. Realiza sus funciones dentro del tiempo señalado con una actitud eficiente.		X		
	ACTITUD DE EFICACIA	TOMA DE DECISIONES	19. Ejerce liderazgo y proactividad en la toma de decisiones frente a una situación problemática con actitud eficaz.		X		
			20. Toma Ud. la iniciativa para tomar decisiones con una actitud eficaz.		X		
		SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	21. Propone ideas para solucionar problemas en su área de trabajo.		X		
			22. Es capaz de afrontar problemas en su área de trabajo con una actitud de eficacia.		X		
	CUMPLIMIENTO DE PLANES	23. Sus conocimientos son suficientes en el cumplimiento de los planes de la institución.	X				
Firma del experto:			Fecha <u>17 /09 / 2022</u>				
 <b>DNI 41657065</b>							

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

GRUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
NAUCA TORRES, ENRIQUE SANTOS DNI 41657065	<b>BACHILLER EN INGENIERIA DE SISTEMAS Y COMPUTACION</b> Fecha de diploma: 07/04/2011 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO <b>PERU</b>
NAUCA TORRES, ENRIQUE SANTOS DNI 41657065	<b>INGENIERO DE SISTEMAS Y COMPUTACION</b> Fecha de diploma: 23/05/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO <b>PERU</b>
NAUCA TORRES, ENRIQUE SANTOS DNI 41657065	<b>MAGISTER EN ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS</b> Fecha de diploma: 01/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO <b>PERU</b>

## PRUEBA DE FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

### ESCALA: CAPACITACIÓN DE PERSONAL

#### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	45	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	45	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	11

### ESCALA: PRODUCTIVIDAD LABORAL

#### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	45	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	45	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	12

## ANEXO 4

### AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA, APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo **KARLA LIZETH GUERRERO JIMENEZ**  
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)  
identificada con DNI **43612396**, en mi calidad de **Jefe de la oficina de Obras y Ecoturismo**  
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)  
del área de **ECOLÓGICA METROPOLITANA DE LOS PANTANOS DE VILLA**  
(Nombre del área de la empresa)  
de la empresa **AUTORIDAD MUNICIPAL DE LOS PANTANOS DE VILLA - PROHVILLA**  
(Nombre de la empresa)  
con R.U.C N° **20508353759**, ubicada en el distrito de Chorrillos, ciudad de Lima.

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor **ISIDORO GARCIA MORALES** identificado con DNI N° 41161237 y **ANA SORSIRE NAVARRO CAMASCA** identificada con DNI N° 40364526, de la Carrera profesional de Administración, para realizar la investigación titulada:

Capacitación de personal y productividad laboral en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022.;

con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis, para optar el Título Profesional.

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  
 Mencionar el nombre de la empresa.



**ING. KARLA LIZETH GUERRERO JIMENEZ**  
Jefe de la Oficina de Obras y Ecoturismo

Firma y sello del jefe  
DNI: 43612396

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.

**ISIDORO GARCIA MORALES**  
Firma del Estudiante  
DNI: 41161237

**ANA SORSIRE NAVARRO CAMASCA**  
Firma del Estudiante  
DNI: 40364526

## ANEXO 5

### PRUEBA PILOTO

	V1 CAPACITACIÓN DE PERSONAL													V2 PRODUCTIVIDAD LABORAL																	
	HABILIDADES TÉCNICAS				HABILIDADES OPERATIVA				HABILIDADES ADMINISTRATIVAS						CONOCIMIENTOS LABORALES					ACTITUD EFICIENTE			ACTITUD DE EFICACIA								
Nº	p1	p2	p3	p4	D1	p5	p6	p7	D2	p8	p9	p10	p11	D3	V1	p12	p13	p14	p15	D4	p16	p17	p18	D5	p19	p20	p21	p22	p23	D6	V2
1	4	2	3	2	11	3	3	3	9	4	2	3	3	12	32	4	2	3	3	12	3	3	3	9	4	2	3	2	3	14	35
2	4	1	3	1	9	3	3	3	9	3	1	3	3	10	28	3	1	3	3	10	3	3	3	9	4	1	3	1	3	12	31
3	2	2	2	2	8	4	2	4	10	4	4	2	2	12	30	4	4	2	2	12	4	2	4	10	2	2	2	2	2	10	32
4	1	2	2	2	7	4	2	2	8	2	2	2	2	8	23	2	2	2	2	8	4	2	2	8	1	2	2	2	1	8	24
5	1	1	1	2	5	1	2	1	4	1	2	1	1	5	14	1	2	1	1	5	1	2	1	4	1	1	1	2	1	6	15
6	1	2	1	4	8	1	2	2	5	2	1	1	1	5	18	2	1	1	1	5	1	2	2	5	1	2	1	4	4	12	22
7	1	2	2	4	9	4	4	4	12	1	1	1	2	5	26	1	1	1	2	5	4	4	4	12	1	2	2	4	2	11	28
8	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	11	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	8	15
9	2	2	2	2	8	2	2	2	6	3	3	3	3	12	26	3	3	3	3	12	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	28
10	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	2	8	22	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	24
11	2	2	2	2	8	2	2	3	7	2	2	3	3	10	25	2	2	3	3	10	2	2	3	7	2	2	2	2	2	10	27
12	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	2	8	22	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	24
13	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	11	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	8	15
14	3	2	2	2	9	2	2	2	6	2	2	2	2	8	23	2	2	2	2	8	2	2	2	6	3	2	2	2	2	11	25
15	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	33	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	2	14	35
16	3	3	3	2	11	2	3	3	8	3	2	2	3	10	29	3	2	2	3	10	2	3	3	8	3	3	3	2	2	13	31

## MATRIZ DE DATOS

N°	V1 CAPACITACIÓN DE PERSONAL													V2 PRODUCTIVIDAD LABORAL																		
	HABILIDADES TÉCNICAS				D1	HABILIDADES OPERATIVAS			D2	HABILIDADES ADMINISTRATIVAS				D3	CONOCIMIENTOS LABORALES				ACTITUD EFICIENTE			ACTITUD DE EFICACIA				D6	V2					
	p1	p2	p3	p4		p5	p6	p7		p8	p9	p10	p11		p12	p13	p14	p15	D4	p16	p17	p18	D5	p19	p20			p21	p22	p23		
1	4	4	4	5	17	4	5	5	14	4	4	5	5	18	49	4	4	5	5	18	4	4	5	13	4	4	5	5	23	54		
2	5	4	5	4	18	5	4	5	14	4	5	4	5	18	50	4	5	4	2	15	3	5	4	12	3	5	4	4	20	47		
3	3	4	4	4	15	5	4	4	13	2	4	4	5	15	43	4	5	4	5	18	3	3	4	10	3	3	4	5	4	19	47	
4	3	4	4	4	15	4	4	4	12	4	4	4	5	17	44	4	5	4	4	17	3	3	4	10	3	3	4	5	3	18	45	
5	4	4	4	4	16	4	5	4	13	4	4	4	5	17	46	4	4	5	5	18	3	3	4	10	3	3	4	4	3	17	45	
6	4	4	4	5	17	3	2	4	9	4	4	5	5	18	44	4	4	4	5	17	3	4	4	11	3	4	4	4	5	20	48	
7	4	4	4	4	16	2	4	4	10	4	4	4	4	16	42	4	4	4	4	16	2	4	4	10	2	4	4	4	5	2	17	43
8	3	3	3	3	12	3	5	4	12	3	3	3	3	12	36	5	3	3	4	15	2	3	3	8	2	3	3	3	2	13	36	
9	4	4	4	5	17	4	4	4	12	5	4	4	5	18	47	5	4	4	4	17	2	4	4	10	2	4	4	4	1	15	42	
10	4	5	4	4	17	5	4	5	14	4	5	4	4	17	48	3	5	5	4	17	4	4	4	12	4	4	4	4	1	17	46	
11	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	5	17	45	2	4	4	4	14	4	4	3	11	4	4	3	4	4	19	44	
12	3	3	4	4	14	3	4	3	10	4	4	4	4	16	40	4	4	4	4	16	4	4	5	13	4	4	5	4	2	19	48	
13	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	44	2	4	4	5	15	4	4	3	11	4	4	3	4	5	20	46	
14	4	4	4	5	17	3	3	3	9	4	4	4	5	17	43	5	4	4	4	17	3	3	4	10	3	3	4	4	4	18	45	
15	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	44	4	4	4	5	17	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21	50	
16	5	1	1	1	8	5	1	1	7	1	1	1	1	4	19	1	1	1	4	7	1	1	1	3	1	1	1	1	4	8	18	
17	5	1	1	1	8	5	1	1	7	1	1	1	1	4	19	1	1	1	4	7	1	1	1	3	1	1	1	1	2	6	16	
18	3	4	3	3	13	5	4	1	10	4	2	3	4	13	36	4	4	5	4	17	5	5	4	14	5	5	4	4	2	20	51	
19	5	5	5	5	20	5	1	1	7	5	5	5	5	20	47	5	5	4	5	19	4	4	4	12	4	4	4	5	2	19	50	
20	3	4	4	3	14	4	1	4	9	4	5	4	4	17	40	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	5	2	19	47	
21	4	4	4	5	17	5	4	5	14	4	4	4	5	17	48	5	5	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	5	2	19	49	
22	4	4	4	4	16	5	4	5	14	4	5	4	5	18	48	4	5	4	5	18	4	4	5	13	4	4	5	5	4	22	53	
23	5	4	5	5	19	4	5	4	13	5	5	5	5	20	52	5	5	5	5	20	4	5	4	13	4	5	4	4	5	22	55	
24	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	55	5	5	5	4	19	5	5	5	15	5	5	5	5	3	23	57	
25	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	44	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	2	18	46	
26	5	4	5	4	18	4	5	4	13	5	4	5	4	18	49	5	4	5	4	18	4	5	4	13	4	5	4	5	2	20	51	
27	2	5	5	5	17	4	3	3	10	5	5	5	5	20	47	5	5	5	4	19	5	4	3	12	5	4	3	2	2	16	47	
28	3	3	3	5	14	5	5	3	13	4	3	5	3	15	42	3	3	3	4	13	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	37	
29	3	3	4	3	13	5	4	4	13	3	3	4	5	15	41	4	2	3	4	13	4	4	3	11	4	4	3	3	3	17	41	
30	3	4	3	4	14	4	5	4	13	3	3	4	5	15	42	4	4	4	4	16	3	3	4	10	3	3	4	5	2	17	43	
31	5	4	4	4	17	5	5	5	15	4	4	4	4	16	48	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	3	19	47	
32	4	4	4	3	15	4	5	5	14	3	4	4	4	15	44	4	3	3	4	14	4	4	4	12	4	4	4	4	3	19	45	
33	4	4	3	4	15	3	3	4	10	4	4	4	4	16	41	4	4	3	4	15	3	3	3	9	3	3	3	4	3	16	40	
34	4	2	3	4	13	3	4	4	11	4	2	4	4	14	38	4	3	3	4	14	4	4	3	11	4	4	3	4	4	19	44	
35	2	2	2	3	9	4	3	2	9	3	2	4	4	13	31	4	4	4	4	16	4	3	3	10	4	3	3	5	2	17	43	
36	3	2	3	4	12	5	4	4	13	4	3	4	3	14	39	3	4	3	4	14	3	2	4	9	3	2	4	4	3	16	39	
37	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	3	4	15	43	4	4	4	4	16	5	4	3	12	5	4	3	4	5	21	49	
38	5	4	4	4	17	5	5	4	14	4	5	5	5	19	50	5	5	5	5	20	4	5	4	13	4	5	4	4	4	21	54	
39	3	3	3	3	12	4	4	3	11	3	3	3	3	12	35	3	3	3	4	13	3	3	3	9	3	3	3	3	4	16	38	
40	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	2	8	22	2	2	2	5	11	3	2	3	8	3	2	3	3	5	16	35	
41	4	5	4	5	18	5	4	5	14	4	5	4	5	18	50	4	5	4	1	14	5	4	5	14	5	4	5	4	5	23	51	
42	4	5	5	4	18	4	4	4	12	4	5	5	4	18	48	4	5	5	5	19	4	4	5	13	4	4	5	4	5	22	54	
43	4	4	4	3	15	4	4	5	13	2	4	4	4	14	42	3	4	4	4	15	4	3	4	11	4	3	4	4	3	18	44	
44	5	5	5	4	19	5	5	5	15	4	5	5	5	19	53	5	5	4	4	18	5	5	5	15	5	5	5	5	4	24	57	
45	5	5	5	5	20	4	5	5	14	5	5	5	5	20	54	5	5	5	4	19	5	5	5	15	5	5	5	5	4	24	58	

**ANEXO 6**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**“Capacitación de personal y productividad laboral en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022”**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN	
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre la capacitación de personal y productividad laboral en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la capacitación de personal y productividad laboral en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022.</p>	<p>Existe relación positiva entre la capacitación de personal y la productividad laboral en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022.</p>	<p>Capacitación de personal</p>	Habilidades técnicas.	Conocimiento específico del trabajo.	1, 2	<p>ESCALA DE LIKERT</p> <p>Total, desacuerdo = 1</p> <p>Desacuerdo = 2</p> <p>Indiferente = 3</p> <p>Acuerdo = 4</p> <p>Total, acuerdo = 5</p>	
					Técnicas específicas.	3, 4		
					Desempeño eficaz.	5		
					Habilidades de eficiencia operativa.	6		
					Habilidades de suficiencia operativa.	7		
					Planificación de actividades	8, 9		
					Habilidades administrativas.	Organización de actividades		10, 11
					Conocimientos laborales	Realización de funciones.		12, 13
						Desarrollo de actividades del puesto de trabajo.		14, 15
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la capacitación de personal y los conocimientos laborales en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la capacitación de personal y la actitud eficiente en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la capacitación de personal y la actitud de eficacia en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la capacitación de personal y los conocimientos laborales en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la capacitación de personal y la actitud eficiente en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la capacitación de personal y la actitud de eficacia en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación positiva entre la capacitación de personal y los conocimientos laborales en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022.</p> <p>Existe relación positiva entre la capacitación de personal y la actitud eficiente en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022.</p> <p>Existe relación positiva entre la capacitación de personal y la actitud de eficacia en un área natural protegida de la Municipalidad de Lima, Chorrillos, 2022.</p>	<p>Productividad laboral</p>		Acierto en consecución de tareas.	16		
					Optimización en el uso de los recursos	17		
					Tiempo	18		
					Toma de decisiones oportuna.	19, 20		
					Solución de problema.	21, 22		
					Cumplimiento de planes	23		
					Actitud eficiente			
					Actitud de eficacia			



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MAGALY ERICKA LUNA GAMARRA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CAPACITACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UN ÁREA NATURAL PROTEGIDA DE LA MUNICIPALIDAD DE LIMA, CHORRILLOS, 2022.", cuyos autores son NAVARRO CAMASCA ANA SORSIRE, GARCIA MORALES ISIDORO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MAGALY ERICKA LUNA GAMARRA <b>DNI:</b> 09629458 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7543-9275	Firmado electrónicamente por: MLUNAG12 el 10-12- 2022 22:40:51

Código documento Trilce: TRI - 0457161