



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Capacitación del personal y la productividad en una empresa
petrolera, Lima 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Campos Caballero, Fara Indira (orcid.org/0000-0002-2141-6692)

ASESORES:

Dr. Contreras Rivera, Robert Julio (orcid.org/0000-0003-3188-3662)

Dr. Farfan Flores, Moises Oswaldo (orcid.org/0000-0002-7449-9129)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Esta investigación está dedicada a mi amada familia, especialmente a mi madre, Juana Rosa Caballero Quiroz, por ser mi luz y mi guía. Agradezco a mi pareja por su apoyo en este camino, amigos de siempre y compañeros de trabajo, a quienes la vida me ha regalado. Por último, pero no menos importante, agradezco a mis queridos ángeles: Juan Simón Caballero Soberón, Ricardo Campos Ortiz y Lía Quiroz Vda. de Caballero, quienes han dado tanto en mi vida.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad Privada César Vallejo por brindarme las mejores herramientas de enseñanza y acogerme durante este tiempo. Mi gratitud al Dr. Roberto Contreras Rivera, mi asesor de tesis, por su orientación, dedicación, paciencia y por compartir sus conocimientos científicos. También quiero agradecer a mis compañeros, colegas y amigos, con quienes he compartido muchas experiencias en este largo camino.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Índice de tablas	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo, diseño y método de investigación	21
3.2 Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	53

Índice de Tablas

Tabla 1 Validación de juicio de expertos	26
Tabla 2 Confiabilidad de los instrumentos	27
Tabla 3 Alfa de Cronbach sobre el instrumento de capacitación del personal	27
Tabla 4 Alfa de Cronbach sobre el instrumento de productividad	27
Tabla 5 Tabla cruzada entre la capacitación del personal y productividad	30
Tabla 6 Tabla cruzada específica 1, entre habilidades técnicas y productividad	31
Tabla 7 Tabla cruzada específica 2, entre habilidades para resolver problemas y productividad	32
Tabla 8 Tabla cruzada específica 3, entre habilidades interpersonales y productividad	33
Tabla 9 Correlación de Rho de Spearman entre la variable 1: capacitación del personal y la productividad	34
Tabla 10 Correlación de Rho de Spearman entre habilidades técnicas y la productividad	34
Tabla 11 Correlación de Rho de Spearman entre habilidades para resolver problemas y la productividad (VD)	35
Tabla 12 Correlación de Rho de Spearman entre habilidades interpersonales y la productividad	35

Resumen

La investigación realizada en una empresa petrolera en Lima en 2023 tenía como objetivo principal analizar la relación entre la capacitación del personal y la productividad. La metodología utilizada fue de tipo básico, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. Se aplicó un cuestionario a 228 colaboradores, los datos recopilados fueron validados por expertos y mediante el coeficiente Alfa de Crombach. Los resultados descriptivos mostraron que el 38.6% de los empleados percibieron una alta relación directa entre la capacitación del personal y la productividad siendo los resultados inferenciales que revelaron una relación alta ($R=0,921$). El 35.5% consideró que las habilidades técnicas influyen en la productividad, el 40.8% opinó que las habilidades para resolver problemas influyen positivamente en la productividad. El 30.6% afirmó que las habilidades interpersonales están positivamente relacionadas con la productividad. Se encontró una relación positiva alta entre la dimensión de habilidades técnicas y productividad ($R=0,893$), habilidades para resolver problemas y productividad ($R=0,914$), y habilidades interpersonales y productividad ($R=0,867$). En conclusión, se confirmó una correlación positiva alta entre la capacitación del personal y la productividad en la empresa petrolera estudiada. Los hallazgos sugieren que una adecuada capacitación del personal tiene un impacto significativo en mejorar la productividad.

Palabras clave: Capacitación del personal, productividad, empresa petrolera.

Abstract

The research carried out in a petroleum company in Lima in 2023 had the main objective of analyzing the relationship between employee training and productivity. The methodology used was of a basic type, with a quantitative approach and a non-experimental design. A questionnaire was administered to 228 employees, and the data collected were validated by experts and through the Cronbach's Alpha coefficient.

The descriptive results showed that 38.6% of the employees perceived a high direct relationship between employee training and productivity, with the inferential results revealing a high correlation ($R=0.921$). 35.5% considered technical skills to influence productivity, while 40.8% believed problem-solving skills have a positive impact on productivity. Additionally, 30.6% stated that interpersonal skills are positively related to productivity.

A high positive relationship was found between technical skills and productivity ($R=0.893$), problem-solving skills and productivity ($R=0.914$), and interpersonal skills and productivity ($R=0.867$). In conclusion, a significant positive correlation was confirmed between employee training and productivity in the studied petroleum company. The findings suggest that proper employee training has a significant impact on improving productivity.

Keywords: Staff training, productivity, oil company.

I. INTRODUCCIÓN

A través de la historia, la falta de capacitación del personal adecuada ha sido un problema que afecta la productividad y limita el crecimiento económico de una sociedad. Desde los primeros descubrimientos de petróleo hasta la industria moderna, se ha reconocido la necesidad de formar y desarrollar habilidades especializadas. En sus inicios, la capacitación en el sector petrolero se centró en la adquisición de conocimientos técnicos relacionados con la exploración, extracción y refinación del petróleo. Conforme la industria creció, se establecieron instituciones educativas y programas de formación para abordar las demandas específicas del sector. Con el avance de la tecnología y las nuevas prácticas, la capacitación del personal en el sector petrolero se ha adaptado constantemente, poniendo énfasis en el desarrollo de habilidades en áreas como la perforación submarina, la gestión ambiental, seguridad en el trabajo y energías renovables (De la Vega, 2021).

En la actualidad, la humanidad ha experimentado una evolución significativa desde nuestros primeros antepasados, en un mundo cada vez más competitivo y dinámico, las organizaciones reconocen que su realización se basa en contar con un personal bien capacitado. La capacitación del personal se ha convertido en un aspecto crucial para potenciar la productividad y garantizar la eficiencia en las tareas diarias. En términos generales, las generaciones han sido impulsadas por el deseo de sobrevivir y prosperar en un entorno cambiante y desafiante, desarrollando herramientas sofisticadas y técnicas, permitiendo desarrollar culturas más complejas (Díaz et al., 2020).

A nivel mundial, la formación profesional se hizo aún más importante debido a la competencia global, Los progresos tecnológicos y las transformaciones en los mercados laborales, surgiendo la necesidad de contar con trabajadores instruidos para impulsar el desarrollo de instituciones especializadas, buscando educar y formar empleados competentes tanto del sector público como privado. La formación de empleados en habilidades administrativas y técnicas es crucial para mejorar su desempeño, obtener reconocimiento y contribuir al progreso económico y la competitividad, la implementación de programas de formación se ha vuelto esencial en empresas y países (Wea et al., 2022).

A nivel Latinoamérica, la falta de formación continua impide que los trabajadores se adapten en función de las nuevas dinámicas del mercado laboral,

lo que debilita la aptitud competitiva de las empresas. La capacitación del personal es fundamental para asegurar que los empleados dispongan de las aptitudes requeridas para afrontar los desafíos y explotar las oportunidades. El no invertir en capacitación, las empresas corren el riesgo de quedarse rezagadas y de no alcanzar su máximo potencial productivo; es importante, proporcionar formación en habilidades blandas como liderazgo, trabajo en equipo y resolución de conflictos, dado que tienen un impacto significativo en el rendimiento y el éxito empresarial (L. Hernández et al., 2021).

A nivel nacional, aunque se reconoce el valor de la formación para aumentar la producción, los trabajadores demandan un mayor desarrollo de conocimientos. Es crucial asegurar que los programas de aprendizaje sean efectivos y tengan un impacto directo en la formación laboral y la eficacia de la empresa. La pregunta clave es ¿Cómo garantizar que la inversión en formación genere un rendimiento y una mejora en el desempeño y eficiencia de los empleados? Además, es necesario considerar cómo evaluar la calidad y eficacia de los programas de capacitación ofrecidos (Santiago, 2022).

A nivel regional, tiene consecuencias negativas en su rendimiento y competitividad. La ausencia de programas educativos para los trabajadores afecta su desarrollo y efectividad, lo que impacta en la productividad y utilidad de la empresa. Además, la falta de actualización en los procesos y procedimientos puede generar malestar y afectar el rendimiento laboral. A pesar de la importancia de la formación, se observa una disminución en el rendimiento por trabajador en comparación con años anteriores, lo que indica una necesidad urgente de mejorar los programas educativos y su implementación (Espinoza et al., 2021).

A nivel local, en el departamento de Lima, es crucial contar con personal capacitado y actualizado en el sector hidrocarburos, dada la complejidad y los riesgos asociados a las operaciones. El aprendizaje mejora la calidad de los procesos, reduce costos, minimiza riesgos y aumenta la productividad. Sin embargo, algunas empresas no afrontan los problemas provenientes de la falta de conocimiento, lo cual afecta sus funciones y labores diarias. Además, los sindicatos y las políticas internas y externas no promueven suficientemente la capacitación del personal. Mientras que el sector privado capacita al 77% de su personal, en el

sector público, la capacitación depende más de la responsabilidad y el compromiso de los colaboradores que de los planes internos (Aguirre, 2021).

Así mismo en el año 2018, persistió una brecha significativa entre la cantidad de trabajadores que recibieron entrenamiento y los estándares internacionales de satisfacción en formación. Aunque el 48% de los trabajadores recibió formación, solo el 32% fue financiado por los empleadores, lo que indica que la mayoría provino de fuentes externas. Además, los estándares internacionales requieren un nivel de satisfacción del 85% en términos de las necesidades de producción del personal, lo que sugiere posibles problemas en la calidad o relevancia de la formación ofrecida. Por lo tanto, existe una problemática en la brecha entre la cantidad y calidad de la formación recibida por los trabajadores y los estándares internacionales de satisfacción (Huamanchumo, 2021).

Durante la pandemia, la formación continua aumentó en un 20%, pero en 2019 solo el 11% de las empresas ofrecieron adiestramiento debido a la autoformación en plataformas virtuales, lo que redujo la inversión del sector privado en esta herramienta, la baja tasa de formación anual en la fuerza laboral podría limitar el crecimiento y desarrollo tanto de las empresas como de la economía en general. Aunque el estudio resalta que el 40% de las empresas invierten en desarrollo de habilidades, el promedio de solo el 10% de la población económicamente activa capacitada sugiere que hay muchos trabajadores que no reciben la formación necesaria para mejorar sus habilidades y desempeño laboral. Esto puede tener un impacto negativo en la eficiencia, innovación y competitividad de las empresas, lo que a su vez puede restringir su capacidad de crecimiento y desarrollo (Iberbedun, 2021).

A continuación, se analiza a una empresa petrolera con sede en Lima enfocada en la sostenibilidad y el crecimiento. El sector de hidrocarburos desempeña un papel crucial en la exploración, producción, refinación y distribución de los combustibles fósiles, siendo una fuente energética vital. Sin embargo, para asegurar la realización segura y sostenible de estas actividades, es imprescindible contar con personal debidamente capacitado en las técnicas, procedimientos y normativas en seguridad y medioambiente (Vásquez, 2021).

Para enfrentar los desafíos del mercado, han implementado una estrategia basada en el entrenamiento continuo del personal y la actualización de habilidades

para mejorar la eficiencia y la gestión de recursos. Además, han implementado programas de productividad para optimizar los procesos, reducir costos mediante tecnología avanzada y conducción de la cadena de abastecimiento. En 2020, más de 2000 colaboradores fueron capacitados durante 128,464 horas, y en 2021, 1,764 colaboradores recibieron 82,565 horas de capacitación en temas de seguridad, salud, procedimientos, procesos e informática, lo que representa el 63% de la fuerza laboral. A pesar de estas cifras significativas, es importante establecer metas más ambiciosas para el crecimiento futuro de la productividad (Petroperú, 2021).

El desarrollo de habilidades tiene un impacto directo en el rendimiento de la organización, la cual ha disminuido debido a la falta de empleados preparados. Los nuevos colaboradores carecen de una adecuada inducción y se les asigna la tarea de acompañar a los más experimentados. Los colaboradores veteranos no han recibido capacitación en los últimos 9 meses, y existe una falta de presupuesto para capacitar a todo el personal. Además, las políticas internas no tienen en cuenta las necesidades reales de los empleados (Gárate, 2022).

Esto tendrá un impacto negativo en el rendimiento y logro de resultados. Sin embargo, una formación sistemática y continua puede aumentar la operatividad, motivar a los empleados, mejorar su desempeño y promover el crecimiento sostenible a largo plazo de la empresa (Gerónimo et al., 2019).

El desarrollo local tiene el gran reto de fortalecer la capacidad de las personas para identificar oportunidades, abordar desafíos y adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para emprender proyectos, fomentar el espíritu empresarial, promover la participación ciudadana y fortalecer la cohesión social en la comunidad. Es importante identificar las brechas de conocimiento y habilidades para determinar las áreas que requieren capacitación. (Guzmán, 2022).

Investigar la capacitación del personal y su relación con la productividad es de vital importancia y relevancia, porque permite comprender cómo la formación de los empleados influye directamente en la eficiencia y los resultados de una organización. Al analizar esta relación, se obtienen insights valiosos que ayudan a diseñar estrategias más efectivas, identificar áreas de mejora y optimizar la productividad de manera continua. La formación del personal en temas de seguridad reduce los accidentes y los riesgos laborales, protegiendo así la salud y el bienestar de los empleados y la comunidad, no siendo menos importante

capacitarlos para estar a la vanguardia de la tecnología y las mejores prácticas facilitando la innovación, la adaptación al cambio y la capacidad de competir en un mercado en constante evolución. Al invertir en el desarrollo de su personal, la empresa petrolera fomenta la retención del talento brindando oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional a los empleados. Y mediante la capacitación, se genera empleos de calidad, mejora el nivel de vida de las comunidades locales o ámbito sociográfico donde opera y se fomenta el crecimiento económico sostenible.

Ante la problemática expuesta anteriormente, se puede identificar el problema general de la investigación: ¿Cuál es la relación entre capacitación del personal (V1) y productividad (VD) en una empresa petrolera de Lima 2023? De la problemática general se desprenden los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre habilidades técnicas (D1VI) y productividad (VD) en una empresa petrolera de Lima 2023? ¿Cuál es la relación entre habilidades para resolver problemas (D2VI) y productividad (VD) en una empresa petrolera de Lima 2023? y ¿Cuál es la relación entre habilidades interpersonales(D3VI) y productividad (VD) en una empresa petrolera de Lima 2023?

Teniendo en cuenta los descubrimientos obtenidos en la investigación, la justificación se fundamenta en: teórica porque se da a través de la sistematización de información y de la revisión de teorías que sustentan el objetivo de estudio y se adquirieron nuevos conocimientos que permiten dar viabilidad del tema abordado (Méndez, 2020).

Por lo tanto, el presente estudio posee justificación teórica ayudando a implementar teorías que permitan un mayor aporte de conceptos para una gestión adecuada.

Robbins y Judge (2017), está cimentando las bases teóricas de estudio para la variable capacitación del personal, así como las dimensiones de estudio. Por su parte, el estudio realizado por Jaimes et al. (2018) dará sustento teórico a la variable productividad y así como sus dimensiones sostenidas por el estudio. La presente investigación aporta a la comunidad académica con la adquisición de nuevos conocimientos acerca de las variables, dimensiones e indicadores relacionados con el tema en cuestión.

Contiene justificación práctica, porque los hallazgos ayudan a implementar estrategias oportunas para abordar la problemática de la empresa; de esta manera la capacitación contribuirá sobremanera a mejorar la productividad, a través de una futura propuesta que tenga en cuenta estas variables y los objetivos de la organización (Méndez, 2020).

El presente estudio posee justificación práctica, ayudando a implementar objetivos concretos que aborden los problemas específicos de la empresa.

Abarca justificación metodológica, por el uso estratégico de herramientas de recopilación de datos y se validan a través del método científico para su viabilidad en escenarios reales; además sirven de antecedente para futuras investigaciones, en este estudio se utilizan instrumentos estandarizados, metodológicamente validados y pertinentes para evaluar las variables de estudio (Méndez, 2020).

El presente trabajo contiene una justificación metodológica, brindando detalles de la recopilación de información, métodos o técnicas se utilizaron para analizar los datos, así como la validez y la fiabilidad de los resultados.

Se justificación doctrinal, promoviendo valores y la cultura organizacional, contribuye a la eficiencia, la competitividad y la productividad de la empresa, enfoques establecidos en la doctrina de gestión y desarrollo de recursos humanos (Méndez, 2020).

Por lo tanto, se cumple con la justificación doctrinal, porque se han mantenido integro los valores organizacionales, éticos y moral alineados en las bases de la gestión de la empresa de estudio.

Una justificación cultural, está apoyada en la valoración de la diversidad cultural, el desarrollo de habilidades interculturales, la mejora de la comunicación y la construcción de relaciones de confianza mediante la capacitación del personal. Al fomentar un entorno inclusivo y culturalmente consciente, se impulsa la productividad al promover la colaboración, la comunicación efectiva y la adaptación a mercados internacionales diversificados (Méndez, 2020).

La presenta investigación cumple con la justificación cultural, dado que no ha generado ningún tipo de distinción de raza, cultura o religión, siendo inclusiva en todo momento. injor último, justificación tecnológica, radica en el aprovechamiento de las nuevas tecnologías para mejorar la eficiencia, la precisión, la seguridad y la capacidad de adaptación. Al capacitar a los empleados en el uso

de herramientas y sistemas avanzados, se maximiza la productividad y se asegura la competitividad en un entorno empresarial en constante cambio y avance tecnológico (Méndez, 2020).

Y, por último, una justificación tecnológica por acceder a los mecanismos tecnológicos en aplicación del presente trabajo, generando el uso consciente de entorno ambiental y uso consciente de los recursos.

La presente investigación tiene como objetivo general de investigación establecer la relación entre capacitación del personal (V1) tiene relación con la productividad (VD) de una empresa petrolera 2023. Así mismo, sus objetivos específicos son: establecer la relación entre habilidades técnicas (D1VI) y productividad (VD) de una empresa petrolera de Lima 2023, establecer la relación entre habilidades para resolver problemas (D2VI) y productividad (VD) de una empresa petrolera de Lima 2023, establecer la relación entre habilidades interpersonales(D3VI) y productividad (VD) de una empresa petrolera de Lima 2023.

La hipótesis general de estudio es: existe relación entre capacitación del personal (V1) y la productividad (VD) en una empresa petrolera de Lima 2023. De esta hipótesis general y teniendo en cuenta los objetivos específicos de estudio, se establecieron las hipótesis específicas: existe relación entre habilidades técnicas (D1VI) y productividad (VD) de una empresa petrolera de Lima 2023, existe relación entre habilidades para resolver problemas (D2VI) y productividad (VD) de una empresa petrolera de Lima 2023, existe relación entre habilidades interpersonales(D3VI) y productividad (VD) de una empresa petrolera de Lima 2023.

Al desarrollar la presente investigación, no faltaron limitaciones relacionadas con fuente de información a nivel local acerca de la variable capacitación del personal, así mismo, el acceso a plataformas de libros electrónicos online fue un tanto intrincado; respecto a los índices de productividad la empresa fue reticente hasta cierto punto, sin embargo, si se pudieron obtener los datos pertinentes.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, se investigaron antecedentes relevantes relacionados con las variables de interés. Se realizaron revisiones exhaustivas de fuentes de literatura, como artículos científicos de revistas de renombre y tesis de posgrado.

Mulet y Valdés (2023), precisaron en su investigación titulada: "Relación de la e-capacitación en la formación continua de profesionales en ambientes virtuales: un reto", se planteó el objetivo de desarrollar una estrategia de e-formación que permitiera a los colaboradores de dos entidades cooperadoras utilizar herramientas tecnológicas. Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo y descriptivo de tipo correlacional, con un diseño transversal no experimental. La plataforma tecnológica Moodle, propiedad del Centro de Preparación y Superación, se utilizó como infraestructura tecnológica para llevar a cabo la investigación. Los resultados demostraron la viabilidad de la estrategia de e-formación en la creación de recursos educativos digitales y el crecimiento académico ($Rho=0,01$). Destacó la importancia de considerar factores teóricos y tecnológicos para la innovación de recursos educativos de alta calidad. Concluyó que la estrategia de e-formación tuvo un impacto significativo en el uso de la tecnología por parte de los colaboradores.

Quijia et al. (2021), precisaron en su investigación titulada: "Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014", se fijó como objetivo localizar los factores que impactan directamente en la producción. El estudio utilizó una metodología no experimental con un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo de correlación. Se recopilaban datos a través de encuestas realizadas entre 2011 y 2014, que abordaban temas relacionados con tecnología, innovación y ciencia en empresas ecuatorianas. Los resultados revelaron un aumento en la productividad laboral, especialmente debido al trabajo de licenciados y técnicos, que tuvo un impacto significativo en la producción ($Prob > F = 2.79$). Concluyeron que la hipótesis nula de que los coeficientes (variables, factores) son diferentes de cero no fue rechazada, lo que indica que la gestión del capital humano generó un impacto positivo y sustancial en el nivel de producción de las empresas.

Vílchez et al. (2020), precisaron en su investigación titulada: Capacitación, remuneración promedio e impuestos como factores que explican la actitud hacia la regulación laboral en contextos de informalidad, tuvo como objetivo validar un

modelo explicativo de actitudes hacia la regulación laboral en contextos de informalidad. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño experimental y corte transversal. Se utilizaron dos herramientas de recolección de datos: la ENE 2015 y entrevistas a directivos de mypes. Los resultados revelaron una relación significativa entre la formación adquirida y la perspectiva hacia las normas laborales en la organización ($r= 0.70$). Concluyeron que el modelo propuesto fue viable para detectar y diagnosticar diversas actitudes.

Simancas et al. (2020), precisaron en su investigación titulada: Administración de Recursos Humanos como factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. explora la relación entre el capital humano y la productividad en empresas pequeñas y medianas. Utilizando una metodología cuantitativa de diseño no experimental, de corte transversal y descriptiva causal, los resultados revelaron la importancia de dimensiones como el capital humano, motivación e instrucción en la administración de recursos humanos para mejorar la productividad ($Rho=0,871$). Concluyeron que existe una conexión relevante y favorable entre la productividad y la administración de recursos humanos, destacando la capacitación como un factor clave para fortalecer el desempeño individual y promover un mejor trabajo en equipo.

Loor et al. (2019), precisaron en su investigación titulada: “Programa de capacitación empresarial para el sector informal: Determinación econométrica”, tuvieron como objetivo implementar y diseñar un programa de capacitación para vendedores informales en Guayaquil. El estudio, de enfoque cuantitativo y diseño experimental correlativo causal, se llevó a cabo con una muestra de 120 individuos a quienes se les aplicó un instrumento de recolección de datos en distintos momentos. Los resultados revelaron que el desconocimiento y la falta de motivación son factores fundamentales que impiden que los vendedores informales logren establecerse en el sector formal, lo que resulta en una disminución en las ventas ($r=0.89$). Concluyeron que la capacitación especializada en mercadeo guarda una relación directa y positiva significativa con el crecimiento económico de los vendedores informales.

En el ámbito nacional, se realizaron evaluaciones de los antecedentes relacionados con las variables del estudio y se recurrió a diversos elementos de la literatura científica para respaldar la investigación, incluyendo artículos científicos

de revistas de alto impacto y tesis de posgrado.

Silva (2019), precisó en su investigación titulada: La capacitación laboral y productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018, tuvo como objetivo determinar la correlación entre la capacitación y la productividad laboral de los trabajadores de una institución pública. El enfoque metodológico fue descriptivo y de corte transversal, con un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 48 colaboradores. Los principales resultados revelaron que los trabajadores perciben una baja calidad en la capacitación laboral y una productividad generalmente baja. Concluyeron que se verificó una relación directa y escasa ($Rho=0.65$) entre la capacitación y la productividad laboral, siendo la probabilidad menor al nivel de significancia establecido.

Rojas (2022), precisó en su investigación titulada: Implementación de un programa de capacitación y la productividad laboral del personal operativo, en la empresa FISIM SAC, tuvo como objetivo demostrar la influencia del programa de capacitación en la productividad laboral del personal operativo en una empresa privada. La investigación se clasificó como aplicada, de nivel correlativo causal y de diseño cuasiexperimental. La muestra consistió en 28 colaboradores seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados del estudio indicaron que la productividad de la organización puede mejorarse al abordar las prácticas del personal, ya que en ocasiones carecen de las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Concluyó que para mejorar la productividad de la entidad es necesario capacitar a los colaboradores en habilidades innovadoras, creativas y de transformación. Además, a través de un análisis inferencial utilizando la prueba de la Chi Cuadrada, se confirmó de manera significativa ($r=0.89$) la relación entre las variables.

Salvatierra (2019), precisó en su investigación titulada: Satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Viajes Muchik, Trujillo -2019, se propuso determinar la relación entre satisfacción laboral y la productividad laboral en una empresa privada. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal, correlacional de tipo básico. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento empleado fue un cuestionario. La muestra estuvo compuesta por 72 personas. Los resultados

obtenidos revelaron la existencia de una correlación positiva alta considerable entre habilidades técnicas y productividad ($\rho=0.786$), habilidades resolutivas y productividad ($\rho=0.870$); relaciones sociales y desarrollo personal con la productividad laboral ($\rho=0.848$). En conclusión, se establece una correlación positiva fuerte entre satisfacción laboral y la productividad laboral en una empresa privada.

Matta (2022), preciso en su investigación titulada: Gestión de procesos y productividad en los trabajadores de restaurantes de Lima Norte, 2022, buscó determinar la relación entre la gestión de procesos y productividad. El estudio adoptó un diseño no experimental, correlacional, transversal y descriptivo con enfoque cuantitativo. La muestra consistió en 70 trabajadores del área en cuestión. Los resultados revelaron que los trabajadores perciben la gestión de procesos como malo, regular y bueno. En cuanto a la productividad laboral de los encuestados, se encontraron niveles deficientes, medios y buenos ($Rho=0.898$). Como conclusión, se determinó existe una relación positiva alta entre las variables gestión de procesos y productividad.

Oblitas (2021), precisó en su investigación titulada: Plan de capacitación para el desarrollo de competencias laborales en los colaboradores de Edpyme Alternativa Agencia Cutervo, tuvo como objetivo demostrar proponer un plan de capacitación para mejorar el desarrollo de competencias. Su investigación descriptiva de tipo no experimental descriptivo propositivo, no se realizó manipulación de las variables. La muestra consistió en 10 colaboradores, a quienes se les entregaron encuestas aprobadas por expertos. Los resultados determinaron que los encuestados manifestaron estar óptimos después de haber recibido un programa de capacitación generando un cambio de comportamiento positivo 90%. Como conclusión, se tiene que la aplicación de un plan de capacitación ayuda a fortalecer las competencias en el trabajo.

Tras examinar diversas investigaciones a nivel nacional e internacional, se hace necesario una revisión del marco conceptual y teórico de las variables de estudio, a partir de los trabajos de los siguientes autores, para comprender sus definiciones, dimensiones e indicadores dentro del contexto teórico.

En cuanto al enfoque conceptual de la variable de capacitación del personal (VI), tal como plantean Robbins y Judge (2017), contar con los líderes, ejecutivos y

empleados preparados es indispensable para la supervivencia de las empresas y se adapten a un entorno cambiante adquiriendo habilidades, conocimientos y actitudes necesarios para realizar un trabajo o mejorar el desempeño. Sin embargo, este proceso no debe ser aleatorio o sin dirección siendo necesario planificar, organizar y controlarlo con el fin de lograr los resultados esperados.

Robbins y Judge (2017), determinan que la primera dimensión: habilidades técnicas (D1VI) son competencias específicas y prácticas necesarias para desempeñar tareas y funciones relacionadas con un campo o industria en particular. Estas habilidades se adquieren a través de la formación, la educación y la experiencia laboral, y son esenciales para llevar a cabo actividades específicas de un puesto de trabajo.

Robbins y Judge (2017), determinan que el aprendizaje (I1D1 VI) busca evaluar el grado en el cual una persona ha adquirido a través de su experiencia y formación, siendo determinado por la evaluación de competencias técnicas, la realización de proyectos prácticos, la obtención de certificaciones o títulos académicos, entre otros métodos.

Robbins y Judge (2017), determinan el desarrollo de actividades (I2D1VI) evalúa la habilidad de una persona para realizar actividades concretas de manera eficiente y efectiva, utilizando los conocimientos técnicos adquiridos.

Robbins y Judge (2017), precisan que la segunda dimensión: habilidades para resolver problemas (D2VI) se enfoca en las competencias requeridas para identificar, analizar y abordar de manera eficiente los desafíos presentes en el entorno de trabajo. Estas habilidades son fundamentales para encontrar soluciones efectivas, tomar decisiones informadas y promover la mejora constante de los procesos y resultados laborales.

Robbins y Judge (2017), precisan que competitividad (I1D2VI) evalúa la capacidad de una persona para destacarse y sobresalir en un entorno competitivo. Implica la capacidad de superar desafíos, encontrar soluciones innovadoras y lograr resultados destacados.

Para Robbins y Judge (2017), el liderazgo (I2D2VI), es evaluar la capacidad de una persona para influir, guiar y motivar a otros en la consecución de metas y la resolución de problemas.

Robbins y Judge (2017), precisan que tercera dimensión: habilidades interpersonales (D3VI), conjunto de aptitudes y competencias que se desarrollan con el objetivo de mejorar la comunicación, empatía, colaboración y manejo efectivo en el entorno laboral.

Para Robbins y Judge (2017), los sentimientos (I1D3VI), es la destreza de una persona para reconocer y gestionar sus propias emociones, así como para mostrar empatía y comprensión hacia las emociones de los demás.

Robbins y Judge (2017), determina la motivación (I2D3VI) como la capacidad de establecer metas claras, proporcionar apoyo y reconocimiento, fomentar un ambiente de trabajo positivo y facilitar el crecimiento y desarrollo personal.

García (2018), determina que cualquier programa de capacitación del personal (VD) debe enfocarse en adquirir habilidades, de lo contrario no generará un impacto favorable en el individuo, siendo una actividad de gran importancia para la organización. También implica ser creativo y flexible en la búsqueda de soluciones. Una persona competitiva (I1D2VI) puede generar ideas originales y pensar de manera innovadora para superar los desafíos y encontrar nuevas oportunidades.

Por otra parte, una buena capacitación del personal (VI) posibilita que una persona se adapte profesionalmente a un determinado puesto o función, para lo cual no basta el conocimiento empírico. Junto con el desarrollo de actividades (I1D1VI) y cambio del puesto de trabajo, el empleado también debe aumentar su conocimiento, adaptándose siempre al nuevo contexto (Espino et al., 2020).

Para Amaya et al. (2019), la capacitación del personal (VI) implica brindar oportunidades para que los empleados adquieran y mejoren habilidades específicas relacionadas con su trabajo. Estar mejor reforzados y actualizados con conocimiento nos ayuda a ser competitivos (I2D2VI), listos para enfrentar los desafíos del trabajo y en la vida cotidiana.

Chiavenato et al. (2023), explican que la capacitación del personal (VI) implica brindar oportunidades para que los empleados adquieran y mejoren habilidades específicas relacionadas con su trabajo. Así como, lograr un impacto positivo en los individuos, debe estar adecuadamente direccionado y tener un propósito claro para la motivación (I2D3VI).

Algunos autores sostienen que estos objetivos incluyen: Dotar a los empleados de las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva, motivados (I2D3V1), con responsabilidades y con control adecuado de sentimiento (I1D3V1), para crear un ambiente laboral armonioso (Chiavenato et al., 2023).

En cambio, para Benítez et al. (2022) indican que la capacitación del personal (VI) busca transmitir conocimientos y experiencias relevantes, permitiéndoles aplicarlos de manera efectiva en su desempeño diario. Las capacidades numéricas, en los primeros grados escolares son fundamentales para el desarrollo de la motivación (I2D3VI) y los sentimientos (I1D3VI) de los estudiantes. Al ofrecerles los pilares esenciales para establecer un entorno propicio al proceso de aprendizaje, la confianza y el crecimiento personal.

Arenas y Ambrós (2021), definen la capacitación del personal (VI) como un proceso enfocado en potenciar el desempeño y eficacia de los empleados, con el objetivo de mejorar su desempeño en el trabajo. Explican que las habilidades para resolver problemas (D2VI) permiten ir más allá de la decodificación y acceder al significado y las ideas implícitas en el texto. Una sólida motivación (I2D3VI) en estas áreas mejora la comprensión global y la capacidad de relacionar la información con el contexto.

En cambio, Reigosa et al. (2020) recomiendan promover una cultura de aprendizaje constante en la organización, brindando oportunidades de capacitación del personal (VI) para mantenerlos actualizados; enfatizan que las habilidades técnicas (D1VI), habilidades para resolver problemas (D2VI) y habilidades interpersonales (D3VI) ayudan al desarrollo y crecimiento de cara a logros y mejoras. Así pues, tras un programa de aprendizaje se logra reducir las brechas de desigualdad en los perfiles esperados.

Para Sánchez (2022), la capacitación del personal (VI) Garantiza a los empleados los conocimientos precisos para llevar a cabo sus responsabilidades de manera efectiva y eficiente. Destaca las habilidades técnicas (D1VI), por ser consideradas como un elemento esencial en la mejora de procesos y procedimientos desde los distintos planes de las organizaciones, fortaleciendo la competitiva(I1D2VI) y el liderazgo (I2D2VI).

Milon et al. (2019), acentúan la importancia de la capacitación del personal

(VI) para enfrentar los desafíos derivados de cambios tecnológicos, procesos o enfoques de trabajo, y fomentar la adaptabilidad en el entorno laboral. Explican que las habilidades técnicas (D1VI) y habilidades interpersonales (D3VI), son competencias estrechamente vinculadas con las estrategias de gestión y con la tecnología de la información, factores determinantes en una empresa; esta perspectiva permite desarrollar motivación (I2D3VI) y liderazgo (I2D2VI), en los colaboradores que permitan el desempeño no solo en un área técnica sino en las diversas áreas de la organización, la cual hoy en día es amplia y horizontal.

Para Acevedo y Lazar (2022), la capacitación del personal (VI) es ofrecer programas para desarrollar habilidades de liderazgo en los empleados, fomentando su capacidad de guiar y motivar (I2D3VI) a otros. Las habilidades para resolver problemas (D3VI), hacen referencia al potencial que posee la organización para poder ofrecer herramientas que permitan la gestión del problema y encontrarle una solución o manejarlo de manera correcta.

La capacitación del personal (VI), se debe enfocar en temas de diversidad, inclusión y sensibilización cultural, para fomentar un entorno laboral inclusivo y respetuoso. Así mismo, fomentar diversas herramientas para las habilidades para resolver problemas (D2VI) determinando sus causas y consecuencias (O. Mora et al., 2022).

Por lo otro lado, Kaya y Kaval (2022), refieren que la capacitación del personal (VI) fomentan el trabajo en equipo, brindando conocimiento en habilidades técnicas (D1VI) y habilidades interpersonales (D3VI), para fortalecer el criterio de razonar de manera efectiva y de cara a los objetivos de la organización.

En cambio, Ortega et al. (2021) explican que la capacitación del personal (VI) enseña mejorar la comunicación a medida que la población va creciendo, existiendo la falta de una metodología y valoración estandarizada. Evaluaron que las habilidades interpersonales (D3VI) y la competitiva (I1D2VI) son factores de apoyo para entablar diálogos esenciales.

Aguilera y García (2022), señala que el objetivo de la capacitación del personal (VI) es fomentar la generación de conexiones y vínculos saludables entre los individuos dentro de la organización mediante habilidades interpersonales (D3VI) que favorezca el desempeño del grupo.

Para Corrales y Espada (2022), la capacitación del personal (VI) se

considera como un elemento que favorece la sana convivencia y la horizontalidad, equidad en las interacciones personales dentro de la empresa; a su vez tiene como pilar el desarrollo de actividades (I2D1VI). Sin un programa bien estructurado y diseñado que impacte en los colaboradores para tener un mejor desarrollo de la fuerza laboral que se refleje en aprendizaje (I1D1 VI) y motivación (I2D3VI).

Jaimes et al. (2018), argumentan que la productividad (VD), es esencial para el desarrollo económico, la competitividad empresarial y el bienestar en general. Un incremento en la productividad implica lograr una mayor producción utilizando los mismos recursos o mantener la misma producción utilizando menos recursos.

Jaimes et al. (2018), señalan que la primera dimensión trabajo en equipo (D1VD), se refiere a la capacidad que tienen los colaboradores para transmitir ideas, información y opiniones de manera clara y comprensible entre los miembros del equipo y organizarse en atención al logro de objetivos esto permite fomentar la solidaridad entre los integrantes de la organización.

Jaimes et al. (2018), determinan la participación (I1D1VD) a la acción de involucrarse activamente en un proceso, actividad o situación. Implica contribuir, aportar ideas, tomar decisiones y asumir responsabilidades en un contexto determinado.

Jaimes et al. (2018), determinan la coordinación (I2D1VD) la forma de establecer vínculos y conexiones entre las diversas partes involucradas, de modo que trabajen de manera armoniosa y en colaboración. Esto implica la asignación clara de roles y responsabilidades, buena comunicación, la gestión de tiempos y la resolución de conflictos.

Jaimes et al. (2018), señalan que segunda dimensión motivación laboral(D2VD) consiste en las intenciones y deseos que se traducen en comportamientos que promueven el crecimiento tanto a nivel personal como ocupacional. y aseguran el logro de metas organizacionales. Añade además que involucra diversos factores como son la familia, el salario, el deseo de reconocimiento, el crecimiento personal y profesional.

Jaimes et al. (2018), determinan la comunicación (I1D2VD) desempeña un papel crucial en la gestión empresarial, la resolución de problemas y el establecimiento de relaciones sólidas con los clientes y otros actores relevantes.

Jaimes et al. (2018), determinan el reconocimiento (I2D2VD) al acto de

valorar, apreciar y destacar los logros, esfuerzos, destrezas o contribuciones de un individuo o colectivo. Implica otorgar una consideración especial y expresar gratitud, respeto o admiración hacia los méritos o acciones sobresalientes.

Jaimes et al. (2018), respecto a la tercera dimensión métodos de trabajo (D3VD), menciona que consiste en las diversas formas mediante las cuales los colaboradores ejecutan sus funciones en atención al logro de metas determinadas y de acuerdo a estándares establecidos previamente. Añade además que tiene como finalidad, la reducción de tiempos, de procesos y procedimientos, así como la economización de recursos.

Jaimes et al. (2018), determinan las destrezas (I1D3VD) habilidades, competencias, que una persona posee y que le posibilitan realizar ciertas actividades o tareas de manera efectiva y eficiente. Estas habilidades pueden ser adquiridas a través de la instrucción, la formación, la experiencia o la práctica.

Jaimes et al. (2018), determinan los procedimientos (I2D3VD) como acciones específicas establecidas y documentadas que se siguen de manera sistemática para llevar a cabo una tarea, proceso o actividad. Estos pasos detallados y secuenciales proporcionan una guía clara sobre cómo realizar una tarea de manera consistente y eficiente.

Por su parte, Alamar y Guijarro (2018) define la productividad (VD) como un mecanismo de armonización y articulación la tecnología, La gestión adecuada de los recursos humanos, la estructura organizativa y los sistemas de apoyo, a cargo de profesionales competentes, para lograr una óptima combinación de eficiencia y aprovechamiento de recursos. Del mismo modo, puede entenderse como la motivación laboral (D2VD) repercute en la comunicación (I1D2VD), haciendo que los trabajadores puedan expresarse libremente y sin miedo sus ideas desempeñando un papel crucial en la gestión empresarial, logrando reconocimiento (I2D2VD) y aumento de la autoestima de los trabajadores.

García (2011) citado por Pacherres (2017), se refiere a la productividad (VD) como un factor que requiere la utilización del coeficiente total del proceso productivo en un período determinado, estas prácticas varían al igual que la ejecución. Esencialmente predomina el trabajo en equipo (D1VD) como el vínculo laboral, ayuda al equipo a ser proactivo y comprometido con sus objetivos, logrando la participación(I1D1VD) y coordinación (I2D1VD) de todos sus integrantes.

Juez (2020), argumenta que la productividad (VD) es una métrica crucial, ya que evalúa la producción en diversos niveles económicos en relación con los recursos utilizados. Que tal manera los métodos de trabajo (D3VD) son enfoques o sistemas específicos utilizados para llevar a cabo tareas o procesos de manera organizada, eficiente y efectiva, utilizando las destrezas (I1D3VD) del personal que permiten llevar a cabo los procedimientos(I2D3VD) diseñados para optimizar la información y mejorar la gestión de proyectos.

De manera similar Velázquez et al. (2020), considera que la productividad (VD) del empleado se puede evaluar considerando la cantidad de tareas realizadas y el tiempo empleado en ellas, donde el trabajo en equipo (D1VD) se vea reflejado en la participación (I1D1VD) y coordinación (I2D1VD) involucrándose activamente en la colaboración de organizar e integrar los objetivos fundamentales para los resultados óptimos.

Para Rodriguez et al. (2023), la productividad (VD) implica maximizar la producción o el rendimiento en relación con los recursos utilizados, como tiempo, energía, capital o mano de obra. refiriéndose al trabajo en equipo (D1VD), señala que este es un factor que permite evidenciar el desempeño en términos de metas y objetivos transversales y comunes; la participación (I1D1VD) involucra activamente al grupo aportando contribuciones significativas, coordinando (I2D1VD) y sincronizando de manera específica las actividades y recursos para una meta en común.

Ruiz et al. (2022), determina que la productividad (VD) implica la utilización inteligente de los activos disponibles para lograr más con menos. De esta manera un alto índice de motivación laboral (D2VD) y reconocimiento (I1D2VD) en el equipo permitirá que exista una competitividad participativa en la que todos los colaboradores se sientan identificación con metas relacionadas con el crecimiento de la empresa.

Para Canals et al. (2022) y Tejedor et al. (2022), la productividad (VD) se logra a través de la planificación adecuada, la organización y la ejecución oportuna de las acciones requeridas, también afirman que el trabajo en equipo (VD) permite que los recursos externos y las habilidades, se dinamicen y se integren a través de la participación(I1D1VD) abierta fomentando la transparencia permitiendo que las coordinaciones (I2D1VD) seas claras y precisas.

Cuadrado et al. (2021), indica que la productividad (VD) se relaciona con la capacidad de adaptación y la agilidad para responder a los cambios y demandas del entorno; afirman que la motivación laboral(D2VD) guarda vinculación con la productividad en cuanto es un elemento tanto extrínseco como intrínseco para el logro de aspiraciones. De tal manera la comunicación(I1D2VD) es elemental ya implica la comprensión de ideas e interpretarlas adecuadamente.

Li et al. (2019), hace alusión a la productividad (VD) implica la continua exploración de enfoques novedosos, la innovación y el perfeccionamiento de los métodos de trabajo (D3VD), que está referida a la forma cómo los colaboradores minimizan tiempos y procesos en aras al logro de los mismos y mejores resultados en el rendimiento evaluando los procedimientos (I2D3VD) a seguir de un manera sistemática y organizada.

Por lo tanto, para Maturana et al. (2019) la productividad (VD) puede aumentar la cohesión del equipo en el ambiente de trabajo, siendo sinónimo de destreza(I1D3VD), por lo que se puede identificar la personalidad, las cualidades físicas, mentales, psicológicas, la experiencia y las cualidades humanas permitiendo analizar los métodos de trabajo (D3VD).

En cambio, para Culma et al. (2020) la palabra productividad sigue siendo sinónimo de trabajar más duro se basa en el perfeccionamiento de procedimientos (I2D3VD) y la mejora consecutiva, teniendo en cuenta los métodos de trabajo (D3VD), las cuales son formas estructuradas que se llevan a cabo asegurando la asegurando la coherencia y el orden.

Para Delgado et al. (2021), hablar de productividad (VD) se refiere a la capacidad de generar resultados cuantificables y tangibles en un período de tiempo determinado; así mismo considera la motivación laboral (D2VD) como la unión fuerzas internas o externas que impulsan a los empleados a llevar a cabo su trabajo de manera efectiva, eficiente y con un alto grado de compromiso, la cual puede ser generada por el reconocimiento (I2D2VD), el sentido de logro.

Así Martínez y Mateus (2020), detallan que la importancia de la productividad (VD) radica en poder mejorar el desempeño para que la industria tenga una ventaja competitiva, es fundamental seguir insistiendo en mejorar la participación (I1D1VD); el respeto hacia las opiniones y aportes de los miembros en conjunto; el trabajo en equipo(D1VD) implica la disposición y voluntad del personal, para trabajar juntos y

apoyarse mutuamente en la consecución de metas.

Por su parte, Bohórquez et al. (2023) específica sobre la productividad (VD) es el desempeño y cumplimiento de estrategias por medio de los métodos de trabajo (D1VD) utilizando técnicas y herramientas para gestionar y organizar las actividades de un proyecto o proceso en coordinación(I2D1VD) para tener mejores resultados.

Mora et al. (2022) y Jabeen et al. (2023), sobre la motivación laboral (D2VD), señalan que es la percepción del colaborador respecto a las condiciones externas e internas del trabajo y que determina la productividad (VD) de este en la organización.

Ariani (2023) y Diaz et al. (2023), sobre productividad (VD) y trabajo en equipo (D1VD), señalan que es un indicador que los colaboradores están en sintonía con las metas de la empresa y por consiguiente se identifican con ella y están motivados en atención al logro y el éxito que se espera.

Muñoz (2021), puntualiza la productividad (VD), cuando es organizada cubre las necesidades de las personas en el momento, los métodos de trabajo (D3VD) es el factor primordial para la acción eficaz y el éxito en cada acción de la tarea, teniendo la capacidad la destreza(I1D3VD) en coordinar acciones para realizar funciones o tareas, y para llevar a cabo actividades con un mínimo de recursos, optimizando el tiempo para lograr.

Por su parte, Szczepańska-Woszczyzna (2018) afirma que el método de trabajo(D3VD) incide directamente en la productividad (VD) de manera que facilita que los procedimientos(I2D3VD) y mecanismos de acción para diversas actividades sean innovadores desde la intelectualización de procesos y practicidad de los procedimientos.

III.METODOLOGIA

3.1. Tipo, diseño y método de investigación

Tipo de investigación

Esta investigación por su finalidad fue básica, porque contribuyo al enriquecimiento de la teoría científica, enfocándose en la obtención de conocimientos novedosos, teorías y principios fundamentales, y su objetivo principal fue la comprensión de un fenómeno o proceso en particular, enfocándose en la exploración de preguntas y la generación de nuevas ideas y teorías (Arias, 2021).

Según el estilo de investigación por su profundidad esta investigación fue descriptiva, enfocándose en describir y caracterizar un fenómeno o grupo de individuos de manera detallada y objetiva, sin buscar explicaciones causales. Su objetivo principal fue proporcionar una visión clara y comprensible del tema en estudio, utilizando técnicas de recopilación de datos, análisis sistemático, y la forma como se dinamizan las variables de estudio: capacitación del personal y productividad (Arias, 2021).

Este estudio tuvo un carácter correlacional, porque busco medir el grado de conexión que existe entre las variables de estudio de una empresa petrolera, cuantificando y analizando la vinculación a partir de la construcción de hipótesis y la estadística (Escudero et al., 2018).

Por su temporalidad esta investigación fue transversal, porque se recolectó información en un solo momento y se describieron las variables, como su análisis e interrelación en un momento dado (Lerma, 2022).

Según su orientación el enfoque de la investigación fue cuantitativo, pues su estudio está encaminado hacia datos empíricos capaces de ser verificados y analizados a partir de un análisis estadístico que evidenciaron la correlación de las variables de estudio: capacitación del personal y productividad, haciendo uso de referencias para la contrastación con estudios precedentes (Iglesias, 2021).

Diseño de investigación

De acuerdo al control de las variables esta investigación fue no experimental, pues durante el proceso de investigación, las variables no se han manipulado ni alterado con la realización de algún tipo de experimento; además cabe señalar que no hubo intervención sobre las variables de estudio, solo se observó su comportamiento y

se establecieron conclusiones a partir de instrumentos de recolección de datos (Niño, 2019).

Método de Investigación

Por su método fue hipotético-deductivo, siendo un enfoque de investigación que se basa en una teoría inicial para formular hipótesis comprobables. Utiliza el razonamiento deductivo, partiendo de principios generales para llegar a afirmaciones más específicas sobre el mundo. Estas hipótesis son sometidas a pruebas mediante la recopilación y el análisis de datos, y los resultados respaldan o refutan la teoría planteada (Hernández et al., 2018).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Capacitación del personal.

Definición conceptual:

Robbins y Judge (2017), definen la capacitación del personal (VID), como el conjunto de actividades estructuradas y coordinadas que buscan mejorar las habilidades, conocimientos y actitudes de los empleados de una compañía, para que puedan desempeñar sus tareas de manera más eficaz y rentable, está se centra en desarrollar habilidades específicas y conocimientos técnicos necesarios para llevar a cabo una tarea determinada, así como en mejorar la capacidad de los empleados para colaborar en equipo, solucionar desafíos y adoptar decisiones. Además, se enfoca en potenciar la incentivación y la fidelidad de los empleados hacia la empresa, lo cual puede incrementar su rendimiento y eficacia laboral.

Definición operacional

Esta variable fue medida por un cuestionario que constará de 18 preguntas, se recolectaron datos divididos en 3 dimensiones: habilidades técnicas con los indicadores aprendizaje y desarrollo de actividades; habilidades para resolver problemas con los indicadores competitividad y liderazgo; y habilidades interpersonales con los indicadores sentimientos y motivación.

Escala de Medición

La escala considerada fue Likert de frecuencia: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Niveles de Rango

Son: Muy favorable 100-76, Favorable 75-51, Medianamente Favorable 50-25 y Desfavorable 24-1

Variable 2: Productividad.

Definición conceptual:

Jaimes et al. (2018), define la productividad como la relación entre la cantidad de productos o servicios producidos y los recursos utilizados para su producción. En otras palabras, se trata de la eficiencia con la que se utilizan los recursos para producir un bien o servicio determinado. Siendo medida en términos de la cantidad de productos o servicios producidos por cada unidad de tiempo, cada unidad de esfuerzo o cada unidad de inversión. Para mejorar la productividad, es imprescindible optimizar al máximo la eficiencia en el aprovechamiento de los recursos, ya sea mediante la mejora de los procesos de producción, la optimización del uso de los recursos humanos y materiales, o la inversión en tecnología y equipos más eficientes.

Definición operacional:

Esta variable fue medida por un cuestionario que constará de 18 preguntas, se recolectaron datos divididos en 3 dimensiones: trabajo en equipo con las indicadores participación y coordinación, motivación laboral con las indicadores comunicación y reconocimiento, y métodos de trabajo con las indicadores destrezas y procedimientos

Escala de Medición

La escala considerada fue Likert de frecuencia: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Niveles de Rango

Son: Baja 0-33, Media 34-66 y Alta 67-100.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Hernández Sampieri et al. (2018), la población se refiere al conjunto completo de personas, elementos, sucesos o fenómenos que cumplen con determinadas características o criterios específicos y que son objeto de estudio o análisis en una investigación. Puede ser finita o infinita, dependiendo de si es posible enumerar o no todos los elementos que la componen.

En el contexto de la investigación científica, la selección adecuada del conjunto de estudio es apropiada para garantizar la autenticidad y la generalización de los logros. Por lo tanto, resulta crucial establecer de manera precisa los estándares para determinar quiénes son incluidos o excluidos, así como los métodos de muestreo utilizados para seleccionar una muestra representativa de la población para su estudio. Para esta indagación la población estuvo compuesta por todos los miembros del equipo de una empresa petrolera que sumaron en su totalidad 552 individuos.

Criterios de inclusión

Se consideró a los colaboradores de la Empresa petrolera, sede Lima, con tipo de contrato a plazo indeterminado, su participación fue voluntaria solo se evaluaron los trabajadores de la Oficina Principal.

Criterios de exclusión:

No se consideraron a los colaboradores de otras sedes que no sean de Lima, y que tengan un tipo de contrato a plazo fijo, medida cautelar, otros, y no accedieron a participar en la investigación.

3.3.2. Muestra

La muestra se describe como un subconjunto de individuos, que conforman una parte del universo, a partir de los cuales se recolectarán datos (Hernández Sampieri et al., 2018).

Para el presente estudio la muestra estuvo integrada por los colaboradores de una empresa del sector petrolero con sede Lima, los cuales fueron en total 228,

siendo su participación de forma voluntaria, mediante una encuesta realizada de forma virtual.

3.3.3. Muestreo

Se usó el muestreo no probabilístico por conveniencia, donde se seleccionó a los participantes de la población según su disponibilidad, accesibilidad u otros criterios, sin seguir un proceso aleatorio o probabilístico de selección (Supo y Zacarías, 2020).

En otras palabras, en este tipo de selección no se utilizó un proceso aleatorio para seleccionar la muestra, sino que se basó en la elección de los criterios de inclusión establecidos para identificar aquellos que formarían parte de la presente investigación, excluyendo a los demás.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Se utilizó la técnica de la encuesta, la cual es un método que permitirá reunir de manera ordenada y certera información sobre la población objetivo; sirve para recolectar datos sobre un determinado grupo social y determinar sus necesidades y/o problemática (Hernández Sampieri et al., 2018).

3.4.2. Instrumentos

Para la recolección de datos partiendo desde la muestra se empleó el cuestionario, el cual es una serie de preguntas relacionadas a una o más variables medibles (Lerma, 2022)

Su utilidad nos permitió diagnosticar y establecer la percepción de la población acerca de las variables capacitación del personal y productividad; se usó de la escala de Likert para obtener una valoración estimada (1-5) utilizando preguntas cerradas, cuyas respuestas incluyen múltiples alternativas.

En la presente investigación se utilizó dos instrumentos estandarizados, los cuales fueron adaptados según las necesidades del estudio y las características de la población. El primer cuestionario se realizó de acuerdo al modelo de Robbins y Judge (2017) y está conformado por 18 ítems, y su nivel de confiabilidad a partir del alfa de Crombach fue de 0,960. El segundo cuestionario se adaptó también de

Jaimes et al. (2018) y estuvo conformado por 18 ítems, con un nivel de confiabilidad a partir del alfa de Crombach de 0,963.

3.4.3. Validez y confiabilidad

Validación de los instrumentos

La validez de los instrumentos es un proceso unitario que tiene como objetivo aportar pruebas sobre las inferencias que podemos realizar con un test (Lerma, 2022).

Tabla 1

Validación de juicio de expertos.

Variable	Nº	Apellidos y nombres	Especialidad	Opinión
V1. Capacitación del Personal (VI)	1	Mg. Verenice Sánchez Peña	Maestra en Administración de Negocios - MBA	Aplicable
	2	Dra. Teresa Narváez Araníbar	Doctora en Administración	Aplicable
V2. Productividad (VD)	3	Mg. Wilmar Chavarry Becerra	Magister en Administración Estratégica de Empresas	Aplicable

Nota. Detalle del registro de los validadores de expertos. Fuente: Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Confiabilidad

En cuanto a los instrumentos seleccionados para su adaptación, se encontró que ambos tuvieron confiabilidad a partir del alfa de Cronbach.

Este coeficiente de confiabilidad ampliamente utilizado como una medida para evaluar la consistencia interna y fiabilidad de los instrumentos de medición utilizados en la investigación (Iglesias, 2021).

Se realizó la evaluación de la confiabilidad del instrumento tomando en cuenta un piloto realizado a 30 trabajadores. Mediante las respuestas se aplicó el Alfa de Cronbach. Este coeficiente se encarga de evaluar la confiabilidad del instrumento mediante la correlación entre las varianzas de los ítems. La

interpretación del Alfa se efectuó de acuerdo a los siguientes criterios.

Tabla 2

Confiabilidad de los instrumentos.

Alfa de Cronbach	Interpretación
$\alpha < 0,5$	Es inaceptable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Es pobre
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Es cuestionable
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Es aceptable
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Es bueno
$0,9 \leq \alpha \leq 1$	Es excelente

Nota. Detalle de los rangos de confiabilidad. Fuente: Extraído de George y Mallery (2018)

Los resultados del Alfa se muestran a continuación:

Tabla 3

Alfa de Cronbach sobre el instrumento de capacitación del personal

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,960	18

Nota. Resultado de la variable independiente. Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla 3: se observa un Alfa de 0,960. Lo cual significa que los 18 ítems sobre capacitación del personal mostraron excelente confiabilidad.

Tabla 4

Alfa de Cronbach sobre el instrumento de productividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,963	18

Nota. Resultado de la variable dependiente. Fuente: Elaboración propia.

Tal como se aprecia en la tabla 4: hubo un Alfa de 0,963. Esto quiere decir que los 18 ítems acerca de productividad presentaron excelente confiabilidad.

3.5. Procedimientos:

Para Arias (2021), el proceso de investigación científica busca obtener conocimiento y comprensión más profunda sobre un fenómeno o problema específico.

Para iniciar la prueba piloto a los 30 encuestados, se les explico el objetivo

de la investigación, así como otras orientaciones, se les compartió el link del cuestionario realizado en Google forms aprovechando las alternativas tecnológicas que se tienen y se evitándoles complicaciones con su día laboral, les tomo en promedio de 30 minutos realizar las encuestas.

3.6. Método de análisis de datos

Clasificación de datos

Para procesar los datos se utilizó la información recabada a través de las encuestas, las cuales estuvieron validados por expertos en la materia y por el Alfa de Crombach.

Codificación de datos

El análisis de datos se llevó a cabo mediante un consolidado en una base general de información, cuyos datos fueron correctamente codificados y cuantificados. Se utilizó el programa SPS, el cual nos facilitó la data y códigos para el procesamiento de datos de los resultados de los instrumentos ejecutados.

Tabulación de datos

Se elaboraron cuadros estadísticos a partir de las preguntas, variables y dimensiones, de acuerdo con la naturaleza de las escalas de medición. Así mismo, como gráficos a partir de los datos estadísticos.

Estimación de la normalidad

Las variables capacitación del personal y productividad, se categorizaron según sus dimensiones respectivas; se utilizará la prueba de normalidad de Kolmogórov Smirnov debido a que el número de la población asciende a 552. La prueba se aplicó a las variables de estudio y a sus respectivas dimensiones con la finalidad de averiguar si existe una distribución de puntajes normal. Así mismo, se utilizó la prueba no paramétrica de Spearman para evaluar las hipótesis de investigación.

Análisis de correlación

Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, el cual es una medida de

asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos; sus valores oscilan entre -1 y 1 según sea la relación directa o inversa respectivamente. Mediante este proceso se evaluó el grado de correlación existente entre la variable capacitación del personal y productividad, y se rechazó la hipótesis nula.

3.7. Aspectos éticos

En esta investigación se tuvo en cuenta presupuestos éticos que acompañan a todo trabajo científico honesto. De tal manera que para la aplicación de los instrumentos de estudio se contaron con el consentimiento informado de la población. Así mismo, se señala que lo aportado en este estudio es propiedad intelectual del autor por lo que existe originalidad. Finalmente, los recursos materiales y humanos que intervinieron en el presente estudio son lícitos y se encuentran dentro del marco de la normatividad vigente.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Análisis descriptivo para el objetivo general:

Tabla 5

Tabla cruzada entre la capacitación del personal y productividad

		VD: Productividad (Agrupada)				
		Baja	Media	Alta	Total	
VI: Capacitación del personal (Agrupada)	Baja	Recuento	18	11	0	29
		% del total	7,9%	4,8%	0,0%	12,7%
	Media	Recuento	6	59	35	100
		% del total	2,6%	25,9%	15,4%	43,9%
	Alta	Recuento	0	11	88	99
		% del total	0,0%	4,8%	38,6%	43,4%
Total		Recuento	24	81	123	228
		% del total	10,5%	35,5%	53,9%	100,0%

Nota. La presente tabla muestra los resultados cruzados entre la capacitación del personal (VI) y productividad (VD). Fuente: SPSS.

Tal como se observa en la tabla y figura, destaca el 38,6% de los colaboradores encuestados en la empresa petrolera expresaron que hubo una relación alta de capacitación del personal (VI) y por consiguiente una relación alta con la productividad (VD) en el trabajo. Le continúa el 25,9% que consideró que hubo un nivel medio de capacitación del personal (VI) y un nivel medio con la productividad (VD) en el trabajo. A su vez, el 7,9% indicó que hubo un nivel bajo de capacitación del personal (VI) y un nivel bajo respecto a la productividad (VD)

en el trabajo.

Análisis descriptivo para el objetivo específico uno:

Tabla 6

Tabla cruzada específica 1, entre habilidades técnicas y productividad

		VD: Productividad (Agrupada)				
			Baja	Media	Alta	Total
D1VI: Habilidades técnicas (Agrupada)		Recuento	18	11	6	35
	Baja	% del total	7.9%	4.8%	2.6%	15.4%
		Recuento	6	65	36	107
	Media	% del total	2.6%	28.5%	15.8%	46.9%
		Recuento	0	5	81	86
	Alta	% del total	0.0%	2.2%	35.5%	37.7%
Total		Recuento	24	81	123	228
		% del total	10.5%	35.5%	53.9%	100,0%

Nota. La presente tabla muestra los resultados cruzados entre habilidades técnicas (D1VI) y productividad (VD). Fuente: SPSS.

De acuerdo a la tabla 6 se muestra que 35,5% de los colaboradores encuestados en la empresa petrolera indicaron que hubo un nivel alto de habilidades técnicas (D1VI) y también hubo un nivel alto en productividad (VD). Le sigue el 28,5% de los encuestados perciben las habilidades técnicas (D1VI) en un nivel medio, con relación a la productividad (VD). Y el 7,9% perciben que las habilidades técnicas (D1VI) fue de nivel bajo y la productividad (VD) también tiene una relación baja.

Análisis descriptivo para el objetivo específico dos:

Tabla 7

Tabla cruzada específica 2, entre habilidades para resolver problemas y productividad

		VD: Productividad (Agrupada)					
			Baja	Media	Alta	Total	
		Recuento	24	17	0	41	
D1V2: Habilidades para resolver problemas (Agrupada))	Baja	% del total	10.5%	7.5%	0.0%	15.4%	
	Recuento		0	53	30	83	
	Media	% del total	0.0%	23.2%	13.2%	46.9%	
		Recuento	0	11	93	104	
		Alta	% del total	0.0%	4.8%	40.8%	37.7%
		Recuento	24	81	123	228	
Total		% del total	10.5%	35.5%	53.9%	100,0%	

Nota. La presente tabla muestra los resultados cruzados entre habilidades para resolver problemas (D2VI) y productividad (VD). Fuente: SPSS.

Según se observa en la tabla 7, de forma mayoritaria, el 40,8% de los colaboradores encuestados en la empresa petrolera percibió que las habilidades para resolver problemas (D2VI) se ubicó en un nivel alto y la productividad (VD) fue de nivel alto. Por otra parte, el 28,5% expresó que las habilidades para resolver problemas (D2VI) se encontró en un nivel medio y la productividad (VD) se encontró en un nivel medio. A su vez, el 7,9% indicó que las habilidades para resolver problemas (D2VI) fue de nivel bajo, así como la productividad (VD).

Análisis descriptivo para el objetivo específico tres:

Tabla 8

Tabla cruzada específica 3, entre habilidades interpersonales y productividad

			VD: Productividad (Agrupada)			
			Baja	Media	Alta	Total
Habilidades para resolver problemas (Agrupada))	D1V2: Baja	Recuento	12	17	0	29
		% del total	5.3%	7.5%	0.0%	12.8%
	Media	Recuento	12	58	41	111
		% del total	5.3%	25.4%	18.0%	48.7%
	Alta	Recuento	0	6	82	88
		% del total	0.0%	2.6%	35.9%	38.5%
Total		Recuento	24	81	123	228
		% del total	10.5%	35.5%	53.9%	100,0%

Nota. La presente tabla muestra los resultados cruzados entre habilidades interpersonales (D3VI) y productividad (VD). Fuente: SPSS.

Según se observa en la tabla 8, destacó el 36,0% de los colaboradores encuestados en la empresa petrolera perciben que las habilidades interpersonales (D3VI) tienen un nivel alto y por lo tanto la productividad (VD) también un nivel alto. Por otro lado, el 25,4% expresó que las habilidades interpersonales (D3VI) se ubicó en un nivel medio y la productividad (VD) se encontraron en un nivel medio. Le continúa el 5,3% perciben que las habilidades interpersonales (D3VI) fue de nivel bajo y la productividad (VD) se ubicaron en un nivel bajo.

Análisis inferencial

Contrastación de la hipótesis general:

Existe una relación positiva entre capacitación del personal (V1) y la productividad (VD) en una empresa petrolera de Lima 2023.

Tabla 9

Correlación de Rho de Spearman entre la variable 1: capacitación del personal y la productividad

	Rho de Spearman		N°
	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	
Capacitación del personal (VI)	1,000	0,000	228
Productividad (VD)	0,921**	0,000	228

Nota. Correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: SPSS.

De acuerdo a la tabla hubo un Sig. de 0,000 y un coeficiente Rho de 0,921, se permite indicar que existe relación positiva, con intensidad muy alta, entre la capacitación del personal (VI) y la productividad (VD) en una empresa petrolera de Lima en 2023. De manera que, a una mejor capacitación del personal, la productividad llega a mejorar muy altamente.

Tabla 10

Correlación de Rho de Spearman entre habilidades técnicas y la productividad

	Rho de Spearman		N°
	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	
Habilidades técnicas (D1VI)	1,000	0,000	228
Productividad (VD)	0,893**	0,000	228

Nota. Correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: SPSS.

Según se muestra en la tabla hubo un Sig. de 0,000 y un coeficiente Rho de 0,893. De manera que permite indicar que existe relación positiva, con

intensidad alta, entre las habilidades técnicas (D1VI) y productividad (VD) en una empresa petrolera de Lima en 2023. Por lo cual, a una mejorar las habilidades técnicas, la productividad llega a mejorar altamente.

Tabla 11

Correlación de Rho de Spearman entre habilidades para resolver problemas y la productividad (VD)

	Rho de Spearman		N°
	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	
Habilidades para resolver problemas (D2VI)	1,000	0,000	228
Productividad (VD)	0,914**	0,000	228

Nota. Correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: SPSS.

De acuerdo a la tabla hubo un Sig. de 0,000 y un coeficiente Rho de 0,914. Por lo que permite indicar que existe relación positiva, con intensidad muy alta, entre las habilidades para resolver problemas (D2VI) y productividad (VD) laboral en una empresa petrolera de Lima en 2023. De manera que, a un mejor desarrollo de las habilidades para resolver problemas, la productividad laboral llega a mejorar muy altamente.

Tabla 12

Correlación de Rho de Spearman entre habilidades interpersonales y la productividad

	Rho de Spearman		N°
	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	
Habilidades interpersonales (D3VI)	1,000	0,000	228
Productividad (VD)	0,867**	0,000	228

Nota. Correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: SPSS.

Según se muestra en la tabla hubo un Sig. de 0,000 y un coeficiente Rho de 0,867. De manera que permite indicar que existe relación positiva, con intensidad alta, entre las habilidades interpersonales (D3VI) y productividad (VD) en una empresa petrolera de Lima en 2023. Por lo cual, a un mejor desarrollo de las habilidades interpersonales, la productividad llega a mejorar altamente.

V. DISCUSIÓN

En el presente apartado, se discutirán los resultados a partir de las teorías abordadas en el presente estudio, de las hipótesis y objetivos, así como de los trabajos previos a esta investigación.

En relación al objetivo general de la investigación, es decir, establecer la relación entre la capacitación del personal con la productividad de una empresa petrolera 2023, los resultados evidenciaron que existe una relación positiva y muy fuerte entre las dos variables de estudio, siendo el valor del coeficiente de Rho de 0.921. Así mismo, a partir de este resultado se rechaza la H_0 , por lo que se determina que existe relación directamente proporcional entre las variables. En este sentido, de manera descriptiva los resultados indicaron que para un 38.6% existe una relación directa alta entre capacitación del personal y productividad; el 35.5% perciben que las habilidades técnicas influyen altamente con la productividad; el 40.8% respondieron que las habilidades para resolver problemas influyen de forma positiva y alta a la productividad; y el 30.6% respondieron que las habilidades interpersonales tienen relación positiva alta con la productividad.

De los resultados inferenciales se evidenció que existe relación positiva $R=0,921$ entre capacitación del personal y productividad. Lo señalado en el párrafo anterior, contrasta con la investigación de Silva (2019) el cual determinó una correlación positiva escasa ($\rho=0.65$) para las variables de estudio. Por otro lado, Rojas (2022) en su estudio determinó una correlación positiva alta para las variables de estudio ($\rho=0.89$) con lo cual respalda la presente investigación.

En cuanto a la teoría de Robbins y Judge (2017), que sustenta el marco conceptual de la variable independiente capacitación laboral, la presente investigación evidenció que es indispensable para cualquier organización, contar con profesional, colaboradores, bien preparados e insertados en el contexto organizacional en relación a un óptimo desempeño y al crecimiento de la empresa.

Así mismo, se comprobó que según lo afirmado por García (2018) que cualquier programa de capacitación debe incluir la adquisición de habilidades en el individuo, de tal manera que pueda generar un impacto positivo en la organización. En esta línea Amaya et al. (2019) señala que la capacitación debe buscar la competitividad de los colaboradores, realidad que se pudo evidenciar en

la relación que se estableció con la productividad a partir del análisis de correlación.

Por su parte, la variable dependiente productividad, también pudo ser respaldada a partir de la teorización de Jaimes et al. (2018) y de los resultados encontrados. Así pues, en el presente estudio se percibió que la productividad es trascendental para que la organización sea competitiva, se desarrolle económicamente y obtenga un bienestar integral. Por ello, en este estudio se logró determinar que en relación al desarrollo de habilidades interpersonales que fomenta la capacitación, el trabajo en equipo, como elemento integrante de la productividad, es clave y se encuentra en estrecha vinculación con la variable señalada.

Continuando con la discusión de los resultados, en cuanto al desarrollo del objetivo específico uno, la presente investigación determinó una relación positiva con intensidad alta ($\rho=0.893$) entre la dimensión habilidades técnicas y la productividad, con un nivel de significancia de 0.000. Este resultado indica que existe relación directamente proporcional entre las variables de estudio, lo cual significa que las habilidades técnicas son reforzadas a través de la capacitación, la productividad de los colaboradores aumentará. Es importante, a su vez considerar que esta dimensión de la capacitación del personal si posee una relación significativa con la productividad por lo que se debe controlar el nivel medio, el cual gira en torno a un 46,6%, un porcentaje significa y de riesgo para la productividad y su crecimiento.

El resultado de este objetivo de estudio se encuentra respaldado por la investigación de Salvatierra (2019), el cual indicó que existe relación positiva moderada entre las habilidades técnicas que fomenta la capacitación y la productividad ($\rho=0.786$). Así mismo, Oblitas (2021) respaldó la validez de este primer objetivo, toda vez que su investigación evidenció un coeficiente de $\rho=0.867$, lo que permite determinar que las habilidades técnicas que se fortalecen y desarrollan a través de la capacitación influyen directamente sobre la productividad.

En cuanto al segundo objetivo específico, la presente investigación determinó para la dimensión habilidades para resolver problemas y la variable productividad, una relación positiva y fuerte, con un coeficiente de Rho de valor

0,914 y una significancia de 0.000. Estos datos indican que existe relación directamente proporcional entre la capacidad de resolver problemas que fomenta la capacitación del personal y la productividad, por lo que si la capacidad de resolución de problemas mejorara la variable dependiente también se optimizaría. Sin embargo, la dimensión resolución de problemas posee un nivel medio del 36,4%, si bien es cierto es inferior al nivel cuyo valor es de 45.6%, se tiene que controlar para evitar que el nivel medio decrezca y se convierta en bajo, lo cual, debido a la relación directa y proporcional que existe con la productividad, acabaría afectándola sobremanera. La validez de este objetivo se encuentra respaldado por la investigación de Salvatierra (2019) el cual determinó una relación directamente proporcional entre las habilidades resolutivas y la productividad con un coeficiente de $\rho=0.870$ lo que permitió determinar que existe influencia entre la dimensión señalada y la variable. Por otro lado, el estudio de Silva (2019), contrasta con este resultado pues evidenció una relación positiva baja para las habilidades para resolver problemas y la productividad ($\rho=0.651$).

En relación al tercer objetivo específico, a presente investigación determinó una relación positiva con intensidad alta ($\rho=0.867$) entre la dimensión habilidades interpersonales y la productividad, con un nivel de significancia de 0.000. Este resultado indica que existe relación directamente proporcional entre las variables de estudio, lo cual significa que, si las habilidades interpersonales se mejoran a través de la capacitación del personal la productividad de los colaboradores aumentará. Es importante, a su vez considerar que esta dimensión de la capacitación del personal al poseer una relación significativa con la productividad, también debe ser controlada en su nivel medio, el cual gira en torno a un 28,5%, un porcentaje menor en relación a los obtenidos por las dos dimensiones anteriores, pero que al igual que a las otras dos dimensiones tiene que ser tenido en cuenta para asegurar la optimización de la productividad. En este sentido, la investigación de Salvatierra (2019) respaldó el logro de este objetivo pues demostró que existe relación positiva considerable entre la dimensión habilidades sociales y la productividad.

VI. CONCLUSIONES

Primera : Se concluye, luego de haber realizado el análisis de los datos procesados y de haber compararlos con los objetivos y las hipótesis, se demuestra que la capacitación del personal se relaciona de manera positiva y alta con la productividad, según Rho de Spearman, quien da un resultado de 0,921.

Por lo tanto, se concluye que para los colaboradores de la empresa petrolera la capacitación del personal se relaciona de manera directa (positiva y alta) con la productividad, confirmándose el planteamiento de la hipótesis general planteada.

Segunda : Se concluye, luego de haber realizado el análisis de los datos procesados y de haber compararlos con los objetivos y las hipótesis, se demuestra que las habilidades técnicas se relaciona de manera positiva y alta con la productividad, según Rho de Spearman, quien da un resultado de 0,893.

Por lo tanto, se concluye que para los colaboradores de la empresa petrolera las habilidades técnicas se relacionan de manera directa (positiva y alta) con la productividad, ratificándose el planteamiento de la primera hipótesis específica planteada.

Tercera : Se concluye, luego de haber realizado el análisis de los datos procesados y de haber compararlos con los objetivos y las hipótesis, se demuestra que las habilidades para resolver problemas se relaciona de manera positiva y alta con la productividad, según Rho de Spearman, quien da un resultado de 0,914.

Por lo tanto, se concluye que para los colaboradores de la empresa petrolera las habilidades para resolver problemas se relacionan de manera directa (positiva y alta) con la productividad, afirmándose el planteamiento de la segunda hipótesis específica planteada.

Cuarta : Se concluye, luego de haber realizado el análisis de los datos procesados

y de haber compararlos con los objetivos y las hipótesis, se demuestra que las habilidades interpersonales se relaciona de manera positiva y alta con la productividad, según Rho de Spearman, quien da un resultado de 0,867.

Por lo tanto, se concluye que para los colaboradores de la empresa petrolera las habilidades interpersonales se relacionan de manera directa (positiva y alta) con la productividad, afirmándose el planteamiento de la tercera hipótesis específica planteada.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera :** Se recomienda, que la empresa por ser especializada en su sector o rubro realizar de manera analítica los resultados de esta investigación para evaluar y planificar la continuidad de los programas o talleres de capacitación del personal, la genera un impacto positivo y alto en el nivel de productividad, considerando que se requiere colaboradores a la altura de los cambios tecnológicos e innovación del sector Oil & Gas.
- Segunda :** Se recomienda, que la empresa por ser especializada, reforzar las habilidades técnicas de sus colaboradores en: aprendizaje y desarrollo de actividades; considerando que todo ellos, tendrán un incremento en la productividad logrando incrementar sus conocimientos.
- Tercera :** Se recomienda, que la empresa por ser especializada, fortalecer las habilidades para resolver problemas de sus colaboradores en: competitividad y liderazgo; considerando que todo ellos, tendrán un aumento en la productividad porque ayudará en buscar las soluciones necesarias ante cualquier desafío que se pueda presentar.
- Cuarta :** Se recomienda, que la empresa por ser especializada, consolidar las habilidades interpersonales de sus colaboradores en: sentimientos y motivación; considerando que todo ellos, tendrán una influencia alta en la productividad porque ayudará a tener un control adecuado de sus emociones.

REFERENCIAS

- Acevedo, E. y Lazar, A. J. (2022). *Active Learning and Interpersonal Skills Development among First-Generation College Students*. *International Studies Perspectives*, 23(3), 249–270.
<https://doi.org/10.1093/ISP/EKAB010>
- Aguilera, J. y García, S. (2022). Methodology for the intellectual activation in the problem resolution whit the use informatics tools. *Universidad y Sociedad*, 14(S6), 544-557. www.scopus.com
- Aguirre, M. (2021). *Capacitación y productividad laboral en la oficina de administración de una institución pública, Lima, 2021* [Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/67912>
- Alamar, J. y Guijarro, R. (2018). *El libro de la productividad en la empresa española 2018*. In *Lean Resultae*.
<https://www.resultae.com/wp-content/uploads/2018/04/resultae-ebook-capitulo-2.pdf>
- Amaya, M., Morales, M., Uribe, R., Jiménez, A., Salazar, A., Martínez, B. y Levi, T. (2019). Implementación de un modelo de capacitación multimedial para brindar orientación alimentaria a los beneficiarios de un programa de ayuda social en México. *Promoción de la Salud Global* 2019;26(4):118-129.
<https://doi.org/10.1177/1757975917751908>
- Arenas, C. y Ambrós, A. (2021). Mediatonal effect of basic and intermediate reading skills on the relationship between first year Compulsory Secondary Education students comprehension and academic performance. *Revista de Educacion*, 2021(394), 121–147.
<https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2021-394-503>
- Ariani, D. W. (2023). Exploring relationship of job satisfaction, organizatonal culture, and employee performance in small medium enterprise. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2).
<https://doi.org/10.26668/BUSINESSREVIEW/2023.V8I2.876>
- Arias, J. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Enfoques Consulting E.I.R.L.

<https://www.researchgate.net/publication/352157132>

Benítez, Y. R., Ruiz, F. B., Vanega, S. A., Morales, R. M. J. y Monteagudo, B. B. (2022). Basic numerical abilities and their influence on early grade school arithmetic skills. *Universidad y Sociedad*, 14(4), 612-622.

www.scopus.com

Canals, L., Tejedor, B., Cremades, L., Amante, B. y López, V. (2022). Tools to correctly evaluate the individual contributions in a team work. *Proceedings from the International Congress on Project Management and Engineering, 2022-July 1844-1856*.

www.scopus.com

Chiavenato, I., Mascaró, P. y Hurta, M. (2023). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Editorial McGraw-Hill Publishing Co.

<http://www.marcialpons.es/libros/gestion-del-talento-humano/9781456272098/>

Corrales, Á. y Espada, M. (2022). Motivation and perception of students in direct command teaching styles and problem- solving in physical education. *Revista Electrónica Educare*, 26(3).

<https://doi:10.15359/ree.26-3.2>

Cuadrado, E., Tabereroa, C., Fajardo, C., Luque, B., Arenasa, A., Moyano, M. y Castillo, R. (2021). Type D personality individuals: Exploring the protective role of intrinsic job motivation. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(2), 133-141.

<https://doi:10.5093/JWOP2021A12>

Culma, B., Londoño, D., Mejía, Y. G. y Tabares, D. (2020). La Cultura y el Clima de las Organizaciones en Época del Confinamiento a Causa del Covid-19. *Conocimiento, investigación y educación CIE*, 1(9), 45–56.

<https://ojs.unipamplona.edu.co/ojsviceinves/index.php/cie/article/view/1736>

Delgado, C. A., Veas, I. A., Avalos, M. R. y Gahona, O. F. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Información Tecnológica*, 32(1), 169–178.

<https://doi.org/10.4067/S0718-07642021000100169>

- De la Vega, A. (2021). OPEP 60: de la historia a nuevos potenciales y posibilidades en un mundo complejo y cambiante. *Revista de Estudios Latinoamericanos, Africanos y Asiáticos*, 16 (30), 111-123.
- Díaz, J. R., Ledesma, M. J., Tito, J. V. y Carranza, L. R. (2023). Job satisfaction: some considerations. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 158–170. <https://doi.org/10.52080/RVGLUZ.28.101.11>
- Díaz, N. L., Pérez, I. B. y De La Rosa Sosa, A. (2020). The insertion of the municipal university center through training in the local development process. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 370-375.
www.scopus.com
- Escudero, C. L., Liliana, S. y Cortez Suárez, A. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Editorial Universidad Técnica de Machala.
ISBN: 978-9942-24-092-7
- Espinoza, S., Fernández, A. y Palomino, A. (2021). Vista de La seguridad, salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los obreros de la Compañía Minera Condestable S.A. Lima. *Revista Científica de la Universidad Privada de Tacna*.
<https://doi.org/10.47796/ing.v3i2.534>.
- Espiño, M. Á., Fernández-López, S., Rey-Ares, L. y Castro-González, S. (2020). Financial capability and financial behaviour of the millennial generation in Spain. *Revista Galega de Economía*, 29(3), 1–20.
<https://doi.org/10.15304/RGE.29.3.7045>
- Gárate, C. E. (2022). La eficacia del buen gobierno corporativo en las empresas del Estado: los casos de FONAFE y Petroperú. *Ius et veritas*, 65, 150–164.
<https://doi.org/10.18800/IUSETVERITAS.202202.010>
- García, B. (2018). *Gestión laboral: un análisis de la capacitación y su impacto en la productividad. Caso central termoeléctrica de ciclo combinado* [Tesis de Maestría en Dirección y Gestión de Proyectos de Ingeniería, Centro de Tecnología Avanzada]. Repositorio de Centro de Tecnología Avanzada.
<https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/281/1/GarciaTovarBlancaR%20MDGPI%202018.pdf>

- George, D. y Mallery, P. (2018). *IBM SPSS Statistics 25 Step by Step*. In IBM SPSS Statistics 25 Step by Step.
ISBN: 978-1-351-03390-9
- Gerónimo, R. K., Puente, C. S. y Sánchez, A. (2019). Administrative management and human talent management by competencies at the Universidad Peruana Los Andes, subsidiary Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72), 262-268.
<https://orcid.org/0000-0003-0680-7836>
- Guzmán, L. (2022). Individual Case Studies of Japanese Knowledge Transfer via Training in Mexico's Automotive Industry. *México y La Cuenca del Pacífico*, 11(33), 95–127.
<https://doi.org/10.32870/MYCP.V11I33.807>
- Hernández, L., Hernández, M. y Tovar, M. (2021). Vista de Capacitación laboral en herramientas digitales. *Vincula Técnica EFAN*, 7(1), 130–143.
<https://Doi.Org/10.29105/Vtga7.2-74>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). Metodología de la Investigación. *Interamericana Editores, S.A. De C.V.*
ISBN: 978-1-4562-2396-0
- Huamanchumo, E. (2021). *Engagement y productividad laboral en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte – 2020* [Tesis de Maestría de Administración de Negocios - MBA, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/62083>
- Iberbedun, E. (2021). Vista de Requerimientos temáticos en modalidad de capacitación virtual por parte de la población económicamente activa para el enriquecimiento personal y profesional post pandemia. *Revista Anuario Académico UEP*, 119-133.
<https://ojs.uep.edu.py/index.php/anuarioacademico/article/view/228/168>
- Iglesias, M. E. (2021). *Metodología de la Investigación Científica: Diseño y Elaboración de Protocolos y Proyectos*. Noveduc.
https://books.google.com/books/about/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_cient.html?hl=es&id=z39EEAAAQBAJ

- Jabeen, G., Ahmad, M. y Zhang, Q. (2023). Combined role of economic openness, financial deepening, biological capacity, and human capital in achieving ecological sustainability. *Ecological Informatics*, 73.
<https://doi.org/10.1016/J.ECOINF.2022.101932>
- Jaimes, L., Luzardo, M. y Rojas, M. D. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Revistas Información Tecnológica*, 29(5), 175–186.
<https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Juez, J. (2020). *Productividad Extrema: Como Ser Más Eficiente, Producir Más, y Mejor*. Julio Juez.
 ASIN: B0896Y27R6
- Kaya, Z. y Kaval, A. (2022). The Effect of a Social Skills-Based Psychoeducation Programme on Primary School Students' Social Skill Levels. *Education and Science*, 47(210), 281–298.
<https://doi.org/10.15390/EB.2022.9936>
- Lerma, H. (2022). *Metodología de la investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto*. Ecoe Ediciones.
 ISBN: 978-958-771-347-3
- Li, Y., Song, Y., Wang, J. y Li, C. (2019). Intellectual capital, knowledge sharing, and innovation performance: Evidence from the Chinese Construction Industry. *Sustainability (Switzerland)*, 11(9).
<https://doi.org/10.3390/SU11092713>
- Loor, B. A., Delgado, J. L., Melendez, J. R., Dumagualla, A. E. y Ramirez, G. A. (2019). Business training program for the informal sector: Econometric determination. *Espacios*, 40 (33).
- Martinez, A. M. y Mateus, M. A. (2020). Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de La Información*, 7(14), 117–126.
<https://doi.org/10.21017/RIMCI.2020.V7.N14.A88>
- Matta, F. (2022). Gestión de procesos y productividad en los trabajadores de restaurantes de Lima Norte, 2022 [Tesis de Maestría en Administración de

- Negocios – MBA, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/103448>
- Maturana, D., Andrade, V., Maturana, D. y Andrade, V. (2019). La relación entre la formalización de las prácticas de gestión humana y la productividad de las mipymes. *Innovar*, 29(74), 101–113.
<https://doi.org/10.15446/INNOVAR.V29N74.82091>
- Méndez, C. E. (2020). *Metodología de la investigación: Diseño y desarrollo del proceso de investigación en ciencias empresariales*. Alpha Editorial S.A. ISBN 978-958-778-661-3
- Milon, V., Araújo, R., Oliveira, O., Vieira, A., Mendes, A., Braga, L. y Ferreira, B. (2019). Level UP: Mapping hard skills of it practitioners to support the project management. *ACM International Conference Proceeding Series 2*, 1–7.
<https://doi.org/10.1145/3330204.3330211>
- Mora, C., McKenzie, T., Gaw, I. M., Dean, J. M., von Hammerstein, H., Knudson, T. A., Setter, R. O., Smith, C. Z., Webster, K. M., Patz, J. A. y Franklin, E. C. (2022). Over half of known human pathogenic diseases can be aggravated by climate change. *Nature Climate Change* 12, 869–875.
<https://doi.org/10.1038/S41558-022-01426-1>
- Mora, O., Guerrero, M., Manosalvas, C. y Pedraza, M. (2022). Job satisfaction and engagement of workers in Peruvian and Ecuadorian companies. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(8), 956–974.
<https://doi.org/10.52080/RVGLUZ.27.8.15>
- Mulet, M. y Valdés, M. (2023). E-Training as Continuous Training Of Professionals In Virtual Environments: A Challenge. *Universidad y Sociedad*, 15(1), 604–615.
www.scopus.com
- Muñoz, A. (2021). Estudio de tiempos y su relación con la productividad. *Revista Enfoques*, 5(17), 40–54.
<https://doi.org/10.33996/REVISTAENFOQUES.V5I17.104>
- Niño, V. M. (2019). *Metodología de la investigación: Diseño, ejecución e informe*. Ediciones de la U. ISBN: 9789587920758

- Oblitas, S. (2021). *Plan de capacitación para el desarrollo de competencias laborales en los colaboradores de Edpyme Alternativa Agencia Cutervo* [Tesis de Maestría en Administración de Negocios – MBA, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68752>
- Ortega, P., Moxon, N. R., Chokshi, A. K., Pérez-Cordón, C. y Park, Y. S. (2021). Validity Evidence Supporting the Comunicación y Habilidades Interpersonales (CAI) Scale for Medical Spanish Communication and Interpersonal Skills Assessment. *Academic Medicine: Journal of the Association of American Medical Colleges*, 96(11), 93–S102. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000004266>
- Pacherres, J. (2017). *Capacitación de los trabajadores y la productividad en las empresas del rubro de servicios logístico del distrito de SMP-2017* [Tesis de Licenciatura en Administración, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14477>
- Petroperú. (2021). *Reporte de sostenibilidad 2021 - Petroperú*. <https://sostenibilidad.petroperu.com.pe/memorias/reporte-de-sostenibilidad-2021/>
- Quijia, J., Guevara, G. y Ramírez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, 47(1), 17–26. <https://doi.org/10.33333/RP.VOL47N1.02>
- Reigosa, V., Castro, D., Estévez, N., Santos, E., Torres, R., Mosquera, R., Álvarez, A., Recio, B., González, E., Amor, V., Ontivero, M. y Valdés, M. (2020). Numerical skills and dyscalculia. From basic research to practice inCuba. *Estudios de Psicología*, 41(2), 373–403. <https://doi.org/10.1080/02109395.2020.1749502>
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional 2017*. Educación Pearson. <http://www.ebooks7-24.com.banrep.basesdedatosezproxy.com/?il=4915>
- Rodriguez, V., Alberca, F. y Escalante, M. (2023). Relationship of Organizational Commitment to Teamwork in a Municipality From Peru. *International Journal of*

- Professional Business Review: Int. J. Prof.Bus* 8(1), 2525-3654.
<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i1.693>
- Rojas, J. (2022). *Implementación de un programa de capacitación y la productividad laboral del personal operativo, en la empresa FISIM S.A.C, Tingo María – 2020* [Tesis de Doctor en Administración, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
<https://hdl.handle.net/20.500.13080/7122>
- Ruiz, S., Zuniga, S. y Cruz, A. (2022). Percepción del aprendizaje con técnicas de trabajo en equipo en estudiantes universitarios. *Formación Universitaria*, 15(1), 73–82.
<https://doi.org/10.4067/S0718-50062022000100073>
- Salvatierra, E. (2019). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Viajes Muchik, Trujillo -2019 [Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37610>
- Sánchez, J. (2022). Technical skills in the professional practice of engineering in Costa Rica: A neuro correlation analysis. *Scielo*, 36(1), 494-510.
<https://doi.org/10.15359/RU.36-1.32>
- Santiago, A. (2022). *Capacitación andragógica para la reducción de comportamientos inseguros de los trabajadores del sector eléctrico en Perú, 2021* [Tesis de Maestría en Administración de Negocio - MBA, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/102685>
- Silva, J. (2019). *La capacitación laboral y productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018* [Tesis de Maestría en Gestión Pública - MBA, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/40134>
- Simancas, R., Silvera, A., Garcés, L. y Hernández, H. (2020). The evidence of complex variability in construction labour productivity. *Construction Management and Economics*, 20(1), 3–12.
<https://doi.org/10.1080/01446190110098961>

- Supo, J. y Zacarías, H. (2020). *Metodología de la Investigación Científica, Seminarios de Investigación Científica*. Bioestadístico EEDU E.I.R.L. ISBN: 979-8656825252
- Szczepańska-Woszczyzna, K. (2018). Strategy, corporate culture, structure and operational processes as the context for the innovativeness of an organization. *Foundations of Management*, 10(1), 33–44.
<https://doi.org/10.2478/FMAN-2018-0004>
- Tejedor, B., Canals, L., Gonçalves, M., Amante, B. y Macarulla, M. (2022). An innovative protocol for the development and evaluation of the teamwork competency in virtual environments. *International Congress on Project Management and Engineering* 5(8), 1928–1939.
<http://hdl.handle.net/2117/385829>
- Vásquez, A. (2021). Informe hidrocarburos: Análisis de la realidad peruana del sector hidrocarburos en los últimos 20 años, que permite conocer los alcances, consecuencias, logros, principales actores y las perspectivas que para el país implica la realidad del sector hidrocarburos hoy. *Sociedad Nacional de Minería Petróleo y Energía*, 2, 1-42.
<https://www.snmpe.org.pe/hidrocarburos/publicaciones-del-sector-hidrocarburos/informe-hidrocarburos-modelo-peruano>
- Velázquez, J., Fierro, M. y Chávez, J. (2020). Estandarización del proceso de confección, a través de la ingeniería de métodos, para aumentar la productividad, en una empresa del ramo textil en el estado de Puebla. *Revista de Ingeniería Industrial*, 4, 1–7.
https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Ingenieria_Industrial/vol4num13/Revista_de_Ingenieria_Industrial_V4_N13.pdf#page=9
- Vílchez, C., Rojas, A. y Huapaya, A. (2020). Training, average wages and taxes as factors that explain the attitude toward job regulation in contexts of informality. *Contaduría y Administración*, 65(1), 1-30.
<https://doi.org/10.22201/FCA.24488410E.2019.1790>
- Wea, L. D., Danal, P. H. y Ningsih, O. S. (2022). Effect of the standard operating procedure Box Method to increase self-confidence and basic nursing skills of

nursing students during the COVID-19 pandemic. *Gaceta Medica de Caracas*,
130, 1101-1107.

<https://doi.org/10.47307/GMC.2022.130.s5.33>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

ANEXO 4: INSTRUMENTOS – ENCUESTAS

ANEXO 5: VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

ANEXO 6: TURNITIN

ANEXO 7: MENDELEY

ANEXO 8: DATA Y RESULTADOS DEL SPSS

ANEXO 9: INFORMACIÓN ADICIONAL - SPSS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES	DISEÑO
¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal y la productividad en una empresa petrolera de Lima 2023?	Establecer la relación entre la capacitación del personal con la productividad de una empresa petrolera 2023	Existe relación entre la capacitación del personal y la productividad en una empresa petrolera de Lima en 2023.	<p>Variable 1: Capacitación laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Habilidades técnicas -Habilidades para resolver problemas -Habilidades interpersonales <p>Variable 2: Productividad</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Trabajo en equipo -Motivación laboral -Métodos de trabajo 	<p>Tipo: Básica. Descriptiva- correlacional. Cuantitativa.</p> <p>Diseño: No experimental - Transversal.</p> <p>Método: Hipotético – deductivo.</p> <p>Población: 552 colaboradores de una empresa petrolera de Lima.</p> <p>Muestra: 228 colaboradores.</p> <p>Muestreo: no probabilístico por conveniencia</p> <p>Técnica: Encuesta.</p>
¿Cuál es la relación entre habilidades técnicas y productividad en una empresa petrolera de Lima 2023?	Establecer la relación entre habilidades técnicas y productividad en una empresa petrolera de Lima 2023.	Existe relación entre habilidades técnicas y productividad en una empresa petrolera de Lima 2023.		
¿Cuál es la relación entre habilidades para resolver problemas y productividad en una empresa petrolera de Lima 2023?	Establecer la relación entre habilidades para resolver problemas y productividad en una empresa petrolera de Lima 2023.	Existe relación entre habilidades para resolver problemas y productividad en una empresa petrolera de Lima 2023.		
¿Cuál es la relación entre las habilidades interpersonales y productividad en una empresa petrolera de Lima 2023?	Establecer la relación entre habilidades interpersonales y productividad en una empresa petrolera de Lima 2023.	Existe relación entre habilidades interpersonales y productividad en una empresa petrolera de Lima 2023.		

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: Capacitación del personal y la productividad en una empresa petrolera, Lima 2023							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable Independiente: Capacitación del personal (VI)				
¿Cuál es la relación entre capacitación del personal (V1) y productividad (VD) en una empresa petrolera de Lima 2023?	Establecer la relación entre capacitación del personal (V1) tiene relación con la productividad (VD) de una empresa petrolera 2023	Existe relación entre la capacitación del personal (V1) y la productividad (VD) en una empresa petrolera de Lima en 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Habilidades técnicas	Aprendizaje	1,2,3	Ordinal	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) Siempre (5).
				Desarrollo de actividades	4,5,6		
			Habilidades para resolver problemas	Competitividad	7,8,9,		
				Liderazgo	10,11,12		
			Habilidades interpersonales	Sentimientos	13,14,15		
Motivación	16,17,18						
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable Dependiente: Productividad (VD)				
¿Cuál es la relación entre habilidades técnicas y productividad en	Establecer la relación entre habilidades técnicas y productividad en	Existe relación entre habilidades técnicas y productividad en una empresa	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Trabajo en equipo	Participación	1,2,3	Nunca (1),	

una empresa petrolera de Lima 2023?	una empresa petrolera de Lima 2023.	petrolera de Lima 2023.		Coordinación	4,5,6	Ordinal	Casi nunca (2),
¿Cuál es la relación entre habilidades para resolver problemas y productividad en una empresa petrolera de Lima 2023?	Establecer la relación entre habilidades para resolver problemas y productividad en una empresa petrolera de Lima 2023.	Existe relación entre habilidades para resolver problemas y productividad en una empresa petrolera de Lima 2023.	Motivación laboral	Comunicación	7,8,9,		A veces (3),
				Reconocimiento	10,11,12		Casi siempre (4)
¿Cuál es la relación entre la habilidades interpersonales y productividad en una empresa petrolera de Lima 2023?	Establecer la relación entre habilidades interpersonales y productividad en una empresa petrolera de Lima 2023.	Existe relación entre habilidades interpersonales y productividad en una empresa petrolera de Lima 2023	Métodos de trabajo	Destrezas	13,14,15		Siempre (5).
				Procedimientos	16,17,18		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:		Técnicas e instrumentos:			Método de análisis de datos:
Tipo de investigación: <ul style="list-style-type: none"> • Finalidad: Básica • Profundidad: Descriptiva – Correlacional • Temporalidad: Transversal • Orientación: Enfoque Cuantitativo Diseño: No experimental – Transversal		Población: Total: 552 trabajadores de una empresa petrolera ubicada en Lima.		Técnicas: Encuesta: método que permitirá reunir de manera ordenada y certera información sobre la población objetiva; sirve para recolectar datos sobre un determinado grupo social y determinar sus necesidades y/o problemática (Hernández et al., 2018).		Inferencial: Se utilizará la estadística inferencial. Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogórov Smirnov debido a que el número de la población asciende a 552. La prueba se aplicó a las variables de estudio y a sus	

<p>Método: Hipotético - Deductivo</p>	<p>Muestra censal:</p> <p>Total: 228 trabajadores de una empresa petrolera ubicada en Lima.</p>	<p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario de 36 preguntas en total, divididas en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De la variable 01: Capacitación del Personal, con 18 preguntas. • De la variable 02: Productividad, con 18 preguntas. 	<p>respectivas dimensiones con la finalidad de averiguar si existe una distribución de puntajes normal.</p> <p>Así mismo, se utilizó la prueba no paramétrica de Spearman para evaluar las hipótesis de investigación.</p>
--	--	--	--

ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO



Consentimiento Informado

Título de la investigación: "*Capacitación del personal y la productividad en una empresa petrolera, Lima 2023*" Investigador (a) (es): Fara Indira Campos Caballero.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "*Capacitación del personal y la productividad en una empresa petrolera, Lima 2023*", cuyo objetivo "es analizar la relación entre la capacitación del personal y la productividad en una empresa petrolera en Lima en 2023". Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa académico de Maestría En Administración de Negocios – MBA, de la Universidad César Vallejo del campus Lima - Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución dedicada al rubro de hidrocarburos (petróleo).

Describir el impacto del problema de la investigación:

Los hallazgos ayudarán a implementar estrategias oportunas para abordar la problemática de la empresa; de esta manera la capacitación contribuirá sobremanera a mejorar la productividad, a través de una futura propuesta que tenga en cuenta estas variables y los objetivos de la organización.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "*Capacitación del personal y la productividad en una empresa petrolera, Lima 2023*".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará mediante un link de rápido acceso y lo podrá realizar en su ambiente de trabajo.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdMc4YteJHsazhmS26kpY6HzYqlqR-GEyatVQ5qlqAhBtU4Jg/viewform>

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Fara Indira Campos Caballero email: fcampos1104@gmail.com y Docente asesor Dr. Robert Julio Contreras Rivera email: rcontrerasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

ANÓNIMO

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

ANEXO 4: INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 01: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

Estimado (a). El presente cuestionario tiene como finalidad recoger la información y su apreciación sobre la capacitación del personal, para lo cual se le solicita amablemente su predisposición y la colaboración. Es preciso mencionar que la encuesta es totalmente anónima y confidencial.

Instrucciones: a continuación, se presenta 18 preguntas, ante lo cual con absoluta sinceridad se le solicita marcar con un (x) la respuesta que considere adecuado usted, para lo cual se presenta 5 alternativas de respuesta.

Género:

M F

Edad:

20-30 31-40 41-50 51 a+

Tipo de contrato:

Plazo indeterminado 1 Plazo Fijo 2 Otro tipo de contrato 3

Tiempo de servicio en años:

<1 1-3 3-5 > 5

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

VARIABLE 01: Capacitación del Personal			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTA	1	2	3	4	5
Habilidades técnicas	Aprendizaje	1. ¿La empresa brinda capacitación al personal (VI) en habilidades técnicas (D1) relevantes para sus actividades diarias? 2. ¿Se fomenta habilidades técnicas (D1) y aprendizaje (D1I1) continuo como parte de la cultura de la empresa? 3. ¿Se brindan oportunidades de aprendizaje (D1I1) en el lugar de					

		trabajo?					
	Desarrollo de actividades	<p>4. ¿Crees que los empleados aplican lo aprendido en la capacitación del personal (VI) para el desarrollo de actividades (D1I2) durante su día?</p> <p>5. ¿Se brinda apoyo y recursos para que los empleados participen en actividades de desarrollo (D1I2) relacionadas con sus habilidades técnicas (D1)?</p> <p>6. ¿Se evalúa el impacto de la capacitación (VI) y el desarrollo de actividades (D1I2) en la mejora de las habilidades técnicas (D1) de los trabajadores?</p>					
Habilidades para resolver problemas	Competitividad	<p>7. ¿La capacitación del personal (VI) contribuye a las habilidades de resolución de problemas (D2) de los empleados?</p> <p>8. ¿La capacitación en habilidades para resolver problemas (D2) contribuye en la competitividad (I1) de tu equipo de trabajo?</p> <p>9. ¿Se evalúa la capacitación (VI) en el desarrollo de habilidades para resolver problemas (D2) y en la mejora de la competitividad (I1) de los empleados?</p>					
	Liderazgo	<p>10. ¿Se fomenta el liderazgo (D2I2) como parte de la capacitación del personal (VI) para fortalecer sus habilidades de resolución de problemas (D2)?</p> <p>11. ¿Considera la capacitación (VI) en habilidades para resolver problemas (D2) como esencial para el crecimiento y éxito del personal en roles de liderazgo (D2I2)?</p> <p>12. ¿Se brindan oportunidades de aprendizaje que promuevan el desarrollo de habilidades para</p>					

		resolver problemas (D2) en el contexto del liderazgo (D2I2)?					
Habilidades interpersonal es	Sentimientos	<p>13. ¿Se proporciona capacitación (VI) para desarrollar habilidades interpersonales (D3), como la comunicación efectiva y la empatía?</p> <p>14. ¿Se evalúa el impacto de la capacitación (VI) en el desarrollo de habilidades interpersonales (D3) y su influencia en los sentimientos (D3I1) de satisfacción y bienestar en el trabajo?</p> <p>15. ¿Consideras que la capacitación en habilidades interpersonales (D3) influye en tus sentimientos(I1) de satisfacción y bienestar en el trabajo?</p>					
	Motivación	<p>16. ¿Se brinda apoyo y recursos para fortalecer la motivación (D3I2) y el compromiso de los empleados a través de la capacitación del personal (VI)?</p> <p>17. ¿Se brindan oportunidades de aprendizaje que promuevan el desarrollo de habilidades interpersonales (D3) y la motivación (D3I2) en el entorno laboral?</p> <p>18. ¿Se evalúa el impacto de la capacitación (VI) en el desarrollo de habilidades interpersonales (D3) y su influencia en la motivación (D3I2) de los empleados?</p>					

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 02: PRODUCTIVIDAD

Estimado (a). El presente cuestionario tiene como finalidad recoger la información y su apreciación sobre la capacitación del personal, para lo cual se le solicita amablemente su predisposición y la colaboración. Es preciso mencionar que la encuesta es totalmente anónima y confidencial.

Instrucciones: a continuación, se presenta 18 preguntas, ante lo cual con absoluta sinceridad se le solicita marcar con un (x) la respuesta que considere adecuado usted, para lo cual se presenta 5 alternativas de respuesta.

Género:

M
 F

Edad:

20-30
 31-40
 41-50
 51 a+

Tipo de contrato:

Plazo indeterminado 1 Plazo Fijo 2 Otro tipo de contrato 3

Tiempo de servicio en años:

<1
 1-3
 3-5
 > 5

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

VARIABLE 02: Productividad			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTA	1	2	3	4	5
Trabajo en equipo	Participación	1. ¿Se fomenta la participación (D1V1) activa de todos los miembros del equipo para maximizar la productividad (VD)? 2. ¿Se brinda oportunidades para fortalecer las habilidades de trabajo en equipo (D1) y mejorar la productividad (VD)? 3. ¿Se brindan oportunidades de la participación (D1V1) activa en la toma de decisiones					

		y en la mejora de procesos de trabajo?					
	Coordinación	<p>4. ¿Se establecen con frecuencia metas claras y roles definidos para mejorar la coordinación (D1I2) y la productividad (VD) del equipo?</p> <p>5. ¿Se fomenta la coordinación (D1I2) entre los miembros del equipo como una estrategia para aumentar la productividad (VD) en la organización?</p> <p>6. ¿Se brindan oportunidades para mejorar la coordinación (D1I2) y colaboración del trabajo en equipo (D1)?</p>					
Motivación laboral	Comunicación	<p>7. ¿La motivación laboral (D2) contribuye al desempeño y productividad (VD) en el trabajo?</p> <p>8. ¿Se promueve el intercambio de ideas a través de una comunicación (D2I1) efectiva en la productividad (VD) general de la organización?</p> <p>9. ¿Se valora la comunicación (D2I1) clara y transparente como un factor clave en la productividad (VD) y la motivación en la empresa?</p>					
	Reconocimiento	<p>10. ¿El reconocimiento (D2I2) y el feedback contribuyen en la motivación laboral (D2) y la productividad (VD) de los empleados?</p> <p>11. ¿Se fomenta una cultura de reconocimiento (D2I2) y aprecio mutuo como parte de la estrategia para mantener la motivación y la productividad (VD) en el lugar de trabajo?</p> <p>12. ¿Se evalúa el impacto del reconocimiento (D2I2) y la</p>					

		motivación laboral (D2) en los niveles de productividad (VD) y satisfacción de los empleados?					
Métodos de trabajo	Destrezas	<p>13. ¿La adopción de métodos de trabajo (D3) contribuyen en el nivel de productividad (VD)?</p> <p>14. ¿Se brinda planes de desarrollo de destrezas (D3I1) para mejorar la productividad (VD) en el lugar de trabajo?</p> <p>15. ¿La adquisición de destrezas (D3I1) es relevante para impulsar la productividad (VD) en el equipo?</p>					
	Procedimientos	<p>16. ¿Se siguen procedimientos (D3I2) establecidos para garantizar una ejecución eficiente de labores y aumentar la productividad (VD)?</p> <p>17. ¿Los procedimientos (D3I2) y utilizar los métodos de trabajo (D3) adecuados para lograr una mayor productividad (VD) en el equipo?</p> <p>18. ¿Se brinda orientación sobre los métodos de trabajo (D3) y los procedimientos (D3I2) para optimizar la productividad (VD) en el lugar de trabajo?</p>					

Link:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdMc4YteJHsazhmS26kpY6HzYqlqR-GEygtVQ5qlgAhBtU4Jg/viewform>

ANEXO 5: VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Teresa Narváez Aranibar
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Doctora en Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Capacitación del Personal y Productividad
Autor (a):	Fara Indira Campos Caballero
Objetivo:	Conocer la percepción de la Capacitación del personal y la productividad en una empresa petrolera en Lima.
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de empresa petrolera en Lima.
Dimensiones:	Habilidades técnicas, habilidades para resolver problemas, habilidades interpersonales, trabajo en equipo, motivación laboral y métodos de trabajo.
Confiabilidad:	95%
Escala:	Likert – Ordinal.
Niveles o rango:	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)
Cantidad de ítems:	38
Tiempo de aplicación:	45 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Capacitación del Personal elaborado por Fara Indira Campos Caballero en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Capacitación del Personal

Definición de la variable:

Robbins & Judge (2017) definen la capacitación del personal, como el conjunto de actividades estructuradas y coordinadas que buscan mejorar las habilidades, conocimientos y actitudes de los empleados de una compañía, para que puedan desempeñar sus tareas de manera más eficaz y rentable, está se centra en desarrollar habilidades específicas y conocimientos técnicos necesarios para llevar a cabo una tarea determinada, así como en mejorar la capacidad de los empleados para colaborar en equipo, solucionar desafíos y adoptar decisiones. Además, se enfoca en potenciar la incentivación y la fidelidad de los empleados hacia la empresa, lo cual puede incrementar su rendimiento y eficacia laboral.

Referencia:

Robbins, S., & Judge, T. (2017). Comportamiento Organizacional 2017 Ed 17 Stephen P. Robbins Pearson Educación.pdf. Pearson, 17(2017), 748.

<http://www.ebooks7-24.com.banrep.basesdedatosezproxy.com/?il=4915>

Dimensión 1: Habilidades técnicas

Definición de la dimensión: Competencias específicas y prácticas necesarias para desempeñar tareas y funciones relacionadas con un campo o industria en particular (Robbins, S., & Judge, T., 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades técnicas	¿La empresa brinda capacitación al personal (VI) en habilidades técnicas (D1) relevantes para sus actividades diarias?	4	4	4	
	¿Se fomenta habilidades técnicas (D1) y aprendizaje (D111) continuo como parte de la cultura de la empresa?	4	4	4	
	¿Se brindan oportunidades de aprendizaje (D111) en el lugar de trabajo?	4	4	4	
	¿Crees que los empleados aplican lo aprendido en la capacitación del personal (VI) para el desarrollo de actividades (D112) durante su día?	4	4	4	
	¿Se brinda apoyo y recursos para que los empleados participen en actividades de desarrollo (D112) relacionadas con sus habilidades técnicas (D1)?	4	4	4	
	¿Se evalúa el impacto de la capacitación (VI) y el desarrollo de actividades (D112) en la mejora de las habilidades técnicas (D1) de los trabajadores?	4	4	4	

Dimensión 2: Habilidades para resolver problemas

Definición de la dimensión: Se enfoca en las competencias requeridas para identificar, analizar y abordar de manera eficiente los desafíos presentes en el entorno de trabajo (Robbins, S., & Judge, T., 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades para resolver problemas	¿La capacitación del personal (VI) contribuye a las habilidades de resolución de problemas (D2) de los empleados?	4	4	4	
	¿La capacitación en habilidades para resolver problemas (D2) contribuye en la competitividad (I1) de tu equipo de trabajo?	4	4	4	
	¿Se evalúa la capacitación (VI) en el desarrollo de habilidades para resolver problemas	4	4	4	

	(D2) y en la mejora de la competitividad (I1) de los empleados?				
	¿Se fomenta el liderazgo (D2I2) como parte de la capacitación del personal (VI) para fortalecer sus habilidades de resolución de problemas (D2)?	4	4	4	
	¿Considera la capacitación (VI) en habilidades para resolver problemas (D2) como esencial para el crecimiento y éxito del personal en roles de liderazgo (D2I2)?	4	4	4	
	¿Se brindan oportunidades de aprendizaje que promuevan el desarrollo de habilidades para resolver problemas (D2) en el contexto del liderazgo (D2I2)?	4	4	4	

Dimensión 3: Habilidades interpersonales

Definición de la dimensión: Conjunto de aptitudes y competencias que se desarrollan con el objetivo de mejorar la comunicación, empatía, colaboración y manejo efectivo en el entorno laboral (Robbins, S., & Judge, T., 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades interpersonales	¿Se proporciona capacitación (VI) para desarrollar habilidades interpersonales (D3), como la comunicación efectiva y la empatía?	4	4	4	
	¿Se evalúa el impacto de la capacitación (VI) en el desarrollo de habilidades interpersonales (D3) y su influencia en los sentimientos (D3I1) de satisfacción y bienestar en el trabajo?	4	4	4	
	¿Consideras que la capacitación en habilidades interpersonales (D3) influye en tus sentimientos(I1) de satisfacción y bienestar en el trabajo?	4	4	4	
	¿Se brinda apoyo y recursos para fortalecer	4	4	4	

	la motivación (D3I2) y el compromiso de los empleados a través de la capacitación del personal (VI)?				
	¿Se brindan oportunidades de aprendizaje que promuevan el desarrollo de habilidades interpersonales (D3) y la motivación (D3I2) en el entorno laboral?	4	4	4	
	¿Se evalúa el impacto de la capacitación (VI) en el desarrollo de habilidades interpersonales (D3) y su influencia en la la motivación (D3I2) de los empleados?	4	4	4	

Firma del Experto Informante.

Instrumento que mide la variable 02: **Productividad**

Definición de la variable:

Jaimes et al. (2018), define la productividad como la relación entre la cantidad de productos o servicios producidos y los recursos utilizados para su producción. En otras palabras, se trata de la eficiencia con la que se utilizan los recursos para producir un bien o servicio determinado. Siendo medida en términos de la cantidad de productos o servicios producidos por cada unidad de tiempo, cada unidad de esfuerzo o cada unidad de inversión Para mejorar la productividad, es imprescindible optimizar al máximo la eficiencia en el aprovechamiento de los recursos, ya sea mediante la mejora de los procesos de producción, la optimización del uso de los recursos humanos y materiales, o la inversión en tecnología y equipos más eficientes.

Referencia:

Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 175–186.

<https://doi.org/10.4087/S0718-07642018000500175>

Dimensión 1: Trabajo en equipo

Definición de la dimensión: Se refiere a la capacidad que tienen los colaboradores para transmitir ideas, información y opiniones de manera clara y comprensible entre los miembros del equipo y organizarse en atención al logro de objetivos esto permite fomentan la solidaridad entre los integrantes de la organización (Jaimes et al., 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	¿Se fomenta la participación (D1V1) activa de todos los miembros del equipo para maximizar la productividad (VD)?	4	4	4	
	¿Se brinda oportunidades para fortalecer las habilidades de trabajo en equipo (D1) y mejorar la productividad (VD)?	4	4	4	
	¿Se brindan oportunidades de la participación (D1V1) activa en la toma de decisiones y en la mejora de procesos de trabajo?	4	4	4	
	¿Se establecen con frecuencia metas claras y roles definidos para mejorar la coordinación (D1I2) y la productividad (VD) del equipo?	4	4	4	
	¿Se fomenta la coordinación (D1I2) entre los miembros del equipo como una estrategia para aumentar la productividad (VD) en la organización?	4	4	4	
	¿Se brindan oportunidades para mejorar la coordinación (D1I2) y colaboración del trabajo en equipo (D1)?	4	4	4	

Dimensión 2: Motivación laboral

Definición de la dimensión: Consiste en las intenciones y deseos que se traducen en comportamientos que promueven el crecimiento tanto a nivel personal como ocupacional. y aseguran el logro de metas organizacionales. Añade además que involucra diversos factores como son la familia, el salario, el deseo de reconocimiento, el crecimiento personal y profesional (Jaimes et al., 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación Laboral	¿La motivación laboral (D2) contribuye al desempeño y productividad (VD) en el trabajo?	4	4	4	

	¿Se promueve el intercambio de ideas a través de una comunicación (D211) efectiva en la productividad (VD) general de la organización?	4	4	4	
	¿Se valora la comunicación (D211) clara y transparente como un factor clave en la productividad (VD) y la motivación en la empresa?	4	4	4	
	¿El reconocimiento (D212) y el feedback contribuyen en la motivación laboral (D2) y la productividad (VD) de los empleados?	4	4	4	
	¿Se fomenta una cultura de reconocimiento (D212) y aprecio mutuo como parte de la estrategia para mantener la motivación y la productividad (VD) en el lugar de trabajo?	4	4	4	
	¿Se evalúa el impacto del reconocimiento (D212) y la motivación laboral (D2) en los niveles de productividad (VD) y satisfacción de los empleados?	4	4	4	

Dimensión 3: Métodos de trabajo

Definición de la dimensión: Consiste en las diversas formas mediante las cuales los colaboradores ejecutan sus funciones en atención al logro de metas determinadas y de acuerdo a estándares establecidos previamente (Robbins, S., & Judge, T., 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Métodos de Trabajo	¿La adopción de métodos de trabajo (D3) contribuyen en el nivel de productividad (VD)?	4	4	4	
	¿Se brinda planes de desarrollo de destrezas (D311) para mejorar la productividad (VD) en el lugar de trabajo?	4	4	4	
	¿La adquisición de destrezas (D311) es relevante para impulsar la productividad (VD) en el equipo?	4	4	4	
	¿Se siguen procedimientos (D312) establecidos para garantizar una ejecución	4	4	4	

	eficiente de labores y aumentar la productividad (VD)?				
	¿Los procedimientos (D3I2) y utilizar los métodos de trabajo (D3) adecuados para lograr una mayor productividad (VD) en el equipo?	4	4	4	
	¿Se brinda orientación sobre los métodos de trabajo (D3) y los procedimientos (D3I2) para optimizar la productividad (VD) en el lugar de trabajo?	4	4	4	



Firma del Experto Informante.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Verenice Sánchez Peña
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Maestra en Administración de Negocios - MBA
Institución donde labora:	PYV Contratistas E.I.R.L.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Capacitación del Personal y Productividad
Autor (a):	Fara Indira Campos Caballero
Objetivo:	Conocer la percepción de la Capacitación del personal y la productividad en una empresa petrolera en Lima.
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de empresa petrolera en Lima.
Dimensiones:	Habilidades técnicas, habilidades para resolver problemas, habilidades interpersonales, trabajo en equipo, motivación laboral y métodos de trabajo.
Confiabilidad:	95%
Escala:	Likert – Ordinal.
Niveles o rango:	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)
Cantidad de ítems:	36
Tiempo de aplicación:	45 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Capacitación del Personal elaborado por Fara Indira Campos Caballero en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

- 4: Alto nivel
3: Moderado nivel
2: Bajo Nivel
1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: **Capacitación del Personal**

Definición de la variable:

Robbins & Judge (2017) definen la capacitación del personal, como el conjunto de actividades estructuradas y coordinadas que buscan mejorar las habilidades, conocimientos y actitudes de los empleados de una compañía, para que puedan desempeñar sus tareas de manera más eficaz y rentable, está se centra en desarrollar habilidades específicas y conocimientos técnicos necesarios para llevar a cabo una tarea determinada, así como en mejorar la capacidad de los empleados para colaborar en equipo, solucionar desafíos y adoptar decisiones. Además, se enfoca en potenciar la incentivación y la fidelidad de los empleados hacia la empresa, lo cual puede incrementar su rendimiento y eficacia laboral.

Referencia:

Robbins, S., & Judge, T. (2017). Comportamiento Organizacional 2017 Ed 17 Stephen P. Robbins Pearson Educación.pdf. Pearson, 17(2017), 748.

<http://www.ebooks7-24.com.banrep.basesdedatosezproxy.com/?il=4915>

Dimensión 1: **Habilidades técnicas**

Definición de la dimensión: Competencias específicas y prácticas necesarias para desempeñar tareas y funciones relacionadas con un campo o industria en particular (Robbins, S., & Judge, T., 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades técnicas	¿La empresa brinda capacitación al personal (VI) en habilidades técnicas (D1) relevantes para sus actividades diarias?	4	4	4	
	¿Se fomenta habilidades técnicas (D1) y aprendizaje (D111) continuo como parte de la cultura de la empresa?	4	4	4	
	¿Se brindan oportunidades de aprendizaje (D111) en el lugar de trabajo?	4	4	4	
	¿Crees que los empleados aplican lo aprendido en la capacitación del personal (VI) para el desarrollo de actividades (D112) durante su día?	4	4	4	
	¿Se brinda apoyo y recursos para que los empleados participen en actividades de desarrollo (D112) relacionadas con sus habilidades técnicas (D1)?	4	4	4	
	¿Se evalúa el impacto de la capacitación (VI) y el desarrollo de actividades (D112) en la mejora de las habilidades técnicas (D1) de los trabajadores?	4	4	4	

Dimensión 2: Habilidades para resolver problemas

Definición de la dimensión: Se enfoca en las competencias requeridas para identificar, analizar y abordar de manera eficiente los desafíos presentes en el entorno de trabajo (Robbins, S., & Judge, T., 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades para resolver problemas	¿La capacitación del personal (VI) contribuye a las habilidades de resolución de problemas (D2) de los empleados?	4	4	4	
	¿La capacitación en habilidades para resolver problemas (D2) contribuye en la competitividad (I1) de tu equipo de trabajo?	4	4	4	
	¿Se evalúa la capacitación (VI) en el desarrollo de habilidades para resolver	4	4	4	

	problemas (D2) y en la mejora de la competitividad (I1) de los empleados?				
	¿Se fomenta el liderazgo (D2I2) como parte de la capacitación del personal (VI) para fortalecer sus habilidades de resolución de problemas (D2)?	4	4	4	
	¿Considera la capacitación (VI) en habilidades para resolver problemas (D2) como esencial para el crecimiento y éxito del personal en roles de liderazgo (D2I2)?	4	4	4	
	¿Se brindan oportunidades de aprendizaje que promuevan el desarrollo de habilidades para resolver problemas (D2) en el contexto del liderazgo (D2I2)?	4	4	4	

Dimensión 3: Habilidades interpersonales

Definición de la dimensión: Conjunto de aptitudes y competencias que se desarrollan con el objetivo de mejorar la comunicación, empatía, colaboración y manejo efectivo en el entorno laboral (Robbins, S., & Judge, T., 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades interpersonales	¿Se proporciona capacitación (VI) para desarrollar habilidades interpersonales (D3), como la comunicación efectiva y la empatía?	4	4	4	
	¿Se evalúa el impacto de la capacitación (VI) en el desarrollo de habilidades interpersonales (D3) y su influencia en los sentimientos (D3I1) de satisfacción y bienestar en el trabajo?	4	4	4	
	¿Consideras que la capacitación en habilidades interpersonales (D3) influye en tus sentimientos(I1) de satisfacción y bienestar en el trabajo?	4	4	4	

	¿Se brinda apoyo y recursos para fortalecer la motivación (D3I2) y el compromiso de los empleados a través de la capacitación del personal (VI)?	4	4	4	
	¿Se brindan oportunidades de aprendizaje que promuevan el desarrollo de habilidades interpersonales (D3) y la motivación (D3I2) en el entorno laboral?	4	4	4	
	¿Se evalúa el impacto de la capacitación (VI) en el desarrollo de habilidades interpersonales (D3) y su influencia en la la motivación (D3I2) de los empleados?	4	4	4	



Firma del Experto Informante.

Instrumento que mide la variable 02: **Productividad**

Definición de la variable:

Jaimes et al. (2018), define la productividad como la relación entre la cantidad de productos o servicios producidos y los recursos utilizados para su producción. En otras palabras, se trata de la eficiencia con la que se utilizan los recursos para producir un bien o servicio determinado. Siendo medida en términos de la cantidad de productos o servicios producidos por cada unidad de tiempo, cada unidad de esfuerzo o cada unidad de inversión Para mejorar la productividad, es imprescindible optimizar al máximo la eficiencia en el aprovechamiento de los recursos, ya sea mediante la mejora de los procesos de producción, la optimización del uso de los recursos humanos y materiales, o la inversión en tecnología y equipos más eficientes.

Referencia:

Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 175–186.

<https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>

Dimensión 1: Trabajo en equipo

Definición de la dimensión: Se refiere a la capacidad que tienen los colaboradores para transmitir ideas, información y opiniones de manera clara y comprensible entre los miembros del equipo y organizarse en atención al logro de objetivos esto permite fomentar la solidaridad entre los integrantes de la organización (Jaimes et al., 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	¿Se fomenta la participación (D1V1) activa de todos los miembros del equipo para maximizar la productividad (VD)?	4	4	4	
	¿Se brinda oportunidades para fortalecer las habilidades de trabajo en equipo (D1) y mejorar la productividad (VD)?	4	4	4	
	¿Se brindan oportunidades de la participación (D1V1) activa en la toma de decisiones y en la mejora de procesos de trabajo?	4	4	4	
	¿Se establecen con frecuencia metas claras y roles definidos para mejorar la coordinación (D1I2) y la productividad (VD) del equipo?	4	4	4	
	¿Se fomenta la coordinación (D1I2) entre los miembros del equipo como una estrategia para aumentar la productividad (VD) en la organización?	4	4	4	
	¿Se brindan oportunidades para mejorar la coordinación (D1I2) y colaboración del trabajo en equipo (D1)?	4	4	4	

Dimensión 2: Motivación laboral

Definición de la dimensión: Consiste en las intenciones y deseos que se traducen en comportamientos que promueven el crecimiento tanto a nivel personal como ocupacional. y aseguran el logro de metas organizacionales. Añade además que involucra diversos factores como son la familia, el salario, el deseo de reconocimiento, el crecimiento personal y profesional (Jaimes et al., 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación Laboral	¿La motivación laboral (D2) contribuye al desempeño y productividad (VD) en el trabajo?	4	4	4	

	¿Se promueve el intercambio de ideas a través de una comunicación (D211) efectiva en la productividad (VD) general de la organización?	4	4	4	
	¿Se valora la comunicación (D211) clara y transparente como un factor clave en la productividad (VD) y la motivación en la empresa?	4	4	4	
	¿El reconocimiento (D212) y el feedback contribuyen en la motivación laboral (D2) y la productividad (VD) de los empleados?	4	4	4	
	¿Se fomenta una cultura de reconocimiento (D212) y aprecio mutuo como parte de la estrategia para mantener la motivación y la productividad (VD) en el lugar de trabajo?	4	4	4	
	¿Se evalúa el impacto del reconocimiento (D212) y la motivación laboral (D2) en los niveles de productividad (VD) y satisfacción de los empleados?	4	4	4	

Dimensión 3: Métodos de trabajo

Definición de la dimensión: Consiste en las diversas formas mediante las cuales los colaboradores ejecutan sus funciones en atención al logro de metas determinadas y de acuerdo a estándares establecidos previamente (Robbins, S., & Judge, T., 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Métodos de Trabajo	¿La adopción de métodos de trabajo (D3) contribuyen en el nivel de productividad (VD)?	4	4	4	
	¿Se brinda planes de desarrollo de destrezas (D311) para mejorar la productividad (VD) en el lugar de trabajo?	4	4	4	
	¿La adquisición de destrezas (D311) es relevante para impulsar la productividad (VD) en el equipo?	4	4	4	
	¿Se siguen procedimientos (D312)	4	4	4	

	establecidos para garantizar una ejecución eficiente de labores y aumentar la productividad (VD)?				
	¿Los procedimientos (D312) y utilizar los métodos de trabajo (D3) adecuados para lograr una mayor productividad (VD) en el equipo?	4	4	4	
	¿Se brinda orientación sobre los métodos de trabajo (D3) y los procedimientos (D312) para optimizar la productividad (VD) en el lugar de trabajo?	4	4	4	



Firma del Experto Informante.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Wilmar Salvador Chavarry Becerra
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Magister en Administración Estratégica de Empresas
Institución donde labora:	Corporación Innova
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Capacitación del Personal y Productividad
Autor (a):	Fara Indira Campos Caballero
Objetivo:	Conocer la percepción de la Capacitación del personal y la productividad en una empresa petrolera en Lima..
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de empresa petrolera en Lima.
Dimensiones:	Habilidades técnicas, habilidades para resolver problemas, habilidades interpersonales, trabajo en equipo, motivación laboral y métodos de trabajo.
Confiabilidad:	95%
Escala:	Likert – Ordinal.
Niveles o rango:	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)
Cantidad de ítems:	36
Tiempo de aplicación:	45 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Capacitación del Personal elaborado por Fara Indira Campos Caballero en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

- 4: Alto nivel
3: Moderado nivel
2: Bajo Nivel
1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: **Capacitación del Personal**

Definición de la variable:

Robbins & Judge (2017) definen la capacitación del personal, como el conjunto de actividades estructuradas y coordinadas que buscan mejorar las habilidades, conocimientos y actitudes de los empleados de una compañía, para que puedan desempeñar sus tareas de manera más eficaz y rentable, está se centra en desarrollar habilidades específicas y conocimientos técnicos necesarios para llevar a cabo una tarea determinada, así como en mejorar la capacidad de los empleados para colaborar en equipo, solucionar desafíos y adoptar decisiones. Además, se enfoca en potenciar la incentivación y la fidelidad de los empleados hacia la empresa, lo cual puede incrementar su rendimiento y eficacia laboral.

Referencia:

Robbins, S., & Judge, T. (2017). Comportamiento Organizacional 2017 Ed 17 Stephen P. Robbins Pearson Educación.pdf. Pearson, 17(2017), 748.
<http://www.ebooks7-24.com.banrep.basesdedatosezproxy.com/?il=4915>

Dimensión 1: **Habilidades técnicas**

Definición de la dimensión: Competencias específicas y prácticas necesarias para desempeñar tareas y funciones relacionadas con un campo o industria en particular (Robbins, S., & Judge, T., 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades técnicas	¿La empresa brinda capacitación al personal (VI) en habilidades técnicas (D1) relevantes para sus actividades diarias?	4	4	4	
	¿Se fomenta habilidades técnicas (D1) y aprendizaje (D111) continuo como parte de la cultura de la empresa?	4	4	4	
	¿Se brindan oportunidades de aprendizaje (D111) en el lugar de trabajo?	4	4	4	
	¿Crees que los empleados aplican lo aprendido en la capacitación del personal (VI) para el desarrollo de actividades (D112) durante su día?	4	4	4	
	¿Se brinda apoyo y recursos para que los empleados participen en actividades de desarrollo (D112) relacionadas con sus habilidades técnicas (D1)?	4	4	4	
	¿Se evalúa el impacto de la capacitación (VI) y el desarrollo de actividades (D112) en la mejora de las habilidades técnicas (D1) de los trabajadores?	4	4	4	

Dimensión 2: Habilidades para resolver problemas

Definición de la dimensión: Se enfoca en las competencias requeridas para identificar, analizar y abordar de manera eficiente los desafíos presentes en el entorno de trabajo (Robbins, S., & Judge, T., 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades para resolver problemas	¿La capacitación del personal (VI) contribuye a las habilidades de resolución de problemas (D2) de los empleados?	4	4	4	
	¿La capacitación en habilidades para resolver problemas (D2) contribuye en la competitividad (I1) de tu equipo de trabajo?	4	4	4	
	¿Se evalúa la capacitación (VI) en el desarrollo de habilidades para resolver	4	4	4	

	problemas (D2) y en la mejora de la competitividad (I1) de los empleados?				
	¿Se fomenta el liderazgo (D212) como parte de la capacitación del personal (VI) para fortalecer sus habilidades de resolución de problemas (D2)?	4	4	4	
	¿Considera la capacitación (VI) en habilidades para resolver problemas (D2) como esencial para el crecimiento y éxito del personal en roles de liderazgo (D212)?	4	4	4	
	¿Se brindan oportunidades de aprendizaje que promuevan el desarrollo de habilidades para resolver problemas (D2) en el contexto del liderazgo (D212)?	4	4	4	

Dimensión 3: Habilidades interpersonales

Definición de la dimensión: Conjunto de aptitudes y competencias que se desarrollan con el objetivo de mejorar la comunicación, empatía, colaboración y manejo efectivo en el entorno laboral (Robbins, S., & Judge, T., 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades interpersonales	¿Se proporciona capacitación (VI) para desarrollar habilidades interpersonales (D3), como la comunicación efectiva y la empatía?	4	4	4	
	¿Se evalúa el impacto de la capacitación (VI) en el desarrollo de habilidades interpersonales (D3) y su influencia en los sentimientos (D311) de satisfacción y bienestar en el trabajo?	4	4	4	
	¿Consideras que la capacitación en habilidades interpersonales (D3) influye en tus sentimientos(I1) de satisfacción y bienestar en el trabajo?	4	4	4	

	¿Se brinda apoyo y recursos para fortalecer la motivación (D3I2) y el compromiso de los empleados a través de la capacitación del personal (VI)?	4	4	4	
	¿Se brindan oportunidades de aprendizaje que promuevan el desarrollo de habilidades interpersonales (D3) y la motivación (D3I2) en el entorno laboral?	4	4	4	
	¿Se evalúa el impacto de la capacitación (VI) en el desarrollo de habilidades interpersonales (D3) y su influencia en la motivación (D3I2) de los empleados?	4	4	4	



Firma del Experto Informante.

Instrumento que mide la variable 02: **Productividad**

Definición de la variable:

Jaimes et al. (2018), define la productividad como la relación entre la cantidad de productos o servicios producidos y los recursos utilizados para su producción. En otras palabras, se trata de la eficiencia con la que se utilizan los recursos para producir un bien o servicio determinado. Siendo medida en términos de la cantidad de productos o servicios producidos por cada unidad de tiempo, cada unidad de esfuerzo o cada unidad de inversión Para mejorar la productividad, es imprescindible optimizar al máximo la eficiencia en el aprovechamiento de los recursos, ya sea mediante la mejora de los procesos de producción, la optimización del uso de los recursos humanos y materiales, o la inversión en tecnología y equipos más eficientes.

Referencia:

Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 175–186.

<https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>

Dimensión 1: Trabajo en equipo

Definición de la dimensión: Se refiere a la capacidad que tienen los colaboradores para transmitir ideas, información y opiniones de manera clara y comprensible entre los miembros del equipo y organizarse en atención al logro de objetivos esto permite fomentar la solidaridad entre los integrantes de la organización (Jaimes et al., 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	¿Se fomenta la participación (D1V1) activa de todos los miembros del equipo para maximizar la productividad (VD)?	4	4	4	
	¿Se brinda oportunidades para fortalecer las habilidades de trabajo en equipo (D1) y mejorar la productividad (VD)?	4	4	4	
	¿Se brindan oportunidades de la participación (D1V1) activa en la toma de decisiones y en la mejora de procesos de trabajo?	4	4	4	
	¿Se establecen con frecuencia metas claras y roles definidos para mejorar la coordinación (D1I2) y la productividad (VD) del equipo?	4	4	4	
	¿Se fomenta la coordinación (D1I2) entre los miembros del equipo como una estrategia para aumentar la productividad (VD) en la organización?	4	4	4	
	¿Se brindan oportunidades para mejorar la coordinación (D1I2) y colaboración del trabajo en equipo (D1)?	4	4	4	

Dimensión 2: Motivación laboral

Definición de la dimensión: Consiste en las intenciones y deseos que se traducen en comportamientos que promueven el crecimiento tanto a nivel personal como ocupacional. y aseguran el logro de metas organizacionales. Añade además que involucra diversos factores como son la familia, el salario, el deseo de reconocimiento, el crecimiento personal y profesional (Jaimes et al., 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	¿La motivación laboral (D2) contribuye al desempeño y	4	4	4	

Laboral	productividad (VD) en el trabajo?				
	¿Se promueve el intercambio de ideas a través de una comunicación (D211) efectiva en la productividad (VD) general de la organización?	4	4	4	
	¿Se valora la comunicación (D211) clara y transparente como un factor clave en la productividad (VD) y la motivación en la empresa?	4	4	4	
	¿El reconocimiento (D212) y el feedback contribuyen en la motivación laboral (D2) y la productividad (VD) de los empleados?	4	4	4	
	¿Se fomenta una cultura de reconocimiento (D212) y aprecio mutuo como parte de la estrategia para mantener la motivación y la productividad (VD) en el lugar de trabajo?	4	4	4	
	¿Se evalúa el impacto del reconocimiento (D212) y la motivación laboral (D2) en los niveles de productividad (VD) y satisfacción de los empleados?	4	4	4	

Dimensión 3: Métodos de trabajo

Definición de la dimensión: Consiste en las diversas formas mediante las cuales los colaboradores ejecutan sus funciones en atención al logro de metas determinadas y de acuerdo a estándares establecidos previamente (Robbins, S., & Judge, T., 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Métodos de Trabajo	¿La adopción de métodos de trabajo (D3) contribuyen en el nivel de productividad (VD)?	4	4	4	
	¿Se brinda planes de desarrollo de destrezas (D311) para mejorar la productividad (VD) en el lugar de trabajo?	4	4	4	
	¿La adquisición de destrezas (D311) es relevante para impulsar la productividad (VD) en el equipo?	4	4	4	

	¿Se siguen procedimientos (D3I2) establecidos para garantizar una ejecución eficiente de labores y aumentar la productividad (VD)?	4	4	4	
	¿Los procedimientos (D3I2) y utilizar los métodos de trabajo (D3) adecuados para lograr una mayor productividad (VD) en el equipo?	4	4	4	
	¿Se brinda orientación sobre los métodos de trabajo (D3) y los procedimientos (D3I2) para optimizar la productividad (VD) en el lugar de trabajo?	4	4	4	



Firma del Experto Informante.

ANEXO 7: MENDELEY


Library

Tools Help

Notebook
Fara Camp

Q Search F

	AUTHORS	YEAR	TITLE	SOURCE	ADDED
<input type="checkbox"/>	• ☆ Hernández R, Fernánd...	2018	Metodología de la Investigación		21/5/2023
<input type="checkbox"/>	• ☆ Supo J, Zacarias H	2020	Metodología de la Investigación Científica, Seminarios de Investigación ...	Sociedad Hispan...	21/5/2023
<input type="checkbox"/>	• ☆ Niño V	2019	Metodología de la investigación: Diseño, ejecución e informe.		21/5/2023
<input type="checkbox"/>	• ☆ Lerma H	2022	Metodología de la investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto		21/5/2023
<input type="checkbox"/>	• ☆ Iglesias M	2021	Metodología de la Investigación Científica: Diseño y Elaboración de Prot...		21/5/2023
<input type="checkbox"/>	• ☆ Escudero C, Liliana S, ...	2018	Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica		21/5/2023
<input type="checkbox"/>	• ☆ Arias J	2021	Diseño y Metodología de la Investigación		21/5/2023
<input type="checkbox"/>	• ☆ Corrales Á, Espada M	2022	Motivation and Perception of Students in Direct Command Teaching Styl...	Revista Electroni...	21/5/2023
<input type="checkbox"/>	• ☆ Aguilera J, Garcia B	2022	METHODOLOGY FOR THE INTELLECTUAL ACTIVATION IN THE PR...	Universidad y So...	21/5/2023
<input type="checkbox"/>	• ☆ Ortega P, Moxon N, Ch...	2021	Validity Evidence Supporting the Comunicación y Habilidades Interperso...	Academic medici...	21/5/2023
<input type="checkbox"/>	• ☆ Kaya Z, Kaval A	2022	The Effect of a Social Skills-Based Psychoeducation Programme on Pri...	Eğitim ve Bilim	21/5/2023
<input type="checkbox"/>	• ☆ Mora O, Guemero M, M...	2022	Job satisfaction and engagement of workers in Peruvian and Ecuadorian...	Revista Venezol...	21/5/2023
<input type="checkbox"/>	• ☆ Acevedo E, Lazar A	2022	Active Learning and Interpersonal Skills Development among First-Gen...	International Stu...	21/5/2023
<input type="checkbox"/>	• ☆ Chiavenato I, Mascaró ...	2023	Gestión del talento humano : el nuevo papel de los recursos humanos e...		20/5/2023
<input type="checkbox"/>	• ☆ Amaya M, Morales M, ...	2019	Implementación de un modelo de capacitación multimedial para brindar ...	https://doi.org/10...	20/5/2023
<input type="checkbox"/>	• ☆ Espiño M, Fernández-L...	2020	Financial capability and financial behaviour of the millennial generation i...	Revista Galega ...	20/5/2023
<input type="checkbox"/>	• ☆ García B	2018	Gestión laboral: un análisis de la capacitación y su impacto en la produc...		20/5/2023
<input type="checkbox"/>	• ☆ Oblitas S	2021	Plan de capacitación para el desarrollo de competencias laborales en lo...	Repositorio Instt...	20/5/2023
<input type="checkbox"/>	• ☆ Matta F	2022	Gestión de procesos y productividad en los trabajadores de restaurante...	Repositorio Instt...	20/5/2023
<input type="checkbox"/>	• ☆ Salvatierra E	2019	Satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los col...	Repositorio Instt...	20/5/2023
<input type="checkbox"/>	• ☆ Rojas J	2022	Implementación de un programa de capacitación y la productividad labo...		20/5/2023
<input type="checkbox"/>	• ☆ Silva J	2019	La capacitación laboral y productividad de los trabajadores del Poder Ju...	Repositorio Instt...	20/5/2023
<input type="checkbox"/>	• ☆ Looz B, Delgado J, Mel...	2019	Business training program for the informal sector: Econometric determin...	Espacios	20/5/2023
<input type="checkbox"/>	• ☆ Simancas R, Silveira A...	2020	The evidence of complex variability in construction labour productivity	Construction Ma...	20/5/2023
<input type="checkbox"/>	• ☆ Vilchez C, Rojas A, Hu...	2020	Capacitación, remuneración promedio e impuestos como factores que e...	Contaduría y ad...	20/5/2023
<input type="checkbox"/>	• ☆ Quijía J, Guevara G, R...	2021	Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatoria...	Revista Politécnica	19/5/2023

ANEXO 8: DATA Y RESULTADOS DEL EXCEL & SPSS

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
Individuo	Género	Edad	Tipo de contrato: Indeterminado (1) Plazo fijo (2) Otro tipo de contrato (3)	Tiempo de servicio en años: Mayor a 1 año (1) De 1 a 3 años (2) De 3 a 5 años (3) Mayor a 5 años (4)	1. ¿La empresa brinda capacitación al personal en habilidades técnicas relevantes para sus actividades diarias?	2. ¿Se fomenta habilidades técnicas y aprendizaje continuo como parte de la cultura de la empresa?	3. ¿Se brindan oportunidades de aprendizaje en el lugar de trabajo?	4. ¿Crees que los empleados aplican lo aprendido en la capacitación del personal para el desarrollo de actividades durante su día?	5. ¿Se brinda apoyo y recursos para que los empleados participen en actividades de desarrollo relacionadas con sus habilidades técnicas?	6. ¿Se evalúa la capacitación y el desarrollo en las habilidades técnicas de los trabajadores?	7. ¿La capacitación del personal contribuye a las habilidades de resolución de problemas de los empleados?	8. ¿La capacitación en habilidades para resolver problemas contribuye en la competitividad del equipo de trabajo?	9. ¿Se evalúa la capacitación en el desarrollo de habilidades para resolver problemas y en la mejora de la competitividad de los empleados?	10. ¿Se fomenta el liderazgo como parte de la capacitación del personal para fortalecer sus habilidades de resolución de problemas?	11. ¿Considera la capacitación en habilidades para resolver problemas como esencial para el crecimiento y éxito del personal en roles de liderazgo?	12. ¿Se brindan oportunidades de aprendizaje que promuevan el desarrollo de habilidades para resolver problemas en el contexto del liderazgo?
1	Femenino	31-40	1	3	2	4	1	2	1	4	1	1	5	4	1	1
2	Masculino	51+	1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
3	Femenino	31-40	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	Masculino	51+	1	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
5	Femenino	31-40	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2
6	Femenino	41-50	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	Femenino	31-40	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	Masculino	20-30	1	3	2	3	2	4	3	2	1	1	1	4	2	4
9	Masculino	51+	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	Masculino	20-30	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3
11	Femenino	31-40	1	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
12	Femenino	31-40	1	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	2
13	Femenino	31-40	1	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5
14	Masculino	51+	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	Femenino	51+	1	4	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	4	3
16	Femenino	41-50	1	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3
17	Femenino	20-30	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
18	Masculino	41-50	1	4	2	3	3	3	2	3	4	5	3	2	5	3
19	Masculino	41-50	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2
20	Masculino	31-40	1	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4

Matriz de datos de la muestra de 228 en SPSS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 56 de 56 variables

	Género	Edad	TipoContrato	TiempoServicioAños	V1_item1	V1_item2	V1_item3	V1_item4	V1_item5	V1_item6	V1_item7	V1_item8	V1_item9	V1_item10	V1_item11	V
1	1	2	1	3	2	4	1	2	1	4	1	1	5	4	1	1
2	2	4	1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
3	1	2	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	1	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
5	1	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2
6	1	3	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	1	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	2	1	1	3	2	3	2	4	3	2	1	1	1	4	2	2
9	2	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	2	1	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5
11	1	2	1	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
12	1	2	1	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4
13	1	2	1	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5
14	2	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	1	4	1	4	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4
16	1	3	1	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4
17	1	1	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
18	2	3	1	4	2	3	3	3	2	3	4	5	3	2	5	5
19	2	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4
20	2	2	1	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
21	2	1	1	2	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4

A	B	C	D	E	AF	AQ	AM	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE
Individuo	Género	Edad	Tipo de contrato	Tiempo de servicio en años	Variable 1: Capacitación del personal	Dimensión 1: Habilidades técnicas	Dimensión 2: Habilidades para resolver problemas	Dimensión 3: Habilidades interpersonales	Variable 2: Productividad	Dimensión 1: Trabajo en equipo	Dimensión 2: Motivación laboral	Dimensión 3: Métodos de trabajo	Variable 1: Capacitación del personal	Dimensión 1: Habilidades técnicas	Dimensión 2: Habilidades para resolver problemas	Dimensión 3: Habilidades interpersonales	Variable 2: Productividad	Dimensión 1: Trabajo en equipo	Dimensión 2: Motivación laboral	Dimensión 3: Métodos de trabajo
1	1	2	1	3	39	14	13	12	47	15	16	16	1	1	1	1	2	2	2	2
2	2	4	1	4	84	28	28	28	90	29	33	28	3	3	3	3	3	3	3	3
3	1	2	1	2	66	22	24	20	68	23	23	22	2	2	3	2	3	3	3	2
4	2	4	1	4	76	22	29	25	82	29	31	22	3	2	3	3	3	3	3	2
5	1	2	1	4	38	12	14	12	37	12	13	12	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	3	1	3	30	30	30	30	30	30	30	30	3	3	3	3	3	3	3	3
7	1	2	1	4	54	18	18	18	54	18	18	18	2	2	2	2	2	2	2	2
8	2	1	1	3	47	16	13	18	47	15	18	14	2	2	1	2	2	2	2	1
9	2	4	1	4	59	18	18	23	70	24	24	22	2	2	2	3	3	3	3	2
10	2	1	1	1	71	23	24	24	71	24	21	26	3	3	3	3	3	3	2	3
11	1	2	1	2	77	26	24	27	84	28	28	28	3	3	3	3	3	3	3	3
12	1	2	1	2	50	16	18	16	52	17	18	17	2	2	2	2	2	2	2	2
13	1	2	1	2	71	20	25	26	65	22	23	20	3	2	3	3	2	2	3	2
14	2	4	1	4	30	30	30	30	94	30	34	30	3	3	3	3	3	3	3	3
15	1	4	1	4	52	15	21	16	57	17	20	20	2	2	2	2	2	2	2	2
16	1	3	1	3	51	15	21	15	46	13	18	15	2	2	2	2	2	1	2	2
17	1	1	1	2	73	27	28	18	90	30	30	30	3	3	3	2	3	3	3	3
18	2	3	1	4	53	16	22	15	74	27	22	25	2	2	2	2	3	3	2	3
19	2	3	1	3	51	14	18	19	70	20	26	24	2	1	2	2	3	2	3	3
20	2	2	1	4	74	27	23	24	75	24	27	24	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	1	1	2	64	23	24	17	71	22	26	23	2	3	3	3	3	2	3	3
22	1	3	1	3	63	28	29	26	63	29	30	24	3	3	3	3	3	3	3	3
23	2	2	1	4	58	22	20	16	62	22	20	20	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	1	1	3	82	28	30	24	86	25	31	30	3	3	3	3	3	3	3	3
25	2	2	1	4	67	24	24	19	65	21	23	21	3	3	3	2	2	2	3	2
26	2	2	1	2	42	14	14	14	53	17	18	18	1	1	1	1	2	2	2	2
27	1	3	1	4	80	28	24	28	73	23	25	25	3	3	3	3	3	3	3	3
28	1	2	1	2	65	24	20	21	71	24	23	24	2	3	2	2	3	3	3	3
29	2	2	1	3	68	20	26	22	74	25	25	24	3	2	3	2	3	3	3	3

Matriz de datos de la muestra de 228 en SPSS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
Género	Númerico	8	0	Género	{1, Femenin...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
Edad	Númerico	8	0	Edad	{1, 20 a 30 ...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
TipoContrato	Númerico	8	0	Tipo de contrato	{1, Indeterm...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
TiempoSErv...	Númerico	8	0	Tiempo de servi...	{1, Menor a ...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
V1_item1	Númerico	8	0	1. ¿La empresa...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
V1_item2	Númerico	8	0	2. ¿Se fomenta...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
V1_item3	Númerico	8	0	3. ¿Se brindan ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
V1_item4	Númerico	8	0	4. ¿Crees que l...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
V1_item5	Númerico	8	0	5. ¿Se brinda a...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
V1_item6	Númerico	8	0	6. ¿Se evalúa l...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
V1_item7	Númerico	8	0	7. ¿La capacita...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
V1_item8	Númerico	8	0	8. ¿La capacita...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
V1_item9	Númerico	8	0	9. ¿Se evalúa l...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
V1_item10	Númerico	8	0	10. ¿Se foment...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
V1_item11	Númerico	8	0	11. ¿Considera...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
V1_item12	Númerico	8	0	12. ¿Se brinda...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
V1_item13	Númerico	8	0	13. ¿Se propor...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
V1_item14	Númerico	8	0	14. ¿Se evalúa ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
V1_item15	Númerico	8	0	15. ¿Considera...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
V1_item16	Númerico	8	0	16. ¿Se brinda ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
V1_item17	Númerico	8	0	17. ¿Se brinda...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
V1_item18	Númerico	8	0	18. ¿Se evalúa ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
V2_item1	Númerico	8	0	19. ¿Se foment...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
V2_item2	Númerico	8	0	20. ¿Se brinda...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
V2_item3	Númerico	8	0	21. ¿Se brinda...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 9: INFORMACIÓN ADICIONAL - SPSS

Datos generales de los colaboradores de la empresa petrolera

Datos generales		f	%
Género	Femenino	116	50,9%
	Masculino	112	49,1%
	Total	228	100,0%
Edad	20 a 30 años	40	17,5%
	31 a 40 años	95	41,7%
	41 a 50 años	48	21,1%
	51 a más años	45	19,7%
	Total	228	100,0%
Tipo de contrato	Indeterminado	228	100,0%
	Plazo fijo	0	0,0%
	Otro tipo de contrato	0	0,0%
	Total	228	100,0%
Tiempo de servicio en años	Menor a 1 año	16	7,0%
	De 1 a 3 años	45	19,7%
	De 3 a 5 años	72	31,6%
	Mayor a 5 años	95	41,7%
	Total	228	100,0%

Nota. Detalle de los encuestados. Fuente: SPSS.

Conforme se observa en la tabla, en lo concerniente al género de los colaboradores de la empresa petrolera encuestados, el 50,9% (116) fue de género femenino; mientras que el 49,1% (112) fue de género masculino. Al respecto de la edad de los colaboradores, el 41,7% (95) tuvo entre 31 a 40 años; el 21,1% (48) tuvo entre 41 a 50 años; el 19,7% (45) tuvo de 51 a más años; y el 17,5% (40) tuvo entre 20 a 30 años. A su vez, al respecto del tipo de contrato que poseen los colaboradores, el 100,0% (228) tuvo contrato indeterminado. Finalmente, en relación al tiempo de servicio en años de los colaboradores, el 41,7% (95) tuvo tiempo de servicio mayor a 5 años; el 31,6% (72) tuvo de 3 a 5 años; el 19,7% (45) tuvo de 1 a 3 años; y el restante 7,0% (16) tuvo menos de 1 año.

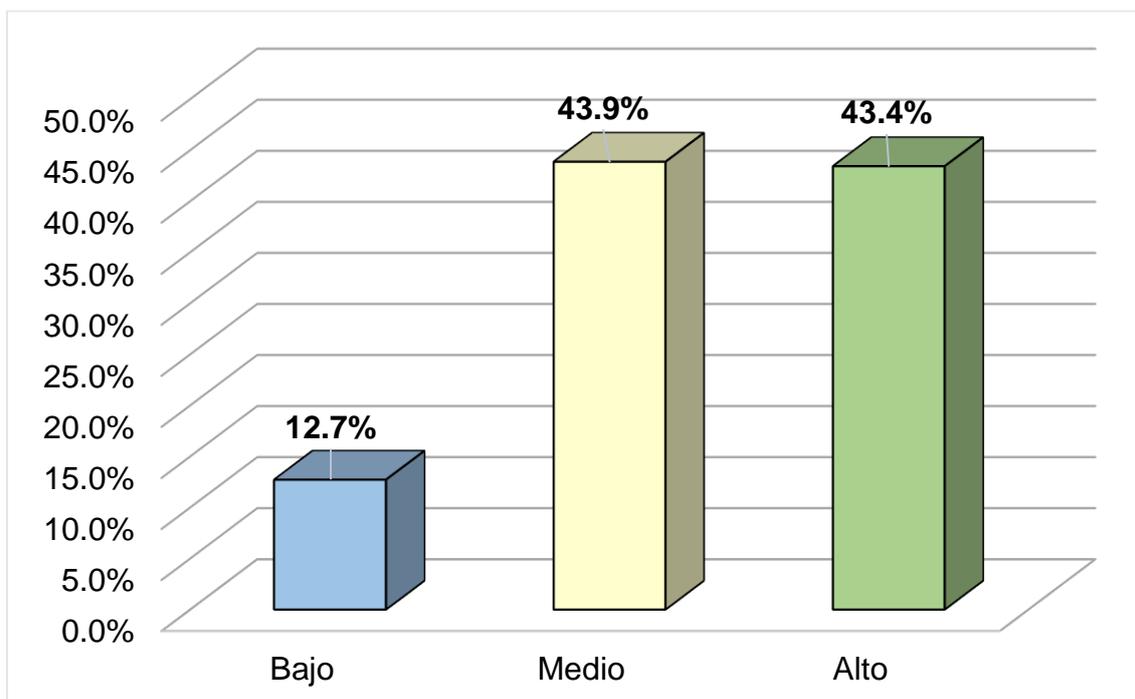
Frecuencias y porcentajes sobre la variable 1: Capacitación del personal

	<i>f</i>	%
Bajo	29	12,7%
Medio	100	43,9%
Alto	99	43,4%
Total	228	100,0%

Nota. Detalle de la frecuencia de la variable independiente. Fuente: SPSS.

Figura 1.

Porcentajes sobre la variable 1: Capacitación del personal



Nota. La figura muestra la frecuencia de la variable independiente. Fuente: SPSS.

De acuerdo a la tabla y figura, principalmente, el 43,9% (100) de los colaboradores encuestados indicó que la capacitación del personal se ubicó en un nivel medio. Le continúa, de cerca, el 43,4% (99) que expresó que la capacitación del personal fue de nivel alto. Mientras que el restante 12,7% (29) distinguió que la capacitación del personal como bajo

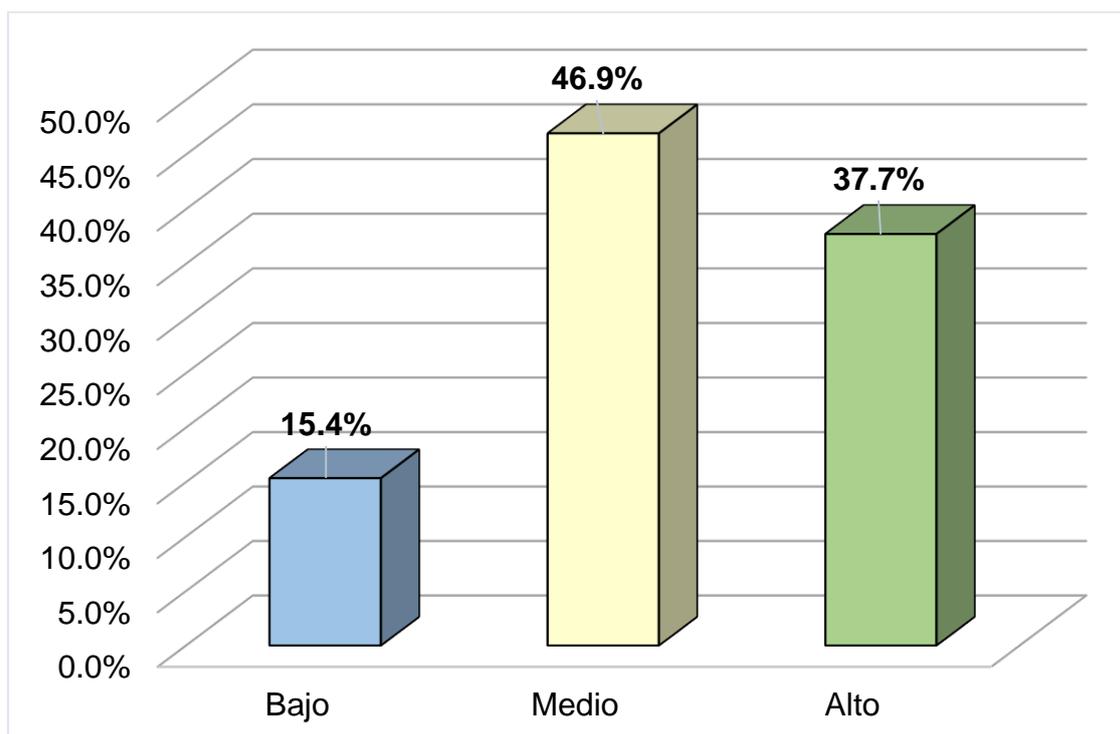
Frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 1: Habilidades técnicas

	f	%
Bajo	35	15,4%
Medio	107	46,9%
Alto	86	37,7%
Total	228	100,0%

Nota. Detalle de la frecuencia de la primera dimensión de la variable independiente.
Fuente: SPSS.

Figura 2.

Porcentajes sobre la dimensión 1: Habilidades técnicas



Nota. La figura muestra la frecuencia de la primera dimensión de la variable independiente. Fuente: SPSS.

En la tabla y figura se observa que, de forma mayoritaria, el 46,9% (107) de los colaboradores encuestados expresó que las habilidades técnicas se ubicaron en un nivel medio. Le continúa el 37,7% (86) que expresó que hubo habilidades técnicas de nivel medio; y a su vez, el 15,4% (35) indicó que las habilidades técnicas fueron de nivel bajo.

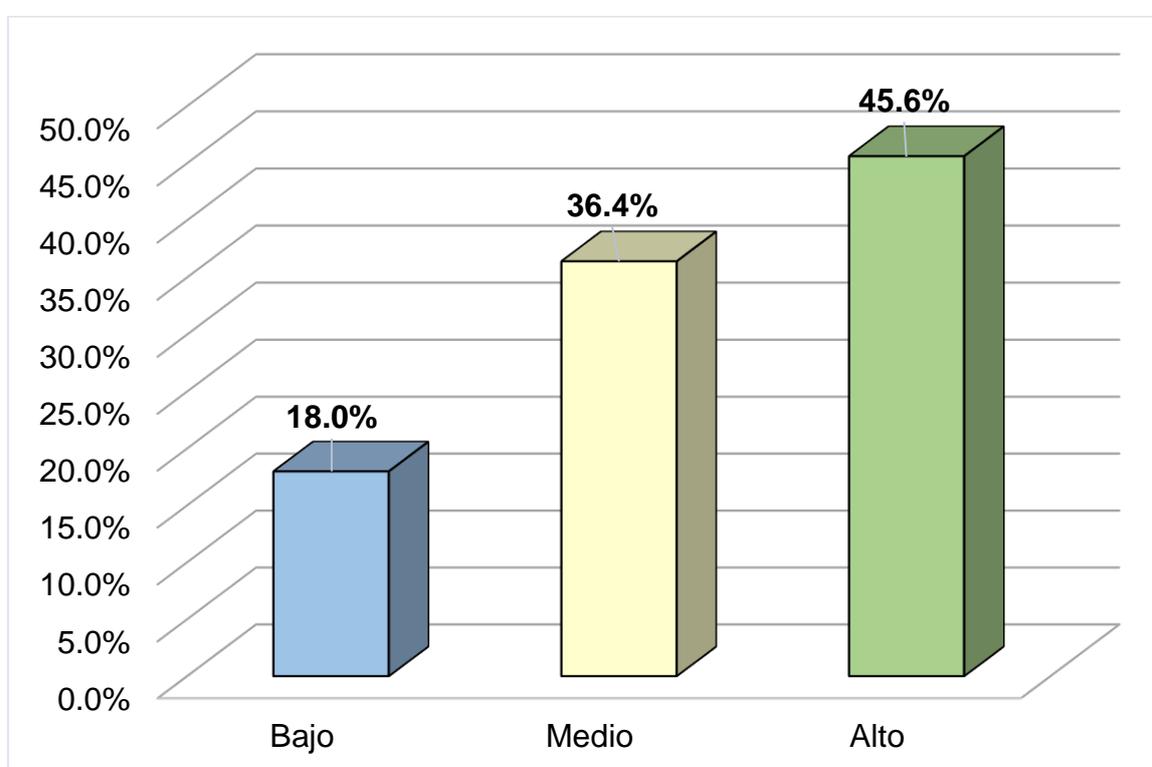
Frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 2: Habilidades para resolver problemas

	f	%
Bajo	41	18,0%
Medio	83	36,4%
Alto	104	45,6%
Total	228	100,0%

Nota. Detalle de la frecuencia de la segunda dimensión de la variable independiente.
Fuente: SPSS.

Figura 3.

Porcentajes sobre la dimensión 2: Habilidades para resolver problemas



Nota. La figura muestra la frecuencia de la segunda dimensión de la variable independiente. Fuente: SPSS.

Conforme se aprecia en la tabla y figura, destaca el 45,6% (104) de los colaboradores encuestados que indicó que las habilidades para resolver problemas se encontraron en un nivel alto. A su vez, el 36,4% (83) distinguió que las habilidades técnicas fueron de nivel medio; y el restante 18,0% consideró que las habilidades técnicas estuvieron en un nivel bajo.

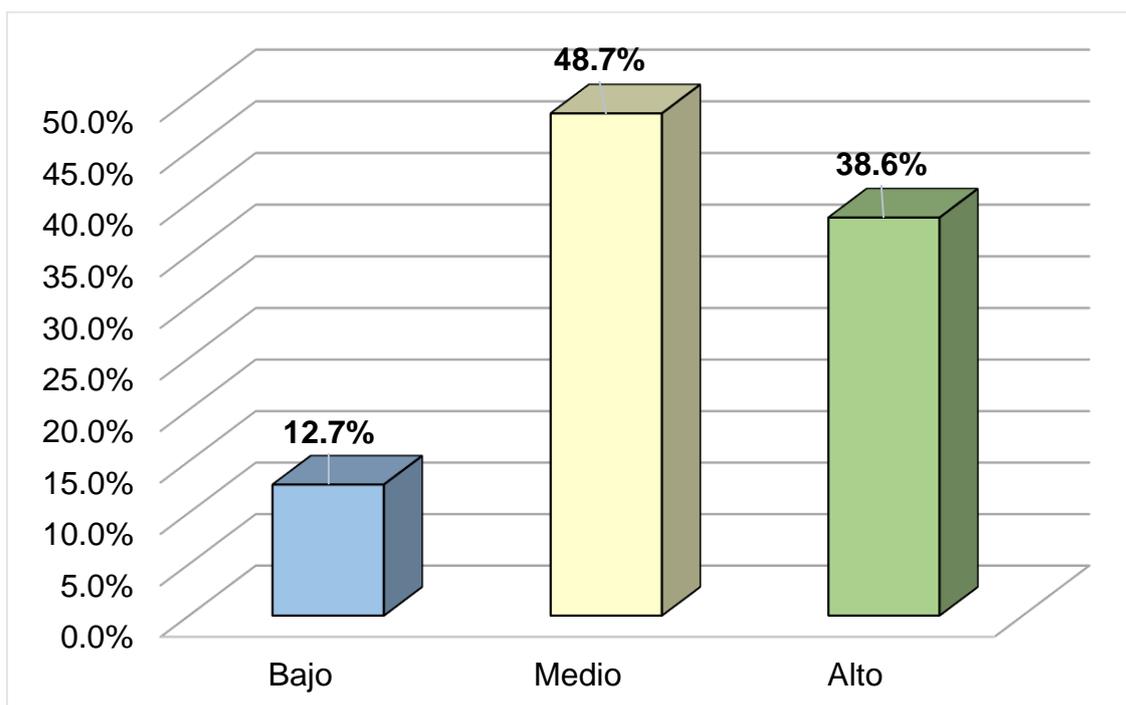
Frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 3: Habilidades interpersonales

	f	%
Bajo	29	12,7%
Medio	111	48,7%
Alto	88	38,6%
Total	228	100,0%

Nota. Detalle de la frecuencia de la tercera dimensión de la variable independiente.
Fuente: SPSS.

Figura 4.

Porcentajes sobre la dimensión 3: Habilidades interpersonales



Nota. La figura muestra la frecuencia de la tercera dimensión de la variable independiente. Fuente: SPSS.

De acuerdo a la tabla y figura, principalmente, se muestra que el 48,7% (111) de los colaboradores encuestados expresó que las habilidades interpersonales se ubicaron en un nivel medio. Por otro lado, el 38,6% (88) indicó que las habilidades interpersonales se encontraron en un nivel alto; y el 12,7% (29) percibió que las habilidades interpersonales fueron de nivel bajo.

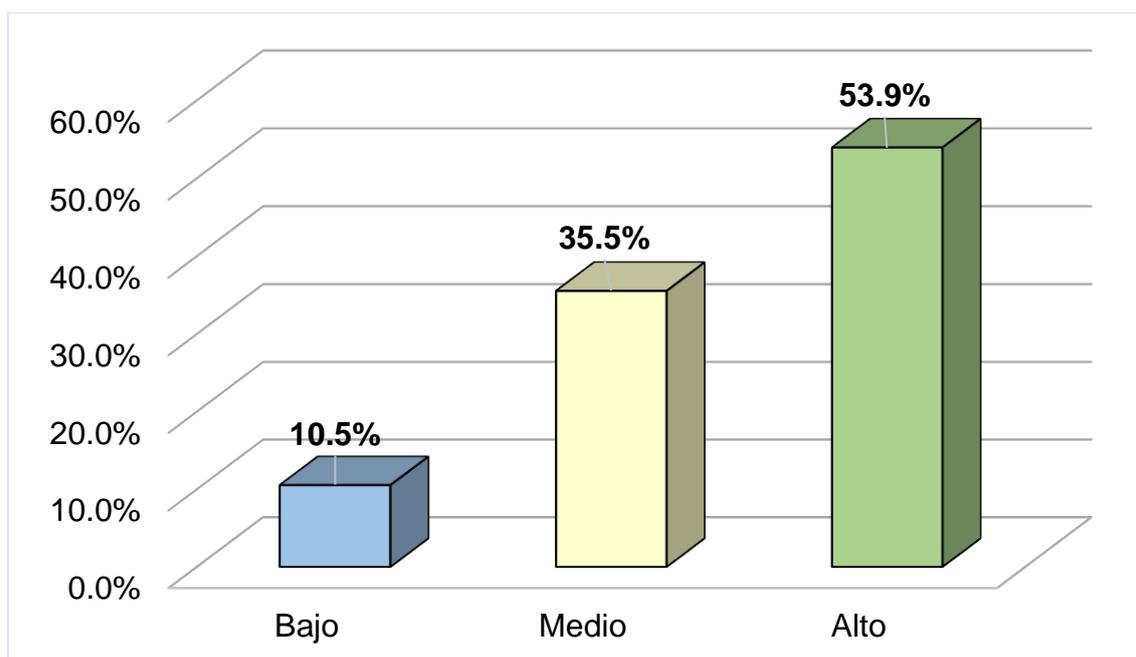
Frecuencias y porcentajes sobre la variable 2: Productividad

	f	%
Bajo	24	10,5%
Medio	81	35,5%
Alto	123	53,9%
Total	228	100,0%

Nota. Detalle de la frecuencia de la variable dependiente. Fuente: SPSS.

Figura 5.

Porcentajes sobre la variable 2: Productividad



Nota. La figura muestra la frecuencia de la variable dependiente. Fuente: SPSS.

Según se evidencia en la tabla y figura, en mayor medida, el 53,9% (123) de los colaboradores encuestados percibió que hubo un manejo de la productividad de nivel alto. Le continúa el 35,5% (81) que consideró que la productividad fue de nivel medio; y el restante 10,5% (24) expresó que la productividad se encontró en un nivel bajo de manejo.

Frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 1: Trabajo en equipo

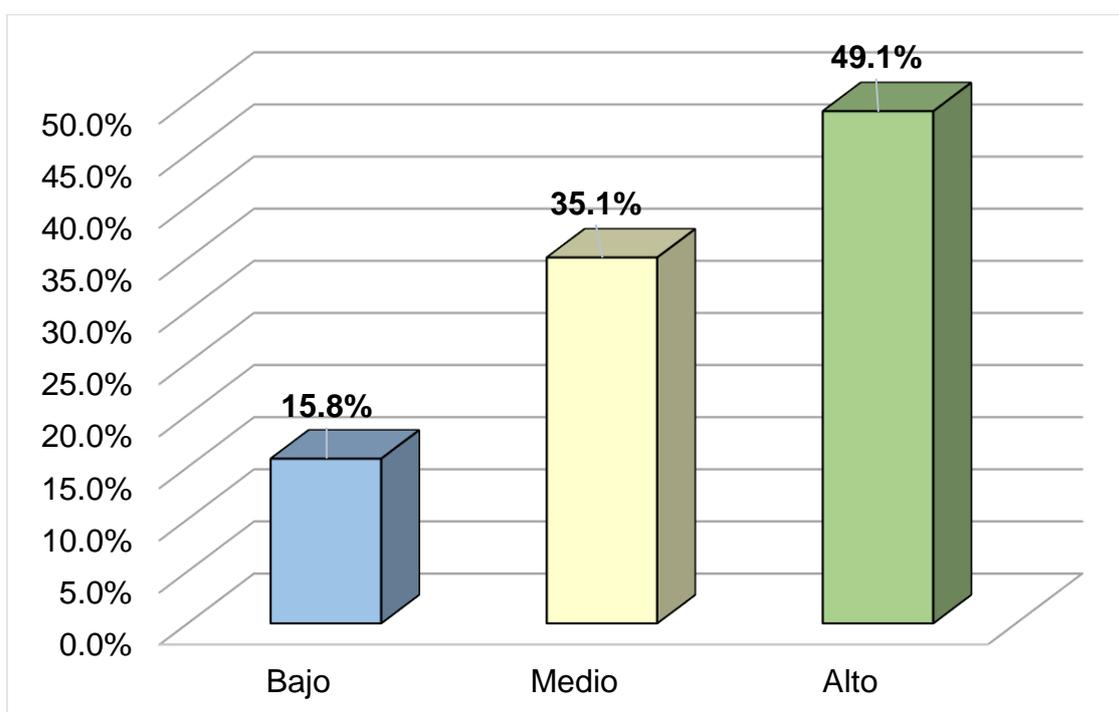
	f	%
Bajo	36	15,8%
Medio	80	35,1%
Alto	112	49,1%
Total	228	100,0%

Nota. Detalle de la frecuencia de la primera dimensión de la variable dependiente.

Fuente: SPSS.

Figura 6.

Porcentajes sobre la dimensión 1: Trabajo en equipo



Nota. La figura muestra la frecuencia de la primera dimensión de la variable dependiente. Fuente: SPSS.

De acuerdo a la tabla y figura, destaca el 49,1% (112) de los colaboradores que indicó que hubo un nivel alto de trabajo en equipo. Le sigue el 35,1% (80) que expresó que el trabajo en equipo se encontró en un nivel medio. Mientras que el restante 15,8% (36) consideró que el trabajo en equipo fue de nivel bajo.

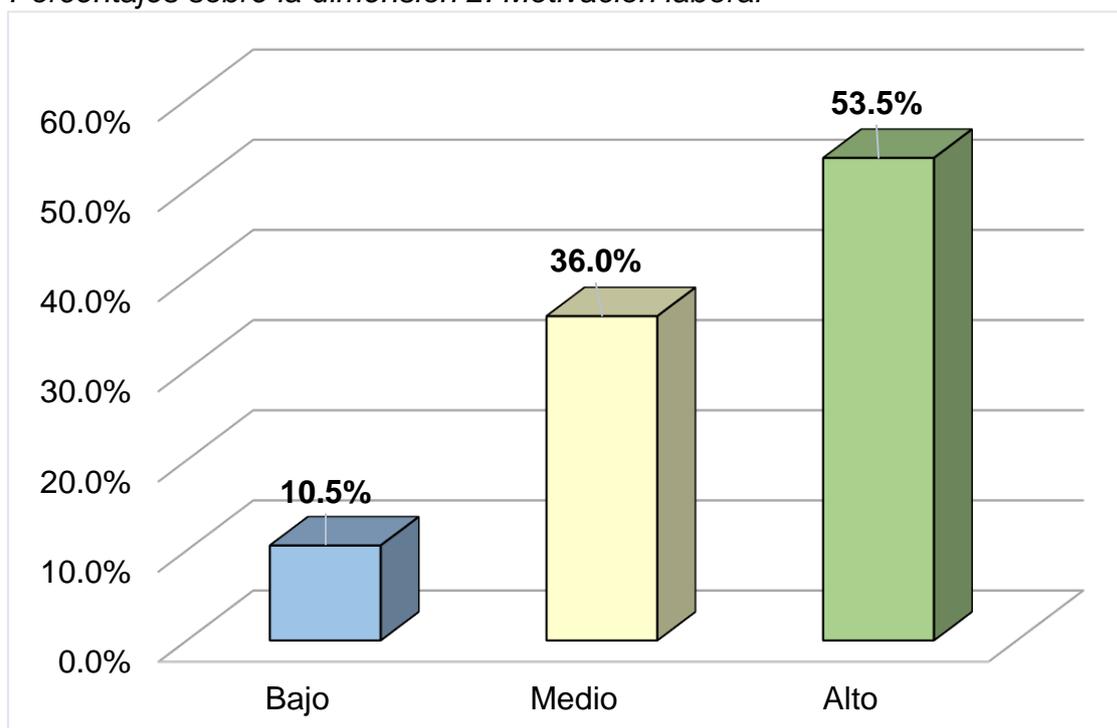
Frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 2: Motivación laboral

	f	%
Bajo	24	10,5%
Medio	82	36,0%
Alto	122	53,5%
Total	228	100,0%

Nota. Detalle de la frecuencia de la segunda dimensión de la variable dependiente.
Fuente: SPSS.

Figura 7.

Porcentajes sobre la dimensión 2: Motivación laboral



Nota. La figura muestra la frecuencia de la segunda dimensión de la variable dependiente. Fuente: SPSS.

Se observa en la tabla y figura que, principalmente, el 53,5% (122) de los colaboradores encuestados percibió que hubo un nivel alto de motivación laboral en la empresa petrolera. Le continúa el 36,0% (82) indicó que la motivación laboral se ubicó en un nivel medio; y el restante 10,5% (24) percibió que la motivación laboral fue de nivel bajo.

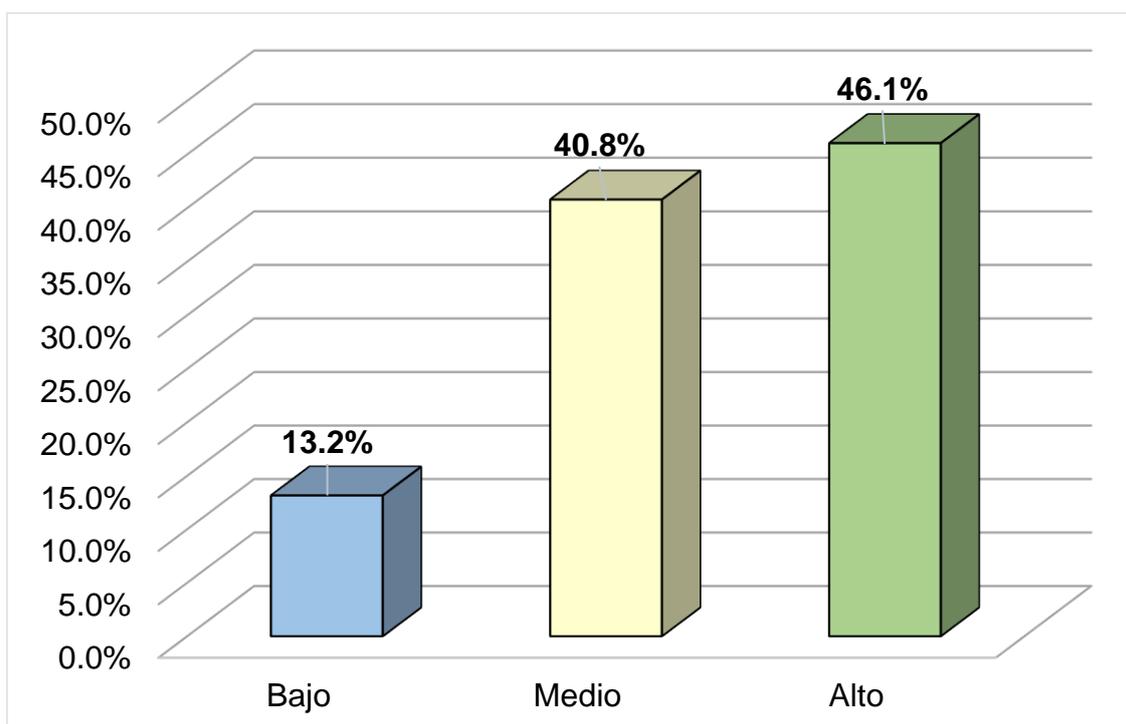
Frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 3: Métodos de trabajo

	f	%
Bajo	30	13,2%
Medio	93	40,8%
Alto	105	46,1%
Total	228	100,0%

Nota. Detalle de la frecuencia de la tercera dimensión de la variable dependiente.
Fuente: SPSS.

Figura 8.

Porcentajes sobre la dimensión 3: Métodos de trabajo



Nota. La figura muestra la frecuencia de la tercera dimensión de la variable dependiente. Fuente: SPSS.

Según se evidencia en la tabla y figura, de manera mayoritaria, el 46,1% (105) de los colaboradores encuestados expresó que los métodos de trabajo se encontraron en un nivel alto. Por otro lado, el 40,8% (93) consideró que los métodos de trabajo se ubicaron en un nivel medio. Mientras que el restante 13,2% (30) percibieron que los métodos de trabajo se posicionaron en un nivel bajo.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CONTRERAS RIVERA ROBERT JULIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Capacitación del personal y la productividad en una empresa petrolera, Lima 2023.", cuyo autor es CAMPOS CABALLERO FARA INDIRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 26 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CONTRERAS RIVERA ROBERT JULIO DNI: 09961475 ORCID: 0000-0003-3188-3662	Firmado electrónicamente por: RJCONTRERASR el 09-08-2023 08:45:02

Código documento Trilce: TRI - 0620747