



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Capacitación del personal y productividad laboral en una
empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada de Administración

AUTORA:

Loaiza Kjuro, Gabriela Samantha (orcid.org/0000-0003-0623-4740)

ASESOR:

Dr. Lino Gamarra, Edgar Laureano (orcid.org/0000-0003-4627-6339)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Principalmente a Dios, por haber sido mi guía y lo sigue siendo, mi madre por creer en mi persona, a su vez ayudarme a poder cumplir cada uno de mis logros y más en esta vez para poder obtener mi título como Lic. De la carrera de Administración.

AGRADECIMIENTO

Mis objetivos cumplidos agradecer a Dios y todas personas que estuvieron ahí apoyándome y alentándome para poder lograr una de la meta más importante en mi vida, así mismo a mi madre y hermanos por seguir apoyándome pese a las circunstancias que nos tocó pasar.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LINO GAMARRA EDGAR LAUREANO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Capacitación del personal y productividad laboral en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023", cuyo autor es LOAIZA KJURO GABRIELA SAMANTHA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, 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, 22 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LINO GAMARRA EDGAR LAUREANO DNI: 32650876 ORCID: 0000-0003-4627-6339	Firmado electrónicamente por: ELINO el 23-11-2023 18:54:17

Código documento Trilce: TRI - 0660061



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LOAIZA KJURO GABRIELA SAMANTHA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Capacitación del personal y productividad laboral en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LOAIZA KJURO GABRIELA SAMANTHA DNI: 73609332 ORCID: 0000-0003-0623-4740	Firmado electrónicamente por: GLOAIZA el 27-11-2023 19:34:28

Código documento Trilce: INV - 1501165

Índice de contenidos

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA	v
Índice de contenidos.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variable y Operacionalización	12
3.3. Población	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Métodos de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
VI. DISCUSIÓN	21
VII. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS	

Índice de tablas

<i>Tabla 1 Nivel de capacitación del personal en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa 2023.....</i>	<i>16</i>
<i>Tabla 2 Nivel de las dimensiones de capacitación del personal en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa 2023.....</i>	<i>17</i>
<i>Tabla 3 Nivel de productividad laboral en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa 2023.....</i>	<i>17</i>
<i>Tabla 4 Nivel de las dimensiones de productividad laboral en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa 2023.....</i>	<i>18</i>
<i>Tabla 5 Pruebas de normalidad entre capacitación del personal y productividad laboral</i>	<i>18</i>
<i>Tabla 6 Correlación entre las dimensiones de capacitación del personal y productividad laboral.....</i>	<i>19</i>
<i>Tabla 7 Correlación entre capacitación del personal y productividad laboral.....</i>	<i>20</i>

RESUMEN

La investigación desarrollada en la universidad donde se tuvo que determinar la relación entre la capacitación del personal y la productividad laboral en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023, como cualquier otra organización dedicada al rubro de la comercialización, se requiere de una buena inversión para poder capacitar a todos y cada uno de sus colaboradores, para así poder generar una productividad positiva y lanzar al mercado un producto de calidad. El enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental, transversal, correlación causal. La muestra está conformada por 40 trabajadores de una organización comercial, la recolección de datos fue realizado mediante entrevistas presencialmente a cada uno de los trabajadores. Instrumentos validados por cada uno de los expertos para cada una de las variables. Se lograron los resultados donde se indica una fuerte correlación positiva entre las variables, con un nivel de significación de $0,00 < 0,01$ y un Rho de Spearman de 0,933 a un nivel de confianza del 99%. Se acepta la hipótesis alternativa de que la capacitación de las personas incrementa la eficiencia laboral en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023.

Palabras clave: Toma de decisiones, gestión empresarial, proceso administrativo.

ABSTRACT

The research developed at the university where the relationship between staff training and labor productivity in a seaweed commercial company, Arequipa, 2023 had to be determined, like any other organization dedicated to the field of marketing, requires good investment to be able to train each and every one of its collaborators, in order to generate positive productivity and launch a quality product on the market. The approach was quantitative, non-experimental design, cross-sectional, causal correlation. The sample is made up of 40 workers from a commercial organization, data collection was carried out through face-to-face interviews with each of the workers. Instruments validated by each of the experts for each of the variables. The results were achieved indicating a strong positive correlation between the variables, with a significance level of $0.00 < 0.01$ and a Spearman's Rho of 0.933 at a 99% confidence level. The alternative hypothesis is accepted that training people increases work efficiency in a commercial seaweed company, Arequipa, 2023.

Keywords: Decision making, business management, administrative process.

I. INTRODUCCIÓN

En la sociedad se desarrolla día a día, en competencia e innovación y los colaboradores son considerados el elemento principal dentro de una empresa. (Matabanchoy et al., 2019). Esto se puede evidenciar en América del Norte, donde diferentes organizaciones empresariales han invertido \$91 mil millones en capacitar a sus miembros, una inversión de alrededor de \$1,000 por empleado (El Economista, 2019). Por lo tanto, se enfocan en enfoques combinados, tecnología integrada, flexibilidad, inclusión y la variedad en medio de las necesidades del mundo actual y su cambio hacia nuevos modelos de capacitación y desarrollo (Bhattacharjee & Mukherjee, 2017). Por lo tanto, capacitar a todos los miembros de una organización se convierte en una estrategia para lograr resultados más significativos y un aprendizaje grupal (Mejía, 2017). La eficacia y eficiencia tiene que cumplir las expectativas, para de esta manera lograr que la productividad sea la esperada, por tanto, es un factor importante dentro de una empresa (García y Sierra, 2020).

En Latinoamérica, México muestra perspectivas alentadoras ya que, según un estudio llamado Las Heras Demotecnia, el 83% de los colaboradores recibieron capacitación constante para mejorar el desempeño laboral (Carracci, 2019). También es el caso de otros, como El Salvador con el 60,4% de las empresas de formación (2010), Bolivia y Argentina con el 57% y el 58,1% respectivamente. En Chile, estas empresas representaron el 45,9%. Demostrando así que varios países de América Latina sobrepasan el 50%, el Salvador es uno de ellos (Álvarez, 2017).

En Perú se ha observado que cada vez más organizaciones implementan distintos programas sobre la capacitación para que puedan retener a los colaboradores y mejoran las habilidades. Según el informe Aptitus, el 48% de los trabajadores en Perú ha recibido capacitación en la organización a la que pertenece actualmente.

Además, es al mismo tiempo un claro indicio de que la empresa considera importante la formación del desarrollo de la organización, así como de sus propios trabajadores. Mantener la visión de que los empleados deben estar motivados y cuidados (Gestión, 2018). Reflejando esto, la empresa integrada cuenta con años

de experiencia en el rubro que se adapta a las normas de la sociedad más moderna, enfatizando un modelo de gestión orientado a las personas. Pues bien, las multinacionales exigen una satisfacción de los empleados superior al 85% (Girón, 2019).

La empresa de nuestro estudio está dedicada al rubro de comercialización, ofreciendo los servicios de compra, recojo y procesado de algas marinas como *Macrocystis*, *Lessonia Negreense* y *Lessonia Trabeculata*, también realizan el empaquetamiento y exportación a China. La problemática en la empresa, es la falta de capacitación al nuevo personal, sobre todo en el área de producción, respecto a los procesos que se realizan, es por eso que es necesario nuestra investigación, para poder demostrar los beneficios que origina una buena capacitación al personal, para de esta manera lograr una mejor eficiencia, eficacia y tener una alta productividad. Se observaron problemas en el tema de estudio, se reflejó que se encontraron varias debilidades en cuanto a la productividad y el rendimiento, que son dos aspectos, al no ser considerados, imperfectos y donde no se demuestra el verdadero potencial del trabajador.

En este sentido, las empresas objeto de estudio deben profundizar en el desempeño laboral y capacitar a sus empleados de manera continua, es de manera necesaria poder capacitar al personal, ya que hay un avance muy rápido en la ciencia y la tecnología, también los equipos y la maquinaria están siempre en desarrollo a gran velocidad. De lo contrario, sin capacitación para los trabajadores, se producirá un desempeño laboral deficiente, porque se requiere la calidad del trabajo, y cuando la empresa proporciona un ambiente de trabajo de mala calidad, es inconsistente y es difícil lograr buenos resultados. En resumen, se formulan las preguntas para la investigación: ¿Qué relación existe entre la capacitación sobre productividad laboral a los empleados en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023?

La investigación se justifica porque el sector comercial de las algas marinas requiere de una gran cantidad de personas, y debido a los requerimientos laborales, es imperativo determinar la productividad resultante del trabajo de estos empleados durante el ejercicio. Justificación Investigar esta pregunta conducirá a la conciencia de los beneficios de tener una nómina de personal bien capacitado, lo que puede

aumentar la productividad dentro de una organización y mejorar el ambiente de trabajo.

Para el nivel práctico, el siguiente estudio será de gran ayuda hacia las industrias del sector, analizando la importancia de disfrutar de tecnologías innovadoras adecuadas y una formación actualizada en esta época, que incide directamente en la productividad laboral y les permite desarrollarse de forma más eficiente. En lo metodológico, el estudio analizó el impacto entre las variables capacitación impacto en las personas y la productividad laboral, seguir pasos metodológicos en secuencia, utilizar herramientas probadas para determinar el tiempo.

Como OG: Determinar la relación entre la capacitación del personal (CP) y la productividad laboral (PL) en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023. Como primer obj. específico: O1: identificar el nivel de CP en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023. O2: Identificar el nivel de PL en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023. O3: Establecer la relación entre las dimensiones de CP y PL en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023.

Asimismo, la principal hipótesis se propuso: HG: Existe relación entre la CP y PL en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023. Y como hipótesis nula tenemos: H0: No existe relación entre la CP y PL en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes de este estudio, se encuentra el trabajo del ámbito internacional de Quijia et al. (2021). El objetivo principal de su artículo es identificar los distintos factores que puedan afectar a la PL de las empresas ecuatorianas incluyen factores por fuera de la empresa, como las economías de aglomeración. Se analizó una encuesta de tecnología, innovación y ciencia realizada en empresas ecuatorianas seleccionadas en 2011 y 2014. Para sistematizar los datos se utilizaron modelos de regresión múltiple, mediante los mínimos cuadrados se estimó la productividad, los resultados muestran que la productividad aumenta un 1% debido al trabajo de trabajadores con alto nivel educativo. Unirse y exportar aumentan la productividad del 27,7% al 41%. En vista de esto, la conclusión menciona que factores externos como la competencia, la densidad empresarial y factores individuales como las inversiones de capital fijo y el estado de múltiples plantas también pueden aumentar la productividad.

Por otro lado, Obando (2020) en su investigación titulada cap. del personal y productividad. Enfoca para poder comprender la necesidad de poder capacitar a sus empleados para la producción de la organización a través del análisis de documentos. Como método, realizamos una búsqueda bibliográfica en formato PRISMA utilizando criterios de inclusión y exclusión para seleccionar artículos y resúmenes con base científica sustancial. Seleccionó 11 de 30 artículos. De ello se puede concluir que un factor necesario para aumentar la producción es un equipo de trabajo bien capacitado que realice las tareas asignadas y así promover el crecimiento de la organización. El éxito y resultados positivos de una empresa depende de la preparación de sus empleados. Por lo tanto, la CP debe ser considerada como una prioridad de la organización para que los empleados se actualicen y adquieran los mejores conocimientos relevantes para su trabajo en la empresa, fortaleciendo así los talentos.

Tovar (2018) en su artículo, buscó comprender que la medida de capacitación de recursos humanos afectó la productividad en uno de los 83 CTCC que operan en México. El estudio fue correlativo y cuantitativo, un cuestionario con 19 preguntas sobre cada variable de fuerza laboral: educación y productividad. Este

instrumento ha sido validado por alfa de Cronbach. Trabajaron con 104 personas y se registraron los datos de resultado en una escala Likert. Los principales hallazgos muestran que la capacitación de los compañeros de trabajo tiene un efecto positivo en la productividad del capital humano y el desempeño en el lugar de trabajo en la muestra de CTCC, a pesar de las limitaciones de la cultura laboral y el cambio a medio turno de propiedad del estado. para una empresa productiva a nivel nacional, pero es una nueva oportunidad de aumento de la productividad. Los indicadores de desempeño se relacionan significativamente.

Chaturved et al; (2018) su artículo basado en la PL en la construcción tiene proyectos complejos e innovadores, se vuelve aún más importante generar ganancias de productividad a través del resultado final. El objetivo fue tener un programa de calificación, para medir la PL en la industria de la construcción. El diseño metodológico incluyó una encuesta a expertos y una revisión de la literatura para ayudar a identificar 14 puntos que afectan a la productividad laboral. Un estudio en la India muestra que la seguridad del sitio tiene un impacto significativo en los factores que tiene que ver con el trabajo y está también necesita desarrollar conocimientos de gestión clave y ampliar las recomendaciones para capacitar al personal para que la productividad laboral se eleve.

De igual forma, Changuang, (2020) en el artículo “CP y su incidencia en la PL” señaló la importancia de la formación del talento para mejorar la productividad de la empresa a través de un estudio bibliográfico que describe la frecuencia de la formación del talento en el desempeño de la empresa. empresa y, por lo tanto, puede comprender y analizar lo importante de este departamento en el funcionamiento y el éxito de la empresa. También se hace énfasis en las habilidades que los empleados deben poseer para ser exitosos y efectivos en cada rol requerido, permitiendo a la empresa optimice los recursos y aumente la productividad. Su metodología es la búsqueda de referencias en revistas electrónicas en diversas bases de datos científicas reconocidas y tesis con criterios específicos de inclusión y exclusión según las recomendaciones del estándar PRISMA. Se descargaron 30 artículos, de estos sólo 11 se analizaron al detalle.

A nivel nacional, se cuenta con el trabajo de Matos et al; (2020) quienes identificaron el impacto de la gestión de talento humano para la producción, de

logística que opera FISIM SAC. El estudio tuvo un diseño correlacional descriptivo no experimental. Las encuestas fueron completadas por 78 empleados de la empresa. Según los resultados de la encuesta, el 87,5% de los reclutadores creen que necesitan conocimientos, habilidades y destrezas para ser productivos. Luego el estudio concluyó que los colaboradores son lo más importante en una organización, es decir los talentos, para lo cual es necesario diseñar un sistema de gestión del talento, agregar a este sistema herramientas, instrumentos y tecnologías para que los trabajadores sean más calificados. A medida que los nuevos modelos de gestión del talento aumenten la eficiencia y, por lo tanto, la productividad, se realizarán investigaciones que permitirán a las empresas ser competitivos.

Gómez (2020) su artículo determinó la influencia de la producción con una capacitación. El diseño es correlación-causal, transversal y no experimental. Trabaja con 48 empleados en la empresa. Se utilizaron los siguientes cuestionarios como instrumentos para que se pueda medir. Los autores concluyeron que la capacitación tuvo un efecto positivo significativo en la efectividad ($R=0.016$) donde se sugirieron tener que mejorar la capacitación para promover la comprensión del conocimiento y fortalecer las distintas actitudes y habilidades. Además, esta actividad aumentará la conciencia en un 14,5%, permitiendo que los empleados funcionen de manera óptima y se desarrollen en sus labores designadas, logrando las metas. Este trabajo demuestra la formación es necesaria para mejorar las competencias, es la inversión en formación es necesaria para los directivos sigan creciendo.

Escobar (2019) su artículo tuvo como objeto poder investigar la relación entre la CP y el desempeño en Colomural del Perú SAC, Ciudad de San Isidro, 2019. Su estudio fue descriptivo y de naturaleza relacional. Su muestra estuvo conformada por 40 Colomural del Perú S.A.C. empleados. Luego, los autores concluyeron que la correlación de variable después de probar las hipótesis era pequeña como un producto con un significado bilateral de 0,000 y una asociación Rho de Spearman de 0,722, por lo que la capacitación se orienta hacia la mejora continua. La capacitación e inducción ayudó a los empleados a adquirir conocimientos sobre el trabajo y aumentar la productividad.

También, Benites (2018) en su artículo tuvo que determinar la relación entre la CP y la motivación laboral. El diseño de estudio es irreal empírico, relacional, transversal, hipotético -inferencial. La herramienta utilizada involucró una muestra de 92 empleados. Los resultados muestran que la correlación positiva entre ambas variables es de 0,815, el nivel alto y el nivel de significación fue de 0,00 y se rechazó la hipótesis. Finalmente, los autores resumen la evidencia de que el aprendizaje se relaciona significativamente con la motivación laboral, Cuna Más, Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima, 2015. Obteniendo el resultado de Spearman de 0,964, donde se indica que existe una relación muy alta entre las variables.

También Arteaga & Corzo (2019) en su artículo tuvieron como objetivo general determinar la relación de las estrategias de CP para el desempeño de los empleados y trabajar con los empleados de la compañía. La investigación fue desarrollada por métodos científicos, con un enfoque cuantitativo con el proyecto no ejecutivo y horizontal, descrito el nivel de correlación; Para recopilar datos, se ha utilizado uno de los 50 empleados de la empresa inspeccionada, se han utilizado dos herramientas, incluidos 30 operadores de transformadores, para recopilar datos, con escala de kilómetros, confirmados por una evaluación de expertos (método de aprendizaje y dos temas). La información obtenida ha sido recopilada y procesada por el programa estadístico SPSS 26, Para las siguientes variables, se recibieron confiabilidades alfa de Cronbach iguales a 0,877 y 0,85. Luego se realizó una prueba de hipótesis y los resultados mostraron la relación positiva entre sus variables, como lo muestra el coeficiente de Spearman ($Rho = 0,911$) y sig. (ambos lados) = 0,000.

De acuerdo a las bases teóricas respecto tenemos a Salgado, et al. (2017) que nos indicó que en una organización debe invertir en capacitar a sus colaboradores para que estos mejoren sus conocimientos. Como inversión, esto no debe considerarse un problema menor, ya que todo en la organización necesita ser planificado y controlado. La formación de los miembros de la organización de verse como una que puede conducir a una mayor productividad para la empresa y los propios empleados.

Por las razones antes mencionadas, la CP es de vital importancia para el representante legal y empleados de la empresa. Esto puede mejorar la capacitación

continua y la eficiencia de la productividad. La formulación del plan educativo debe estar relacionada con las opiniones y necesidades de cada área, especialmente la más importante. Estas decisiones son sostenibles y objetivas. Cada plan debe tener proyectos, pero vinculados a otros sectores (Bermúdez, 2015).

Por otro lado, Labrador (2019) sugiere que una forma de identificar debilidades en el ambiente organizacional es a través de la capacitación. Después de ver la debilidad de los empleados, intentará mejorar su conocimiento y la capacidad de lograr el modelo de gestión de recursos humanos. Los miembros educativos optimizan la calidad del trabajo en la organización y mejoran el área de trabajo de seguridad y salud, ya que su misión es mejorar sus habilidades y habilidades y desarrollar negocios de la mejor y productiva manera.

Haciendo referencia a la teoría que sustenta las variables de capacitación de los empleados se basa en la de sistemas aplicadas a los recursos humanos: propuesta por el biólogo austriaco Ludwig von Bertalanffy en la década de 1940, Medina (2014) la describe como una teoría que surgió como respuesta a necesidades en busca de estructurar, explicar, construir sistemas realistas sin el concepto de símbolos como en la ciencia formal. El objetivo es crear sistemas comunes que permitan comprender la función de la empresa y sus partes, comprender la interrelación de cada departamento en su conjunto. Según esta teoría, se pueden comprender mejor los problemas, conflictos y consecuencias de ciertos comportamientos, y se pueden estudiar las causas y los efectos.

Considerando la teoría desarrollada por Becker, mencionó, la capacitación en las organizaciones se divide en, capacitación específica y capacitación general. La llamada capacitación específica se refiere a la formación que solo pueden utilizar las empresas que han recibido la capacitación. La capacitación genérica, que es un tipo de capacitación que logra resultados que serán utilizados por distintas empresas que ofrecen una sola persona. Las organizaciones a menudo pagarán por esta capacitación si creen específicamente que obtendrán ganancias más adelante. Como capacitación más repetida en la empresa, se trata de la formación de inducción. Este tipo de capacitación destaca por explicar los principios básicos de la organización en la que trabajarás y dar los primeros pasos para incorporarte a una nueva organización. Sin embargo, su evaluación periódica es importante. Si

las empresas muestran una mayor productividad, se beneficiarán de invertir en formación específica (Meléndez, 2016).

En cuanto a las dimensiones de las variables de formación del personal, Robbins y Judge (2017) hicieron sugerencias y afirmó que la primera dimensión, las hab. Bás., resultó ser una característica importante de la formación a través de un estudio de 400 profesionales de RRHH. Los resultados arrojaron que el 40% de los trabajadores con título de licenciatura carecían de habilidades básicas como matemáticas, comprensión lectora o escritura.

La segunda dimensión, las habilidades técnicas, sostiene que es necesario ampliar y mejorar las habilidades técnicas para incorporarlas a las estrategias educativas y de gestión en la tecnología de información. A medida que las estructuras organizativas se vuelven más amplias y flexibles, romper las barreras tradicionales entre las unidades organizativas obligará a los participantes a aprender más habilidades en otras áreas del negocio (Robbins y Judge, 2017).

La tercera dimensión se refiere a la resolución de problemas, una habilidad relacionada con el entrenamiento dirigido a encontrar alternativas a los problemas, y habilidades de razonamiento para resolver los problemas y frustraciones que se presentan en las organizaciones Robbins y Judge, (2017). Frente a la dimensión de habilidades interpersonales, que se refiere a la capacidad de un empleado para interactuar, comunicarse, formar equipos y escuchar con otros miembros del equipo. Estas habilidades son a menudo las más difíciles de aprender porque muchas veces se ha demostrado que la práctica da sus frutos, pero no en el lugar de trabajo. Esta es una habilidad que no puede pasarse por alto y debe incluirse en el plan de capacitación, ya que tiene en cuenta la relación entre compañeros y la relación con el jefe.

En cuanto a la definición conceptual de PL, Eun et al. (2016) afirmaron que se relaciona con la educación, la eficiencia, la infraestructura y la innovación y es importante considerar que desarrollar tareas laborales basadas en el trabajo es importante a medida que los docentes mejoran sus habilidades. Esto incluye mejorar los conocimientos existentes y aprender nuevas habilidades para

adaptarse a las innovaciones en los sectores de energía, telecomunicaciones o transporte.

En este sentido, la productividad deriva de la relación entre productos e insumos, que es su concepto más familiar. Las mejoras en esta relación aumentan el nivel de bienestar. Cuando la productividad es alta, la organización suele tener un buen ambiente de trabajo y muchas metas. Por lo tanto, un mejor desempeño empresarial es de importancia para mejorar la gestión interna de la organización, combinado la estrategia adecuada para lograr la rentabilidad futura y el desarrollo sostenible del negocio. Incluso para algunas actividades se deben considerar elementos como el material o el período de uso (Santa Cruz et al., 2021).

La teoría que subyace a la variable PL muestra un enfoque para comprender la motivación donde surge un mecanismo racional en el que los actores desarrollan la capacidad de formular metas en varias dimensiones. Te hace sentir curiosidad acerca de las causas de la autorregulación del comportamiento. Según Navarrete (2018), los miembros de la organización tienen metas y objetivos a alcanzar, y cada colaborador debe conocer estas metas, por lo que es labor del jefe enseñarles en cuanto tengan interacciones positivas con los miembros a través de distintas reuniones, el liderazgo y la dinámica de cada momento del ciclo.

Al mismo tiempo, Taylor Frederick teorizó que los procesos administrativos relacionados con la productividad utilizan métodos positivos y apropiados para resolver disputas. Cuando se trata de la disciplina del conocimiento de los empleados, desde la dirección de la organización, desde la eficiencia más básica, hasta el conocimiento que promueve la conciencia y el entendimiento que genera el cambio (Uchuya, 2021), hay una gran noticia.

En cuanto a las variables de productividad laboral, Jaimez et al. (2018). Se propone la primera dimensión, el trabajo en equipo: aumenta la satisfacción, la productividad y la innovación. Es decir, implica combinar recursos externos e internos con talentos, conocimientos y habilidades específicos para permitir que los miembros encajen y tengan éxito con otros miembros de la organización. El desacuerdo entre estos individuos puede obstaculizar el logro de las metas e impedir el logro de los resultados esperados.

Al respecto, la siguiente dimensión que es satisfacción laboral, Se añade aquí la actitud general de los miembros de la empresa hacia su trabajo. Ser considerado un miembro en un ambiente moderado en la organización, será por supuesto porque es tratado adecuadamente y reconocido por el propio gerente por su esfuerzo, lo que genera motivación y satisfacción personal. (Jaimes et al. 2018).

Jaimes et al; (2018) dilucidaron motivación laboral, que es la necesidad que los empleados deben buscar para alcanzar metas, y el logro de las metas depende de las circunstancias en las que se encuentra el individuo, afectando en cierta medida las situaciones vividas.

Por otra parte, la cuarta dimensión de los métodos de trabajo, señalaron que una de las mejores formas de mejorar la productividad es analizar la forma de los métodos de trabajo para mejorarla o controlarla lo antes posible. Esto en sí mismo se refiere a un mejor uso de los insumos en el análisis de los métodos de trabajo y, en general, a una mejor determinación del desempeño en relación con las actividades laborales. Por tanto, el objetivo de la tecnología debería ser facilitar la sobrecarga de tareas.

Dimensión Métodos de trabajo, James et al. (2018), indican la importancia de la programación de labores, donde el colaborador debe desempeñarse adecuadamente para lograr las actividades previstas en el mediano o corto plazo, pudiendo así cumplir con los objetivos de la organización. requisitos El uso inadecuado del equipo, la instalación incorrecta y el mantenimiento inadecuado pueden causar retrasos en el trabajo, por lo que los trabajadores deben comprender estas causas y realizar el trabajo lo mejor que puedan.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo fue aplicado, donde se consideraron el análisis del ámbito social y como resultados que sirven para poder capacitar, mejorar, optimizar y promover acciones y estrategias específicas para potenciar la mejora e innovación (Cívicos y Hernández, 2007).

Los métodos fueron cuantitativos ya que estas están basadas en instrumentos de investigación y la medición de las variables, donde se utiliza estadísticas inferenciales y descriptivas, con la recepción y analizar información para responder preguntas y respaldar hipótesis bien formuladas. (Valdivia, et al; 2018).

Diseño no experimental, transversal y causal; el diseño captura información en un momento determinado durante un período de tiempo específico, según se observa. Su propósito es especificar variables y determinar sus relaciones. (Hernández et al., 2014).

3.2. Variable y Operacionalización

Variable1: CP

Salgado et al. (2017) Refiere necesario invertir los recursos que se necesitan para que los empleados puedan tener mayores conocimientos. Como inversión, esto no debe verse como un problema secundario porque todo en la organización debe planificarse y controlarse. La formación de los colaboradores de la empresa debe verse como una inversión que puede conducir a un aumento de la productividad de la empresa.

Variable 2: PL

La PL es depende de la relación entre el producto y el insumo, que es el concepto más familiar. Mejorar estas relaciones aumentará los niveles de felicidad. Las organizaciones suelen tener un buen ambiente de trabajo y muchas metas se pueden lograr a través de un alto rendimiento. También se debe considerar el uso

de factores como los materiales o el tiempo, incluso para realizar determinadas actividades Santa Cruz et al., (2021).

Definición operacional

Variable 1: CP

Se tuvo las siguientes dimensiones: H. básicas, H. técnicas, H. para resolver problemas y H. interpersonales. Donde se realizó el cuestionario que consta de 20 preguntas.

Variable 2: PL

Fueron las siguientes dimensiones: trabajo en equipo (TE), satisfacción laboral (SL), motivación laboral (ML) y métodos de trabajo (MT). Se realizó un cuestionario de 20 ítems.

3.3. Población

Estuvo conformada por un grupo finito de elementos con sus características comunes que los resultados de la prueba son escalables. (Arias, 2012). Donde dicha población es de 40 colaboradores de una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023.

Criterio de inclusión: trabajadores de una empresa comercial de algas marinas, cuentan con contrato vigente durante el periodo julio-diciembre del 2023.

Criterio de exclusión: ejecutivos e ingenieros de una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023, que tengan cargo de la misma durante el año 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta por ser considerada como un método de recolección de datos, utilizando un cuestionario estandarizado, que permite el análisis de diferentes temas o entidades encuestadas (Archenti, 2012). En este estudio, fue una herramienta de recolección de datos, donde la misma aplicó a los trabajadores de una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023.

El instrumento que fue utilizado es el cuestionario que es considerada una herramienta sumamente importante para recopilar información, especialmente información de difícil acceso por la dispersión o las largas distancias de personas

importantes a incluir o la dificultad de agruparlas (García, 2003). En este estudio, el cuestionario se basa en preguntas relacionadas a las dimensiones propuestas.

Validez del instrumento

El grado en que el instrumento mide con precisión de las variables Hernández et al; (2014). Este estudio que se consideró, el valor del contenido; realizado por 3 expertos en gobernanza antes de utilizar la herramienta de consentimiento. Para su verificación, los jueces recibieron una matriz en la que ponderarían cada proyecto propuesto y enviarían comentarios y sugerencias si fuera necesario. Después de la revisión, para empezar, los jueces recibieron puntuaciones de barrera para cada herramienta.

Confiabilidad del instrumento

Esto se refiere a la medida que producirá resultados similares (Hernández et al., 2014). Estudio, los dispositivos se probaron con datos dado por 20 empleados de una empresa comercial de algas marinas con propiedades similares. Los datos se procesaron mediante el alfa de Cronbach utilizando el programa SPSS V26.

3.5. Procedimientos

El método de investigación se desarrolla eligiendo el tipo y el proyecto se desarrollará, la población también se identifica y muestra que, al elegir el método y las herramientas para recopilar información, las preguntas se han seleccionado sobre la base de problemas cerrados y confiables de expertos y fiabilidad. Al lograr estos objetivos, se le ha pedido a la compañía su solicitud, solo se aplican al mismo empleado; Los datos recopilados se transfirieron a la matriz en el programa de Excel, y luego se procesaron por SPSS V26, para analizar si existe relación entre variables.

3.6. Métodos de análisis de datos

Estadística descriptiva: Se realizó una matriz de Excel con datos variables del cuestionario, donde a partir de la cual, tabuló la distribución de frecuencias.

Estadística inferencial: Para el cálculo del diferencial se utilizó el Programa SPSS V26, y se calculó la prueba de normalidad, de Shapiro Wilk y de Rho de Spearman para analizar si es paramétrico y ver si se acepta la hipótesis alterna.

3.7. Aspectos éticos

Respetar el principio significa que las personas participan en la investigación de forma voluntaria; comprenden los objetivos de la investigación (Espinoza y Calva, 2020). El principio de interés surge de la obligación de proteger a los participantes de todo daño (Calva, 2020). El deber de no dañar, *primum non nocere*, el deber de no dañar, debe cumplirse únicamente si uno es capaz de hacerlo (Zeron, 2019).

En referente a aspectos éticos la relación que se debe tener en cuenta la autonomía, necesidades, deseos y valores de los participantes (Zerón, 2019). El principio de equidad se refiere a la distribución justa de cargas y beneficios. La no aplicación de este principio genera desigualdades, favoreciendo a unos y excluyendo a otros sin motivo alguno. (Espinoza & Calva, 2020)

IV. RESULTADOS

5.1 Análisis descriptivo

Tabla 1 Nivel de CP en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa 2023

CP	Frecuencia (Frc)	Porcentaje %
Malo (M)	15	37,5%
Regular (R)	13	32,5%
Bueno (B)	12	30,0%
Total (TT)	40	100,0%

Interpretación: La tabla 1 muestra que el 37.5% de los trabajadores califican a la variable como “malo” con una frecuencia de 15 colaboradores frente a la encuesta realizada, el 32.5% de los colaboradores lo perciben como “regular”, mientras que el 30% de los mismos revelan que es “bueno” en nivel de CP en la organización que laboral.

Tabla 2

Nivel de las dimensiones de CP en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa 2023

Dimensiones	Niveles	FRC	%
Hab. Basc.	M	14	35,0%
	R	14	35,0%
	B	12	30,0%
	TT	40	100,0%
Hab. Tec.	M	12	30,0%
	R	12	30,0%
	B	16	40,0%
	TT	40	100,0%
Hab. para resolver problemas	M	12	30,0%
	R	15	37,5%
	B	13	32,5%
	TT	40	100,0%
Hab. interpersonal	M	14	35,0%
	R	16	40,0%
	B	10	25,0%
	TT	40	100,0%

Interpretación: La tabla 2 presenta que las dimensiones consideradas por los trabajadores como “malo” con un 35%, 30%, 30% y 35% respectivamente en referencia a la encuesta realizada; el 35%, 30%, 37.5% y 40% lo valoran en el nivel “regular” proporcionalmente. Mientras que el 30%, 40% 32.5% y 25% de los mismos lo califican como “bueno” equitativamente.

Tabla 3

Nivel de PL en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa 2023

PL	FRC	%
Bajo	16	40,0%
Medio	11	27,5%
Alto	13	32,5%
Total	40	100,0%

Interpretación: En la tabla 3 visualizamos que el 40% de los colaboradores perciben a la PL como “bajo”, el 32.5% de los trabajadores lo observan como “alto”, mientras que el 27.5% de los mismos lo distinguen en “medio”.

Tabla 4

Nivel de las dimensiones de PL en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa 2023

Dimensiones	Niveles	FRC	%
TE	Bajo	14	35,0%
	Medio	15	37,5%
	Alto	11	27,5%
	Total	40	100,0%
SL	Bajo	13	32,5%
	Medio	17	42,5%
	Alto	10	25,0%
	Total	40	100,0%
ML	Bajo	15	37,5%
	Medio	11	27,5%
	Alto	14	35,0%
	Total	40	100,0%
MT	Bajo	15	37,5%
	Medio	14	35,0%
	Alto	11	27,5%
	Total	40	100,0%

Interpretación: La tabla 4 exterioriza que las dimensiones son apreciadas por los trabajadores como “bajo” con un 35%, 32.5%, 37.5% y 37.5% respectivamente; el 37.5%, 42.5%, 27.5% y 35% lo valoran en el nivel “medio” proporcionalmente. Mientras que el 27.5%, 25% 35% y 27.5% de los mismos lo califican como “alto” equitativamente.

Tabla 5*Correlación entre las dimensiones de CP y PL*

		Correlaciones	PL
Rho de Spearman (RdeS)	Hab. básicas	Coef. de correlación	,912**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40
	Hab. técnicas	Coef de correlación	,792**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40
	Hab. para resolver problemas	Coef de correlación	,823**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40
	Hab. interpersonales	Coef de correlación	,878**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

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

Interpretación: Con un nivel de significación de 0,00 y un valor de Rho de Spearman de 0,912 con un 99% de confianza, el cuadro 6 revela una correlación positiva perfecta entre las competencias esenciales y la variable. Sin embargo, las habilidades técnicas, de resolución de problemas e interpersonales tuvieron Rho Spearman = 0,792, 0,823 y 0,878, lo que muestra una fuerte correlación positiva. Una empresa comercial de algas marinas en Arequipa, 2023, capacita y optimiza la mano de obra.

Tabla 6*Correlación entre CP y PL*

		Correlaciones	PL
RdeS	CP	Coef de correlación	,933**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

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

Interpretación: El cuadro 7 indica una fuerte correlación positiva entre las variables, con un nivel de significación de $0,00 < 0,01$ y un RdeS de 0,933 a un nivel de confianza del 99%. Se acepta la hipótesis alternativa de que la capacitación de las personas incrementa la eficiencia laboral en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023.

VI. DISCUSIÓN

Referente al primer objetivo específico donde se indica identificar el nivel de CP en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023. Dando como resultados estadísticos a ellos se puede visualizar que los trabajadores califican a la variable como malo con un porcentaje del 37.5% con una frecuencia de 15 colaboradores, mientras que el 32.5% de ello responden como regular con la frecuencia de 13 trabajadores, por último, el 30% de ello responden que es bueno siendo este el nivel bajo. Por consiguiente, se concluye que el nivel de capacitación en la empresa es bajo. Por otro lado, las dimensiones frente a esta primera variable se consideran como mala con un 35%, 30%, 30% y 35% respectivamente, el 35%, 30%, 37.5% y 40% lo valoran en el nivel "regular" proporcionalmente. Mientras que el 30%, 40% 32.5% y 25% de los mismos lo califican como "bueno" equitativamente. Teniendo como resultado que la capacitación frente a las dimensiones es regular que se tiene que mejorar.

En cuanto al segundo objetivo específico, nos dice determinar el nivel de PL en las empresas comerciales de algas Arequipa, en el año 2023. Como se puede observar, el 40% de los colaboradores considera que la PL es "baja" y el 32,5% de los trabajadores la considera "baja". "Alto" y el 27,5% consideró que era "medio". Se concluye que el nivel de productividad de la organización es bajo. Asimismo, la dimensión de la segunda variable es la PL, que incluye el trabajo en equipo, la satisfacción laboral, la motivación laboral y los métodos de trabajo. es apreciada por los trabajadores como "bajo" con un 35%, 32.5%, 37.5% y 37.5% respectivamente; el 37.5%, 42.5%, 27.5% y 35% lo valoran en el nivel "medio" proporcionalmente. Mientras que el 27.5%, 25% 35% y 27.5% de los mismos lo califican como "alto" equitativamente. Obteniendo como resultado que las dimensiones para esta segunda varias esta de manera regular.

En lo que corresponde al tercer objetivo específico establecer la relación entre las dimensiones de CP y PL en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023. El nivel de la confianza que se observa es del 99%, con un nivel de significancia $(0,00) < 0,01$ y el estadístico Rho de Spearman = 0,912, lo que

indica una perfecta relación positiva entre las dimensiones de habilidades básicas y las variables. Por otro lado, observamos que las dimensiones habilidades técnicas, para resolver problemas e interpersonales cuentan con un Rho Spearman = 0.792, 0.823 y 0.878; donde es decir que existe una correlación positiva muy fuerte entre las dimensiones y la variable. Podemos concluir que existe relación entre las dimensiones de capacitación del personal y la productividad laboral en la organización.

Para culminar, el objetivo general determinar la relación entre la CP y PL en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023. El nivel de confianza, se concibe una significancia $(0.00) < 0.01$, y $RdeS = 0.933$; donde se puede concluir que existe una correlación positiva perfecta entre las variables. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación entre la capacitación del personal y la productividad laboral en la organización.

VII. CONCLUSIONES

Primero

Frente el objetivo específico uno donde se propuso identificar el nivel de CP en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023 se obtuvo como resultado de las encuestas realizadas a los 40 colaboradores de la organización, que dicha variable es calificada como mala con un 37.5% con una frecuencia de 15 trabajadores, así mismo las dimensiones frente a esta variable dan como resultado en el nivel regular. Entonces quiere decir que la capacitación del personal con la empresa tiene que ser mejorada para así poder obtener resultados positivos.

Segundo

Respecto al segundo objetivo específico, determinar el nivel de PL de las empresas comerciales de algas en Arequipa al año 2023, se concluyó que de los 40 trabajadores encuestados, el 40% de los colaboradores consideró que el nivel de productividad es bajo, por lo que este es significativo para la organización, en la dimensión comparada con la segunda variable productividad laboral, se concluye que el valor sobresaliente se encuentra en el nivel promedio, por lo que se deben realizar mejoras en este ámbito para que la organización pueda obtener resultados positivos.

Tercero

Para el tercer objetivo específico establecer la relación entre las dimensiones de CP y PL en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023.. Podemos concluir que existe cierta relación entre la dimensión formación del talento y la productividad laboral.

Cuarto

Finalmente, como objetivo general se solicitó determinar la relación entre la CP y PL en empresas comerciales de algas Arequipa, 2023. Se concluyó con un nivel de confianza del 99%, significancia $(0,00) < 0,01$ y Rho de Spearman = 0,933, indicando una correlación positiva perfecta entre las variables. Para ello, acepte

una hipótesis alternativa: existe una relación entre la formación del personal de una empresa y la productividad laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: la empresa en cuestión tendrá que tomar como referencia los resultados obtenidos en la investigación y poder contratar a una persona calificada donde se puedan desarrollar distintas actividades, programas y poder aplicar las capacitaciones pertinentes todo ello con el fin de poder obtener resultados positivos y tener un personal calificado para las funciones de trabajo que vayan a realizar.

Segundo: para que la organización mejore en el nivel de productividad se le recomienda implementar nuevas maquinarias en la organización, también mejorar el compromiso de cada uno de los trabajadores con distintos programas y una comunicación asertiva, realizando evaluaciones constantes, adoptar una buena gestión de recursos humanos y también digitalizar la documentación y los procedimientos.

Tercero: como existe la relación positiva muy fuerte entre las dimensiones y la variable de la investigación se recomiendo implementar todo aquello y poder obtener resultados positivos en la empresa tanto en la productividad y la capacitación del personal.

Cuarto: para finalizar es recomendable implementar la capacitación del personal como requisito indispensable para poder ingresar al área que se pretenda postular el colaborador, así mismo desarrollar distintos programas de capacitaciones para los líderes de la empresa.

REFERENCIAS

- Álvarez, B. Freire, D. y Gutiérrez, B. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas. [Tesis de grado, Universidad de Concepción]
<http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2495/3/%C3%81lvarez%20-%20Freire%20-%20Guti%C3%A9rrez.pdf>
- Archenti, N. (2012). "El sondeo". En Marradi, A., Archenti, N. y Piovani, J. (2012). Metodología de las ciencias sociales (pp. 179-190). Cengage.
<https://desarrollomedellin.files.wordpress.com/2017/03/marradi-a-archenti-n-piovani-j-2007.pdf>
- Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta. Fidas G. Arias Odón.
- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis. Guía para la elaboración. Concytec.
<http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Benites, M. (2018). Capacitación y motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima, 2017. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo].
- Bermúdez, L. (2015). Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las pymes. Inter-Sedes: Revista de las Sedes Regionales, XVI (33), 1-25.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=66638602001>.
- Bhattacharjee, S. y Mukherjee, S. (2017). Modern Trends and Practices in Training and Development: An Overview. Human Resource Management, Track IV.
https://www.researchgate.net/publication/318394790_MODERN_TRENDS_AND_PRACTICES_IN_TRAINING_AND_DEVELOPMENT_AN_OVERVIEW
- Carraci, L. (2019). México ocupa el primer lugar en capacitación laboral de América Latina. Revista Ganar-Ganar. <https://ganarganar.mx/2019/06/10/mexico-ocupa-el-primer-lugar-en-capacitacionlaboral-de-america-latina/>

- Changuán, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA SINERGIA*, 11 (2).
<https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/2254>
- Chaturvedi, S., Thakkar, J. y Shankar, R. (2018). Productividad laboral en la industria de la construcción: un marco de evaluación para las relaciones causales. *Benchmarking: An International Journal*, 25 (1), 334-356.
<https://doi.org/10.1108/BIJ-11-2016-0171>.
- Cívicos, A. y Hernández, M. (2007). Algunas reflexiones y aportaciones en torno a los enfoques teóricos y prácticos de la investigación en trabajo social. *Revista Acciones e investigaciones sociales*, 23, 25-55.
- El economista (2019). Cinco de cada 10 empleados mexicanos se han capacitado en el último año, de acuerdo con De las Heras Demotecnia. 41
<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Cinco-de-cada-10-empleados-mexicanos-se-han-capacitado-en-el-ultimo-ano-de-acuerdocon-De-las-Heras-Demotecnia-20190610-0039.html>.
- Escobar, A. (2019). Propuesta de capacitación del personal y su relación con la productividad en la empresa Colomural del Perú S.A.C, San Isidro, 2019. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/55317>.
- Espinoza Freire, E. E., & Calva Nagua, D. X. (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 333-340.
- Eun, J. Loayza, N. y Meza, C. (2016). Productivity as the Key to Economic Growth and Development. Resumen de políticas e investigaciones del Banco Mundial 108092, 1-10.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3249552
- García, T. (2003). El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación. http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Maestria/MTE/Gen02/seminario_de_tesis/Unidad_4_ anterior/Lect_El_Cuestionario.pdf
- García, E. y Sierra, M. (2020). Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una

organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín. [Tesis de grado, Universidad EAFIT]. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16062/ErikaMaria_GarciaGallego_Mariana_SierraTrujillo_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Gestión (2018). El 48% de los trabajadores peruanos recibió capacitación de su actual empleo. Management & Empleo. 42 <https://gestion.pe/economia/management-empleo/48-trabajadoresperuanos-recibio-capacitacion-actual-242979-noticia>

Girón, R. (2019). El clima laboral y la productividad en la Empresa COMSA Instalaciones y Sistemas Industriales S.L. - Sucursal En Perú, Huacho – 2017. [Tesis de grado, Universidad Nacional José Sánchez Carrión] <http://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3016/GIR%203%20MENDOZA%20RICARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gómez, K. (2020). La capacitación y su influencia en la productividad laboral en la empresa JFG Corporation S.A.C. Lima, 2020. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65205>.

Gómez, A., y Morales, D. (2016). Análisis de la productividad en la construcción de vivienda basada en rendimientos de mano de obra. INGE CUC, 12(1), 21-31. <http://file:///C:/Users/Usuario/Downloads/666-3665-1-PB.pdf>

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ta.e.d). México D.F: Mc. Graw Hill. Interbramd (2010). En Clave de Marcas. España. Editorial: LID Editorial Empresarial. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=oBL0AwAAQBAJ&pg=PT47&dq=En+Clave+de+Marcas&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjnnM_d3JLcAhWIVN8KHScwBTsQ6AEIJzAA#v=onepage&q=En%20Clave%20de%20Marcas&f=false

Jaimes, M., y Rojas, D. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. Información tecnológica, 29(5), pp. 175-186.

Recuperado de <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>.

Labrador, O., Bustio, A., Reyes, J., y Cionza, E. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Cooperativismo y desarrollo*, 7(1), 64- 73. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310340X2019000100064&lng=es&tlng=es.

Matabanchoy, S. Álvarez, K. y Riobamba, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Univ. Salud*. 2019;21(2):176-187. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>

Matos, J. Céspedes, R. y Mata, A. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa Fisim Sac Huánuco - 2015. *Balance's*. 8 (11). <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194>.

Medina (2014). Diseño del plan de capacitación en base al modelo de retorno de inversión – ROI – para la planta central del ministerio de defensa nacional, correspondiente al periodo fiscal 2013. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].

Mejía, M. (2017). Integración, gestión y capacitación del recurso humano en las MIPYMES turísticas en la ciudad de Guanajuato. *El periplo sustentable* (32), 1-18. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-90362017000100004

Meléndez, B. (2016). La teoría del capital humano llevada a la práctica en las ciudades de aprendizaje. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. 26 (51), 45-56. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85945861003>.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis (Ediciones de la U. (ed.); 5th ed.).

- Navarrete, M. (2018). La capacitación del personal y el desempeño laboral (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano.). Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28329>
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA sinergia*, 11(2), 166-173. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/2254>
- Quijia, J., Guevara, C., 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>.
- Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de Investigación*. Caracas-Venezuela: PANAPO
- Zerón, A. (2019). Beneficencia y no maleficencia. *Revista de la Asociación Dental Mexicana*, 76(6), 306-307.
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (17 ed.). Editorial Pearson
- Salgado, M. Gómez, O. y Carvajal, T. (2017). Niveles para la capacitación en una organización. *Ingeniería industrial* (2), 154-160. <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360452099004.pdf>
- Santa Cruz, D. Ygnacio, A. Rosas, C. Reyes, C. y Rodríguez, J. (2021). La influencia de la motivación en la productividad laboral en el personal administrativo de una universidad privada. Savez editorial. Primera Edición. <https://savezeditorial.com/index.php/savez/article/view/5/10>
- Tovar, B. (2018). *Gestión laboral: un análisis de la capacitación y su impacto en la productividad. Caso central termoeléctrica de ciclo combinad.* [Tesis de Maestría, CIATEC]. 46 <https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/281/1/GarciaTovarBlancaR%20MDGPI%202018.pdf>.
- Uchuya, J. (2021). *Capacitación del personal y productividad laboral en una institución del Estado*, Lima 2021. [Tesis de grado, Universidad César

Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61671/Uc_huya_VJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo I : Matriz de Operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Capacitación del personal	De acuerdo a Salgado, et al. (2017) esto significa contar con trabajadores con conocimientos idóneos para poder responder a las necesidades con las que cuenta la empresa y las demandas del mercado. En toda actividad que implique inversión económica o de recursos, las organizaciones no deben dejar nada al azar. La formación de los empleados debe visualizarse hacia los planes que la empresa tiene para sí mismo y para los que forman parte de esta lo cual debe acomodarse a esos intereses y prioridades.	Habilidades básicas	Diagnóstico Inducción Elección Prescripción Avances tecnológicos	tipo Likert NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE
		Habilidades técnicas	Aprendizaje Desarrollo de actividades Flexibilidad Disciplina Postergación	
		Habilidades para resolver problemas	Metas institucionales Competitividad Entrenamiento Autorrealización Liderazgo	
		Habilidades interpersonales	Evolución Actitudes Sentimientos Orientación Motivación	

Productividad laboral	Trabajo en equipo	Transformación Participación Receptividad Coordinación Resultados previstos	Tipo Likert NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE
	Satisfacción laboral	Comportamientos Condiciones físicas Decisiones Reconocimiento Incentivos	
	Motivación laboral	Comunicación Expectativas Equilibrio Políticas administrativas Recompensas	
	Métodos de trabajo	Tecnología Destrezas Procedimientos Organización Actividades	
	La productividad se conceptualiza en su manifestación más fundamental como la relación entre insumo y producto. Al mejorar esta relación, conduce teóricamente a aumentar los grados de bienestar. En las organizaciones puede darse a la consecución de muchas metas o un buen clima de trabajo con el uso de tomar ciertas acciones y el uso de elementos como el periodo y los materiales. Para obtener un mejor rendimiento organizacional es fundamental llevar a cabo un perfeccionamiento en la gestión de la organización cruzada con las estrategias más oportunas de esta manera, obtener la sostenibilidad y rentabilidad del futuro de la organización (Santa Cruz et al. 2021)		

Anexo II: Matriz de consistencia

TÍTULO: Capacitación del personal y productividad laboral en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023					
AUTOR: Loiza Kjuro, Gabriela Samantha					
OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>OG: Determinar la relación entre la capacitación del personal y la productividad laboral en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023.</p> <p>objetivos específicos:</p> <p>O1: Identificar el nivel de capacitación del personal en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023.</p> <p>O2: Identificar el nivel de productividad laboral en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023.</p> <p>O3: Establecer la relación entre las dimensiones de capacitación de personal y la productividad laboral en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023.</p>	<p>HG: Existe relación entre la capacitación del personal y la productividad laboral en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023.</p> <p>hipótesis nula tenemos:</p> <p>H0: No existe relación entre la capacitación del personal y la productividad laboral en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023.</p>	VARIABLE 1: Capacitación del personal			
		DIMENSIÓN	Indicadores	Ítems	Escala y Valores
		Habilidades básicas	Diagnostico	1-5	Intervalo de tipo Likert Mala Regular Buena
			Inducción		
			Elección		
			Prescripción		
			Avances tecnológicos		
		Habilidades técnicas	Aprendizaje	6-10	
			Desarrollo de actividades		
			Flexibilidad		
			Disciplina		
			Postergación		
		Habilidades para resolver problemas	Metas institucionales	11-15	
			Competitividad		
			Entrenamiento		
			Autorrelación		
			Liderazgo		
Habilidades interpersonales	Evolución	16-20			
	Actitudes				
	Sentimientos				
	Orientación				
	Motivación				
VARIABLE2: Productividad Laboral					
Trabajo en equipo	Transformación	1-5	Intervalo de tipo Likert Baja Media Alta		
	Participación				
	Receptividad				
	Coordinación				
	Resultados previos				
Satisfacción laboral	Comportamientos	6-10			

			Condiciones físicas		
			Decisiones		
			Reconocimiento		
			Incentivos		
		Motivación laboral	Comunicación	11-15	
			Expectativas		
			Equilibrio		
			Políticas administrativas		
			Recompensas		
		Métodos de trabajo	Tecnología	16-20	
			Destrezas		
			Procesamientos		
			Organización		
	Actividades				

Anexo III: Instrumento de recolección de datos

3.1. Cuestionario de Capacitación del personal

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar la influencia de la capacitación del personal en la productividad laboral en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

Donde: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

N°	Ítems	Puntuaciones				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Dimensión 1: Habilidades básicas						
1	La empresa pasa por un diagnóstico previo para evaluar sus habilidades básicas					
2	La empresa le brinda cursos de inducción en el desempeño de una nueva actividad					
3	Usted puede elegir cursos de capacitación que ofrece la empresa donde labora					
4	La empresa le ofrece como beneficio la prescripción al desarrollo de actividades para su crecimiento laboral					
5	La empresa donde usted labora cuenta con tecnología avanzada para el mejor desempeño de sus funciones					
Dimensión 2: Habilidades técnicas						
6	Tiene usted facilidad para aprender nuevos retos laborales que le sean asignados					
7	Cumple usted con el desarrollo de actividades de forma sencilla					
8	La empresa es flexible con los colaboradores que buscan capacitación externa para su mejora profesional					
9	Considera que la capacitación constante mejora el nivel de disciplina de los trabajadores					
10	Suele postergar las capacitaciones asignadas en la empresa					
Dimensión 3: Habilidades para resolver problemas						

11	Considera importante trabajar en función en el cumplimiento de una meta					
12	Considera usted que es una persona con altas habilidades de competencia					
13	Considera importante el entrenamiento constante para mejorar la productividad en los trabajadores					
14	Considera que las constantes capacitaciones que se realicen en la empresa contribuyen a su autorrealización					
15	Percibe usted un liderazgo positivo en su entorno laboral					
Dimensión 4: Habilidades interpersonales						
16	Está de acuerdo en que las constantes capacitaciones en el entorno laboral generan evolución tanto para la empresa como para el trabajador					
17	Usted muestra actitud positiva para aprender nuevas actividades en su entorno laboral					
18	Considera que el no capacitarse constantemente le genere sentimientos de frustración					
19	Su jefe inmediato se preocupa por brindarles orientación para el buen desempeño de sus funciones					
20	Considera que capacitar a los trabajadores es una forma de motivarlos					

Fuente: Elaboración propia

3.2. Cuestionario de Productividad laboral

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar la influencia de la capacitación del personal en la productividad laboral en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

Donde: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

N°	Ítems	Puntuaciones				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Dimensión 1: Trabajo en equipo						
1	En su entorno laboral trabajan bajo una presión adecuada para lograr los objetivos, demostrando así su responsabilidad					
2	Participa usted en los asuntos laborales en pro de las condiciones laborales de sus compañeros					
3	Es usted responsable en sus actividades, aunque tenga problemas familiares					
4	En su área es apoyado por sus compañeros de trabajo en relación a sus funciones					
5	Es supervisado usted en su puesto de trabajo					
Dimensión 2: Satisfacción laboral						
6	Tiene buena relación con sus compañeros de trabajo					
7	Usted llega tarde a trabajar porque siente un ambiente conflictivo de parte de sus compañeros en su área de trabajo					
8	Considera que las condiciones laborales afectan el logro de los objetivos de la empresa					
9	La institución le asigna los recursos necesarios para que usted pueda cumplir con sus actividades laborales de la forma correcta					
10	La empresa cuenta con la tecnología adecuada para agilizar los procesos					
Dimensión 3: Motivación laboral						
11	Después de una supervisión a usted le notifican sobre su fortaleza y					

	debilidad percibida en su desempeño labora					
12	Tiene buena relación con su jefe directo					
13	Usted falta a trabajar porque los problemas con sus compañeros de trabajo lo desmotivan					
14	Se toman acciones ante el incumpliendo de metas por parte de algún trabajador					
15	Cuando algún trabajador cumple sus metas en forma sobresaliente recibe un reconocimiento					
Dimensión 4: Métodos de trabajo						
16	Cree usted que una supervisión constante por parte de su jefe directo contribuiría a mejorar su desempeño					
17	Los recursos son distribuidos en función de necesidades de la empresa					
18	Se cumplen con eficacia las actividades realizadas					
19	Las asignaciones se cumplen sólo cuando existe presión					
20	Los jefes realizan orientaciones para mejorar el rendimiento y alcanzar las metas					

Fuente: Elaboración propia

Anexo IV: Validación de expertos

GRADO ACADÉMICO NOMBRE DEL EXPERTO VALIDADOR

OPINIÓN DE EXPERTO

Luis Junior Montenegro Príncipe

Aplicable

David Fernando, Aliaga Correa

Aplicable

Ronald Walt, Andrade Ovalle

Aplicable

Anexo V:

5.1. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Capacitación del personal y productividad laboral en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer Administrativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	David Fernando, Aliaga Correa	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

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 en escala ordinal
Autor(es):	Loaiza Kjuro Gabriela Samantha
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Arequipa, Chorrillos

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 20 indicadores y 20 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 20 indicadores y 20 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	---

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Capacitación del personal**

De acuerdo a Salgado, et al. (2017), dentro de una organización se deben invertir los recursos necesarios para que los empleados mejoren su conocimiento laboral. Como inversión, esto no debe considerarse un problema menor, ya que todo en la organización necesita ser planificado y controlado. La capacitación de los miembros de la organización debe verse como una inversión que puede conducir a una mayor productividad para la empresa y los propios empleados.

- **Variable 2: Productividad laboral**

La productividad es originada por la relación del producto y el insumo siendo su concepto más conocido. El mejoramiento de esta relación va a incrementar el grado de bienestar. Dentro de las organizaciones se suelen encontrar buenos climas de trabajo y muchas metas en consecución si la productividad es elevada. Entonces, poseer un mejor rendimiento en las empresas es un pilar importante para perfeccionar la gestión dentro de una organización, vinculándose con las estrategias más adecuadas y así lograr la rentabilidad y sostenibilidad en el futuro de la empresa. El uso de elementos, como materiales o el periodo, incluso para tomar ciertas acciones, también debe ser considerado (Santa Cruz, et al., 2021).

Variable	Dimensiones	Definición
Capacitación del personal	Habilidades básicas	Es una característica importante de la capacitación. Las habilidades básicas como lo son las matemáticas, la comprensión lectora o la escritura.
	Habilidades técnicas	Se considera que la habilidad técnica debe ser ampliada y mejorada por lo que se deben incluir en las capacitaciones desde las nuevas estrategias de gestión y la tecnología de información
	Habilidades para resolver problemas	Es la aptitud que se relaciona con la capacitación dirigida a la capacidad de búsqueda de alternativa ante los problemas, así como la actividad de razonamiento con el fin de resolver problemas y contratiempos que
	Habilidades interpersonales	Guarda relación con la habilidad del empleado para interaccionar con los demás miembros del equipo, comunicándose, formando equipos y escuchándose.
Productividad laboral	Trabajo en equipo	se considera como una categoría que puede aumentar la satisfacción, la productividad y la innovación
	Satisfacción laboral	Es donde se suman las actitudes consideradas generales del miembro de una empresa hacia su labor.
	Motivación laboral	precisa que se los trabajadores buscan la satisfacción de las necesidades con el objetivo de cumplir metas y depende de las condiciones en las que se encuentre el individuo que influirá de una u otra manera la
	Métodos de trabajo	Es uno de los mejores caminos para conseguir un aumento en la productividad es en el análisis de las formas de método de trabajo y así perfeccionarlo o examinarlo en cuanto la ejecución y su forma

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Capacitación del personal y productividad laboral en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023” elaborado por Loaiza Kjiuro Gabriela Samantha 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 incluido.	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

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

Variable del instrumento: Capacitación del personal

- Primera dimensión: Habilidades básicas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Diagnóstico	1	3	4	4	
Inducción	2	4	3	4	
Elección	3	4	3	4	
Prescripción	4	4	4	4	
Avances tecnológicos	5	3	4	3	

- Segunda dimensión: Habilidades Técnicas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aprendizaje	6	4	4	4	
Desarrollo de actividades	7	4	3	4	
Flexibilidad	8	4	3	4	
Disciplina	9	4	4	4	
Postergación	10	4	4	3	

- Tercera dimensión: Habilidades para resolver problemas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Metas institucionales	11	4	4	4	
Competitividad	12	4	3	4	
Entrenamiento	13	4	3	4	
Autorrealización	14	3	4	4	
Liderazgo	15	4	4	3	

- Cuarta dimensión: Habilidades interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Evolución	16	4	4	4	
Actitudes	17	3	3	4	
Sentimientos	18	4	3	4	
Orientación	19	4	4	4	
Motivación	20	4	4	3	

Variable del instrumento: Productividad Laboral

- Primera dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Transformación	1	4	4	4	
Participación	2	4	3	4	
Receptividad	3	4	4	4	
Coordinación	4	4	4	4	
Resultados previstos	5	4	4	3	

- Segunda dimensión: Satisfacción Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comportamientos	6	4	4	4	
Condiciones físicas	7	4	3	4	
Decisiones	8	4	3	3	
Reconocimiento	9	4	4	4	
Incentivos	10	4	4	3	

- Tercera dimensión: Motivación Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	11	4	4	4	
Expectativas	12	4	3	4	
Equilibrio	13	4	3	4	
Políticas administrativas	14	4	4	4	
Recompensas	15	4	3	3	

- Cuarta dimensión: Metodos de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Tecnología	16	4	4	4	
Destrezas	17	4	3	4	

Procedimientos	18	4	3	4	
Organización	19	3	4	4	
Actividades	20	4	4	3	



.....
Doc. David Fernando, Aliaga Correa

DNI N° 27168879

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

5.2. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Capacitación del personal y productividad laboral en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer Administrativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Ronald Walt, Andrade Ovalle
Grado profesional:	Magister (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

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 en escala ordinal
Autor(es):	Loiza Kjuro Gabriela Samantha
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Arequipa, Chorrillos

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 20 indicadores y 20 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 20 indicadores y 20 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	---

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Capacitación del personal**

De acuerdo a Salgado, et al. (2017), dentro de una organización se deben invertir los recursos necesarios para que los empleados mejoren su conocimiento laboral. Como inversión, esto no debe considerarse un problema menor, ya que todo en la organización necesita ser planificado y controlado. La capacitación de los miembros de la organización debe verse como una inversión que puede conducir a una mayor productividad para la empresa y los propios empleados.

- **Variable 2: Productividad laboral**

La productividad es originada por la relación del producto y el insumo siendo su concepto más conocido. El mejoramiento de esta relación va a incrementar el grado de bienestar. Dentro de las organizaciones se suelen encontrar buenos climas de trabajo y muchas metas en consecución si la productividad es elevada. Entonces, poseer un mejor rendimiento en las empresas es un pilar importante para perfeccionar la gestión dentro de una organización, vinculándose con las estrategias más adecuadas y así lograr la rentabilidad y sostenibilidad en el futuro de la empresa. El uso de elementos, como materiales o el periodo, incluso para tomar ciertas acciones, también debe ser considerado (Santa Cruz, et al., 2021).

Variable	Dimensiones	Definición
Capacitación del personal	Habilidades básicas	Es una característica importante de la capacitación. Las habilidades básicas como lo son las matemáticas, la comprensión lectora o la escritura.
	Habilidades técnicas	Se considera que la habilidad técnica debe ser ampliada y mejorada por lo que se deben incluir en las capacitaciones desde las nuevas estrategias de gestión y la tecnología de información
	Habilidades para resolver problemas	Es la aptitud que se relaciona con la capacitación dirigida a la capacidad de búsqueda de alternativa ante los problemas, así como la actividad de razonamiento con el fin de resolver problemas y contratiempos que
	Habilidades interpersonales	Guarda relación con la habilidad del empleado para interaccionar con los demás miembros del equipo, comunicándose, formando equipos y escuchándose.
Productividad laboral	Trabajo en equipo	se considera como una categoría que puede aumentar la satisfacción, la productividad y la innovación
	Satisfacción laboral	Es donde se suman las actitudes consideradas generales del miembro de una empresa hacia su labor.
	Motivación laboral	precisa que se los trabajadores buscan la satisfacción de las necesidades con el objetivo de cumplir metas y depende de las condiciones en las que se encuentre el individuo que influirá de una u otra manera la
	Métodos de trabajo	Es uno de los mejores caminos para conseguir un aumento en la productividad es en el análisis de las formas de método de trabajo y así perfeccionarlo o examinarlo en cuanto la ejecución y su forma

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Capacitación del personal y productividad laboral en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023” elaborado por Loaiza Kjuro Gabriela Samantha 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 incluido.	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

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Capacitación del personal

- Primera dimensión: Habilidades básicas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------

Diagnóstico	1	4	4	4	
Inducción	2	4	3	3	
Elección	3	4	3	4	
Prescripción	4	4	4	4	
Avances tecnológicos	5	4	4	3	

- Segunda dimensión: Habilidades Técnicas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aprendizaje	6	4	4	4	
Desarrollo de actividades	7	4	3	4	
Flexibilidad	8	4	4	4	
Disciplina	9	4	4	4	
Postergación	10	4	4	3	

- Tercera dimensión: Habilidades para resolver problemas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Metas institucionales	11	4	4	4	
Competitividad	12	4	4	4	
Entrenamiento	13	4	3	4	
Autorrealización	14	4	4	4	
Liderazgo	15	4	4	3	

- Cuarta dimensión: Habilidades interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Evolución	16	4	4	4	
Actitudes	17	3	3	4	
Sentimientos	18	4	4	4	
Orientación	19	4	4	4	
Motivación	20	4	3	3	

Variable del instrumento: Productividad Laboral

- Primera dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Transformación	1	4	4	4	
Participación	2	4	3	4	
Receptividad	3	4	3	4	
Coordinación	4	4	4	4	
Resultados previstos	5	4	4	3	

- Segunda dimensión: Satisfacción Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comportamientos	6	4	4	4	
Condiciones físicas	7	4	3	4	
Decisiones	8	4	3	4	
Reconocimiento	9	4	4	4	
Incentivos	10	3	4	3	

- Tercera dimensión: Motivación Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	11	4	4	4	
Expectativas	12	4	3	4	
Equilibrio	13	4	3	4	
Políticas administrativas	14	3	4	4	
Recompensas	15	4	4	3	

- Cuarta dimensión: Metodos de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Tecnología	16	4	4	4	
Destrezas	17	4	4	4	
Procedimientos	18	3	3	4	
Organización	19	4	4	4	
Actividades	20	4	4	4	



Mgtr. Andrade Ovalle, Ronald Walt

DNI N° 42188826

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

1.2. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Capacitación del personal y productividad laboral en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer Administrativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Luis Junior Montenegro Príncipe
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Administración, logística, marketing, planificación estratégica, investigación y docencia.
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)

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 en escala ordinal
Autor(es):	Loaiza Kjuro Gabriela Samantha
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Arequipa, Chorrillos

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 20 indicadores y 20 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 20 indicadores y 20 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	---

4. Soporte teórico □ Variable 1: **Capacitación del personal**

De acuerdo a Salgado, et al. (2017), dentro de una organización se deben invertir los recursos necesarios para que los empleados mejoren su conocimiento laboral. Como inversión, esto no debe considerarse un problema menor, ya que todo en la organización necesita ser planificado y controlado. La capacitación de los miembros de la organización debe verse como una inversión que puede conducir a una mayor productividad para la empresa y los propios empleados.

□ Variable 2: **Productividad laboral**

La productividad es originada por la relación del producto y el insumo siendo su concepto más conocido. El mejoramiento de esta relación va a incrementar el grado de bienestar. Dentro de las organizaciones se suelen encontrar buenos climas de trabajo y muchas metas en consecución si la productividad es elevada. Entonces, poseer un mejor rendimiento en las empresas es un pilar importante para perfeccionar la gestión dentro de una organización, vinculándose con las estrategias más adecuadas y así lograr la rentabilidad y sostenibilidad en el futuro de la empresa. El uso de elementos, como materiales o el periodo, incluso para tomar ciertas acciones, también debe ser considerado (Santa Cruz, et al., 2021).

Variable	Dimensiones	Definición
Capacitación del personal	Habilidades básicas	Es una característica importante de la capacitación. Las habilidades básicas como lo son las matemáticas, la comprensión lectora o la escritura.
	Habilidades técnicas	Se considera que la habilidad técnica debe ser ampliada y mejorada por lo que se deben incluir en las capacitaciones desde las nuevas estrategias de gestión y la tecnología de información
	Habilidades para resolver problemas	Es la aptitud que se relaciona con la capacitación dirigida a la capacidad de búsqueda de alternativa ante los problemas, así como la actividad de razonamiento con el fin de resolver problemas y contratiempos que
	Habilidades interpersonales	Guarda relación con la habilidad del empleado para interaccionar con los demás miembros del equipo, comunicándose, formando equipos y escuchándose.
Productividad laboral	Trabajo en equipo	se considera como una categoría que puede aumentar la satisfacción, la productividad y la innovación
	Satisfacción laboral	Es donde se suman las actitudes consideradas generales del miembro de una empresa hacia su labor.
	Motivación laboral	precisa que se los trabajadores buscan la satisfacción de las necesidades con el objetivo de cumplir metas y depende de las condiciones en las que se encuentre el individuo que influirá de una u otra manera la
	Métodos de trabajo	Es uno de los mejores caminos para conseguir un aumento en la productividad es en el análisis de las formas de método de trabajo y así perfeccionarlo o examinarlo en cuanto la ejecución y su forma

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Capacitación del personal y productividad laboral en una empresa comercial de algas marinas, Arequipa, 2023” elaborado por Loaiza Kjuro

Gabriela Samantha 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 incluido.	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

2. No cumple con el criterio
3. Bajo Nivel
4. Moderado nivel

5. Alto nivel

Variable del instrumento: Capacitación del personal

- Primera dimensión: Habilidades básicas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Diagnóstico	1	4	4	4	
Inducción	2	4	4	4	
Elección	3	4	4	4	
Prescripción	4	4	4	4	
Avances tecnológicos	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades Técnicas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aprendizaje	6	4	4	4	
Desarrollo de actividades	7	4	4	4	
Flexibilidad	8	4	4	4	
Disciplina	9	4	4	4	
Postergación	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Habilidades para resolver problemas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Metas institucionales	11	4	4	4	
Competitividad	12	4	4	4	
Entrenamiento	13	4	4	4	
Autorrealización	14	4	4	4	
Liderazgo	15	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Habilidades interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------

Evolución	16	4	4	4	
Actitudes	17	4	4	4	
Sentimientos	18	4	4	4	
Orientación	19	4	4	4	
Motivación	20	4	4	4	

Variable del instrumento: Productividad Laboral

Primera dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Transformación	1	4	4	4	
Participación	2	4	4	4	
Receptividad	3	4	4	4	
Coordinación	4	4	4	4	
Resultados previstos	5	4	4	4	

Segunda dimensión: Satisfacción Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comportamientos	6	4	4	4	
Condiciones físicas	7	4	4	4	
Decisiones	8	4	4	4	
Reconocimiento	9	4	4	4	
Incentivos	10	4	4	4	

Tercera dimensión: Motivación Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Tecnología	16	4	4	4	

Comunicación	11	4	4	4	
Expectativas	12	4	4	4	
Equilibrio	13	4	4	4	
Políticas administrativas	14	4	4	4	
Recompensas	15	4	4	4	

□ Cuarta dimensión: Metodos de trabajo

Destrezas	17	4	4	4	
Procedimientos	18	4	4	4	
Organización	19	4	4	4	
Actividades	20	4	4	4	



Mba. Montenegro Príncipe Luis Junior
DNI: 43978959
CLAD: 44173

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo VI:

Tabla 1: Confiabilidad del instrumento de capacitación del personal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	20

Nota: Reporte SPSS V.26

Tabla 2: Estadística total del elemento del instrumento de capacitación del personal

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	38,70	140,678	,464	,938
Item2	38,70	136,011	,674	,934
Item3	38,30	139,567	,527	,937
Item4	38,40	138,489	,581	,936
Item5	39,00	135,556	,758	,933
Item6	38,90	131,656	,875	,930
Item7	39,20	140,844	,680	,935
Item8	39,10	137,878	,728	,933
Item9	38,60	135,378	,767	,933
Item10	38,70	140,678	,464	,938
Item11	38,80	142,844	,467	,938
Item12	38,30	138,900	,649	,935
Item13	38,80	136,844	,675	,934
Item14	38,80	132,178	,902	,930
Item15	38,90	142,544	,445	,938
Item16	38,90	141,433	,500	,937
Item17	38,50	136,722	,676	,934
Item18	38,70	141,344	,505	,937
Item19	39,10	142,100	,502	,937
Item20	38,80	132,178	,902	,930

Nota: Reporte SPSS V.26

Análisis de la confiabilidad: Las tablas 1 y 2 demuestran que la aplicación del cuestionario a una muestra piloto compuesta por 10 sujetos con características

comparables a las de la muestra dio lugar al cálculo de un coeficiente de fiabilidad de =0,938. Esto permitió llegar a la conclusión de que el cuestionario posee fiabilidad por consistencia interna y es de una calidad EXCELENTE; por consiguiente, es aplicable a los participantes de la muestra.

Tabla 3: Confiabilidad del instrumento de productividad laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	20

Nota: Reporte SPSS V.26

Tabla 4: Estadística total del elemento del instrumento de productividad laboral

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item21	38,70	142,233	,687	,946
Item22	38,80	139,289	,869	,943
Item23	39,20	143,511	,757	,945
Item24	38,70	139,789	,797	,944
Item25	38,30	148,011	,521	,949
Item26	39,00	146,889	,628	,947
Item27	38,10	146,100	,794	,945
Item28	39,00	146,889	,628	,947
Item29	38,20	147,733	,664	,947
Item30	39,00	146,667	,539	,949
Item31	38,70	137,789	,888	,943
Item32	39,40	146,489	,741	,946
Item33	38,70	139,789	,797	,944
Item34	38,90	144,100	,604	,948
Item35	39,20	149,956	,529	,948
Item36	38,30	147,789	,532	,949
Item37	38,90	148,989	,456	,950
Item38	38,60	140,489	,733	,946
Item39	38,80	143,511	,669	,947
Item40	38,70	140,900	,746	,945

Nota: Reporte SPSS V.26

Análisis de la confiabilidad: El coeficiente de fiabilidad del cuestionario fue =0,949 cuando se aplicó a una muestra piloto de 10 encuestados con características similares, como se muestra en las tablas 3 y 4. El cuestionario tiene una fiabilidad de consistencia interna y una calidad EXCELENTE, por lo que es apropiado aplicarlo a la muestra.

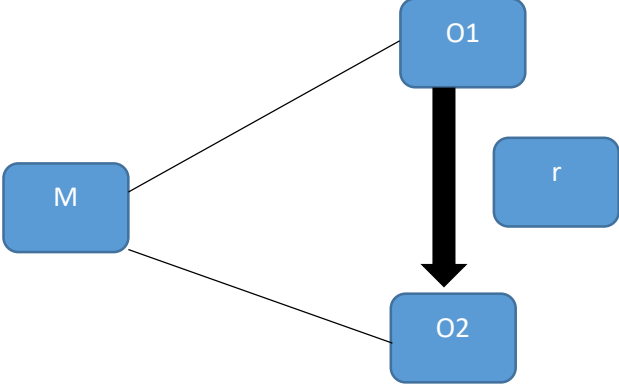
Tabla 5: Rango Coeficiente Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia interna
$\geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq y < 0,9$	Buena
$0,7 \leq y < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq y < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq y < 0,6$	Pobre
$< 0,5$	Inaceptable

Tabla 6: Grado de Correlación Rho Spearman

Rango	Grado de Correlación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.75 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

El plan es el que sigue:



Donde

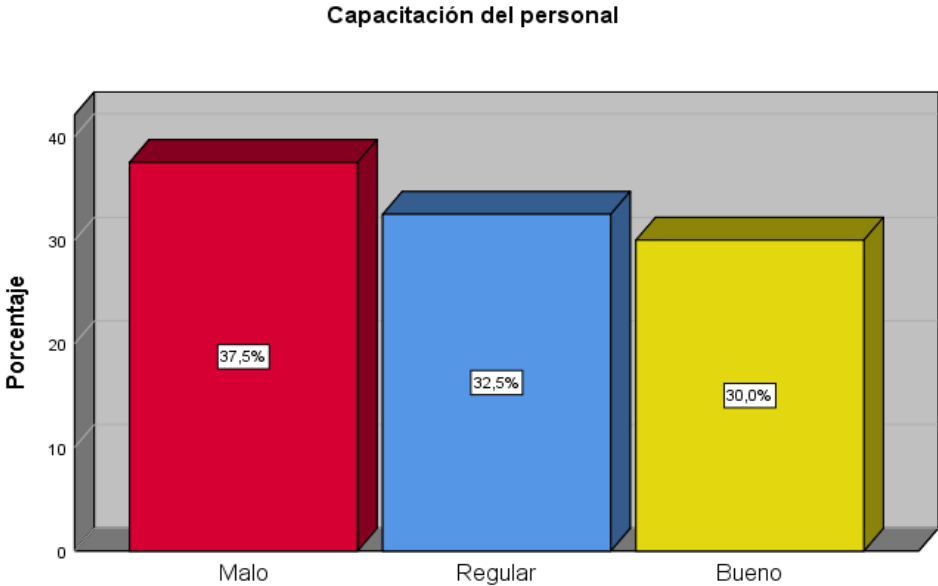
M: muestra

O1: Variable independiente:

O2: Variable dependiente:

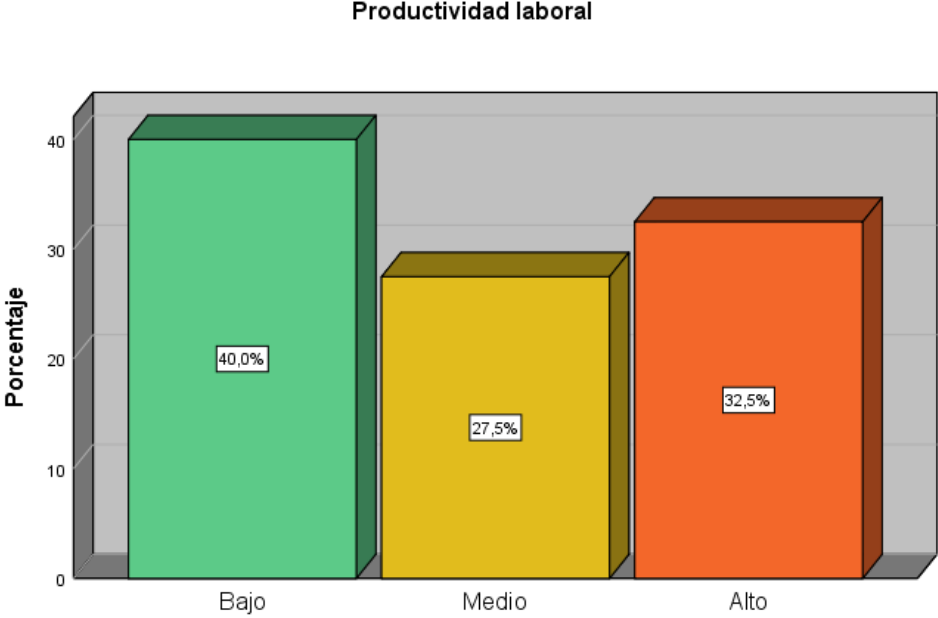
r: Causalidad de las variables

Figura 1 *Porcentaje de nivel de capacitación del personal*



Interpretación: Se tiene que el 37.5% de los colaboradores califican a la variable como “malo”, el 32.5% de los colaboradores dicen que es “regular”, y el 30% de los mismos revelan que es “bueno”.

Figura 2 *Porcentaje de nivel de productividad laboral*



Interpretación: Se visualizó que el 40% de los colaboradores perciben a la productividad laboral como “bajo”, el 32.5% de los trabajadores lo observan como “alto”, mientras que el 27.5% de los mismos lo distinguen en “medio”.

ANEXO VII

BASE DE DATOS

Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Capacitación del personal	Habilidades básicas	Habilidades técnicas	Habilidades para resolver problemas	Habilidades Interpersonales
1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	95	24	23	25	23
2	4	4	3	3	4	5	3	3	3	5	4	3	4	4	3	3	4	5	3	3	73	18	19	18	18
3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	86	22	21	20	23
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	89	23	21	24	21
5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	71	17	19	17	18
6	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	70	18	17	17	18
7	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	76	19	18	22	17
8	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	53	14	13	12	14
9	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	87	22	22	20	23
10	4	5	4	5	3	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	80	21	20	21	18
11	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	30	8	7	6	9
12	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	52	14	12	14	12
13	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	88	22	23	21	22
14	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	89	24	21	22	22
15	1	1	2	2	1	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	3	38	7	13	7	11
16	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	71	17	19	17	18
17	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	70	18	17	17	18
18	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	28	7	6	7	8
19	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	53	14	13	12	14
20	2	3	1	1	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	1	1	2	3	3	2	43	9	11	12	11
21	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	27	6	8	6	7
22	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	30	8	7	6	9
23	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	52	14	12	14	12
24	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	88	22	23	21	22
25	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	89	24	21	22	22
26	1	1	2	2	1	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	3	38	7	13	7	11
27	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	27	6	8	6	7
28	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	30	8	7	6	9
29	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	44	12	10	10	12
30	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	88	22	23	21	22
31	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	89	24	21	22	22
32	1	1	2	2	1	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	3	38	7	13	7	11
33	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	71	17	19	17	18
34	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	70	18	17	17	18
35	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	28	7	6	7	8
36	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	53	14	13	12	14
37	2	3	1	1	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	1	1	2	3	3	2	43	9	11	12	11
38	3	3	2	2	1	1	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	2	40	11	9	13	7
39	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	73	18	19	19	17
40	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	28	5	9	6	8

Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Productividad laboral	Trabajo en equipo	Satisfacción laboral	Motivación laboral	Métodos de trabajo
1	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	90	22	23	23	22
2	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	2	4	3	2	2	3	57	14	15	14	14
3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	92	23	23	23	23
4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	83	22	19	20	22
5	2	4	3	3	4	2	4	3	3	2	4	3	2	4	2	2	4	3	3	4	61	16	14	15	16
6	2	4	3	3	4	2	4	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	63	16	14	17	16
7	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	84	21	19	23	21
8	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	50	13	12	12	13
9	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	86	23	17	23	23
10	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	78	18	23	19	18
11	1	2	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	2	1	1	32	7	9	9	7
12	3	3	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	50	13	11	13	13
13	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	92	23	22	24	23
14	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	76	19	19	19	19
15	1	2	3	1	2	3	2	3	3	2	1	1	1	2	3	1	2	3	1	2	39	9	13	8	9
16	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	74	18	18	20	18
17	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	70	18	18	17	17
18	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	34	9	8	8	9
19	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	50	13	12	12	13
20	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	2	46	12	10	12	12
21	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	29	8	6	7	8
22	2	2	1	3	1	2	3	2	1	3	2	1	3	1	2	2	2	1	3	1	38	9	11	9	9
23	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	48	12	12	12	12
24	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	92	23	22	24	23
25	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	72	18	17	19	18
26	1	2	3	1	2	3	2	3	3	2	1	1	1	2	3	1	2	3	1	2	39	9	13	8	9
27	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	29	8	6	7	8
28	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	3	32	8	7	8	9
29	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	30	8	7	7	8
30	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	92	23	22	24	23
31	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	19	18	20	19
32	1	2	3	1	2	3	2	3	3	2	1	1	1	2	3	1	2	3	1	2	39	9	13	8	9
33	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	72	18	18	18	18
34	3	3	5	5	5	3	4	3	4	5	5	3	3	3	5	3	3	5	5	5	80	21	19	19	21
35	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	34	9	8	8	9
36	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	50	13	12	12	13
37	3	2	1	2	1	3	2	2	1	2	1	3	3	2	1	3	2	1	2	1	38	9	10	10	9
38	2	3	3	1	1	2	2	3	3	2	1	1	2	3	3	2	3	3	1	1	42	10	12	10	10
39	1	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	41	12	10	10	9
40	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	29	7	8	7	7