



Universidad César Vallejo

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

**Gestión de la capacitación en la productividad del personal de
una empresa de truchicultura en Puno, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Montes de Oca Paredes, Luis Enrique (orcid.org/0000-0001-6100-7677)

ASESORES:

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel (orcid.org/0000-0002-8613-1882)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -
MBA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN REQUENA HUGO SAMUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de la capacitación en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024", cuyo autor es MONTES DE OCA PAREDES LUIS ENRIQUE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, 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 Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN REQUENA HUGO SAMUEL DNI: 20097173 ORCID: 0000-0002-7077-0911	Firmado electrónicamente por: HMORANR el 08-08- 2024 16:34:11

Código documento Trilce: TRI - 0830867



Declaratoria de autenticidad del alumno



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -
MBA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MONTES DE OCA PAREDES LUIS ENRIQUE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de la capacitación en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024", 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
LUIS ENRIQUE MONTES DE OCA PAREDES DNI: 01343453 ORCID: 0000-0001-6100-7677	Firmado electrónicamente por: LMONTESPA el 22-07- 2024 21:04:56

Código documento Trilce: TRI - 0830866



Dedicatoria

Dedico este trabajo a la memoria de mis padres, por su inmenso cariño y haber confiado siempre en mí, a mi esposa e hijos, por su paciencia y amor infinito, que me dan fuerzas para lograr mis objetivos.

Agradecimiento

Deseo manifestar mi más sincero agradecimiento a la Universidad César Vallejo, a mi familia por su constante apoyo y comprensión a lo largo de este proyecto. También, a mi asesor y mentores, cuyo conocimiento y orientación han sido esenciales para la realización de esta tesis.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de autenticidad de autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	20
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	34
V. CONCLUSIONES	41
VI. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	61

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Cruce de la gestión de capacitación y productividad del personal.....	25
Tabla 2. Cruce del diagnóstico de necesidades de capacitación y productividad del personal	26
Tabla 3. Cruce del diseño de las capacitaciones y productividad del personal ...	27
Tabla 4. Cruce de la implementación de la capacitación y productividad del personal	28
Tabla 5. Cruce de la evaluación de la efectividad de la capacitación y productividad del personal.....	29
Tabla 6. Información de ajuste de modelo de la hipótesis general	30
Tabla 7. El R2 de la hipótesis general	30
Tabla 8. Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1	31
Tabla 9. El R2 de la hipótesis específica 1	31
Tabla 10. Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2	32
Tabla 11. El R2 de la hipótesis específica 2	32
Tabla 12. Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3	33
Tabla 13. El R2 de la hipótesis específica 3	33
Tabla 14. Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4	34
Tabla 15. El R2 de la hipótesis específica 4	34

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Esquema del diseño experimental.....	21
Figura 2. Descriptivo de la gestión de capacitación y productividad del personal	25
Figura 3. Descriptivo del diagnóstico de las necesidades de capacitación y productividad del personal.....	26
Figura 4. Descriptivo del diseño de las capacitaciones y productividad del personal	27
Figura 5. Descriptivo de la Implementación de la capacitación y productividad del personal	28
Figura 6. Descriptivo de la evaluación de la efectividad de la capacitación y productividad del personal.....	29

Resumen

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) representan un llamado global para mejorar la calidad de vida de las personas. Este estudio está alineado con el ODS-8, que tiene como meta promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, así como el empleo pleno, productivo y el trabajo decente para todos. La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión de la capacitación en la productividad del personal en una empresa de truchicultura en Puno, 2024. Se realizó una investigación básica, con el enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo y diseño no experimental transversal. A un total de 50 trabajadores de la empresa, se les aplicó un cuestionario válido y confiable para la obtención de datos que fueron procesados con el software SPSS 26, los resultados demostraron la influencia de la gestión de capacitación y productividad del personal en la empresa de estudio, toda vez que se encontró que la $p\text{-valor} = 0.000 < 0,05$, por lo cual se aceptó la hipótesis alterna propuesta, siendo la conclusión corroborada por la prueba Pseudo R², Cox y Snell con 67.3% y Nagelkerke identificó la relación en un 67.7%.

Palabras clave: Capacitación, productividad, personal, gestión, laboral

Abstract

The Sustainable Development Goals (SDGs) represent a global call to improve people's quality of life. This study is aligned with SDG-8, which aims to promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, as well as full, productive employment and decent work for all. The objective of this research was to determine the influence of training management on staff productivity in a trout farming company in Puno, 2024. A basic research was carried out, with a quantitative approach, hypothetical-deductive method and cross-sectional non-experimental design. A valid and reliable questionnaire was applied to a total of 50 company workers, to obtain data that were processed with SPSS 26 software, the results demonstrated the influence of training management and personnel productivity in the company. study, since it was found that the $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$, for which the proposed alternative hypothesis was accepted, the conclusion being corroborated by the Pseudo R² test, Cox and Snell with 67.3% and Nagelkerke identified the relationship by 67.7%.

Keywords: *Training, productivity, staff, management, labor*

I. INTRODUCCIÓN

En el Reino Unido, se detectó una deficiencia en capacitación y los responsables de las áreas de manejo de recursos humanos, vienen descubriendo que la formación en gestión puede ayudar a los empleados a equilibrar el trabajo y la familia, de ese modo, lograr mayor productividad laboral. La mala gestión es el principal factor que obstaculiza el desempeño. Aquí, la educación ejecutiva ofrece la oportunidad de transformar el liderazgo en todo el país de maneras que inspiren y preparen a las empresas, gerentes y empleados para un futuro mucho mejor (Webber, 2024).

En Ecuador, la capacitación suele abarcar enseñanzas sobre el uso adecuado de las herramientas y recursos existentes. En ausencia de este aprendizaje, los trabajadores podrían emplear de forma inadecuada la tecnología o los recursos disponibles, afectando negativamente la productividad, los empleados que no reciben la capacitación adecuada pueden demorar más en aprender a desempeñar sus funciones de forma independiente, lo que implica que se debe invertir más tiempo en su capacitación en el trabajo por parte de otros trabajadores o supervisores (Llanos y Castillo, 2022).

En Vietnam, nos presentan que toda organización, sea pública o privada utiliza recursos para funcionar y cumplir su misión para la cual fue creada; es innegable la necesidad de usar el trabajo realizado por personas, se determinan que, circunstancias específicas, condicionaron a un mal desempeño laboral o situaciones positivas que fortalecen a la organización, haciendo énfasis en la especialización y productividad de las mismas (Hung Phuong y Nguyen, 2024).

Por otro lado, en Estados Unidos, identifican que la capacitación proporciona a los empleados información sobre la mejor manera de abordar su trabajo, pero no puede cubrir todas las situaciones posibles que los empleados pueden encontrar. Por tanto, el objetivo de la formación es ayudar a desarrollar estructuras de conocimiento flexibles que permitan la integración de nueva información con los modelos mentales existentes, permitiendo la transferencia de las habilidades aprendidas a nuevas funciones en el lugar de trabajo (Davenport y Beier, 2024)

Del mismo modo en Chile, luego de un seguimiento, cuando los trabajadores presentan una baja productividad, se observa que la empresa incurre en mayores gastos, toda vez que podría ser requerido emplear a más individuos para completar las labores de manera adecuada, incrementando así los gastos en salarios; a esto se suma que la ineficiencia puede llevar a un mayor consumo de recursos en las diferentes áreas de la organización, lo que adicionalmente eleva los costos operativos (Cueva y Jácome, 2024).

Mientras que en Cuba, la capacitación es vital en la actualidad, mejorar su gestión es trascendental, para ello es necesario pensar en la pregunta: ¿formación en gestión o formación para una mejor gestión de procesos basada en la toma de decisiones?, presenta un método de formación de directivos desde una visión sistémica y participativa, sensible a las realidades del sector no estatal, representando la complementariedad de las empresas estatales del agua como eje central del negocio cubano actual, para mejorar la formación de sus directivos: ¿formación de directivos o formación para gestionar mejor? (Labrador et al., 2019)

Por otro lado, México alcanza que, si la productividad del personal de una organización es baja, entonces se generan consecuencias negativas que peligran la subsistencia de la misma. Por ejemplo, Una menor productividad del personal de trabajo puede ser que se realice menos trabajo durante el mismo intervalo de tiempo, lo que podría llevar a una caída en la cantidad de productos o servicios proporcionados y, por ende, una disminución en los ingresos (Andrés et al., 2023).

Asimismo en Ecuador, entender y explicar la importancia de la formación de empleados en el éxito y el desempeño de una organización, enfatiza también en las habilidades que un colaborador debe tener para desempeñarse de forma sobresaliente en cualquier puesto de trabajo requerido, lo que permite a la empresa optimizar recursos y generar mayor productividad, por tanto, la capacitación de los colaboradores, permite fortalecer el aprendizaje, no sólo en un área en específico, que redundará en el crecimiento de la organización (Obando, 2020).

El problema de la productividad laboral afecta a numerosas instituciones públicas en todo el mundo. En Ecuador, destacaron esta cuestión en el Ministerio de Salud Pública, donde el 81% de los funcionarios admitieron, que no lograban completar las tareas programadas para su jornada laboral. Esta falta de productividad

no solo compromete la eficiencia operativa del ministerio, sino que también puede llevar a retrasos en la implementación de políticas de salud esenciales, afectando potencialmente la calidad del servicio al ciudadano y aumentando el riesgo de problemas sanitarios en la población (Intriago y Zambrano 2023).

En México, se ha determinado que la falta de productividad puede crear un ciclo negativo donde el personal se siente menos motivado y comprometido, lo que a su vez puede llevar a una mayor falta de productividad. Asimismo, el personal que frecuentemente se ven obligados a "ponerse al día" o enfrentar volúmenes de trabajo abrumadores a causa de una generalizada falta de productividad pueden sufrir incrementos en los niveles de estrés y agotamiento (Rangel y López, 2022).

Por otro lado, en Chile, se identificó varios problemas de productividad laboral en las instituciones públicas, lo que impide que las políticas diseñadas para las mismas y programas previamente implementados, con inversión importante, alcancen su máximo potencial, resultando en un crecimiento económico más lento y en una menor capacidad para contestar a los requerimientos de los usuarios (Lucero, 2023).

En Pacora – Perú, para determinar si la capacitación en el sector público aumenta la productividad laboral, se empleó el tratamiento cuantitativo con un diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional. Se desarrollo un cuestionario a 25 personas. Según los hallazgos, se demostró que existe una influencia significativa entre la capacitación técnica y la productividad laboral, en particular las municipalidades, deben fomentar el desarrollo a través de la capacitación basándose en los resultados que desean obtener (Hidalgo, 2022).

En Perú, un estudio evidenció que el 39.2% de colaboradores en tres organismos de la administración pública muestrearon una deficiente productividad. Esta situación podría tener un impacto significativo en el aprendizaje de los alumnos, afectando directamente el nivel educativo que se les brinda y comprometiendo el rendimiento académico general en estas instituciones que están al servicio de la población (Reategui, 2020).

Asimismo, en Perú, en un estudio realizado a los empleados de la municipalidad distrital de Morales (San Martín), se identificó el problema de baja productividad laboral, específicamente el 27% de los empleados mostró un nivel bajo

de productividad, impactando dicha situación en el bajo logro de cumplimiento de metas y trayendo consigo, deficiencias en la atención al público en general, generando descontento sobre los servicios municipales (Rueda, 2021).

A nivel local, en Puno, se encontró que un estudio referido al nivel de productividad de personal, eficiencia y calidad de los trabajadores de una organización, el salario emocional, está estrechamente relacionado con la capacidad de los empleados para alcanzar objetivos y metas institucionales establecidas y su aporte al logro de los resultados deseados, tomaron como población muestral 82 colaboradores y la investigación concluye, que cuando el salario emocional sea adecuado, la productividad del colaborador en la organización será excelente (Adco, 2023).

Esta investigación está enfocada a contribuir al Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8, que fomenta el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, además de un empleo pleno, productivo y el trabajo decente para todos. Se centra específicamente en evaluar cómo la gestión de la capacitación puede impactar positivamente en la productividad del personal. Al mejorar la capacitación y desarrollo de habilidades, esta investigación busca evidenciar estrategias efectivas que puedan ser aplicadas para elevar los estándares de trabajo y fomentar un ambiente laboral más eficiente y justo.

Es por ello que, se detalla la pregunta de *investigación ¿Cómo influye la gestión de la capacitación en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024?* De este problema general surgen los siguientes problemas específicos: a) *¿Cómo influye el diagnóstico de necesidades de capacitación en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024?*, b) *¿Cómo influye el diseño de las capacitaciones en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024?*, c) *¿Cómo influye la implementación de la capacitación en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024?*, d) *¿Cómo influye la evaluación de la efectividad de la capacitación en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024?*.

Este estudio tuvo una justificación práctica, porque el autor ha notado indicios de problemas prácticos en la gestión de la capacitación y la productividad del personal,

problemas que se explican más detalladamente en los párrafos que describen la situación problemática. Mediante el uso del método científico, se demostrará la prevalencia de estos problemas prácticos, así como la relación e influencia de una variable en la otra.

A nivel social, los hallazgos de esta investigación serán de gran utilidad para los líderes de la empresa de crianza de trucha, permitiéndoles fundamentar propuestas de resolución de problemas de gestión de la capacitación y productividad. Si se identifica una relación significativa de la gestión de capacitación en la productividad, implementar soluciones para una variable podría también generar mejoras en la otra. Además, los resultados proporcionarán una referencia valiosa para académicos interesados en comprender estas variables en un contexto práctico y servirán como base para futuras investigaciones en este campo, motivando a otros investigadores a explorar la gestión de la capacitación y la productividad en diferentes contextos organizacionales.

A nivel teórico, los resultados de esta investigación proporcionarán apoyo empírico a las teorías existentes sobre gestión de la capacitación y productividad laboral, especialmente en la manera en que estas se aplican a través de diferentes dimensiones e indicadores. Si se descubre un relacionamiento significativo entre la gestión de la capacitación en la productividad del personal, estos hallazgos reforzarán las teorías que postulan tal conexión, ofreciendo una base sólida para su validez teórica.

Finalmente, a nivel metodológico, esta investigación demostrará la aplicación del proceso deductivo en un enfoque cuantitativo a nivel explicativo. Los instrumentos utilizados en este estudio ganarán credibilidad una vez que se obtengan resultados válidos y confiables, los cuales serán esenciales para analizar nuestras variables.

Por esta razón, el objetivo principal propuesto para este estudio es el siguiente: *Determinar la influencia de la gestión de la capacitación en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024.* De este objetivo se desprenden los siguientes objetivos específicos: a) *Determinar la influencia del diagnóstico de necesidades de capacitación en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024,* b) *Determinar la influencia del diseño de las capacitaciones en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en*

Puno, 2024, c) Determinar la influencia de la implementación de la capacitación en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024, d) Determinar la influencia de la evaluación de la efectividad de la capacitación en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024.

Las respuestas tentativas a las preguntas planteadas son, hipótesis general: *La gestión de la capacitación influye en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024.* Del mismo modo las hipótesis específicas: *a) El diagnóstico de necesidades de capacitación influye en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024, b) El diseño de las capacitaciones influye en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024, c) La implementación de la capacitación influye en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024, d) La evaluación de la efectividad de la capacitación influye en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024.*

Se realizó una investigación completa que incluyó un análisis detallado de antecedentes tanto a nivel internacional como nacional. Se exploraron diversas fuentes y contextos, desde investigaciones previas realizadas en otros países hasta estudios locales relevantes. Esta amplia perspectiva nos permitió obtener una comprensión integral del tema en cuestión y contextualizar nuestros hallazgos dentro de un marco global y local.

La base para desarrollar el marco teórico resultó de una cuidadosa selección de antecedentes relevantes que aportan al entendimiento y fundamentación del estudio actual. Para ello, se han considerado las siguientes investigaciones:

A nivel internacional, Polo et. al. (2024) se adentraron en el análisis de la relación de la gestión de capacitaciones en el rendimiento laboral de una destacada empresa de ingeniería. Adoptando un enfoque cuantitativo de alcance explicativo, se enfocaron en una muestra representativa de 86 trabajadores, quienes también constituyeron la población de estudio. Se empleó una encuesta como técnica y un cuestionario como herramienta para obtener información relevante. Los resultados obtenidos revelaron que una parte significativa, el 38.4% de los empleados, percibía problemas de productividad en la empresa, mientras que el 46.5% expresó la necesidad constante de implementar planes de capacitación. Estos resultados resaltan

la relevancia de una administración eficaz de las capacitaciones para abordar los desafíos de productividad en Samar Ingenieros S.A.C. En resumen, la introducción de programas de formación apropiados puede resultar en mejoras significativas en la eficiencia, lo que también ayudará a alcanzar los propósitos establecidos en la organización y fortalecer su posición competitiva en el mercado mundial.

En su estudio, Rowland (2021) se propuso indagar cómo la capacitación incide en la productividad de las compañías mineras y alimenticias en Chile. Este análisis se basó en un enfoque cualitativo, involucrando a directivos de dos empresas representativas, una del ámbito alimenticio y otra del sector minero. La metodología incluyó un total de 31 entrevistas como principal método de recojo de información. Los resultados adquiridos indicaron una preocupante carencia de sistemas de capacitación efectivos en las áreas de mantenimiento de estas empresas, lo que se tradujo en una notable disminución de su productividad. Este hallazgo pone de manifiesto la urgencia de mejorar los programas de formación para los trabajadores en estas áreas críticas. En conclusión, el estudio identificó una relación significativa ($p=0,000$, $r=0,291$) entre la capacitación y la productividad laboral en las compañías analizadas, subrayando de esta manera la relevancia estratégica de dedicar recursos al crecimiento profesional de los trabajadores para potenciar la eficacia y la capacidad de competir de las organizaciones en el entorno chileno.

Miranda et al., (2021) en su estudio de un centro educativo en Ecuador, tuvo como propósito desarrollar un plan de capacitación y se determinó que diagnosticar las necesidades de capacitación produciría resultados positivos en el compromiso efectivo y eficiente de todos los empleados, aumentando así el desempeño de los empleados. Asimismo, en este centro, el 56% de los empleados no reportó ningún diagnóstico de capacitación desde su inicio laboral.

En su estudio, Díaz y Quintana (2021) se propusieron examinar el efecto de la administración del talento humano en la productividad de la organización. Para ello, optaron por un enfoque cualitativo a nivel descriptivo, utilizando la revisión bibliográfica como técnica principal para recopilar información. Los resultados alcanzados resaltaron la importancia crítica del talento humano en el contexto organizacional, subrayando la necesidad imperativa de que las compañías ajusten sus operaciones a las necesidades variables del mercado contemporáneo. Esta adaptación no solo

fomenta el desarrollo personal de los empleados, sino que también asegura el progreso, crecimiento y preservación de la capacidad competitiva de las entidades en un entorno dinámico y desafiante. Los escritores resaltaron que una administración competente del personal es fundamental para aumentar la eficiencia de los colaboradores. Por medio de programas de formación y desarrollo personalizados, las empresas pueden empoderar a sus trabajadores para que alcancen su máximo potencial en sus roles dentro de la empresa. Este enfoque no solo favorece el crecimiento profesional de los individuos, sino que también fortalece el desempeño global de la organización al mejorar la eficacia, la creatividad y la capacidad de respuesta ante las transformaciones del mercado. En conclusión, los escritores destacaron la importancia de una dirección estratégica del personal como un elemento esencial para potenciar el desempeño y la capacidad de competir de las organizaciones en el entorno empresarial contemporáneo.

En el contexto colombiano, Medina et al. (2021) realizaron una evaluación exhaustiva de las estrategias de capacitación laboral implementadas por las empresas en Cúcuta, con el propósito de mejorar la productividad de sus empleados. Su estudio, de naturaleza cuantitativa, descriptiva y de campo, seleccionó cuidadosamente 138 empresas de un total de 214 para formar parte de la muestra. La recopilación de datos fue realizada mediante una encuesta como procedimiento principal y un cuestionario como herramienta de investigación. Los resultados demostraron una discrepancia significativa: si bien las empresas ofrecen capacitación a sus trabajadores de forma ocasional, esta formación profesional no siempre se correlaciona con las habilidades y competencias necesarias entre los directivos de las empresas. Por lo tanto, los autores sugieren implementar estrategias adicionales, como el fomento del trabajo en equipo y la adopción de políticas que promuevan la capacitación y el desarrollo profesional de manera más integral. Es evidente que, aunque las empresas brinden oportunidades de capacitación, esto no garantiza automáticamente un incremento de la productividad de los empleados en el contexto empresarial colombiano. Por ende, se hace necesario reforzar otros aspectos, como la creación de un escenario laboral favorable para el crecimiento profesional y la ejecución de programas de desarrollo personalizados que se alineen con las necesidades específicas de cada empresa y su personal. En conclusión, Medina y sus colegas enfatizan la importancia de abordar de

manera integral la relación entre el adiestramiento y el desempeño laboral, reconociendo la complejidad de este proceso en el entorno empresarial actual.

En su estudio, Obando (2020) se embarcó en la tarea de comprender el efecto de la capacitación del personal en la productividad laboral. Utilizando un enfoque basado en análisis bibliográfico, seleccionó cuidadosamente 11 artículos de un total de 30 disponibles en la literatura especializada. Los hallazgos revelaron un panorama esclarecedor: La formación de los empleados no solo les brinda nuevas habilidades y conocimientos, sino que también juega un rol preponderante en el crecimiento y el logro de las empresas. Se encontró que la capacitación efectiva del personal no solo facilita la asimilación de nueva información, sino que también tiene una relación directa en el incremento de la economía de la empresa. Además, los empleados capacitados tienen la capacidad de mejorar su desempeño dentro del lugar de trabajo, lo que a su vez contribuye a la eficiencia y la potencialidad de la empresa en su conjunto. El autor concluyó que la productividad empresarial está significativamente influenciada por la capacitación adecuada de los trabajadores para sus funciones. Este descubrimiento subraya la relevancia estratégica de dedicar recursos al crecimiento del capital humano como una forma de estimular el progreso y la viabilidad a largo plazo de las organizaciones. Este problema también ha sido identificado y documentado a escala nacional, lo que resalta su relevancia y relevancia dentro de nuestro contexto específico.

Aranda (2021), en su estudio sobre la influencia de los incentivos en la capacitación organizacional de una empresa de navegación aérea, cuyo objetivo fue a dar a conocer el impacto de los incentivos (ofrecidos a empleados de empresas que prestan servicios de aviación en el Perú) en la formación organizacional en esta agencia, que se hace cargo del fortalecimiento de capacidades, actualización y profesionalización de los colaboradores de la organización (aproximadamente 1.500 empleados en todo el país con el objetivo de optimizar su capacidad para brindar servicios de aviación) en Perú, utilizaron datos secundarios para confirmar hipótesis derivadas de la información de gestión del centro de instrucción de aviación civil (CIAC) de la compañía para el período 2009-2018, para exámenes de hipótesis y de acuerdo a las características del estudio, empleo el programa estadístico SPSS (versión 25).

En el trabajo se utiliza el método de regresión lineal y este método se considera el más adecuado.

En el estudio preparado por Barrientos et al. (2018) cuyo objetivo fue demostrar el impacto del nivel de capacitación del personal de un call center en el rendimiento del personal, en un hospital de Huancavelica; la investigación se centra en el modelo empírico de métodos cuantitativos y el diseño de técnicas de correlación causal y regresión ordinal. Los resultados mostraron que la capacitación del call center, tiene un impacto significativo en la efectividad de las reuniones en línea, concluyendo así que la capacitación es necesaria para mejorar la eficiencia y efectividad del trabajo realizado, dado que se encontró un p valor = 0.000 y se corroboró la hipótesis, además, Nagalkerke, que indica que el 44,4% de la variación en los resultados de prescripción depende del nivel de los cursos de formación.

En su análisis acerca del efecto de la capacitación en la productividad, Calle (2022) se adentró en el contexto de una empresa de construcción en Piura, empleando un enfoque aplicado de carácter no experimental y correlacional. La investigación abarcó a 40 empleados, quienes fueron objeto de un cuestionario exhaustivo. Los resultados enfatizaron una falta notable en el nivel de capacitación del personal, que alcanzó el 40%, mientras que la productividad se mantuvo en niveles bajos, registrando un 35%. Este panorama resalta la necesidad urgente de mejorar las estrategias de capacitación en la empresa para potenciar el desempeño laboral y la eficiencia. El autor afirma que una inversión en capacitación continua traerá consigo mejoras sustanciales en la productividad ($p=0,000$), lo cual, a su vez, redundará en beneficios positivos para la empresa, fortaleciendo su posición competitiva y su capacidad para alcanzar sus metas empresariales.

En su trabajo de investigación doctoral, Carhuachin (2022), que planteo como propósito general determinar la influencia de la capacitación en la calidad de la atención y la productividad de las enfermeras en un hospital del Perú. Empleando un modelo positivista, método hipotético-deductivo, método cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental y transversal, encontró un valor de significancia es 0.000 y R cuadrado de Nagelkerke de 0.997, lo que confirmó que la formación tiene un impacto significativo en la calidad del servicio y la productividad.

En su investigación doctoral, Hidalgo (2022) exploró la asociatividad entre la capacitación del personal y la productividad de los servidores públicos en Pacora. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo y correlacional, examinando una porción de 25 empleados seleccionados de una población total de 75 empleados públicos. Se empleó una encuesta como la principal técnica para recoger datos. Los hallazgos resaltaron que el aumento del aprendizaje, así como el desarrollo de destrezas y competencias, tienen una repercusión positiva en el rendimiento laboral. Este descubrimiento subraya la relevancia de la capacitación continua en los organismos públicos para optimizar el desempeño en las tareas asignadas. Hidalgo concluyó que la capacitación del personal tiene un efecto estadísticamente significativo ($p=0,000$) en la productividad de los servidores públicos, lo que, en última instancia, promueve el progreso y la eficacia del organismo en su conjunto.

Álvarez (2021) se embarcó en una investigación destinada a analizar minuciosamente la asociatividad entre la gestión de recursos humanos y los niveles de productividad en empresas comerciales peruanas. Este estudio utilizó un método cuantitativo de tipo correlacional y transversal, que incluyó una muestra representativa de 78 empresas. El acopio de datos se llevó a cabo mediante encuestas y cuestionarios dirigidos a dos responsables por empresa. Los resultados destacaron una preocupante disparidad: el 23.3% del personal afirmó que nunca había recibido capacitación, mientras que el 26.7% reportó problemas significativos de productividad. Estos hallazgos ponen de relieve la necesidad urgente de fortalecer las políticas de gestión de recursos humanos, particularmente en lo referente a la capacitación del personal. Álvarez infirió que existe una asociación entre las variables, con un valor p de 0.000. Este descubrimiento subraya lo fundamental de implementar tácticas efectivas de gestión de personal para potenciar la eficiencia y el rendimiento empresarial en el contexto peruano.

Sáenz (2021) se adentró en su tesis con el propósito de desentrañar el impacto de las capacitaciones en la mejoría de la productividad en una empresa de Mezcla y Envasado en Lima. Su enfoque de investigación abarcó aspectos descriptivos, explicativos y comparativos. Para ello, se dirigió a una población compuesta por 100 individuos, a quienes se les administró un cuestionario meticulosamente diseñado para recabar los datos pertinentes. Los resultados demostraron un panorama alentador: las

capacitaciones no solo contribuyeron a fortalecer la responsabilidad, motivación y satisfacción de los empleados, además generaron un impacto positivo palpable en el rendimiento del entorno laboral. Esta evidencia refuerza la noción de que la inversión en desarrollo y formación del personal puede ser una estrategia efectiva para impulsar el rendimiento empresarial. El investigador llegó a la conclusión de que la formación juega un papel preponderante en el incremento de la eficiencia de los empleados de la compañía bajo análisis, con un nivel de significancia estadística ($p=0,001$) que subraya su importancia estratégica en el contexto empresarial.

Herrera (2020) se dedicó a investigar cómo la capacitación atañe al rendimiento laboral de los congresistas en Perú, empleando un método descriptivo y correlacional. El estudio fue realizado a través de la utilización de dos cuestionarios a una muestra de 50 especialistas, con el fin de recopilar datos exhaustivos. Los resultados arrojaron una imagen preocupante: el 18% de los encuestados calificó la capacitación como deficiente, mientras que el 36% la consideró apenas regular, lo que evidencia claramente la existencia de un problema en este ámbito. Además, se encontró que el desempeño laboral de los congresistas era bajo, con un porcentaje del 18%. Estos hallazgos subrayan la necesidad apremiante de mejorar los programas de capacitación para los representantes políticos. Herrera finalizó en que la capacitación cuenta con un impacto significativo ($p=0,000$) en el desempeño laboral de los congresistas, lo que destaca lo fundamental de dotar de recursos económicos para el desarrollo profesional de los líderes políticos para garantizar un mejor servicio público y una representación más efectiva de los ciudadanos.

Ocola (2021) en su tesis que tuvo como principal propósito determinar cómo influye la gestión del talento en la productividad del personal administrativo del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado en el año 2021. Los resultados obtenidos confirman la hipótesis general: la gestión del talento tiene un impacto significativo en el desempeño del personal, teniendo en cuenta el coeficiente de correlación de ambas variables de 0.996, indicando correspondencia, y R^2 de 99,10% de los cambios observados en la segunda variable "Productividad" pueden manifestarse por cambios en la primera variable "Gestión del talento humano".

En su investigación sobre la relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa, Puñal (2021) examinó, por

medio de una encuesta a 90 de 110 empleados. La evidencia mostró un impacto significativo entre las variables ya que el nivel de significancia fue de 0.006 y el R cuadrado de Nagelkerke de 13.7%, lo que sugiere que una capacitación más rigurosa se asocia con un mejor desempeño laboral. También se encontró que la evaluación de la capacitación tiene un impacto mensurable en el desempeño laboral, con un R² de Nagelkerke de 10% de la relación en el desempeño puede atribuirse a cómo se evalúa el aprendizaje.

Bobadilla (2019) en su estudio cuyo propósito principal de demostrar que la capacitación tiene un impacto positivo en la productividad laboral, que utilizó un diseño y tipo de estudio: básico, cuantitativo, no experimental, transversal, causal. Analizó la relación de la planificación de la formación, el investigador verificó que una planificación adecuada de la formación tiene una influencia en el rendimiento laboral: R² de Nagelkerke es 0,136, lo que muestra que una planificación adecuada de la capacitación, se relaciona en 13,6% con la productividad. Del mismo estudio concluyó que una puesta en marcha de la formación eficaz tiene un relacionamiento importante en el desempeño laboral, con un R² de Nagelkerke de 20,4% de la variación en el rendimiento puede atribuirse a la forma en que se realizó el entrenamiento. También se examinó la importancia de la evaluación de la formación en relación con el rendimiento. En su estudio sobre empleados de organizaciones en Lima halló que la evaluación de la capacitación tuvo influencia en la productividad, con un R cuadrado de 23,3% del relacionamiento en el desempeño, lo cual puede explicarse por la calidad y efectividad de la evaluación de la intervención formativa.

Como teorías de gestión de capacitaciones tenemos:

La gestión de capacitaciones es un proceso sistemático que integra la planificación, organización, ejecución y evaluación de programas diseñados para mejorar el rendimiento de los empleados y contribuir a los objetivos de la organización. Este proceso engloba desde la identificación y análisis de las necesidades de capacitación hasta el diseño, implementación y evaluación continua de la efectividad de los programas de formación (Dessler y Varela, 2011).

Se enfatiza que este enfoque holístico garantiza que las actividades de capacitación se alinean con los requerimientos de los empleados y de la organización, fomentando el desarrollo de capacidades esenciales para el éxito empresarial, siendo que la gestión de capacitaciones es una pieza primordial de la gestión estratégica de recursos humanos, ya que desempeña un rol crucial en el fortalecimiento de las capacidades organizacionales mediante el desarrollo del capital humano (Dessler y Varela, 2011).

La capacitación debe ser gestionada dentro de las organizaciones para ser efectiva, considerando aspectos como *al diagnóstico de necesidades de capacitación (dimensión 1), el diseño de las capacitaciones (dimensión 2), la implementación de programas de capacitación (dimensión 3), y la evaluación de su efectividad (dimensión 4)*. Esta obra es frecuentemente utilizada en estudios universitarios y por profesionales de recursos humanos, y ofrece un marco detallado sobre cómo gestionar y optimizar los programas de capacitación en un entorno corporativo (Dessler y Varela, 2011).

a) Diagnóstico de las necesidades de capacitación

Gary Dessler, aborda el tema del diagnóstico de necesidades de capacitación, un aspecto fundamental en la gestión de recursos humanos. Según Dessler, este diagnóstico es el mecanismo, por medio del cual la empresa identifica y evalúa las necesidades de capacitación de sus empleados para asegurar que se adquieran las habilidades y conocimientos necesarios para un desempeño eficaz del trabajo.

Dessler enfatiza la importancia de que estos diagnósticos se realicen de manera sistemática y regular para adaptarse a los cambios continuos en las condiciones de trabajo y las demandas de habilidades. Además, sugiere que un buen diagnóstico de necesidades de capacitación puede llevar a programas de capacitación más dirigidos y eficaces, que no solo mejoran el desempeño, sino que también aumentan la satisfacción y retención de los colaboradores. El autor considera los indicadores a evaluar: *identificación que requiere cada puesto de trabajo, identificación de las habilidades actuales de persona, identificación de las habilidades potenciales del personal*.

b) Diseño de las capacitaciones

Gary Dessler aborda el diseño de las capacitaciones como una etapa primordial en el proceso de desarrollo de personal. El diseño efectivo de las capacitaciones implica la planificación y creación de programas de entrenamiento que no solo se ajusten a las necesidades identificadas en el diagnóstico de necesidades, sino que también sean efectivos y motivadores para los empleados.

Dessler subraya la importancia de que el diseño de las capacitaciones sea un proceso iterativo que se ajuste de manera continua a las estrategias y métodos en función de las exigencias en evolución de la empresa y su personal. Esto es fundamental para garantizar que las inversiones en formación logren los resultados esperados, beneficiando tanto a los individuos como a la organización globalmente. El autor considera relevante los siguientes indicadores en el diseño de capacitaciones: Objetivos de capacitación, estrategias diversas de capacitación, actividades para ejecutar las estrategias diversas de capacitación, responsables de llevar a cabo las capacitaciones, presupuesto para las capacitaciones, uso de plataformas de aprendizaje, disponibilidad tecnológica para las capacitaciones.

Gary Dessler resalta la relevancia de definir objetivos precisos de capacitación, lo cual es esencial en la etapa de diseño de un programa de formación. Estos objetivos son afirmaciones concretas que especifican las metas que la organización aspira alcanzar mediante sus iniciativas de capacitación, así como los conocimientos o habilidades que los empleados deben adquirir o perfeccionar. Dessler propone que los objetivos de capacitación cumplan con los siguientes criterios:

- Claros: deben estar claramente articulados para asegurar que tanto formadores como participantes entiendan exactamente lo que se espera lograr.
- Medibles: deben permitir una medición objetiva del avance y los resultados obtenidos.
- Alcanzables: deben ser realistas, considerando los recursos, capacidades y tiempo disponibles.
- Temporales: deben tener un plazo específico de realización para facilitar la organización y evaluación de la capacitación.

Estableciendo estos objetivos, las organizaciones pueden dirigir de manera efectiva el procedimiento de capacitación, asegurando que todas las partes

involucradas compartan un sentido de dirección claro. Al definir objetivos bien delineados, se puede estructurar programas de capacitación más eficaces que no sólo incrementen las competencias y el conocimiento de los empleados, sino que también fortalezcan el éxito y la competitividad de la organización (Dessler y Varela, 2011).

Gary Dessler discute diversas estrategias y técnicas de capacitación que pueden ser implementadas para alcanzar los objetivos de formación en una organización. Dessler enfatiza la importancia de seleccionar el método adecuado basado en las necesidades de aprendizaje, la naturaleza del contenido, el público objetivo, y los recursos disponibles.

Dessler argumenta que la efectividad de estas técnicas depende de su adecuada integración y adaptación a las necesidades específicas de la organización y los empleados. Además, señala la importancia de combinar diferentes métodos para abordar varios estilos de aprendizaje y maximizar la eficacia de la capacitación.

Gary Dessler explora una variedad de estrategias y técnicas de capacitación útiles para cumplir con los propósitos educativos dentro de una empresa. Destaca la necesidad de elegir el método de capacitación más apropiado, considerando factores como las necesidades de aprendizaje, el tipo de contenido, la audiencia y los recursos disponibles. Dessler sostiene que la eficacia de estas técnicas radica en su correcta implementación y adaptación a las particularidades de la organización y sus trabajadores. También recalca que es crucial utilizar una combinación de métodos para satisfacer diferentes estilos de aprendizaje y así optimizar los resultados de la capacitación.

c) Implementación de programas de capacitación

Gary Dessler discute la implementación de programas de capacitación como una fase crítica en el desarrollo de los empleados. La implementación efectiva de la capacitación implica poner en práctica el plan diseñado, asegurando que la formación alcance sus objetivos de manera eficiente (Dessler y Varela, 2011). El autor plantea considerar los siguientes elementos o indicadores: Ejecución de estrategias diversas de capacitación, liderazgo en la ejecución de capacitaciones, organización para ejecutar las capacitaciones, coordinación en la ejecución de capacitaciones, incentivos durante las capacitaciones.

Dessler recalca que una implementación cuidadosa y bien ejecutada es esencial para maximizar la eficacia de los programas de capacitación y para garantizar que estos cumplan con los objetivos de desarrollo del personal y las metas estratégicas de la organización.

d) Evaluación de la efectividad de las capacitaciones

Finalmente, Gary Dessler destaca la importancia crítica de la evaluación de la efectividad de las capacitaciones. Para Dessler, evaluar el impacto de estas formaciones es esencial para concluir si se han cumplido las finalidades de aprendizaje y si la capacitación está efectivamente apoyando los fines estratégicos de la empresa (Dessler y Varela, 2011). Considera como indicadores o elementos importantes: Reacciones de los aprendizajes después de las capacitaciones, evaluación de los principios que tenían que aprender, evaluación de las habilidades que tenían que aprender, evaluación de los hechos que tenían que aprender, verificación de cambio de comportamiento del personal en el puesto de trabajo.

En cuanto a productividad del personal,

La productividad del personal de trabajo se refiere a la eficiencia y eficacia con la que el capital humano de una organización logra los objetivos establecidos, destacando que la productividad en recursos humanos no solo se centra en la cantidad de trabajo realizado o en los resultados obtenidos, sino también en cómo estos resultados se alinean con los objetivos estratégicos de la empresa y cómo contribuyen a la creación de valor (Chiavenato, 2019).

Para Chiavenato, la productividad del personal se considera una evaluación completa que incluye tanto los aspectos cuantitativos como cualitativos del rendimiento de los empleados, centrada en maximizar los talentos y habilidades del equipo para elevar constantemente la efectividad de la organización. Esto significa que no se trata solo de cuantificar los resultados, sino también de una mejora constante en los procesos y en el fortalecimiento de capacidades del personal para lograr y exceder los estándares establecidos.

Idalberto Chiavenato señala que la tarea de evaluar la productividad del personal típicamente corresponde a los líderes y administradores dentro de una organización, incluyendo a supervisores, gerentes de área y el personal de recursos

humanos. Chiavenato destaca la importancia crucial de los gerentes en este proceso, dado que poseen una perspectiva adecuada para analizar las contribuciones individuales y conclusión de los objetivos institucionales.

Chiavenato también propone que la evaluación efectiva del rendimiento laboral debería ser un esfuerzo conjunto que incorpore la participación activa del empleado. Esto facilita un intercambio abierto sobre las expectativas, el rendimiento actual y las oportunidades de desarrollo profesional, asegurando que la evaluación sea exhaustiva, equitativa y enfocada en el progreso y la mejora continua.

Idalberto Chiavenato también recomienda establecer comités o comisiones de evaluación como una estrategia efectiva dentro de la administración de recursos humanos, particularmente para la evaluación de la productividad del personal. Chiavenato propone que estos comités estén integrados por individuos de distintos niveles y áreas dentro de la empresa para asegurar una evaluación amplia y objetiva del rendimiento laboral. La inclusión de diversos actores, como líderes de equipo, gerentes y representantes de recursos humanos, permite lograr una evaluación más equilibrada y con menor sesgo del desempeño de los empleados.

La principal tarea de estas comisiones es examinar y analizar el rendimiento, detectar áreas que requieren mejoras y garantizar que los métodos de evaluación estén alineados con los objetivos estratégicos de la compañía. Chiavenato destaca que este método colaborativo hace que las evaluaciones sean más justas y constructivas, facilitando vías claras para el crecimiento profesional y la mejora continua del equipo (Chiavenato, 2019).

Chiavenato también señala que la Evaluación de 360 grados es una alternativa que ofrece una perspectiva más completa y detallada del rendimiento laboral de una persona, ya que combina diversas opiniones y no solo la del supervisor directo. Esta técnica permite identificar áreas de fortaleza y debilidad desde varios puntos de vista, facilitando un plan de desarrollo más personalizado y efectivo. Además, fomenta una cultura de transparencia y comunicación abierta dentro de la organización, alentando a todos los involucrados a participar activamente en el proceso de mejora continua.

Chiavenato afirma que *el desempeño en la función (dimensión 1), y características individuales del trabajador (dimensión 2) son las dimensiones* más

usadas para evaluar la productividad del personal en una organización en un método denominado, método de escalas graficas:

a) *Desempeño en la función*

En esta dimensión considera evaluar indicadores como: producto (que incluye la cantidad de trabajo realizado cotidianamente), calidad del trabajo (significa precisión, consideración y orden en el trabajo realizado), conocimiento del trabajo (grado de entendimiento del trabajo), y cooperación (postura ante la empresa, el jefe y sus colegas).

b) *Características individuales del trabajador*

Esta dimensión incluye como indicadores el entendimiento de las coyunturas en el trabajo (Grado en que el personal percibe el fondo de un problema, y capacidad de unirse a situaciones y de aceptar carga laboral), Creatividad del personal (empeño, capacidad para crear ideas y proyectos), y Capacidad de realización de tareas (disposición para poner en práctica ideas y proyectos).

La epistemología positivista, basada en el principio de las cosas y su visión del mundo, es la base de esta tesis, en esta filosofía, los fenómenos y las cosas constituyen la realidad presente, y el conocimiento de esta realidad es exclusivo, toda vez que combina racionalismo y empirismo, es decir, lógica por deducción y lógica por inducción. Este tipo de análisis también conocido como análisis de simulación deductivo, cuantitativo, empírico y racional. (Alvarado, 1961).

II. METODOLOGÍA

Tipo y diseño de la investigación

Tipo

La investigación fue de tipo básica, dado que aporta discernimientos científicos, sin el objetivo de cotejar con situaciones prácticas (Baena, 2018).

Enfoque

La investigación se realizó con el enfoque cuantitativo. La metodología cuantitativa en investigación se define por ser un proceso sistemático que implica la recolección de datos mensurables. Estos datos se examinan mediante métodos estadísticos para comprobar hipótesis y determinar patrones o correlaciones. Este enfoque tiene como objetivo cuantificar los fenómenos y utiliza la modelización matemática para extrapolar los hallazgos a poblaciones más amplias (Vizcaino, 2023).

Nivel

El presente estudio tuvo un alcance correlacional-explicativo causal, el cual se enfoca en descubrir y analizar las conexiones entre dos o más variables para explicar la influencia de una sobre la otra. Un estudio correlacional constituye un método de investigación no experimental empleado para evaluar la relación entre dos o más variables (Hernández y Mendoza, 2018). Por otra parte, un estudio explicativo causal es un tipo de investigación diseñado para entender las causas subyacentes de fenómenos específicos (Vega et al., 2023).

Diseño

El diseño utilizado fue no experimental transversal. Es no experimental ya que no involucró cambios directos de las variables de parte del investigador; en cambio, se centra en observar cómo estas variables interactúan bajo condiciones naturales (Hernández y Mendoza, 2018).

Es transversal ya que la información se recolectó en un solo momento, en lugar de hacerlo a lo largo de un periodo extendido. Este tipo de investigación se utiliza para analizar el estado o características de una población en un punto específico en el tiempo sin manipular las variables de estudio (Delgado, 2021).

VI ———▶ VD

Figura 1: Esquema del diseño experimental

VI: Gestión de capacitación

VD: Productividad del personal

————▶ : Relación casual

Método

Se adoptó el método hipotético-deductivo, es decir, utilizar un enunciado como hipótesis, intentar dar la contra o refutar la hipótesis propuesta, sacar una conclusión que será probada por hechos y decidir si rechazar o aceptar la hipótesis (Baena, 2018).

Variables y operacionalización

Variable independiente: Gestión de capacitación

Definición conceptual

La gestión de capacitaciones se define como un proceso sistemático que comprende la planificación, organización, ejecución y evaluación de programas diseñados para mejorar el rendimiento de los trabajadores y contribuir a los objetivos de la organización. Este proceso engloba desde la identificación y análisis de las necesidades de capacitación hasta el diseño, implementación y evaluación continua de la efectividad de los programas de formación (Dessler y Varela, 2011).

Definición operacional

La evaluación de la gestión de capacitaciones se realiza a través de cuatro dimensiones: diagnóstico de las necesidades de capacitación, diseño de las capacitaciones, Implementación de la capacitación y evaluación de la efectividad de la capacitación; a través de un conjunto de preguntas cuyas respuestas se ubican en una escala ordinal.

Variable dependiente: Productividad del personal

Definición conceptual

La productividad del personal de trabajo se refiere a la eficiencia y eficacia con la que el capital humano de una organización logra los objetivos establecidos, destacando que la productividad en recursos humanos no solo se centra en la cantidad de trabajo realizado o en los resultados obtenidos, sino también en cómo estos resultados se alinean con los objetivos estratégicos de la empresa y cómo contribuyen a la creación de valor (Chiavenato, 2019).

Definición operacional

La productividad del personal se evalúa a través de dos dimensiones, la primera evalúa el desempeño del personal en su función correspondiente y la segunda dimensión evalúa las características individuales. Des estos elementos se obtiene resultados a través de un conjunto de preguntas cuyas respuestas se ubican en una escala ordinal.

Población, muestra y muestreo

Población

La población estuvo constituida por 50 colaboradores de una empresa de crianza de trucha en Puno. La población de estudio, también conocida como población objetivo o universo, se refiere al conjunto completo de individuos, que un investigador elige estudiar y sobre los cuales busca generalizar los resultados de su investigación. Esta población incluye todas las unidades que cumplen con ciertos criterios especificados para la investigación y que son relevantes para responder las preguntas del estudio (Hernández et. al. 2014).

Muestra

En este estudio no fue necesario determinar una muestra. Esto se sustenta a lo indicado por (Hernández et. al. 2014); el autor menciona que solo es necesario determinar una muestra cuando es difícil recolectar resultados de las variables de estudio de toda la población, sustentado esta dificultad en el tamaño amplio de la población y distribución geográfica. Por tanto, la población y la muestra, es la misma, al ser del tipo censal, siendo esta los 50 trabajadores de una empresa de truchicultura en Puno, 2024.

Muestreo

No probabilístico, toda vez que la muestra fue censal (Hernández y Mendoza, 2018)

Técnica e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó encuesta, técnica extensamente utilizada en estudios de enfoque cuantitativo, a causa de su eficacia en capturar las opiniones y respuestas de una extensa población de individuos, lo que permite un análisis más representativo y generalizable de los resultados (Feria et al., 2020).

El instrumento seleccionado para la investigación que se realizó, fue el cuestionario, que consto de una serie de preguntas cuidadosamente formuladas con la finalidad de obtener las respuestas necesarias para la investigación. Este método permite una recolección sistemática y estructurada de datos, facilitando la obtención de información clave para alcanzar los objetivos del estudio (Vega et al., 2023).

Los cuestionarios evaluar cada variable (gestión de capacitación y productividad del personal) se muestran en la sección de anexos, cuyas preguntas o ítems se han formulado a partir de los indicadores de la operacionalización de las variables que a su vez han surgido de la teoría de referencia de las variables; para la primera variable se cuenta con un total de 20 preguntas, distribuyendo en cada dimensión de dicha variable, 3 para la dimensión diagnóstico de necesidades de capacitación , 7 para la dimensión diseño de las capacitaciones, 5 para la dimensión implantación de la capacitación, y 5 para la dimensión evaluación de la efectividad de la capacitación . Para la segunda variable se cuenta con un total de 7 ítems, 4 para la dimensión desempeño de la función y 3 para la dimensión características individuales.

Procedimientos

Los cuestionarios fueron verificados en su diseño, en consistencia con indicadores establecidos por un juicio de expertos antes de su aplicación (Carrasco, 2016), siendo validado por 3 expertos. Además, se determinó la confiabilidad de los instrumentos, el cual se calculó mediante el valor del Alfa de Cronbach de una prueba piloto que consistió en recolectar resultados de las variables de una parte de la muestra. Para la

variable capacitación del personal y productividad laboral se obtuvo un alfa de 0.96 y 0.716 respectivamente (ver anexo VI)

Método de análisis de datos

Para el estudio estadístico, primero, se usó la estadística descriptiva para estructurar y analizar la información resultante de las diferentes variables y dimensiones del estudio. Se elaboraron tablas de frecuencia y gráficos utilizando el software SPSS, lo que facilitó la visualización de la posición de cada variable y sus dimensiones en la escala ordinal propuesto. De esta forma, fue posible determinar si existen problemas significativos en la población de estudio o si la situación es estable.

Además, se empleó la estadística inferencial, en primer lugar, se realizó las pruebas de normalidad, el cruce de variables agrupadas; posteriormente mediante regresión logística ordinal, se realizó la información de ajuste de modelo, determinó si hubo o no influencia entre la gestión de la capacitación y productividad del personal y finalmente se corroboró con la prueba de pseudo R-cuadrados.

Aspectos éticos

Dentro de los criterios éticos que se aplicaron, en primer lugar, se solicitaron los consentimientos informados de los trabajadores de una empresa de crianza de trucha en Puno, que participaron en el estudio, con el objetivo de tener resultados fehacientes. Segundo, para los trabajos que se han utilizado en el proceso de esta investigación, se respetaron los derechos de autor, se platearon acciones convenientes para prevenir el plagio.

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

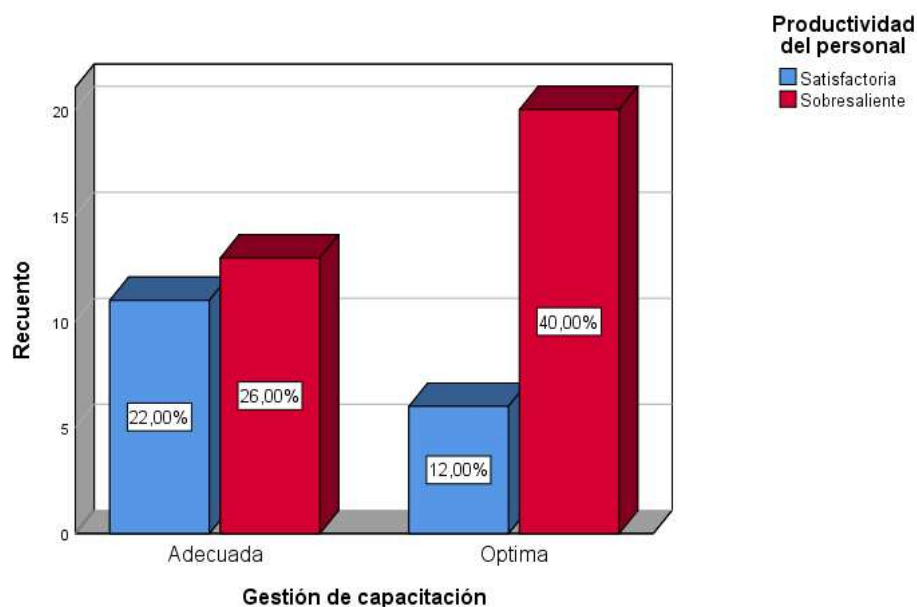
Tabla 1

Cruce de gestión de capacitación y productividad del personal

		Productividad del personal			Total
		Limitada	Satisfactoria	Sobresaliente	
Gestión de capacitación	Insuficiente	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	Adecuada	0 0.0%	11 22.0%	13 26.0%	24 48.0%
	Optima	0 0.0%	6 12.0%	20 40.0%	26 52.0%
Total		0 0.0%	17 34.0%	33 66.0%	50 100.0%

Figura 2

Descriptivo de gestión de capacitación y productividad del personal



Como se aprecia en la tabla 1 y figura 2, al 100% del personal evaluado, la gestión de capacitación fue un 0% insuficiente, en 48% adecuada y 52% optima; asimismo, productividad fue en un 0% limitada, en un 34% satisfactoria y en un 66% sobresaliente. Sin embargo, la gestión de capacitación de un nivel adecuada podría mejorarse para pasar a un nivel óptimo; y de manera similar respecto a la productividad del personal.

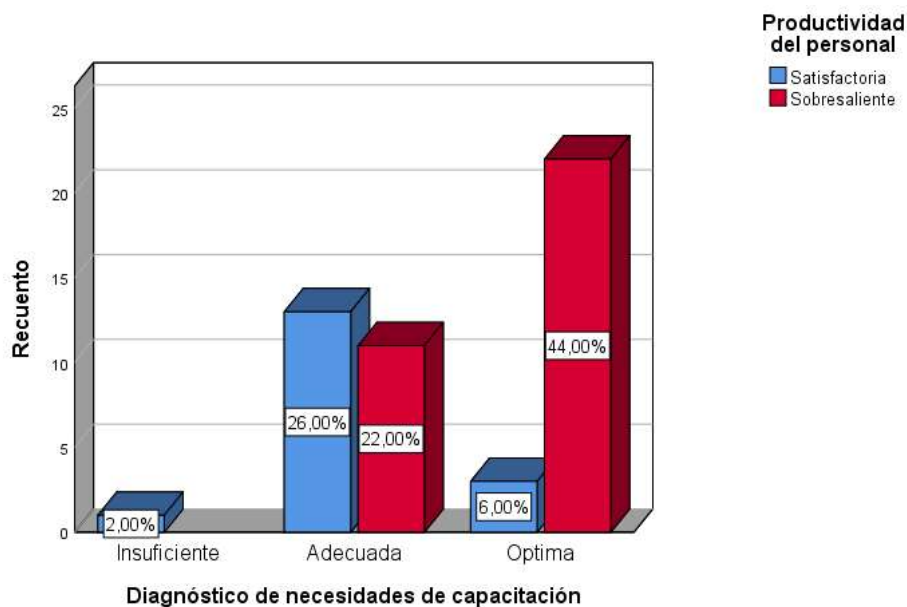
Tabla 2

Cruce del diagnóstico de necesidades de capacitación y productividad del personal

		Productividad del personal			Total
		Limitada	Satisfactoria	Sobresaliente	
Diagnóstico de necesidades de capacitación	Insuficiente	0 0.0%	1 2.0%	0 0.0%	1 2.0%
	Adecuada	0 0.0%	13 26.0%	11 22.0%	24 48.0%
	Optima	0 0.0%	3 6.0%	22 44.0%	25 50.0%
Total		0 0.0%	17 34.0%	33 66.0%	50 100.0%

Figura 3

Descriptivo del diagnóstico de necesidades de capacitación y productividad del personal



En la tabla 2, se evidenció que, el diagnóstico de las necesidades de capacitación fue un 2% insuficiente, en 48% adecuada y 50% optima; asimismo, productividad fue en un 0% limitada, en un 34% satisfactoria y en un 66% sobresaliente; se aprecia una buena valoración, pero también sugirió una relativa necesidad de mejora, para pasar de un nivel insuficiente y adecuada a un nivel óptimo, y de manera similar respecto a la productividad.

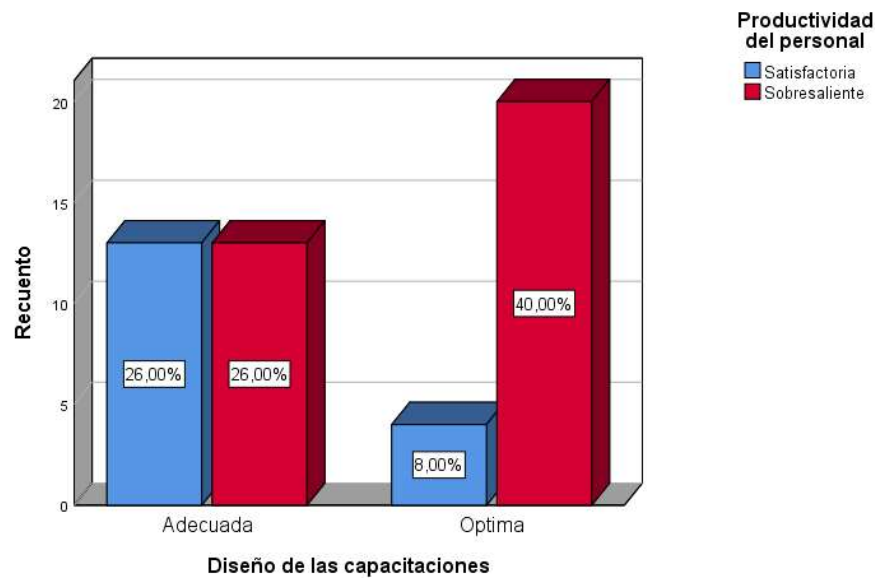
Tabla 3

Cruce del diseño de las capacitaciones y productividad del personal

		Productividad del personal			Total
		Limitada	Satisfactoria	Sobresaliente	
Diseño de las capacitaciones	Insuficiente	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	Adecuada	0 0.0%	13 26.0%	13 26.0%	26 52.0%
	Optima	0 0.0%	4 8.0%	20 40.0%	24 48.0%
Total		0 0.0%	17 34.0%	33 66.0%	50 100.0%

Figura 4

Descriptivo del diseño de las capacitaciones y productividad del personal



Observamos la tabla 3, al 100% del personal evaluado, que el diseño de las capacitaciones fue un 0% insuficiente, en 52% adecuada y 48% optima; además, la productividad fue en un 0% limitada, en un 34% satisfactoria y en un 66% sobresaliente; por lo que se infiere el adecuado manejo del diseño de las capacitaciones y productividad del personal en la empresa de estudio, pero sí podría haber mejoras en las variables buscando el nivel óptimo o sobresaliente.

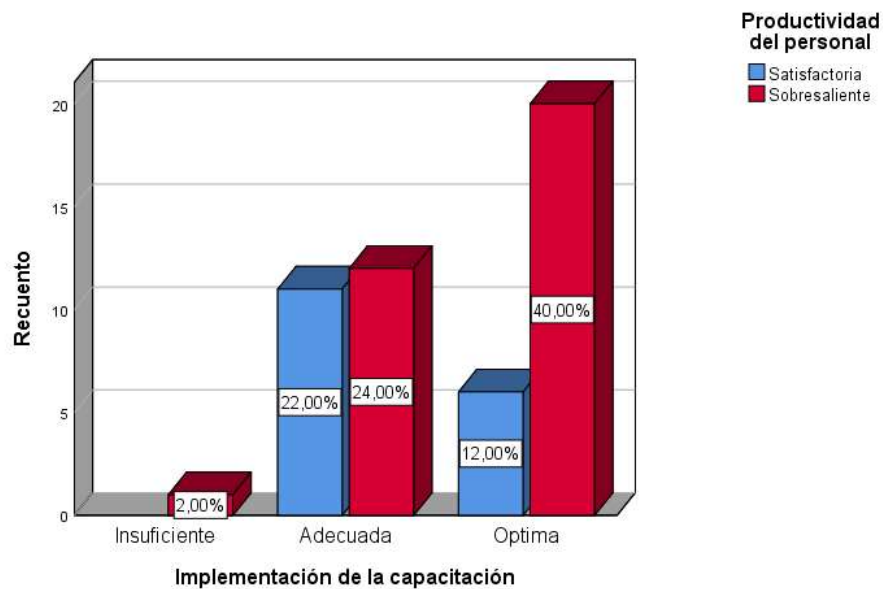
Tabla 4

Cruce de la implementación de la capacitación y productividad del personal

		Productividad del personal			Total
		Limitada	Satisfactoria	Sobresaliente	
Implementación de la capacitación	Insuficiente	0 0.0%	0 0.0%	1 2.0%	1 2.0%
	Adecuada	0 0.0%	11 22.0%	12 24.0%	23 46.0%
	Optima	0 0.0%	6 12.0%	20 40.0%	26 52.0%
Total		0 0.0%	17 34.0%	33 66.0%	50 100.0%

Figura 5

Descriptivo de la implementación de la capacitación y productividad del personal



En lo que respecta a la información presentado en la tabla 4, los resultados arrojaron, que la implementación de la capacitación fue un 2% insuficiente, en 46% adecuada y 52% optima; asimismo, productividad fue en un 0% limitada, en un 34% satisfactoria y en un 66% sobresaliente; es decir, se concluye que la implementación de las capacitaciones y productividad del personal en la organización de estudio, interrelacionan entre sí, pero podría haber mejoras en las variables buscando el nivel óptimo o sobresaliente.

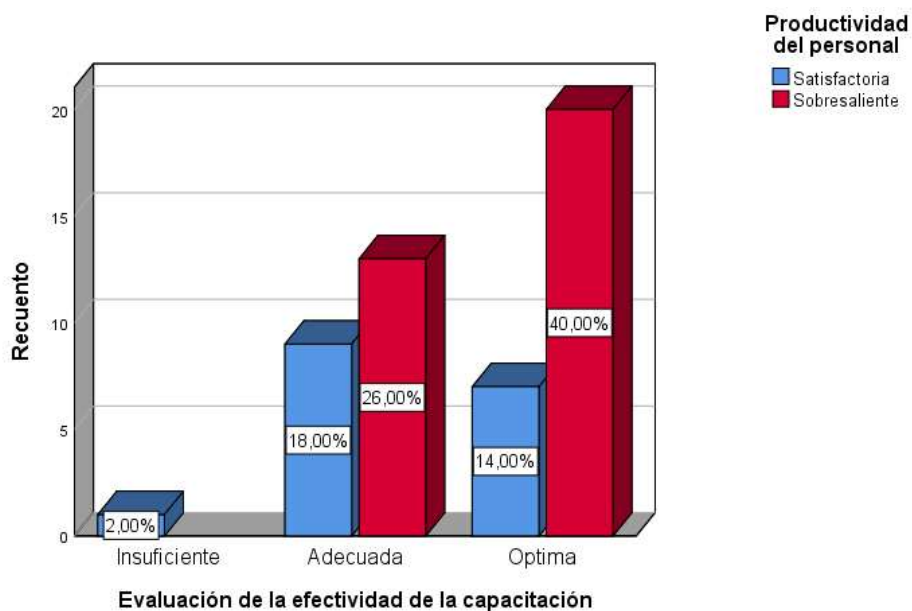
Tabla 5

Cruce de la evaluación de la efectividad de la capacitación y productividad del personal

		Productividad del personal			Total
		Limitada	Satisfactoria	Sobresaliente	
Evaluación de la efectividad de la capacitación	Insuficiente	0 0.0%	1 2.0%	0 0.0%	1 2.0%
	Adecuada	0 0.0%	9 18.0%	13 26.0%	22 44.0%
	Optima	0 0.0%	7 14.0%	20 40.0%	27 54.0%
Total		0 0.0%	17 34.0%	33 66.0%	50 100.0%

Figura 6

Descriptivo de la evaluación de la efectividad de la capacitación y productividad del personal



En cuanto a los datos de la tabla, se evidenció, que la evaluación de la efectividad de la capacitación fue un 2% insuficiente, en 44% adecuada y 54% optima; asimismo, la productividad del personal fue en un 0% limitada, un 34% satisfactoria y 66% sobresaliente; lo que demostró que, la evaluación de la efectividad de las capacitaciones y productividad del personal en la empresa de estudio, son adecuadamente manejadas, pero podrían haber mejoras en las variables buscando el nivel óptimo o sobresaliente.

Resultados inferenciales

Hipótesis general de investigación:

H0. La gestión de la capacitación no influye en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024.

Ha. La gestión de la capacitación influye en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024.

Tabla 6

Información de ajuste de modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	222.588			
Final	166.654	55.934	24	0.000

En la tabla 6, se evidenció que la sig. = 0,000 ($p < 0,05$); es por ello que, aceptamos la hipótesis general que se ha planteado en el estudio y rechazamos la hipótesis nula, lo que demuestra que la gestión de la capacitación influye en la productividad del personal.

Tabla 7

El R2 de la hipótesis general

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,673
Nagelkerke	0,677
McFadden	0,219

De acuerdo al valor según prueba Pseudo R cuadrado, Cox y Snell, determino de que la variable gestión de la capacitación tiene influencia en la productividad del personal en un 67.3%. Sin embargo, Nagelkerke, concluyó que la Gestión de capacitación tiene influencia en la productividad del personal en un 67.7%.

Hipótesis específica 1 de investigación:

H0. El diagnóstico de las necesidades de capacitación no influye en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024.

Ha. El diagnóstico de las necesidades de capacitación influye en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024.

Tabla 8

Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	160.738			
Final	131.066	29.672	8	0.000

En la tabla 8, se muestra que la sig. = 0,000 ($p < 0,05$); es por ello que, acogemos la hipótesis específica que se ha planteado en el estudio y se rechaza la H0, lo que demuestra que el diagnóstico de las necesidades de capacitación influye en la productividad del personal.

Tabla 9

El R2 de la hipótesis específica 1

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,448
Nagelkerke	0,450
McFadden	0,116

De acuerdo al valor según prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, se determina que la dimensión, diagnóstico de las necesidades de capacitación influye en la productividad del personal, en un 44.8%.

Por otro lado, Nagelkerke, concluyó que existe una influencia en la productividad del personal en un 45.0%.

Hipótesis específica 2 de investigación:

H0. El diseño de las capacitaciones no influye en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024.

Ha. El diseño de las capacitaciones influye en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024.

Tabla 10

Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	199.854			
Final	151.836	48.018	15	0.000

En la tabla 10, se evidenció que la sig. = 0,000 ($p < 0,05$); es por ello que, admitimos la hipótesis específica propuesta en el estudio y se rechaza la H0, lo que demuestra que el diseño de las capacitaciones influye en la productividad del personal.

Tabla 11

El R2 de la hipótesis específica 2

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,617
Nagelkerke	0,621
McFadden	0,188

De acuerdo al valor según prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, se concluye que la dimensión diseño de las capacitaciones influye en la productividad del personal, con un valor de 61.7%. Mientras Nagelkerke, concluyó que el diseño de las capacitaciones tiene influencia en la productividad del personal en un 62.1%.

Hipótesis específica 3 de investigación:

H0. La implementación de las capacitaciones no influye en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024

Ha. La implementación de las capacitaciones influye en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024

Tabla 12

Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	171.820			
Final	147.119	24.701	12	0.016

En la tabla 12, se encontró que la sig. = 0,016 ($p < 0,05$); es por ello que, aceptamos la hipótesis específica que se ha establecido en el estudio y se rechaza la H0, lo que demuestra que la dimensión implementación de las capacitaciones influye en la productividad del personal.

Tabla 13

El R2 de la hipótesis específica 3

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,390
Nagelkerke	0,392
McFadden	0,097

De acuerdo al valor según prueba Pseudo R2, Cox y Snell, se concluye que la dimensión implementación de las capacitaciones tiene influencia en la productividad del personal con un valor de 39.0%. Sin embargo, Nagelkerke, concluyó que la dimensión implementación de las capacitaciones tiene influencia en la productividad del personal en un 39.2%.

Hipótesis específica 4 de investigación:

H0. La evaluación de la efectividad de las capacitaciones no influye en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024

Ha. La evaluación de la efectividad de las capacitaciones influye en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024

Tabla 14

Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	180.009			
Final	149.067	30.942	12	0.002

En la tabla 14, se verifica que la sig. = 0,002 ($p < 0,05$); por tanto, se acepta la hipótesis específica propuesta como alterna en el estudio y rechazamos la hipótesis nula, lo que demuestra que la dimensión evaluación de la efectividad influye en la productividad del personal.

Tabla 15

El R2 de la hipótesis específica 4

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,461
Nagelkerke	0,464
McFadden	0,121

De acuerdo al valor según prueba Pseudo R2, Cox y Snell, como resultado concluye que la evaluación de la efectividad tiene influencia en la productividad del personal con un valor de 46.1%.

Por otro lado, Nagelkerke, determina que la influencia en la productividad del personal es de un 46.4%.

IV. DISCUSIÓN

En esta investigación, el propósito general fue establecer la influencia de la gestión de la capacitación en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024 y los resultados consignados en la tabla 1 y figura 2, mostraron que cuando la productividad del personal se encontraba en un 34% satisfactorio, la gestión de capacitación fue un 22% adecuada y un 12% optima, asimismo, cuando cuando dicha variable tuvo un 66% sobresaliente, la gestión de capacitación fue un 26% adecuada y un 40% optima, dando como resultado que la gestión de capacitación fue un 52% optima y la productividad de personal, fue un 66% sobresaliente. Del mismo modo en la tabla 6 determinaron que existe influencia entre la gestión de la capacitación y la productividad del personal, toda vez que se encontró que el valor de sig p -valor=0.000<0.05 y por tanto se aceptó la hipótesis alterna planteada, por otro lado, el valor según prueba Pseudo R², Cox y Snell, evidencio que la variable gestión de la capacitación tiene influencia en la productividad del personal con 67.3% y Nagelkerke identificó que la influencia es de 67.7%. Sin embargo, la gestión de capacitación de un nivel adecuado (48%) podría mejorarse para pasar a un nivel óptimo; y de manera similar respecto a la productividad del personal, pasar de un 34% satisfactoria a sobresaliente.

Estos resultados son similares con los hallazgos de Ocola (2021), quien identificó una influencia significativa de la gestión del talento humano, incluyendo específicamente la gestión de la capacitación, en la productividad del personal administrativo de un hospital de Madre de Dios. En su estudio reporta un Pseudo R² de 0,991, lo que indica que la gestión del talento humano explica un 99,1% de la variabilidad en la productividad del personal. De forma complementaria, los hallazgos de Barrientos et al. (2018) apoyan y amplían nuestro entendimiento sobre el impacto de la gestión de capacitaciones en el desempeño laboral. Huamani encontró que la gestión de las capacitaciones tiene una influencia directa y significativa en el desempeño efectivo de las labores del personal de un call center de un Hospital peruano, con un R² de Nagelkerke de 0,444. Este resultado implica que cerca del 44,4% de la relación en el desempeño laboral puede ser explicada por la calidad de la gestión de capacitaciones. Adicionalmente, los datos evidenciados de nuestro estudio son complementados

por las investigaciones de Carhuachin (2022), quien examinó el impacto de las capacitaciones en la calidad de servicio y productividad del personal de enfermería en un hospital de Lima. Encontró que las capacitaciones tienen una influencia significativa en estos parámetros, lo cual se evidencia con un R^2 de 0.997. Este impresionante coeficiente indica que casi el 99,7% de la variabilidad en la calidad de servicio y productividad puede ser atribuida a la eficacia de las capacitaciones proporcionadas. Este hallazgo resalta la vital importancia de las capacitaciones bien diseñadas y ejecutadas, especialmente en entornos críticos como el de la atención médica.

Lo encontrado, tienen como base las teorías de Dessler y Varela (2011), cuyos autores sostienen que la gestión de la formación es un proceso sistemático que implica planificar, organizar, implementar y evaluar programas diseñados para mejorar la productividad de los empleados y promover los objetivos organizacionales. Este proceso abarca desde la identificación y el análisis de las necesidades de capacitación hasta el diseño, la implementación y la evaluación continua de la eficacia del programa de capacitación.

Del mismo modo, los resultados se respaldan en la base teórica de Chiavenato, (2019), que considera que el resultado del empleado se considera un nivel completo, incluido el aspecto cuantitativo y cualitativo de la efectividad del empleado, centrándose en maximizar las habilidades de talento y equipo. Esto significa que esto no se aplica no solo para evaluar la cuantificación de los resultados, sino también para mejorar continuamente en los procesos y el desarrollo de los empleados para lograr y superar los estándares establecidos.

Con respecto al primer objetivo específico, en la tabla 2 y figura 3, se evidenció que cuando la productividad del personal estuvo en un 34% satisfactorio, el diagnóstico de las necesidades de capacitación fue un 2% insuficiente, 26% adecuada y un 6% óptima. Por otro lado, cuando fue en un 66% sobresaliente, el diagnóstico resultó en un 0% insuficiente, 22% adecuada y un 44% óptima. Finalmente se evidenció que el 50% percibieron que el diagnóstico de las necesidades de capacitación es óptimo, en lo referente a productividad del personal el 66% percibió que es sobresaliente, esta investigación también reveló que existe una influencia estadísticamente significativa, toda vez que el p -valor fue = a 0.000, por tanto se ha aceptado la

hipótesis alterna y rechazado la hipótesis nula, teniendo conformidad a la prueba Pseudo R² , Cox y Snell determinó que la primera dimensión influye en la variable dependiente, con un valor de 44.8% y Nagelkerke, halló que existe una influencia de 45.0%. Los resultados de nuestra investigación también encuentran coincidencia en el estudio realizado por Puñal (2021), que se enfocó en una institución educativa en Cusco. En su investigación identificó que el diagnóstico de las necesidades de capacitación ejerce una influencia notable en el desempeño laboral, con un R² de 0,110. Este dato implica que el diagnóstico adecuado de las necesidades de capacitación puede explicar hasta un 11% de la variabilidad en el desempeño laboral. Los resultados también concuerdan por Miranda et al., (2021), quien, en su estudio a una institución ecuatoriana, determinó que al diagnosticar las necesidades de capacitación va a dar resultados positivos en el proceso de que todos los trabajadores participen del proceso de manera efectiva y eficiente, logrando así elevar la productividad del personal. Asimismo, en esta empresa, el 56% del personal reportó la ausencia de un diagnóstico de capacitaciones desde su ingreso.

Los resultados son respaldados por las teorías de Dessler y Varela, (2011), quien destaca la importancia de realizar estos diagnósticos de forma sistemática y periódica para adecuarse a las condiciones laborales cambiantes y a las exigencias de cualificación. Además, muestra que un diagnóstico adecuado de las necesidades de formación puede conducir a programas de formación más específicos y eficaces que no sólo mejoren el rendimiento, sino que también mejoren la satisfacción y retención de los empleados.

En cuanto al segundo objetivo específico, en la tabla 3, los resultados demostraron que cuando la productividad del personal se encontró en un 34% satisfactoria, el diseño de las capacitaciones fue un 0% insuficiente, 26% adecuada y un 8% óptima. Por otro lado, cuando la variable dependiente tuvo un 66% sobresaliente, el diagnóstico de las necesidades de capacitación fue un 0% insuficiente, 26% adecuada y un 40% óptima, resultando que el 48% resaltaron que el diseño de las capacitaciones es óptimo y el 66% consideran que la productividad es sobresaliente, también se encontró que existe influencia, ya que el p-valor sig=0.000, es menor a 0.05, por tanto admitimos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, respaldo por el Pseudo R

cuadrado, donde Cox y Snell concluye que el diseño de las capacitaciones tiene una influencia de 61.7% en la productividad del personal y Nagelkerke encuentra una influencia del 62.1%. pero podría haber mejoras, por ejemplo, pasar de un 52 % de un nivel adecuado de diseño de capacitaciones a un nivel óptimo; y de un nivel de 34 % de satisfactorio a un nivel sobresaliente. Además, nuestros hallazgos son coherentes con los de Bobadilla (2019), quien analizó el impacto de la planificación de las capacitaciones en el personal administrativo de una institución en Lima. El autor encontró que una planificación adecuada de las capacitaciones influye positivamente en el desempeño laboral, con un R^2 de 0,136, lo que indica que dicha planificación puede explicar aproximadamente un 13,6% de la variabilidad en el desempeño laboral.

Los resultados tienen base teórica en Dessler y Varela (2011), autores que enfatizan la relevancia del diseño de la capacitación como un proceso iterativo, ajustando continuamente estrategias y métodos en función de las necesidades cambiantes de la organización y su gente. Esto es importante para garantizar que el gasto realizado en formación, produzcan las metas esperadas, beneficiando tanto a personas como a organizaciones de todo el mundo. El autor tiene en cuenta los siguientes indicadores importantes al planificar la formación: objetivos de formación, diferentes estrategias de formación, actividades destinadas a implementar diferentes estrategias de formación, persona responsable de la implementación de la formación, presupuesto de formación, uso de la plataforma de formación, disponibilidad de tecnología de formación.

En lo que respecta al tercer objetivo específico, los resultados presentados en la tabla 4 y figura 5, mostraron que cuando la productividad del personal se encontró en un 34% satisfactorio, la implementación de la capacitación fue un 22% adecuada y un 12% optima. Además, cuando esta variable tuvo un 66% sobresaliente, la implementación capacitación fue un 2% insuficiente, 24% adecuada y un 40% optima. El total de los entrevistados, consideraron la implementación de la capacitación un 52% optima; asimismo, que la productividad del personal un 66% sobresaliente; por otra parte, en la tabla 12, el resultado del valor sig = 0.016 (p -valor<0.05), nos lleva a aceptar la hipótesis planteada, determinando la influencia entre nuestras variables, siendo

consistente con los valores del Pseudo R cuadrado, Cox y Snell, determinan una influencia del 39% y Nagelkerke del 39.2%. Considerando también que podría haber mejoras, por ejemplo, la productividad pasar de un 34 % de nivel satisfactorio a un nivel sobresaliente, y la implementación de la capacitación de un nivel de 46 % adecuado a un nivel óptimo. Este análisis es apoyado por los hallazgos de Bobadilla (2019), quien evaluó el impacto de la ejecución de la capacitación en el personal administrativo de una entidad en Lima. El estudio reveló que la ejecución efectiva de la capacitación tiene una influencia significativa en el desempeño laboral, con un R^2 de 0.204. Este resultado sugiere que aproximadamente el 20,4% de la variabilidad en el desempeño laboral puede atribuirse a cómo se llevan a cabo las capacitaciones.

Los resultados evidenciados, se sostienen con las teorías de Dessler y Varela (2011), quienes sostienen que la implementación de programas de capacitación es un paso importante en el proceso de desarrollo de los colaboradores. Implementar una capacitación efectiva conlleva llevar a cabo el plan propuesto, asegurando que la capacitación logre efectivamente sus objetivos. El autor propone incluir los siguientes factores o indicadores: implementación de diversas estrategias de formación, liderazgo en la formación, organización de la formación, coordinación de la formación, estímulo durante la formación. Finalmente, se debe enfatizar que una realización cuidadosa y una buena ejecución son necesarias para maximizar la efectividad de los programas de formación y asegurar que cumplan con el desarrollo de los empleados y los objetivos estratégicos de la organización.

En cuanto a los datos de la tabla 5 y figura 6, con respecto al cuarto objetivo específico, se evidenció que cuando la productividad del personal se encontró en un 34% satisfactorio, la evaluación de la efectividad de la capacitación fue un 2% insuficiente, 18% adecuada y un 14% optima. Mientras que, cuando fue de un 66% sobresaliente, la evaluación fue un 0% insuficiente, 26% adecuada y un 40% optima. En resumen, los resultados totales del personal evaluado, mostraron que la evaluación de la efectividad de la capacitación fue un 2% insuficiente, en 44% adecuada y 54% optima; asimismo, productividad del personal fue en un 0% limitada, en un 34% satisfactoria y en un 66% sobresaliente. Mientras que los resultados inferenciales en la tabla 14,

se obtuvo un p -valor=0.002, por tanto, se acoge la hipótesis alterna planteada y se rechazó la H_0 , determinando que la dimensión 4 de la variable independiente, influye en nuestra variable dependiente. Y según los resultados de la tabla 15 del Pseudo R^2 , Cox y Snell concluye que la influencia es del 46.1%, mientras tanto Nagelkerke considera que es de 46.4%.

Los resultados obtenidos en nuestra investigación encuentran respaldo en el estudio de Puñal (2021), quien examinó a los trabajadores de una unidad de gestión educativa en Cusco. Puñal demostró que la evaluación de la capacitación tiene una influencia medible en la productividad laboral, con un R^2 de 0,100. Este hallazgo sugiere que aproximadamente el 10% de la variabilidad en la productividad laboral puede atribuirse a cómo se evalúa las capacitaciones. Asimismo, los resultados de nuestra investigación encuentran soporte en los hallazgos de Bobadilla (2019), quien también exploró la importancia de la evaluación de la capacitación en el desempeño laboral. En su estudio sobre el personal de una institución en Lima, descubrió que la evaluación de la capacitación ejerce una influencia significativa en el desempeño, con un R^2 de 0.232. Esto indica que cerca del 23,3% de la variabilidad en el desempeño laboral puede explicarse por la calidad y eficacia con que se evalúan las intervenciones de capacitación.

Los resultados se fundamentan teóricamente en Dessler y Varela, (2011), quienes destacaron la importancia de evaluar la eficacia de la formación. Según Dessler, evaluar el impacto de estos cursos de formación es importante para determinar si se están logrando los objetivos de la formación y si la formación es eficaz para apoyar los objetivos estratégicos de la organización organizada o no. Considere indicadores o factores importantes: respuesta de aprendizaje posterior a la capacitación, evalúe los principios que deben aprenderse, evalúe las habilidades que deben aprenderse, evalúe los hechos que deben aprenderse, examine los cambios en el comportamiento de los empleados.

La investigación pretender ser de utilidad en futuras investigaciones, revisar estos aspectos podría dar una mejor comprensión de por qué el diseño, implementación y control de las capacitaciones muestran una influencia significativa en la productividad laboral.

V. CONCLUSIONES

Primera. Se encontró un $\text{sig}=0.000<0.05$, quedando establecido que la gestión de la capacitación influye en la productividad del personal, siendo corroborado por los resultados de la prueba de Pseudo R2, Cox y Snell considera que la influencia es de 67.3% y Nagelkerke de 67.7%. Por otro lado, se comprobó que el 52%, de los entrevistados, considera optima la gestión de capacitación y referente a la productividad de personal, el 66% indicaron es sobresaliente.

Segunda. Se evidencio un $\text{sig} = 0.000<0.05$, estableciendo que el diagnóstico de las necesidades de capacitación, se relaciona e influye en la productividad del personal, siendo consistente con los resultados de la prueba de Pseudo R2, Cox y Snell en un 44.8% y Nagelkerke en 45.0%. Asimismo, el 50% del personal, considera que el diagnóstico de las necesidades de la capacitación es óptimo y el 66% considera que la productividad del personal es sobresaliente.

Tercera. En la misma línea, se probó que el diseño de la capacitación influye en la productividad del personal, ya que se halló un nivel de $\text{sig}=0.000<0.05$, resultando consistente con lo obtenido en la prueba de Pseudo R cuadrado, Cox y Snell encuentra una influencia de 61.7% y Nagelkerke de 62.1%. Se halló que el 48%, indicaron que el diseño de las capacitaciones es óptimo y el 66% manifestaron que la productividad del personal es sobresaliente.

Cuarta. Se obtuvo un nivel de $\text{sig}= 0.016<0.05$, el resultado establece que la implementación de la capacitación influye en la productividad del personal, siendo esta afirmación corroborada por la prueba de Pseudo R2, Cox y Snell determina el relacionamiento en un 39% y Nagelkerke en 39.2%. Se demostró que un 52% percibió como optima la implementación de la capacitación; en cuanto a la productividad del personal un 66% la considera sobresaliente.

Quinta. Se halló un $\text{sig}=0.002<0.05$, concluyendo que la evaluación de la efectividad de la capacitación se relaciona e influye en la productividad del personal, siendo dicha aseveración respaldada por prueba de Pseudo R2, Cox y Snell encuentra el 46.1% de influencia y Nagelkerke 46.4%. Se comprobó que un 54% considera optima la evaluación de la efectividad de la capacitación y con respecto a la productividad del personal un 66% la considera sobresaliente.

VI. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda a los directivos de la empresa de truchicultura en Puno invertir más en identificar y priorizar áreas de capacitación necesarias. Aunque el diseño actual mostró una influencia significativa, se sugiere revisarlo y adaptarlo para alinearse con las necesidades específicas, que puede mejorar su efectividad y llegar a niveles óptimos y sobresalientes. Es importante seguir monitoreando y ajustando la implementación de las capacitaciones para asegurar su eficiencia.

Segunda. Para perfeccionar la productividad actual del personal de la empresa estudiada, se recomienda lo siguiente: Establecer y documentar procedimientos estándar para todas las actividades críticas. Asegurarse de que todos los empleados estén familiarizados y cumplan con estos procedimientos; utilizar software de gestión para planificar, monitorear y analizar las operaciones de la empresa; implementar un sistema de incentivos basado en el rendimiento. Ofrecer beneficios y reconocimientos para motivar al personal; fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Realizar actividades de integración y mejora de la comunicación interna.

Tercera. No obstante, al hecho de que la gestión de capacitación, se relaciona e influye en la productividad del personal, no limita que puede haber otras variables que influyan en la productividad del personal: Por ejemplo, las condicionales laborales, las condiciones físicas del lugar de trabajo, como la seguridad, la comodidad y el ambiente general, pueden afectar la eficiencia y motivación de los empleados. Mejoras en la infraestructura y el equipamiento podrían estar explicando la productividad encontrada (Cabanilla et al., 2022); del mismo modo la motivación intrínseca y extrínseca de los empleados, así como su satisfacción con el trabajo, podrían estar desempeñando un papel crucial en su rendimiento. Factores como la remuneración justa, los incentivos, el reconocimiento y conciliación entre vida y trabajo son importantes (Ignacio, 2020); el estilo de liderazgo y la calidad de la gestión podrían estar impacto directo en la moral y la productividad del personal. Un liderazgo efectivo que fomente la comunicación abierta, el apoyo y el desarrollo profesional puede

mejorar significativamente el rendimiento del equipo (Campo et al., 2021) y finalmente por ejemplo una cultura organizacional positiva podría estar promoviendo la colaboración, la innovación y el compromiso, influyendo en la productividad (Medina, 2020).

Cuarta. Se recomienda a futuros académicos investigar otros factores que también influyan en la productividad del personal de empresa estudiada y emplear diferentes enfoques metodológicos para obtener una comprensión más amplia y profunda del tema.

REFERENCIAS

- Adco, J. El salario emocional y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Caja Rural de Ahorro y Crédito Raíz en la Región Puno, 2022 [tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21572>
- Aguirre, M. (2021). Capacitación y productividad laboral en la oficina de Administración de una institución pública, Lima, 2021. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67912>
- Agudelo Orrego, B. E., y Escobar Valencia, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(2), 122–136. <https://www.redalyc.org/journal/280/28070565009/html/>
- Alvarado, E. (1961). El positivismo. Costa Rica. Obtenido de <https://bit.ly/3sYJ5SY>
- Álvarez, A. (2021). Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales. [tesis de doctorado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/5614>
- Andrés, R., De Jesús, L., y Carbajal, Y. (2023). Análisis espacial de la dinámica del salario, flexibilidad y productividad laboral en las entidades federativas mexicanas, 2000.1-2021.1. *Nóesis: Revista de Ciencias Sociales*, 32(64), 4–26. <https://doi.org/10.20983/noesis.2023.2.1>
- Aranda Arrese, W. M. (2021). La influencia de los incentivos en la capacitación organizacional de una empresa de navegación aérea. *Universidad Y Sociedad*, 13 (1), 195–205. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1914>
- Arguello, A., Llumiguano, M., Gavilánez, C., y Torres, L. (2020). *Administración de empresas: Elementos básicos* (1ra Ed.). Editorial Pons Publishing House.
- Baena, G. (2018). Metodología de la investigación. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

- Barrientos, V., Díaz, L., Ledesema, M., y Huamani, A. (2018). Capacitación de personal: Gestión de atención en Call Center de EsSalud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(48). <https://www.redalyc.org/journal/290/29058776014/29058776014.pdf>
- Beltrán, A. (2023). Capacitación, Bonos Y Ascensos Como Determinantes Del Crecimiento De Los Ingresos De Las Empresas Industriales Colombianas. *Criterio Libre*, 21(39), 1–19.
- Bobadilla, E. (2019). Capacitación en el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Lima 2018. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27085>
- Cabanilla, G., Cando, C., & Valencia, M. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n3/2218-3620-rus-14-03-403.pdf>
- Calle, A. (2022). Capacitación del personal y su influencia en la productividad laboral en una empresa de ingeniería y construcción Piura 2021. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78328>
- Campo, Y., Yulán, L., & Cortez, J. (2021). Estilos de liderazgo: influencia en la gestión administrativa en instituciones educativas. *Revista Mapa*, 5(22). <https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/267>
- Carhuachin, A. (2022). Capacitación y su influencia en la calidad de servicio y productividad de las enfermeras de un Hospital del Callao 2021. [tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80607>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill (10ma ed.)
- Cueva, L., y Jácome, H. (2024). Productividad laboral del sector servicios y crecimiento económico en Ecuador. Problemas Del Desarrollo. *Revista Latinoamericana De Economía*, 55(216), 113-139. <https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2024.216.70085>
- Davenport, Meghan K. and Beier, Margaret E. (2024). Reconsidering the Role of Error Encouragement in Error Management Training Department of

Psychological Sciences, Rice University, Houston, TX, USA. *Journal of Personnel Psychology*, Vol 23(2), 2024. pp. 83-95
<http://dx.doi.org/10.1027/1866-5888/a000333>

- Delgado, J. (2021). La investigación científica: su importancia en la formación de investigadores. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2385-2386. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/476>
- Dessler, G., y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano*. Pearson Education (5ta Ed.).
- Díaz, G., y Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, 22(1), 29-48.
https://gestionjoven.org/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Feria, H., Matilla, M., y Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Revista Didasc@lia*, 11(3), 62-79.
<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992/997>
- Fragoso, A., Martínez, L., & Elías, A. (2021). Intervención organizacional por competencias profesionales en una empresa de proveeduría de calzado dentro del estado de Guanajuato. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21).
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v11n21/2007-7467-ride-11-21-e063.pdf>
- González, D., Quinteros, M., Ordoñez, A., y Torres, M. (2020). Productividad laboral en la Dirección Distrital del Ministerio de Transporte y Obras Públicas del Cañar. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(3), 488-517. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608881>
- Gordillo, J., Sánchez, Y., Terrones, A., y Cruz, M. (2020). La productividad académica en las instituciones de educación superior en México: de la teoría a la práctica. *Propósitos y Representaciones*, 8(3).
<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v8n3/2310-4635-pyr-8-03-e441.pdf>
- Herrera, L. (2020). La Capacitación en Gestión Pública y su influencia en el desempeño laboral Congresal en el Perú, 2020. [tesis de maestría,

- Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49699>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Gill Interamericana editores S.A de C.V.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Selección de la muestra. En Metodología de la Investigación. 6ª ed., pp. 170-191. México: McGraw-Hill.
http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf
- Hidalgo, G. (2022). Capacitación del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77771>
- Hung Phuong Vu, & Nguyen Duc Tiep. (2024). Factors Affecting Labor Productivity in Manufacturing Enterprises in Vinh Phuc Province, Vietnam. *Environmental & Social Management Journal / Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(6), 1–21. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n6-040>
- Ignacio, D. (2020). Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019. [tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46952>
- Intriago, J., y Zambrano, M. (2023). Análisis del salario emocional y su impacto en el rendimiento del talento humano de las instituciones públicas de Portoviejo, Ecuador. *Revista Espacios*, 44(3), 59-75. <https://revistaespacios.com/a23v44n03/a23v44n03p05.pdf>
- Llanos, M., y Castillo, K. (2022). Efecto Del Absentismo Y La Rotación De Personal en La Productividad Y Venta De Carne Porcina Ecuatoriana: Período 2020-2021. *Estudios de Administración*, 29(2), 144–165. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2022.68612>
- Lorenzo Gilvonio, E. P. (2018). La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación

Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017 [Universidad César Vallejo].

- Lucero, F. (2023). Problemas de productividad en Chile: el rol del estado en el diseño e implementación de una política industrial de desarrollo. *Gobierno y Administración Pública*, 1, 117-147. <https://revistas.udec.cl/index.php/gyap/article/view/4816/4554>
- Medina, K. (2020). Generar una aproximación teórica de cultura organizacional, como recurso estratégico, en la productividad laboral. *Gerentia*, 1, 163-183. <https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/Gerentia/article/view/62/63>
- Medina, B., Palacios, W., y Vergel, M. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. *Revista Boletín Redipe*, 10(6), 305-317. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8116466>
- Miranda, S., Lozano, P., Flores, A., Gómez, T. (2021). Fortalecimiento organizativo de la Corporación para el Desarrollo de Turismo Comunitario de la provincia de Chimborazo, Ecuador. *Dominio de las ciencias*, 7(3), 802-821. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229683>
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226645>
- Ocola, J. (2021). Gestión del Talento Humano y su Influencia en la Productividad del Personal Administrativo de un Hospital de Puerto Maldonado, 2021. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74685>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2015). Objetivos de Desarrollo sostenible – 8 Trabajo decente y crecimiento económico. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Polo, S., Samar, J., Meneses, B. Training Management in the Work Performance of Employees at Samar Ingenieros Sac – 2022. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias*, 3:647. <https://conferencias.saludcyt.ar/index.php/sctconf/article/view/647/612>
- Puñal, J. (2021). Gestión de la capacitación en el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local, Cusco, 2021. [tesis de maestría,

- Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70729>
- Rangel, E., y López, L. (2022). Inversión extranjera directa y productividad laboral en la industria manufacturera regional. *Econo Quantum*, 19(1), 20–52. <https://doi.org/10.18381/eq.v19i1.7252>
- Reategui, N. (2020). Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL – 2019. [tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40486>
- René, L. (2021). Productividad laboral y la integración económica centroamericana: el caso de El Salvador. *Revista de La CEPAL*, 133, 127–148. <https://doi.org/10.18356/16820908-2021-133-6>
- Robbins, S., y Decenzo, D. (2002). *Fundamentos de Administración* (3ra ed.). Editorial Pearson Educación de México.
- Rowland, F. (2021). Impacto de la capacitación en la productividad. Caso empresas chilenas del sector minería y sector alimentos. *Journal of Management y Business Studies*, 3(2), 1-20. <https://revistas.uautonoma.cl/index.php/jmabs/article/view/1630/1192>
- Rueda, S. (2022). Trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66811>
- Saénez, M. (2021). Impacto de la capacitación en la mejora de la productividad en la planta de mezcla y envasado de lubricantes. [tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16560>
- Sánchez, I. (2017). *Estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones: Propuesta de un modelo para su caracterización y análisis* (1ra Ed.). Programa Editorial Universidad del Valle.
- Torres, Z. (2014). *Teoría general de Administración* (2da Ed.). Grupo Editorial Patria.
- Vega, V., Leyva, M., y Batista, H. (2023). Desarrollo y validación de un cuestionario para evaluar el conocimiento en Metodología de la Investigación. *Revista Conrado*, 19(S2), 51-60.

<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/download/3232/309>

2

Vizcaíno, P., Cedeño, R., y Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762.

<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658>

Webber, Ashleigh. "Use or share apprenticeship levy funds, employers urged." *Personnel Today: Human resources news, strategy and community*, 27 Mar. 2019. Gale OneFile: Popular Magazines, link.gale.com/apps/doc/A580254729/PPPM?u=univcv&sid=bookmark-PPPM&xid=74fe7661. Accessed 17 July 2024.

ANEXOS

ANEXO I. TABLAS DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

A. Matriz de consistencia

Título: Gestión de la capacitación en la productividad del personal de una empresa de crianza de truchas en Puno, 2024

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo influye la gestión de la capacitación en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo influye el diagnóstico de necesidades de capacitación en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024? • ¿Cómo influye el diseño de las capacitaciones en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024? • ¿Cómo influye la implementación de la capacitación en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024? 	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la influencia de la gestión de la capacitación en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la influencia del diagnóstico de necesidades de capacitación en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024 • Determinar la influencia del diseño de las capacitaciones en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024 • Determinar la influencia de la implementación de la capacitación en la productividad del personal de una empresa 	<p>Hipótesis general</p> <p>La gestión de la capacitación influye en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • El diagnóstico de necesidad de capacitación influye en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024 • El diseño de las capacitaciones influye en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024 • La implementación de la capacitación influye en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024 	<p>Gestión de la capacitación del personal</p>	<p>Diagnóstico de necesidades de capacitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación que requiere cada puesto de trabajo • Identificación de las habilidades actuales de personal • Identificación de las habilidades potenciales del personal 	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Nivel o alcance: Explicativo</p> <p>Diseños de investigación: No experimental</p> <p>Población</p> <p>Trabajadores de un organismo de gestión de cuencas en Puno</p> <p>Técnicas</p> <p>Encuestas</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionarios</p> <p>Escala</p> <p>Ordinal</p>
				<p>Diseño de las capacitaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos de capacitación • Estrategias diversas de capacitación • Actividades para ejecutar las estrategias diversas de capacitación • Responsables de llevar a cabo las capacitaciones • Presupuesto para las capacitaciones • Uso de plataformas de aprendizaje • Disponibilidad tecnológica para las capacitaciones 	

<ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo influye la evaluación de la efectividad de la capacitación en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024? 	<p>de truchicultura en Puno, 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la influencia de la evaluación de la efectividad de la capacitación en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024 	<ul style="list-style-type: none"> La evaluación de la efectividad de la capacitación influye en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024 		Implementación de la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Ejecución de estrategias diversas de capacitación Liderazgo en la ejecución de capacitaciones Organización para ejecutar las capacitaciones Coordinación en la ejecución de capacitaciones Incentivos durante las capacitaciones 	
				Evaluación de la efectividad de la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Reacciones de los aprendizajes después de las capacitaciones Evaluación de los principios que tenían que aprender Evaluación de las habilidades que tenían que aprender Evaluación de los hechos que tenían que aprender Verificación de cambio de comportamiento del personal en el puesto de trabajo 	
				Desempeño en su función	<p>Producto</p> <p>Calidad</p> <p>Conocimiento del trabajo</p>	

			Productividad del personal		Cooperación			
				Características individuales			Comprensión de las situaciones	
								Creatividad
								Capacidad de realización

B. Matriz de operacionalización

VARIABLE 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de medición y valores	Nivel y rango
Gestión de capacitación	La gestión de capacitaciones se define como un proceso sistemático que comprende la planificación, organización, ejecución y evaluación de programas diseñados para mejorar el rendimiento de los empleados y contribuir a los objetivos de la organización. Este proceso engloba desde la identificación y análisis de las necesidades de capacitación hasta el diseño, implementación y evaluación continua de la efectividad de los programas de formación (Dessler y Varela,2011)	La evaluación de la gestión de capacitaciones se realiza a través de cuatro dimensiones: diagnóstico de las necesidades de capacitación, diseño de las capacitaciones, Implementación de la capacitación y evaluación de la efectividad de la capacitación; a través de un conjunto de preguntas cuyas respuestas se ubican en una escala ordinal.	Diagnóstico de necesidades de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Identificación que requiere cada puesto de trabajo Identificación de las habilidades actuales de personal Identificación de las habilidades potenciales del personal 	Del 1 al 3	Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo =2 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5	Óptimo Adecuado Insuficiente
			Diseño de las capacitaciones	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos de capacitación Estrategias diversas de capacitación Actividades para ejecutar las estrategias diversas de capacitación Responsables de llevar a cabo las capacitaciones Presupuesto para las capacitaciones Uso de plataformas de aprendizaje Disponibilidad tecnológica para las capacitaciones 	Del 4 al 10		
			Implementación de la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Ejecución de estrategias diversas de capacitación Liderazgo en la ejecución de capacitaciones Organización para ejecutar las capacitaciones Coordinación en la ejecución de capacitaciones Incentivos durante las capacitaciones 	Del 11 al 15		
			Evaluación de la efectividad de la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Reacciones de los aprendizajes después de las capacitaciones Evaluación de los principios que tenían que aprender Evaluación de las habilidades que tenían que aprender Evaluación de los hechos que tenían que aprender Verificación de cambio de comportamiento del personal en el puesto de trabajo 	Del 16 al 20		

VARIABLE 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de medición y valores	Nivel y rango
Productividad del personal	La productividad del personal de trabajo se refiere a la eficiencia y eficacia con la que el capital humano de una organización logra los objetivos establecidos. Chiavenato subraya que la productividad en recursos humanos no solo se centra en la cantidad de trabajo realizado o en los resultados obtenidos, sino también en cómo estos resultados se alinean con los objetivos estratégicos de la empresa y cómo contribuyen a la creación de valor (Chiavenato, 2019)	La productividad del personal se evalúa a través de dos dimensiones, la primera evalúa el desempeño del personal en su función correspondiente y la segunda dimensión evalúa las características individuales. Des estos elementos se obtiene resultados a través de un conjunto de preguntas cuyas respuestas se ubican en una escala ordinal.	Desempeño en su función	Producto Calidad Conocimiento del trabajo Cooperación	Del 1 al 4	Optimo= 1 Bueno = 2 Regular = 3 Tolerable = 4	Sobresaliente Satisfactorio
			Características individuales	Comprensión de las situaciones Creatividad Capacidad de realización	Del 5 al 7	Malo = 5	Limitado

ANEXO II. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario para evaluar la gestión de capacitación de personal

El cuestionario tendrá como instrucción:

A continuación, lea correctamente a cada una de las preguntas y responda la alternativa correcta. Debe saber que el cuestionario es anónimo y las respuestas serán utilizadas solo para fines académicos.

Escala de medicación para cada pregunta:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Las preguntas por dimensiones de la variable son las siguientes:

	ÍTEM	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Diagnóstico de necesidades de capacitación						
1	¿Está de acuerdo con que su organización identifica efectivamente las necesidades de capacitación?					
2	¿Considera usted que su organización identifica efectivamente las habilidades actuales del personal en su respectivo puesto?					
3	¿Considera usted que su organización identifica efectivamente las habilidades potenciales del personal en su respectivo puesto?					
Dimensión 2: Diseño de las capacitaciones						
4	¿Considera que los objetivos de capacitación establecidos en su organización son claros y alcanzables?					
5	¿Cree que en su organización se planifican estrategias y contenidos diversos de capacitaciones, relevantes y aplicables a las necesidades de capacitación?					
6	¿Está de acuerdo con que las actividades para lograr los objetivos de capacitación son claros y efectivos?					
7	¿Está de acuerdo con que los responsables elegidos para llevar a cabo las actividades de capacitación son competentes y eficaces?					
8	¿Cree que el presupuesto destinado a las capacitaciones es adecuado para cumplir con los objetivos planteados?					

9	¿Está de acuerdo con que las plataformas de aprendizaje elegidas en las capacitaciones son adecuadas y efectivas?					
10	¿Considera que la disponibilidad tecnológica para llevar a cabo las capacitaciones es suficiente y adecuada?					
Dimensión 3: Implementación de la capacitación						
11	¿Considera usted que se ejecutan de manera eficiente las estrategias diversas de capacitación planeadas?					
12	¿Está de acuerdo con que el liderazgo mostrado durante la ejecución de los procesos de capacitación es efectivo y motivador?					
13	¿Considera que el diseño organizacional para llevar a cabo los procesos de capacitación es claro y bien estructurado?					
14	¿Está de acuerdo con que la coordinación entre los diferentes actores y recursos en la ejecución de los procesos de capacitación es adecuada?					
15	¿Está de acuerdo con que los incentivos proporcionados durante la ejecución de las capacitaciones son suficientes y motivadores?					
Dimensión 4: Evaluación de la efectividad de la capacitación						
16	¿Considera usted que frecuentemente existen reacciones positivas de los aprendizajes después de las capacitaciones?					
17	¿Considera usted que frecuentemente se evalúa los principios que tenía que aprender el personal después de las capacitaciones?					
18	¿Considera usted que frecuentemente se evalúa las habilidades que tenía que aprender el personal después de las capacitaciones?					
19	¿Considera usted que frecuentemente se evalúa los hechos que tenía que aprender el personal después de las capacitaciones?					
20	¿Frecuentemente después de las capacitaciones, se hace la verificación del cambio de comportamiento del personal en el puesto de trabajo?					

Cuestionario para evaluar la productividad del personal

El cuestionario tendrá como instrucción:

A continuación, lea correctamente a cada una de las preguntas y responda la alternativa correcta. Debe saber que el cuestionario es anónimo y las respuestas serán utilizadas solo para fines académicos.

Escala de medicación para cada pregunta:

Dimensión1: Desempeño en la función: *Considere sólo el desempeño actual del trabajador en su función.*

	Óptimo	Bueno	Regular	Tolerable	Malo
Producto Volumen y cantidad de trabajo ejecutados Normalmente	Siempre va más allá de lo exigido. Muy rápido <input type="checkbox"/>	Con frecuencia va más allá de lo exigido <input type="checkbox"/>	Satisface lo exigido <input type="checkbox"/>	A veces está por debajo de lo exigido <input type="checkbox"/>	Siempre está por debajo de lo exigido. Muy lento <input type="checkbox"/>
Calidad Exactitud, esmero y orden en el trabajo ejecutado	Siempre superior. Excepcionalmente exacto en su trabajo <input type="checkbox"/>	A veces superior. Muy exacto en su trabajo <input type="checkbox"/>	Siempre satisfactorio. Su exactitud es regular <input type="checkbox"/>	Parcialmente satisfactorio. En ocasiones presenta errores <input type="checkbox"/>	Nunca satisfactorio. Presenta gran cantidad de errores <input type="checkbox"/>
Conocimiento del trabajo Grado de conocimiento del trabajo	Sabe todo lo necesario y no cesa de aumentar sus conocimientos <input type="checkbox"/>	Sabe lo necesario <input type="checkbox"/>	Sabe suficiente del trabajo <input type="checkbox"/>	Sabe parte del trabajo. Necesita capacitación <input type="checkbox"/>	Sabe poco del trabajo <input type="checkbox"/>
Cooperación Actitud ante la empresa, el jefe y sus colegas	Tiene un excelente espíritu de colaboración. Gran empeño <input type="checkbox"/>	Funciona bien en el trabajo en equipo. Procura colaborar <input type="checkbox"/>	Normalmente colabora en el trabajo en equipo <input type="checkbox"/>	No demuestra buena disposición. Sólo colabora cuando es muy necesario <input type="checkbox"/>	Es reticente a colaborar <input type="checkbox"/>
Dimensión 2: Características individuales					
Comprensión de las situaciones Grado en que percibe la esencia de un problema. Capaz de plegarse a	Óptima intuición y capacidad de percepción <input type="checkbox"/>	Buena intuición y capacidad de percepción <input type="checkbox"/>	Satisfactoria intuición y capacidad de percepción <input type="checkbox"/>	Poca intuición y capacidad de percepción <input type="checkbox"/>	Ninguna intuición ni capacidad de percepción <input type="checkbox"/>

situaciones y de aceptar tareas					
Creatividad Empeño. Capacidad para crear ideas y proyectos	Siempre tiene ideas óptimas. Tipo creativo y original <input type="checkbox"/>	Casi siempre tiene buenas ideas y proyectos <input type="checkbox"/>	Algunas veces presenta sugerencias <input type="checkbox"/>	Un poco rutinario. Tiene pocas ideas propias <input type="checkbox"/>	Tipo rutinario. No tiene ideas propias <input type="checkbox"/>
Capacidad de realización Capacidad para poner en práctica ideas y proyectos	Capacidad óptima para concretar nuevas ideas	Buena capacidad para concretar nuevas ideas	Realiza y pone en práctica nuevas ideas con habilidad satisfactoria <input type="checkbox"/>	Tiene dificultad para concretar nuevos proyectos <input type="checkbox"/>	Incapaz de poner en práctica una idea o proyecto Cualquiera <input type="checkbox"/>

ANEXO III. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado

Estimado entrevistado:

La presente investigación es conducida por *Luis Enrique Montes de Oca Paredes*, estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar. El objetivo de esta investigación es *Determinar la influencia de la gestión de la capacitación en la productividad del personal de una empresa de truchicultura en Puno, 2024*. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio *Maestría en Administración de Negocios*, de la Universidad César Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución *Autoridad Binacional Autónoma Lago Titicaca*.

Si usted accede a participar en la investigación se aplicará 2 cuestionarios de las variables gestión de la capacitación y la variable productividad del personal. Esto tomará aproximadamente 8 minutos de su tiempo. La participación de este estudio es estrictamente voluntaria y confidencial siendo los resultados codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima. Por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación, una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirá. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Luis Enrique Montes de Oca Paredes, al teléfono 951559728 o al email lemdon@hotmail.com.

Agradecido desde ya para su valioso aporte.

Atentamente;



Luis Enrique Montes de Oca Paredes

ANEXO IV. EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. Datos generales que debe responder como Juez

Nombres y apellidos	John Davy Tapia Sanizo
Grado profesional	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica	Administración y finanzas
Experiencia profesional	Sector público y privado
Institución donde labora	Universidad Nacional del Altiplano
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
DNI	29636923
Firma del experto:	 

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Escala de likert)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para evaluar la gestión de capacitación de personal
Autor (a):	Adaptado de Dessler y Varela (2011)
Objetivo:	Medir la variable gestión de capacitación de personal
Administración:	Trabajadores de una empresa de crianza de truchas en Puno
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Empresa de crianza de truchas en Puno
Dimensiones:	D1: Diagnóstico de necesidades de capacitación, D2: Diseño de las capacitaciones, D3: Implementación de la capacitación, D4: Evaluación de la efectividad de la capacitación
Escala:	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.
Niveles o rango:	Alto (75-100), Medio (48 -75), Bajo (20 -47)
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar la gestión de capacitación de personal elaborado por Luis Enrique Montes de Oca Paredes en el año 2024 en base a la teoría de: *Dessler, G., y Varela, R. (2011). Administración de recursos humanos*, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión de capacitación de personal

La gestión de capacitaciones se define como un proceso sistemático que comprende la planificación, organización, ejecución y evaluación de programas diseñados para mejorar el rendimiento de los empleados y contribuir a los objetivos de la organización. Este proceso engloba desde la identificación y análisis de las necesidades de capacitación hasta el diseño, implementación y evaluación continua de la efectividad de los programas de formación (Dessler y Varela, 2011)

Dimensión 1: Diagnóstico de necesidades de capacitación

Según Dessler, este diagnóstico es el proceso mediante el cual la organización identifica y evalúa las necesidades de capacitación de sus empleados para asegurar que se adquieran las habilidades y conocimientos necesarios para un desempeño eficaz del trabajo (Dessler y Varela, 2011).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. ¿Está de acuerdo con que su organización identifica efectivamente las necesidades de capacitación?	4	4	4	
2. ¿Considera usted que su organización identifica efectivamente las habilidades actuales de personal en su respectivo puesto?	4	4	4	
3. ¿Considera usted que su organización identifica efectivamente las habilidades potenciales de personal en su respectivo puesto?	4	4	4	

Dimensión 2: Diseño de las capacitaciones

El diseño efectivo de las capacitaciones implica la planificación y creación de programas de entrenamiento que no solo se ajusten a las necesidades identificadas en el diagnóstico de necesidades, sino que también sean efectivos y motivadores para los empleados (Dessler y Varela, 2011).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. ¿Considera que los objetivos de capacitación establecidos en su organización son claros y alcanzables?	3	4	4	
2. ¿Cree que en su organización se planifican estrategias y contenidos diversos de capacitaciones, relevantes y aplicables a las necesidades de capacitación?	4	4	4	
3. ¿Está de acuerdo con que las actividades para lograr los objetivos de capacitación son claros y efectivos?	4	4	4	
4. ¿Está de acuerdo con que los responsables elegidos para llevar a cabo las actividades de capacitación son competentes y eficaces?	4	4	3	
5. ¿Cree que el presupuesto destinado a las capacitaciones es adecuado para cumplir con los objetivos planteados?	4	4	4	
6. ¿Está de acuerdo con que las plataformas de aprendizaje elegidas en las capacitaciones son adecuadas y efectivas?	4	4	4	
7. ¿Considera que la disponibilidad tecnológica para llevar a cabo las capacitaciones es suficiente y adecuada?	4	4	4	

Dimensión 3: Implementación de la capacitación

La implementación efectiva de la capacitación implica poner en práctica el plan diseñado, asegurando que la formación alcance sus objetivos de manera eficiente (Dessler y Varela, 2011).

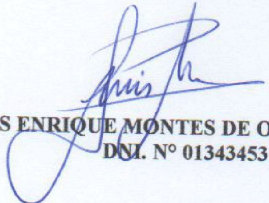
Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. ¿Considera usted que se ejecutan de manera eficiente las estrategias diversas de capacitación planeadas?	4	4	4	
2. ¿Está de acuerdo con que el liderazgo mostrado durante la ejecución de los procesos de capacitación es efectivo y motivador?	4	4	3	
3. ¿Considera que el diseño organizacional para llevar a cabo los procesos de capacitación es claro y bien estructurado?	4	4	4	
4. ¿Está de acuerdo con que la coordinación entre los diferentes actores y recursos en la ejecución de los procesos de capacitación es adecuada?	4	4	4	
5. ¿Está de acuerdo con que los incentivos proporcionados durante la ejecución de las capacitaciones son suficientes y motivadores?	4	4	4	

Dimensión 4: Evaluación de la efectividad de la capacitación

Definición de la dimensión:

Gary Dessler destaca la importancia crítica de la evaluación de la efectividad de las capacitaciones. Para Dessler, evaluar el impacto de estas formaciones es esencial para determinar si se han cumplido los objetivos de aprendizaje y si la capacitación está efectivamente apoyando las metas estratégicas de la organización (Dessler y Varela, 2011)

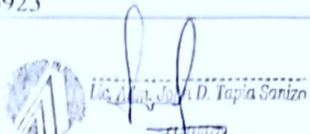
Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. ¿Considera usted que frecuentemente existen reacciones positivas de los aprendizajes después de las capacitaciones?	4	4	4	
2. ¿Considera usted que frecuentemente se evalúa los principios que tenía que aprender el personal después de las capacitaciones?	4	4	4	
3. ¿Considera usted que frecuentemente se evalúa las habilidades que tenía que aprender el personal después de las capacitaciones?	4	4	4	
4. ¿Considera usted que frecuentemente se evalúa los hechos que tenía que aprender el personal después de las capacitaciones?	4	4	3	
5. ¿Frecuentemente después de las capacitaciones, se hace la verificación del cambio de comportamiento del personal en el puesto de trabajo?	4	4	4	


LUIS ENRIQUE MONTES DE OCA PAREDES
DNI. N° 01343453



Lic. Adm. John D. Tapia Sanizo
JOHN DAVY TAPIA SANIZO
DNI. N° 29636923
Maestro en Administración y Finanzas

1. Datos generales que debe responder como Juez

Nombres y apellidos	John Davy Tapia Sanizo
Grado profesional	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica	Administración y finanzas
Experiencia profesional	Sector público y privado
Institución donde labora	Universidad Nacional del Altiplano
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
DNI	29636923
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Escala de likert)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para evaluar la productividad laboral del personal
Autor (a):	Adaptado de Chiavenato (2019)
Objetivo:	Medir la variable productividad laboral del personal
Administración:	Trabajadores de una empresa de crianza de truchas en Puno
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Empresa de crianza de truchas en Puno
Dimensiones:	D1: Desempeño en la función, D2: Características individuales.
Escala:	(5) Optimo, (4) Bueno, (3) Regular (2) Tolerable (1) Malo
Niveles o rango:	Alto (75-100), Medio (48 -75), Bajo (20 -47)
Cantidad de ítems:	7
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar la productividad del personal, elaborado por Luis Enrique Montes de Oca Paredes en el año 2024 en base a la teoría de: *Chiavenato, I. (2019). Gestión del talento humano*, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Productividad laboral del personal

Según Idalberto Chiavenato la productividad del personal de trabajo se refiere a la eficiencia y eficacia con la que el capital humano de una organización logra los objetivos establecidos. Chiavenato subraya que la productividad en recursos humanos no solo se centra en la cantidad de trabajo realizado o en los resultados obtenidos, sino también en cómo estos resultados se alinean con los objetivos estratégicos de la empresa y cómo contribuyen a la creación de valor (Chiavenato, 2019)

Dimensión 1: Desempeño en la función

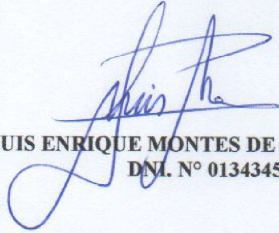
El desempeño en la función evalúa el producto (que incluye el volumen y de trabajo ejecutado normalmente), calidad del trabajo (se refiere a la exactitud, esmero y orden en el trabajo ejecutado), conocimiento del trabajo (grado de conocimiento del trabajo), y cooperación (actitud ante la empresa, el jefe y sus colegas) (Chiavenato, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Producto	1. Volumen y cantidad de trabajo ejecutados normalmente	4	4	4	
Calidad	2. Exactitud, esmero y orden en el trabajo ejecutado	4	4	4	
Conocimiento del trabajo	3. Grado de conocimiento del trabajo	4	4	4	
Cooperación	4. Actitud ante la empresa, el jefe y sus colegas	4	4	4	

Dimensión 2: Características individuales

Las características individuales evalúan la comprensión de las situaciones en el trabajo (Grado en que el personal percibe la esencia de un problema, y capacidad de plegarse a situaciones y de aceptar tareas), Creatividad del personal (empeño, capacidad para crear ideas y proyectos), y Capacidad de realización de tareas (capacidad para poner en práctica ideas y proyectos) (Chiavenato, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comprensión de las situaciones	1. Grado en que percibe la esencia de un problema. Capaz de plegarse a situaciones y de aceptar tareas	4	4	4	
Creatividad Empeño.	2. Capacidad para crear ideas y proyectos	4	4	4	
Capacidad de realización	3. Capacidad para poner en práctica ideas y proyectos	4	4	4	


LUIS ENRIQUE MONTES DE OCA PAREDES
 DNI. N° 01343453


 **JOHN DAVY TAPIA SANIZO**
 Lic. Adm. John D. Tapia Sanizo
 DNI. N° 29636923
 Maestro en Administración y Finanzas



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
TAPIA SANIZO, JOHN DAVY DNI 29636923	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 24/07/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
TAPIA SANIZO, JOHN DAVY DNI 29636923	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 15/07/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
Tapia Sanizo, John Davy DNI 29636923	Magíster Scientiae en Contabilidad y Administración con Mención en: Administración y Finanzas Fecha de diploma: 09/01/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 20/04/2012 Fecha egreso: 15/12/2013	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión de capacitación de personal

La gestión de capacitaciones se define como un proceso sistemático que comprende la planificación, organización, ejecución y evaluación de programas diseñados para mejorar el rendimiento de los empleados y contribuir a los objetivos de la organización. Este proceso engloba desde la identificación y análisis de las necesidades de capacitación hasta el diseño, implementación y evaluación continua de la efectividad de los programas de formación (Dessler y Varela, 2011)

Dimensión 1: Diagnóstico de necesidades de capacitación

Según Dessler, este diagnóstico es el proceso mediante el cual la organización identifica y evalúa las necesidades de capacitación de sus empleados para asegurar que se adquieran las habilidades y conocimientos necesarios para un desempeño eficaz del trabajo (Dessler y Varela, 2011).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. ¿Está de acuerdo con que su organización identifica efectivamente las necesidades de capacitación?	4	4	4	
2. ¿Considera usted que su organización identifica efectivamente las habilidades actuales de personal en su respectivo puesto?	4	4	4	
3. ¿Considera usted que su organización identifica efectivamente las habilidades potenciales de personal en su respectivo puesto?	4	4	3	

Dimensión 2: Diseño de las capacitaciones

El diseño efectivo de las capacitaciones implica la planificación y creación de programas de entrenamiento que no solo se ajusten a las necesidades identificadas en el diagnóstico de necesidades, sino que también sean efectivos y motivadores para los empleados (Dessler y Varela, 2011).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. ¿Considera que los objetivos de capacitación establecidos en su organización son claros y alcanzables?	4	4	4	
2. ¿Cree que en su organización se planifican estrategias y contenidos diversos de capacitaciones, relevantes y aplicables a las necesidades de capacitación?	4	4	4	
3. ¿Está de acuerdo con que las actividades para lograr los objetivos de capacitación son claros y efectivos?	4	4	4	
4. ¿Está de acuerdo con que los responsables elegidos para llevar a cabo las actividades de capacitación son competentes y eficaces?	4	4	3	
5. ¿Cree que el presupuesto destinado a las capacitaciones es adecuado para cumplir con los objetivos planteados?	4	4	4	
6. ¿Está de acuerdo con que las plataformas de aprendizaje elegidas en las capacitaciones son adecuadas y efectivas?	3	4	4	
7. ¿Considera que la disponibilidad tecnológica para llevar a cabo las capacitaciones es suficiente y adecuada?	4	4	4	

Dimensión 3: Implementación de la capacitación

La implementación efectiva de la capacitación implica poner en práctica el plan diseñado, asegurando que la formación alcance sus objetivos de manera eficiente (Dessler y Varela, 2011).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. ¿Considera usted que se ejecutan de manera eficiente las estrategias diversas de capacitación planeadas?	4	4	4	
2. ¿Está de acuerdo con que el liderazgo mostrado durante la ejecución de los procesos de capacitación es efectivo y motivador?	4	4	4	
3. ¿Considera que el diseño organizacional para llevar a cabo los procesos de capacitación es claro y bien estructurado?	4	4	4	
4. ¿Está de acuerdo con que la coordinación entre los diferentes actores y recursos en la ejecución de los procesos de capacitación es adecuada?	4	4	4	
5. ¿Está de acuerdo con que los incentivos proporcionados durante la ejecución de las capacitaciones son suficientes y motivadores?	4	4	4	

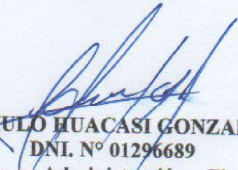
Dimensión 4: Evaluación de la efectividad de la capacitación


Definición de la dimensión:

Gary Dessler destaca la importancia crítica de la evaluación de la efectividad de las capacitaciones. Para Dessler, evaluar el impacto de estas formaciones es esencial para determinar si se han cumplido los objetivos de aprendizaje y si la capacitación está efectivamente apoyando las metas estratégicas de la organización (Dessler y Varela, 2011)

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. ¿Considera usted que frecuentemente existen reacciones positivas de los aprendizajes después de las capacitaciones?	4	4	4	
2. ¿Considera usted que frecuentemente se evalúa los principios que tenía que aprender el personal después de las capacitaciones?	4	4	4	
3. ¿Considera usted que frecuentemente se evalúa las habilidades que tenía que aprender el personal después de las capacitaciones?	4	4	4	
4. ¿Considera usted que frecuentemente se evalúa los hechos que tenía que aprender el personal después de las capacitaciones?	4	4	3	
5. ¿Frecuentemente después de las capacitaciones, se hace la verificación del cambio de comportamiento del personal en el puesto de trabajo?	4	4	4	


LUIS ENRIQUE MONTES DE OCA PAREDES
 DNI. N° 01343453


ROMULO HUACASI GONZALES
 DNI. N° 01296689
 Maestro en Administración y Finanzas


 Lic. Adm. ROMULO HUACASI GONZALES
 CIAD N° 03516

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Productividad laboral del personal

Según Idalberto Chiavenato la productividad del personal de trabajo se refiere a la eficiencia y eficacia con la que el capital humano de una organización logra los objetivos establecidos. Chiavenato subraya que la productividad en recursos humanos no solo se centra en la cantidad de trabajo realizado o en los resultados obtenidos, sino también en cómo estos resultados se alinean con los objetivos estratégicos de la empresa y cómo contribuyen a la creación de valor (Chiavenato, 2019)

Dimensión 1: Desempeño en la función

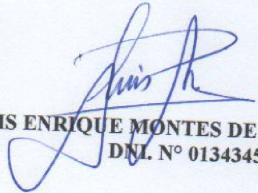
El desempeño en la función evalúa el producto (que incluye el volumen y de trabajo ejecutado normalmente), calidad del trabajo (se refiere a la exactitud, esmero y orden en el trabajo ejecutado), conocimiento del trabajo (grado de conocimiento del trabajo), y cooperación (actitud ante la empresa, el jefe y sus colegas) (Chiavenato, 2019).

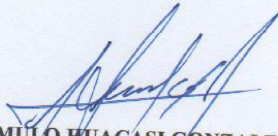
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Producto	1. Volumen y cantidad de trabajo ejecutados normalmente	4	4	4	
Calidad	2. Exactitud, esmero y orden en el trabajo ejecutado	4	4	4	
Conocimiento del trabajo	3. Grado de conocimiento del trabajo	4	4	4	
Cooperación	4. Actitud ante la empresa, el jefe y sus colegas	4	4	4	


Dimensión 2: Características individuales

Las características individuales evalúan la comprensión de las situaciones en el trabajo (Grado en que el personal percibe la esencia de un problema, y capacidad de plegarse a situaciones y de aceptar tareas), Creatividad del personal (empeño, capacidad para crear ideas y proyectos), y Capacidad de realización de tareas (capacidad para poner en práctica ideas y proyectos) (Chiavenato, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comprensión de las situaciones	1. Grado en que percibe la esencia de un problema. Capaz de plegarse a situaciones y de aceptar tareas	4	4	4	
Creatividad Empeño.	2. Capacidad para crear ideas y proyectos	4	4	4	
Capacidad de realización	3. Capacidad para poner en práctica ideas y proyectos	4	4	4	


LUIS ENRIQUE MONTES DE OCA PAREDES
 DNI. N° 01343453


ROMULO HUACASI GONZALES
 DNI. N° 01296689
 Maestro en Administración y Finanzas

 Lic. Adm. ROMULO HUACASI GONZALES
 CLAD N° 03316



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
HUACASI GONZALES, ROMULO DNI 01296689	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 10/02/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
HUACASI GONZALES, ROMULO DNI 01296689	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 30/01/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
HUACASI GONZALES, ROMULO DNI 01296689	MAGISTER SCIENTIAE EN: CONTABILIDAD Y ADMINISTRACION MENCION EN: ADMINISTRACION Y FINANZAS Fecha de diploma: 01/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión de capacitación de personal

La gestión de capacitaciones se define como un proceso sistemático que comprende la planificación, organización, ejecución y evaluación de programas diseñados para mejorar el rendimiento de los empleados y contribuir a los objetivos de la organización. Este proceso engloba desde la identificación y análisis de las necesidades de capacitación hasta el diseño, implementación y evaluación continua de la efectividad de los programas de formación (Dessler y Varela,2011)

Dimensión 1: Diagnóstico de necesidades de capacitación

Según Dessler, este diagnóstico es el proceso mediante el cual la organización identifica y evalúa las necesidades de capacitación de sus empleados para asegurar que se adquieran las habilidades y conocimientos necesarios para un desempeño eficaz del trabajo (Dessler y Varela, 2011).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. ¿Está de acuerdo con que su organización identifica efectivamente las necesidades de capacitación?	4	4	4	
2. ¿Considera usted que su organización identifica efectivamente las habilidades actuales de personal en su respectivo puesto?	4	3	4	
3. ¿Considera usted que su organización identifica efectivamente las habilidades potenciales de personal en su respectivo puesto?	4	4	4	

Dimensión 2: Diseño de las capacitaciones

El diseño efectivo de las capacitaciones implica la planificación y creación de programas de entrenamiento que no solo se ajusten a las necesidades identificadas en el diagnóstico de necesidades, sino que también sean efectivos y motivadores para los empleados (Dessler y Varela, 2011).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. ¿Considera que los objetivos de capacitación establecidos en su organización son claros y alcanzables?	4	4	4	
2. ¿Cree que en su organización se planifican estrategias y contenidos diversos de capacitaciones, relevantes y aplicables a las necesidades de capacitación?	4	4	4	
3. ¿Está de acuerdo con que las actividades para lograr los objetivos de capacitación son claros y efectivos?	3	4	4	
4. ¿Está de acuerdo con que los responsables elegidos para llevar a cabo las actividades de capacitación son competentes y eficaces?	4	4	4	
5. ¿Cree que el presupuesto destinado a las capacitaciones es adecuado para cumplir con los objetivos planteados?	4	4	3	
6. ¿Está de acuerdo con que las plataformas de aprendizaje elegidas en las capacitaciones son adecuadas y efectivas?	4	4	4	
7. ¿Considera que la disponibilidad tecnológica para llevar a cabo las capacitaciones es suficiente y adecuada?	4	3	4	

Dimensión 3: Implementación de la capacitación

La implementación efectiva de la capacitación implica poner en práctica el plan diseñado, asegurando que la formación alcance sus objetivos de manera eficiente (Dessler y Varela, 2011).

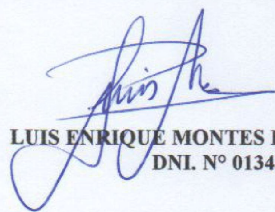
Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. ¿Considera usted que se ejecutan de manera eficiente las estrategias diversas de capacitación planeadas?	4	4	4	
2. ¿Está de acuerdo con que el liderazgo mostrado durante la ejecución de los procesos de capacitación es efectivo y motivador?	4	4	3	
3. ¿Considera que el diseño organizacional para llevar a cabo los procesos de capacitación es claro y bien estructurado?	4	4	4	
4. ¿Está de acuerdo con que la coordinación entre los diferentes actores y recursos en la ejecución de los procesos de capacitación es adecuada?	4	4	4	
5. ¿Está de acuerdo con que los incentivos proporcionados durante la ejecución de las capacitaciones son suficientes y motivadores?	4	4	4	

Dimensión 4: Evaluación de la efectividad de la capacitación

Definición de la dimensión:

Gary Dessler destaca la importancia crítica de la evaluación de la efectividad de las capacitaciones. Para Dessler, evaluar el impacto de estas formaciones es esencial para determinar si se han cumplido los objetivos de aprendizaje y si la capacitación está efectivamente apoyando las metas estratégicas de la organización (Dessler y Varela, 2011)

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. ¿Considera usted que frecuentemente existen reacciones positivas de los aprendizajes después de las capacitaciones?	4	4	4	
2. ¿Considera usted que frecuentemente se evalúa los principios que tenía que aprender el personal después de las capacitaciones?	4	4	4	
3. ¿Considera usted que frecuentemente se evalúa las habilidades que tenía que aprender el personal después de las capacitaciones?	4	4	4	
4. ¿Considera usted que frecuentemente se evalúa los hechos que tenía que aprender el personal después de las capacitaciones?	4	4	3	
5. ¿Frecuentemente después de las capacitaciones, se hace la verificación del cambio de comportamiento del personal en el puesto de trabajo?	4	4	4	



LUIS ENRIQUE MONTES DE OCA PAREDES
DNI. N° 01343453



MIGUEL MARTÍN ARROYO BELTRAN
DNI. N° 01345682
Maestro en Administración y Finanzas

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Productividad laboral del personal

Según Idalberto Chiavenato la productividad del personal de trabajo se refiere a la eficiencia y eficacia con la que el capital humano de una organización logra los objetivos establecidos. Chiavenato subraya que la productividad en recursos humanos no solo se centra en la cantidad de trabajo realizado o en los resultados obtenidos, sino también en cómo estos resultados se alinean con los objetivos estratégicos de la empresa y cómo contribuyen a la creación de valor (Chiavenato, 2019)

Dimensión 1: Desempeño en la función

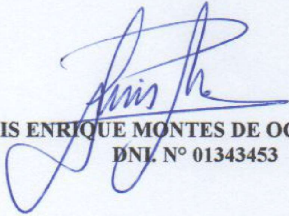
El desempeño en la función evalúa el producto (que incluye el volumen y de trabajo ejecutado normalmente), calidad del trabajo (se refiere a la exactitud, esmero y orden en el trabajo ejecutado), conocimiento del trabajo (grado de conocimiento del trabajo), y cooperación (actitud ante la empresa, el jefe y sus colegas) (Chiavenato, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Producto	1. Volumen y cantidad de trabajo ejecutados normalmente	4	4	4	
Calidad	2. Exactitud, esmero y orden en el trabajo ejecutado	4	4	4	
Conocimiento del trabajo	3. Grado de conocimiento del trabajo	4	4	4	
Cooperación	4. Actitud ante la empresa, el jefe y sus colegas	4	4	4	

Dimensión 2: Características individuales

Las características individuales evalúan la comprensión de las situaciones en el trabajo (Grado en que el personal percibe la esencia de un problema, y capacidad de plegarse a situaciones y de aceptar tareas), Creatividad del personal (empeño, capacidad para crear ideas y proyectos), y Capacidad de realización de tareas (capacidad para poner en práctica ideas y proyectos) (Chiavenato, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comprensión de las situaciones	1. Grado en que percibe la esencia de un problema. Capaz de plegarse a situaciones y de aceptar tareas	4	4	4	
Creatividad Empeño.	2. Capacidad para crear ideas y proyectos	4	4	4	
Capacidad de realización	3. Capacidad para poner en práctica ideas y proyectos	4	4	4	


LUIS ENRIQUE MONTES DE OCA PAREDES
 DNI N° 01343453


MIGUEL MARTÍN ARROYO BELTRÁN
 DNI N° 01345682
 Maestro en Administración y Finanzas



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ARROYO BELTRAN, MIGUEL MARTIN DNI 01345682	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 23/05/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
ARROYO BELTRAN, MIGUEL MARTIN DNI 01345682	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 14/10/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
Arroyo Beltrán, Miguel Martín DNI 01345682	Magíster Scientiae en Contabilidad y Administración con Mención en: Administración y Finanzas Fecha de diploma: 10/01/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/04/2015 Fecha egreso: 16/10/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>

ANEXO VI. RESULTADOS DE ANÁLISIS DE CONSISTENCIA

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	20

RELIABILITY

```
/VARIABLES=P1_V2 P2_V2 P3_V2 P4_V2 P5_V2 P6_V2 P7_V2
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

→ Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	21	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	21	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,716	7

V1: GESTIÓN DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

		N	%
Casos	Válido	21	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	21	100

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

Estadísticas de fiabilidad - V1

Alfa de	N de elementos
0.96	20

V2: PRODUCTIVIDAD LABORAL

		N	%
Casos	Válido	21	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	21	100

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

Estadísticas de fiabilidad - V2

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.716	7

ANEXO VII. AUTORIZACIONES PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN

Yo, Juan José Ocola Salazar, identificado con D.N.I. N° 01327946, en mi calidad de Presidente Ejecutivo de la AUTORIDAD BINACIONAL AUTONOMA LAGO TITICACA. con R.U.C N° 20405368251, con dependencias en La Paz y en Puno.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Luis Enrique Montes de Oca Paredes, Identificado con DNI N° 01343453, estudiante de la Maestría en Administración y Finanzas MBA de la Universidad Cesar Vallejo, para que utilice la siguiente información de la empresa: *Estatuto Binacional de Creación, Reglamento de Manejo Económico y Financiero, Reglamento Interno de Personal, Cuadro de Asignación de Personal y otros que considere necesario*; con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Grado de Magister.

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

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

Puno, 05 de junio de 2024

Lic. Juan José Ocola Salazar
PRESIDENTE EJECUTIVO
Autoridad Binacional Lago Titicaca - ALT
DNI: 01327946

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

Firma del Estudiante
DNI N° 01343453

ANEXO VIII. PRUEBA DE NORMALIDAD

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de capacitación	,147	50	,009	,959	50	,081
Diagnóstico de necesidades de capacitación	,204	50	,000	,941	50	,015
Diseño de las capacitaciones	,165	50	,002	,949	50	,031
Implementación de la capacitación	,212	50	,000	,938	50	,011
Evaluación de la efectividad de la capacitación	,201	50	,000	,943	50	,017
Productividad del personal	,118	50	,078	,951	50	,039

a. Corrección de significación de Lilliefors