



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**La capacitación del personal y su influencia en la productividad  
en Gonzalito Almacenes & Servicios Logísticos E.I.R.L. Lima -  
2019**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Bachiller en Administración**

**AUTOR:**

Vásquez Fonseca, José Carlos (ORCID: 0000-0002-4727-9331)

**ASESOR:**

Dr. Díaz Saucedo, Severino Antonio (ORCID: 0000-0001-9543-0828)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LIMA – PERÚ**

**2019**

### **Dedicatoria**

Este trabajo de investigación está dedicado a Carlos Miguel Vásquez Ruiz y Nilia Fonseca Gómez, mis hermanos, mis familiares y amigos que siempre me han brindado su sincero apoyo y amistad durante todos estos años

### **Agradecimiento**

Doy gracias a Dios todo poderoso que siempre nos ilumina, nos brinda salud y energía para luchar cada día y lograr nuestros objetivos que tenemos trazados en nuestras vidas

Al profesor Antonio Díaz Severino de la Universidad Cesar Vallejo que siempre nos brindaron sus conocimientos, enseñanzas, apoyo y amistad.

## Índice

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	7
2.1. Tipo y diseño de investigación	7
2.2. Población, muestra	7
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	7
2.4. Confiabilidad	8
2.5. Validación	8
III. RESULTADOS	9
IV. DISCUSIÓN	14
V. CONCLUSIONES	15
VI. RECOMENDACIONES	16
REFERENCIAS	17
ANEXOS	18

## Resumen

El estudio del presente trabajo realizado La capacitación del personal y su influencia de la productividad en la empresa Gonzalito Almacenes & Servicio Logísticos

E.I.R.L. Lima- 2019. La teorías que sustenta la investigación según Benítez en la capacitación tiene una relación positiva con los colaboradores para así poder tener un resultado óptimo en la mejora, ahora Ochoa nos indica que la productividad tiene relación muchos con la satisfacción del personal indicando que se puede mejorar en diferentes aspectos tiene como objetivo general: Determinar si la capacitación de personal es la mejor y si esto hace mejorar la productividad a la empresa Gonzalito Almacenes & Servicios Logísticos E.I.R.L. y de buscar una solución, la población del trabajo fue finita, la muestra fue de 40 colaboradores que acuden diariamente a la organización en diferentes áreas del negocio. Los datos obtenidos fueron recogidos a través de la herramienta cuestionario tipo Likert de 20 ítems, el procesamiento de los datos se realizó usando el método Estadístico descriptivo usando el programa IBM SPSS Statistics 22. Se encuentra como resultado que en un gran porcentaje de 62,5% de los encuestados dice que a veces la capacitación es muy importante para el beneficio del trabajador, pero el resto dice que siempre la capacitación es fundamental para el beneficio del colaborador y la empresa, también se tiene como resultado que un 50% de los trabajadores encuestados dicen que la productividad va relacionada con la capacitación del personal y que esto hace mención en las diferentes áreas del trabajo. Se tiene como conclusión que el objetivo del trabajo se cumple.

Palabras clave: Capacitación del personal, productividad, colaboradores

## **Abstract**

The study of the present work The training of the staff and their influence on productivity in the company Gonzalito Warehouses and Logistics Service E.I.R.L. Lima- 2019. The theories that sustain the research according to Benites in the training has a positive relationship with the collaborators in order to have an optimal result in the improvement, now Ochoa tells us that the productivity has many relation with the satisfaction of the staff indicating that can be improved in different aspects has as a general objective: Determine if the training of personnel is the best and if this does improve productivity to the company Gonzalito Warehouses & Logistics Services EIRL and to find a solution, the work population was finite, the sample was 40 employees who go daily to the organization in different areas of the business. The data obtained were collected through the 20-item Likert questionnaire, the data was processed using the descriptive statistical method using the IBM SPSS Statistics 22 program. As a result, a large percentage of 62.5 was found.

% of respondents say that sometimes training is very important for the benefit of the worker but the rest says that training is always fundamental for the benefit of the employee and the company, also results in 50% of workers surveyed They say that productivity is related to staff training and that this is mentioned in the different areas of work. It is concluded that the objective of the work is fulfilled.

Keywords: Personnel training, productivity, collaborators

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, en el Perú se viene desarrollando muchas cosas en el ámbito empresarial y una de esas es la capacitación del personal que es un pilar fundamental para el mejoramiento de la empresa hoy en día, ya que estamos en un mundo muy competitivo esto hace que muchas organizaciones mejoren cada día más para poder estar a la altura de las grandes empresas, esto hace que mejoren varias cosas dentro de la organización mejoren y vayan de lo mejor.

En el Perú, esto es un problema grave que muchas veces tienen las organizaciones, ya que en el ámbito empresarial esto es un mundo competitivo y con muchos cambios, por esto este trabajo tiene como importancia poder resolver esos problemas que son claves en una empresa ya que muchos sabemos que el capital humano es el que hace una organización funcione, muchas empresas tratan de que su personal sea muy competitivo y así poder resolver los problemas y que tienen para poder mejorar la productividad que tienen estas en el mercado.

Este problema se puede solucionar pero es un proceso ya que hay que mejorar en muchos aspectos, pero como dicen la constante práctica hace que esto se mejore y así poder estructurar mejor la organización, muchas empresas buscan la manejar que poder mejorar su productividad y así poder tener una rentabilidad pero esto tiene un proceso, poder resolver este problema es una de las prioridades de muchas empresas, una vez resuelto y solucionando este problema de la capacitación y con eso mejorar la productividad tendremos muy buenos resultados.

De acuerdo a la ley universitaria 30220 esto tiene objetivo la creación y a su vez la supervisión de todas las universidades públicas y privadas que brinde una educación de calidad de base con la investigación y cultura, esta ley fue publicada el 09 de Julio del 2014 por el diario Oficial el Peruano, por el entonces presidente de la República Ex.Cmndt del Ejército Peruano Ollanta Humala Tasso, llevándonos a metas muchos más altas, esto tiene como importancia inculcar a todos sus estudiantes a ser investigadores a dar solución

y diferentes problemas y conflictos que hoy en día se presentan en la sociedad y con este poder representar y conservar la cultura de nuestro país. Hoy en día se viene desarrollando esta ley con muy buenos resultados y en el ámbito académico por todos los estudiantes de las diferentes instituciones.

Pero para esto llevar a cabo se necesita una serie de estudios y requisitos, los docentes de las diferentes instituciones usan una metodología nueva que tiene como objetivo mejorar la investigación en todos sus estudiantes mediante diferentes trabajos de investigación tales como monografía, tesina y tesis que son solo una parte de las diferentes actividades que hacen los alumnos mediante la diferentes problemas usando las metodologías que los profesores los enseñan y aquellos tienen que poner en práctica.

Como antecedente nacional se tiene:

Según Pizarro (2017) manifestó que los resultados del trabajo se puede ver que los colaboradores tiene un mejor eficiencia en sus trabajos siempre que están motivados y eso con lleva a que la empresa tenga mejores resultados esto hace que las empresas siempre tenga a sus trabajadores motivados y con eso puedan tener una mejor producción de sus productos y eso hace a la empresa mucho más competitiva en diferentes ámbitos.

Benites (2017) afirmó que cuando un trabajador está capacitado siempre se encuentra motivado debido a que se siente identificado con la organización ya que esta se preocupa por ellos y eso es un buen indicador ya que las empresas siempre quiere que sus trabajador esté capacitado y motivado ya que así ellos puedan producir más y utilizando los menor recursos y con esto la industria pueda tener mejor rentabilidad, esto nos dice que siempre la capacitación es un buena ayuda para los colaboradores y la empresa que siempre con lleva a tener un buen resultado.

Aguilar y Marlo (2016) sostuvo que poco colaboradores conocen los planes de la capacitación con esto los resultados de dicho proceso pero la gran mayoría no conocen los planes de la capacitación y con esto el resultado, por eso ahora muchas organizaciones ponen en su plan de trabajo anual las capacitaciones ya que esto ayuda mucho al trabajador y empresa.

Como antecedentes Internacionales se tiene:

Ochoa (2014) afirmó que la motivación es un estado que puede dirigir, mantener la conducta y activa al trabajador y con esto se puede ver que el colaborador tiene que tener motivación para que este puede influir en la productividad laboral, muchas organizaciones buscan a la productividad laboral ya que así estos generan rentabilidad en las organizaciones, pero muchas instituciones no saben cómo conseguir dicho objetivo y por eso usan a la motivación como algo para poder llegar a ella.

Fuentes (2012) manifestó que la satisfacción laboral es muy importante y esto hace que muchas empresas ya que tiene una influencia en la productividad y apoya a tener una mejor rentabilidad, las organizaciones hoy en día buscan tener al trabajador contento para que esta pueda llegar a tener resultados positivos, esto apoya mucho a la empresas un colaborador que este satisfecho puede tener una mejor predisposición para poder hacer las cosas y tienen mucho más iniciativa.

*et al.* Álvarez, Freire y Gutiérrez (2017) indico que muchas empresas extranjeras buscan capacitar a todos sus colaboradores para tener un gran equipo y una mano de obra calificado y con eso poder mejorar su producción y ventas, muchas organizaciones tienen buena productividad laboral debido al personal que tiene que ya son muy capacitados para las labores que realizan esto hace a las instituciones muy rentables y buenas, esto mayormente se puede ver en los países desarrollados ya que los países subdesarrollados recién están implementando las capacitaciones a todos su trabajadores. Las organizaciones todavía no todas implementan primero tratan de tener un personal que tenga las ganas o se sienta identificado con la empresa y recién con eso poder invertir y capacitar a ese personal ya que así las inversión se verá reflejada en un futuro por eso ahora la instituciones mandan a capacitar y hasta a seguir estudiando pero siempre con un acuerdo de por medio comprometiendo al empleado a quedarse por los menos 3 años en la empresa, ahora eso también están implementando muchas organizaciones ya que lo miran muy beneficioso y con eso poder tener una mejor productividad laboral usan la eficacia y eficiencia con la ayuda de sus trabajadores.

## Teorías relacionadas al tema

Existen muchos autores que nos hablan de este tema dándonos muchos conceptos de esta variable, en el presente trabajo de investigación tome en consideración teorías en los siguientes autores

Según Alva R. (2014) nos indica la importancia que tiene analizar el que una organización se capacite en determinada dirección, por lo general las nuevas tecnologías son creaciones de determinadas bajo contextos particulares, muy diferentes a donde van a ser aplicados (p.50)

Por eso es muy importante tratar de capacitar al personal en el área que van a desempeñar ya que así puedan tener el conocimiento adecuado para realizar las tareas encomendadas en las zonas asignadas, muchas veces por falta de personal hace que trabajadores que no son de área van a cumplir dicha plaza eso es lo que comúnmente hacen muchas empresas la cual es mal pues no cumplirá con las expectativas propuestas.

Según Mayuri J. (2008) nos define que la capacitación es como una herramienta prioritaria para que con esto use el abordaje de las situaciones de algún cambio o modificación y como un componente estructural del paradigma organizacional y en lo productivo (p.25)

Muchas empresas lo miran a la capacitación como una herramienta para una mejora ya que se puede ver cambios cuando un personal está capacitado y tiene una mejora potencial en toda la organización habiendo cambios para el personal y la empresa y esto en adelante tiene a tener buenos resultados en beneficio para todos.

Según Guillermo Y. (2018) nos define que la productividad debe saber ciertos tips o algunos consejos y con esto aumentar la productividad laboral puede ser una puerta al futuro profesional, llegando hacer muy rentable para ti y la empresa que bene incorporarte en magnifico grupo humano ya que los colaboradores son lo más importantes (p.30)

Hoy en día para poder aumentar la productividad en una empresa es recomendable aprender o saber algunas herramientas que podamos utilizar y así poder mejorar esto, ya que esto viene siendo un problema que afecta tanto a la

empresa como al personal donde labora, por esto muchas veces se necesita un personal capacitado, pero esto no siempre resulta ya que aparte de ese personal se necesita una persona que pueda saber el manejo o herramienta para poder ejecutar dicho proceso para mejorar el rendimiento.

El problema general es el siguiente: ¿Cuál es el nivel del impacto en la capacitación del personal y la productividad en la empresa Gonzalito Almacenes & Servicios Logísticos EIRL en el mercado nacional 2019?

Los problemas específicos son: ¿De qué manera la capacitación del personal afecta a la empresa Gonzalito Almacenes & Servicios Logísticos EIRL en el año 2019? y ¿De qué manera la productividad esta afecta a la empresa Gonzalito Almacenes & Servicios Logísticos EIRL dentro del mercado nacional en el año 2019?

Justificación legal: Es un elemento fundamental de acuerdo a la nueva Ley Universitaria N°30220-2014 en el artículo 45.2 en donde nos indica que es algo esencial para tener el grado de Bachiller y la dicha aprobación de Tesis o cualquier trabajo que pueda justificar para obtener cualquier grado académico. Esto nos lleva a mejorar la calidad educativa en diferentes ámbitos académicos.

Justificación teórica en este trabajo se podrá adquirir muchos conocimientos atreves de los temas que estamos investigando como capacitación de personal y la productividad en la empresa y así tratar de mejorar.

Con este presente trabajo de investigación se presentó la justificación metodológica ya que en este trabajo se podrá utilizar una herramienta que más adelante podrá ayudar a los demás investigadores

También se puede ver la justificación práctica que así se podrá ayudar a la organización o tomar mejores decisiones y poder mejorar que esto llevará a concientizar a los dueños de la empresa buscando una mejora constante tanto en la parte administrativa y operativa.}

La hipótesis general es la siguiente: existe relación entre la capacitación del personal y su influencia en la productividad de la empresa Gonzalito Almacenes

& Servicios Logísticos E.I.R.L.

Las hipótesis específicas son: Existen algún tipo de capacitación de personal adecuada en la empresa Gonzalito Almacenes & Servicios Logísticos E.I.R.L y existe una productividad adecuada en la empresa Gonzalito Almacenes & Servicios Logísticos E.I.R.L.

El objetivo general es: Determinar si la capacitación de personal es la mejor y si esto hace mejorar la productividad a la empresa Gonzalito Almacenes & Servicios Logísticos

E.I.R.L. y de buscar una solución

Los objetivos específicos son: Determinar la capacitación personal es la mejor en la empresa Gonzalito Almacenes & Servicios Logísticos E.I.R.L. para así poder ver un mejor resultados y determinar si hay una mejorar en la productividad y ver si genera una buena rentabilidad en la empresa Gonzalito Almacenes & Servicios Logísticos E.I.R.

## II. METODOLOGÍA

### 2.1 Diseño y tipo de investigación

El **diseño de investigación** fue no experimental- transversal, porque solo se va a utilizar una vez y se puede manipular las variables y transversal la información de la encuesta es en un único momento. Este trabajo es de tipo aplicada.

El **tipo de enfoque** de este trabajo de investigación es cuantitativo ya que se hace una recolección de información o datos para probar la hipótesis con un proceso estadístico.

El tipo de estudio es descriptivo, lo cual nos permite hablar y poder describir la situación vista con respecto a la variable del trabajo

A continuación, la matriz de operacionalización de variables (La capacitación del personal y su influencia en la productividad) podrá ser referenciada en anexo.

### 2.2 Población y muestra

#### **Población**

El presente trabajo de investigación está conformado por 40 trabajadores de la empresa Gonzalito Almacenes & Servicios Logísticos E.I.R.L.

#### **Muestra**

El tamaño de la muestra fue de 40 trabajadores

### 2.3 Técnica e Instrumento de recolección de datos Técnica e Instrumento

En la empresa se aplicó la técnica de la encuesta para los colaboradores del área de administración y distribución.

El cuestionario es de tipo Likert y se hizo en base a los indicadores de la variable que tuvo como máximo 20 preguntas.

## 2.4 Confiabilidad

Para poder determinar la confiabilidad se tuvo que utilizar el Alfa de Cronbach, lo cual esto nos dio el resultado con un rango de 0.811 el cual nos dice que tiene un buen nivel de confiabilidad y nos dice que se puede aplicar el instrumento de Investigación.

Medidas de consistencia interna e interpretación de resultados

Alfa de Cronbach	
Valor	Nivel de aceptación
0.25	Confiabilidad baja
0.5	Confiabilidad media
0.75	Confiabilidad aceptable
0.95	Confiabilidad elevada

fuelle: Elaborado en base a Hernández, Fernández y Baptista (2010)

## Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	11	100,0

## Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	20

## 2.5 Validación por juicio de expertos

Para obtener la validación de estos datos se acudió a expertos conocedores del tema de dicho trabajo en esto caso fue profesores de la Universidad Cesar Vallejo de la Escuela de Administración el cual fueron los encargados de revisar cuidadosamente dicho instrumento y llevar la validación.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Estadística Correlacionar

**Tabla 2:** Tabla Correlacionar de la variable de Capacitación de personal

#### CAPACITACIÓN DEL PERSONAL (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje e acumulad o
Válido A VECES	25	62,5	62,5	62,5
SIEMPRE	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Interpretación: Se puede ver en la tabla 2 que el 62,5% que representa a 25 trabajadores de la empresa Gonzalito Almacenes & Servicios Logísticos E.I.R.L. que dijeron que a veces lo cual indica que la capacitación del personal es algo sumamente importante el cual se puede identificar muchas habilidades y el 37,5% dijeron que siempre es importante la capacitación del personal y que así se puede mejorar.

**Tabla 3:** Tabla Correlacionar de la variable de Productividad

#### PRODUCTIVIDAD (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A VECES	20	50,0	50,0	50,0
SIEMPRE	20	50,0	50,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Interpretación: Se aprecia en la tabla 3 que el 50% que representa a 20 trabajadores dijeron que a veces la productividad está relacionado a la capacitación de personal y el otro 50% que representa a 20 trabajadores opinaron que siempre la productividad es algo que influye en la empresa para generar rentabilidad.

**Tabla 4: Tabla** Correlacionar de la dimensión cursos

**CURSOS (agrupado)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	26	65,0	65,0	65,0
	SIEMPRE	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Interpretación: Se aprecia en la tabla 4 que el 65% que representa a 26 trabajadores dijeron que a veces los cursos son una de la manera de que se puede realizar una capacitación del personal y el 35% que representa a 14 trabajadores opinaron que siempre el curso es influyen para una buena capacitación.

**Tabla 5: Tabla** Correlacionar de la dimensión talleres

**TALLERES (agrupado)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	25	62,5	62,5	62,5
	2	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Interpretación: Se aprecia en la tabla5 que el 62,5% que representa a 25 trabajadores dijeron que a veces el taller está muy relacionado capacitación de personal y que puede ayudar mejora de los colaboradores, el otro 37,5% que representa a 15 trabajadores opinaron que siempre los talleres influyen en la empresa para generar una mejor capacitación de personal

**Tabla 6: Tabla** Correlacionar de la dimensión eficacia

**EFICACIA (agrupado)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	20	50,0	50,0	50,0
	SIEMPRE	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Interpretación: Se observa en la tabla 6 que el 50% que representa a 20 trabajadores dijeron que a veces la eficacia es una capacidad que tienen que tener para tener mejor productividad y el otro 50% que representa a 20 trabajadores opinaron que siempre la eficacia es algo importante en la empresa para generar mejor productividad.

**Tabla 7: Tabla** Correlacionar de la dimensión eficiencia

		<b>EFICIENCIA (agrupado)</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	16	40,0	40,0	40,0
	SIEMPRE	24	60,0	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Interpretación: Se aprecia en la tabla 7 que el 40% que representa a 16 colaboradores dijeron que a veces la eficiencia está muy relacionada con la productividad para tener mejor resultado en los procesos y el 60% que representa a 24 trabajadores opinaron que siempre la eficiencia tiene algo que ver para tener buenos resultados en los procesos para tener mejor productividad.

### 3.2. Contrastación de Hipótesis

General Hipótesis general de la investigación

H0: No existe relación significativa entre la capacitación del personal y su influencia en la productividad de la empresa Gonzalito Almacenes & Servicios Logísticos E.I.R.L.

H1: Existe relación significativa entre la capacitación del personal y su influencia en la productividad de la empresa Gonzalito Almacenes & Servicios Logísticos E.I.R.L.

Regla de decisión:

Cuando el grado de significancia "p" es menor a la significancia de  $T=0,05$ , se rechaza la H0

Cuando el grado de significancia "p" no es menor a la significancia  $T=0,05$ , no se rechaza la H0

Condiciones:

Significancia:  $T=0,05$

Nivel de aceptación:

95% Punto limite

$Z=1,96$

Tabla de interpretación de los valores de la correlación

Opción	Valor de r	Interpretación
1	-1	Correlación negativa perfecta
	-0,5	Correlación negativa moderada
	0	Ninguna correlación
	+0,5	Correlación positiva moderada
	+1	Correlación positiva perfecta
2	1	Perfecta
	0,9 – 1	Excelente
	0,8 – 0,9	Buena
	0,5 – 0,8	Regular
	<  0,5	Mala
3	0,76 – 1,00	Entre fuerte y perfecta
	0,51 – 0,75	Entre moderada y fuerte
	0,26 – 0,50	Débil
	0 – 0,25	Escasa o nula

Fuente: Martínez Ortega, Tuya Pendás, Martínez Ortega, Pérez Abreu y Cánovas (2009, p. 6).

**Tabla 8:**

*Tabla de correlación de Rho de Spearman*

Rho de Spearman	CAPACITACIÓN DEL PERSONAL (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,361*
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	40	40
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD (agrupado)	Coefficiente de correlación	,361*	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	40	40

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la tabla se observa que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.361, hay una relación de variable moderada o media y la significancia es de 0,02, que significa que es menor a la significancia de 0,05, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, esto quiere decir que hay relación entre capacitación y productividad.

## **IV: DISCUSIÓN**

### **4.1. DISCUSIÓN POR OBJETIVO GENERAL**

Al discutir el objetivo general de Benites (2017) el objetivo de mi trabajo se encuentra en buscar una capacitación y con eso tener mejor productividad adecuada en donde el trabajador pueda dar lo mejor para con eso poder tener mejor resultado es su trabajo; es decir Benites busca determinar un plan de capacitación para así poder enseñar a sus trabajadores incluyendo un plan de trabajo

### **4.2. DISCUSIÓN POR METODOLOGÍA**

En el enfoque se tiene que hay coincidencia con el trabajo de Benites (2017). Asimismo, no hay coincidencia en el tipo de trabajo, dado el nivel de la tesis de Benites es deductivo y la muestra es de selección aleatoria, mientras el presente trabajo es de tipo descriptivo. Finalmente, en la muestra no hay coincidencias, en tanto mi trabajo de investigación el muestreo es correlacionar.

La muestra del trabajo es de 61 trabajadores es pequeña, la muestra de este trabajo es igual pequeña de 40 trabajadores.

### **4.3. POR RESULTADOS**

Se tiene que Benites (2017) tiene un resultado similar al resultado de este trabajo dado que los dos trabajos llegaron aprobar de forma satisfactoria sus hipótesis generales mencionadas para tener mejores resultados.

### **4.4. POR CONCLUSIÓN**

La tesis de Benites (2017) nos plantea que la conclusión general es que en el trabajo si hay relación positiva entre el proceso de la capacitación y con eso se tiene una mejorar en el trabajo que el trabajador presenta en el trabajo, teniendo similitud con la conclusión de este trabajo que menciona de la capacitación es un elemento que las empresas y los colaboradores deben tener para mejorar en el área donde se realice el trabajo.

## **V. CONCLUSIÓN**

**Primero.** - Se concluye que, si alcanzamos el objetivo general, se puede terminar que si hay una relación tanto en la capacitación del personal y que esto lleva a tener un mejor avance en la productividad de la empresa Gonzalito Almacenes & Servicios Logísticos E.I.R.L.

**Segundo.** - En síntesis, la capacitación es algo elemental en la organización para así poder llevar a utilizar todo el potencial del trabajador ya que un personal capacitado puede aplicar muchas cosas y que todos ayuden en la colaboración.

**Tercero.** - En conclusión, se llegó a que la productividad se alcanza es su máximo nivel si tienes un personal muy bien capacitado y que así puede tener grandes beneficios en la organización.

## **VI.RECOMENDACIONES**

**Primero.** - Se recomienda utilizar cursos y talleres específicos para que así los colaboradores logren un objetivo mayor y puedan cumplir con las metas trazadas en los trabajos encomendados

**Segundo.** - Se recomienda tener una buena eficiencia ya que estos se van en unidos y logrando tener una mejor productividad, esto son un elemento en una organización para la mejora.

**Tercero.** - Se recomienda implantar la capacitación del personal implantar en la empresa para que así se pueda tener mejor rendimiento y esto generar muy buenos resultados.

## REFERENCIAS

Aguilar y Marlo (2016). "Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del hospital regional Lambayeque 2015"

Álvarez, Freire y Gutiérrez (2017). "Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas"

Benites, M. (2017). "Capacitación y motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima, 2017."

Facho, J. (2017). "Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima".

Flores, L. (2017). "Satisfacción laboral y nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016."

Fuentes, S. (2012). "Satisfacción laboral y su influencia en la productividad"

Mario, E. (2009). "Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires"

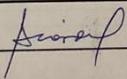
Pizarro, M. (2017). "Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada en el distrito lima: Perú".

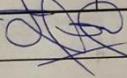
Rengifo, R. (2018). "Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017."

Rojas, F. (2018). "Estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango"

Sosa, Y. (2014). "Propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para el personal docente del instituto tecnológico del nororiente (ITECNOR), ubicado en los llanos de la fragua, Zacapa."

# ANEXOS

Título de la investigación: "LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA DE LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA GONZALITO ALMACENES & SERVICIOS LOGÍSTICOS E.I.R.L.LIMA - 2019"										
Apellidos y nombres del investigador: José Carlos Vásquez Fonseca										
Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. CARDEVAL SAavedra ABRAHAM</u>										
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS			
Capacitación de personal	Cursos	Curso de manejo al personal de choferes	Recibe constantemente cursos de manejo	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	✓					
			Recibe cursos adecuados al manejo de la unidad							
		Inducción al personal de choferes y estibadores	La empresa realiza charlas para mejorar su desarrollo profesional		✓					
	Recibe constantemente capacitaciones sobre calidad y seguridad									
	Recibe algún otro taller referente al área									
	Talleres	Taller de proceso de distribución	Los talleres que se le dictan es de acuerdo al trabajo que realiza		✓					
El taller es el adecuado para el manejo del producto										
Taller de buenas prácticas de manipuleo de los alimentos que se transporta		Antes de ingresar a su centro laboral cuenta con los implementos necesarios	✓							
Productividad	Eficacia	Lograr objetivos diarios, semanales y mensuales	Logra con eficiencia los objetivos trazados	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	/					
			Cumple de manera satisfactoria con las metas establecidas							
			Cuando sus compañeros solicitan de su ayuda se lo brinda							
			Resuelve los conflictos que se presentan en la empresa							
			Tiene problemas con los puntos de distribución							
	Eficiencia	Dar un buen uso a las unidades de transporte	Usan de forma adecuada los vehículos asignados		/					
			Realiza sus tareas encomendadas de manera adecuada							
			Las unidades de transporte se encuentran en buen estado							
		Reducir el consumo de combustible, horas de trabajo, devoluciones	Reducen los gastos diarios en su unidad de trabajo					/		
			Tiene gastos adicionales por diversos motivos que no está previsto							
Realizan algún tipo de devolución del producto por diferentes motivos	Tienen algún inconveniente con la entrega del producto									
Firma del experto: 			Fecha: <u>11.07.19</u>							

Título de la investigación: "LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA DE LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA GONZALITO ALMACENES & SERVICIOS LOGÍSTICOS E.I.R.L.LIMA - 2019"										
Apellidos y nombres del investigador: José Carlos Vásquez Fonseca										
Apellidos y nombres del experto: <u>CARRANZA ESTELA TEODORO</u>										
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS			
Capacitación de personal	Cursos	Curso de manejo al personal de choferes	Recibe constantemente cursos de manejo	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	/					
			Recibe cursos adecuados al manejo de la unidad							
		Inducción al personal de choferes y estibadores	La empresa realiza charlas para mejorar su desarrollo profesional		/					
	Recibe constantemente capacitaciones sobre calidad y seguridad									
	Recibe algún otro taller referente al área									
	Talleres	Taller de proceso de distribución	Los talleres que se le dictan es de acuerdo al trabajo que realiza		/					
El taller es el adecuado para el manejo del producto										
Taller de buenas prácticas de manipuleo de los alimentos que se transporta		Antes de ingresar a su centro laboral cuenta con los implementos necesarios	/							
Productividad	Eficacia	Lograr objetivos diarios, semanales y mensuales	Logra con eficiencia los objetivos trazados	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	/					
			Cumple de manera satisfactoria con las metas establecidas							
			Cuando sus compañeros solicitan de su ayuda se lo brinda							
			Resuelve los conflictos que se presentan en la empresa							
			Tiene problemas con los puntos de distribución							
	Eficiencia	Dar un buen uso a las unidades de transporte	Usan de forma adecuada los vehículos asignados		/					
			Realiza sus tareas encomendadas de manera adecuada							
			Las unidades de transporte se encuentran en buen estado							
		Reducir el consumo de combustible, horas de trabajo, devoluciones	Reducen los gastos diarios en su unidad de trabajo					/		
			Tiene gastos adicionales por diversos motivos que no está previsto							
Realizan algún tipo de devolución del producto por diferentes motivos	Tienen algún inconveniente con la entrega del producto									
Firma del experto: 			Fecha: <u>11.07.19</u>							

**“ LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA DE LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA GONZALITO ALMACENES & SERVICIOS LOGÍSTICOS E.I.R.L.LIMA - 2019 ”**

- **OBJETIVO:** Determinar si la capacitación de personal es la mejor y si esto hace mejorar la productividad a la empresa Gonzalito Almacenes & Servicios Logísticos E.I.R.L. y de buscar una solución

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

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Recibe constantemente cursos de manejo					
2	La empresa realiza charlas para mejorar su desarrollo profesional					
3	Los talleres que se le dictan es de acuerdo al trabajo que realiza					
4	El taller es el adecuado para el manejo del producto					
5	Logra con eficiencia los objetivos trazados					
6	Cumple de manera satisfactoria con las metas establecidas					
7	Usan de forma adecuada los vehículos asignados					
8	Reducen los gastos diarios en su unidad de trabajo					
9	Cuando sus compañeros solicita de su ayuda se lo brinda					
10	Recibe algún otro taller referente al área					
11	Resuelve los conflictos que se presentan en la empresa					
12	Recibe cursos adecuados al manejo de la unidad					
13	Antes de ingresar a su centro laboral cuenta con los implementos necesarios					
14	Realiza sus tareas encomendadas de manera adecuada					
15	Recibe constantemente capacitaciones sobre calidad y seguridad					
16	Las unidades de transporte se encuentran en buen estado					
17	Tiene problemas con los puntos de distribución					
18	Tiene gastos adicionales por diversos motivos que no está previsto					
19	Realizan algún tipo de devolución del producto por diferentes motivos					
20	Tienen algún inconveniente con la entrega del producto					

**Gracias por su colaboración**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS PREGUNTAS	INSTRUMENTOS	ESCALA DE MEDICIÓN
Capacitación de personal	Cursos	Curso de manejo al personal de choferes	Recibe constantemente cursos de manejo	CUESTIONARIO	1: Nunca 2: casi nunca 3: a veces 4: casi siempre 5: siempre Escala de Likert
			Recibe cursos adecuados al manejo de la unidad		
		Inducción al personal de choferes y estibadores	La empresa realiza charlas para mejorar su desarrollo profesional		
			Recibe constantemente capacitaciones sobre calidad y seguridad		
	Talleres	Taller de proceso de distribución	Los talleres que se le dictan es de acuerdo al trabajo que realiza		
			Recibe algún otro taller referente a la área		
		Taller de buenas prácticas de manipuleo de los alimentos que se transporta	El taller es el adecuado para el manejo del producto		
			Antes de ingresar a su centro laboral cuenta con los implementos necesarios		
Productividad	Eficacia	Lograr objetivos diarios, semanales y mensuales	Logra con eficiencia los objetivos trazados		
			Cumple de manera satisfactoria con las metas establecidas		
			Cuando sus compañeros quieren de su ayuda se lo solicita		
			Resuelve los conflictos que se presentan en la empresa		
			Tiene problemas con los puntos de distribución		
	Eficiencia	Dar un buen uso a las unidades de transporte	Usan de forma adecuada los vehículos asignados		
			Realiza sus tareas encomendadas de manera adecuada		
			Las unidades de transporte se encuentran en buen estado		
		Reducir el consumo de combustible, horas de trabajo, devoluciones	Reducen los gastos diarios en su unidad de trabajo		
			Se le presenta gastos adicionales por diversos motivos que no está previsto		
			Realizan algún tipo de devolución del producto por diferentes motivos		
			Tienen algún inconveniente con la entrega del producto		