

17.6%

Resultados del Análisis de los plagios del 2023-12-28 23:19 UTC






31. Arias y Perez.pdf

Fecha: 2023-12-28 23:11 UTC

* Todas las fuentes 57 | Fuentes de internet 54 | Documentos propios 3

<input checked="" type="checkbox"/>	[0]	repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/11463/Tesis_62110.pdf?sequence=1	2.2%	21 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[1]	repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2495/3/Álvarez - Freire - Gutiérrez.pdf	2.2%	16 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[2]	"4. Informe de tesis completo - engagement laboral y comunicación interna 13-11-2023.pdf" fechado del 2023-12-06	2.1%	26 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[3]	virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=648	1.8%	5 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[4]	www.gestiopolis.com/capacitacion-y-desarrollo-profesional-del-personal/	1.7%	8 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[5]	library.co/document/yjev0e2q-satisfaccion-laboral-productividad-trabajadores-municipalidad-provincial-huaura.html	1.2%	18 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[6]	library.co/article/capitulo-monografia-capacitacion-del-personal.zlvj6k6y	1.4%	6 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[7]	"29. Tesis Lucy Cotrina.pdf" fechado del 2023-12-28	1.2%	17 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[8]	repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3292520	1.2%	5 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[9]	virtual.urbe.edu/tesispub/0108260/cap03.pdf	1.1%	8 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[10]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112758/Ramon_HJP-SD.pdf?sequence=1	1.0%	15 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[11]	library.co/article/dimensiones-del-desempeño-laboral-desempeño-laboral.zwvnx87q	1.2%	5 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[12]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15986/Ayala_RC.pdf?sequence=1	0.9%	12 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[13]	repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1729/TESIS BELTRAN - HUAMAN.pdf?sequence=1	0.9%	10 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[14]	www.cofide.mx/blog/relaciones-laborales-la-clave-del-exito-de-una-empresa	1.0%	5 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[15]	"30. TESIS FINAL ZY.pdf" fechado del 2023-12-28	1.0%	12 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[16]	library.co/article/hipotesis-especifica-existe-relación-significativa-entre-business-intelligence.zlxx46rz	0.9%	11 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[17]	alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUND_102202b5814ec9ef6109bf92cfba6c8c	0.8%	10 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[18]	dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7941178.pdf	0.7%	11 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[19]	library.co/article/conclusiones-diagnóstico-propuesta-mejora-proceso-capacitación-empresa-s.yrkejkjz	0.7%	3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[20]	library.co/article/método-deductivo-métodos-de-investigación.yr381n7y	0.8%	5 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[21]	library.co/article/métodos-técnicas-e-instrumentos-de-investigación.q5m9vow	0.8%	5 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[22]	library.co/article/discusión-resultados-existe-relación-directa-significativa-gestión-talent.y813455z	0.6%	8 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[23]	www.gestiondeoperaciones.net/estadistica/como-se-relaciona-el-coeficiente-de-correlacion-de-pearson-r-y-el-coeficiente-de-determinacion-r-cuadrado	0.6%	12 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[24]	www.probabilidadyestadistica.net/tipos-de-correlacion/	0.6%	10 resultados

- [25] 1library.co/article/proceso-adquisición-insumos-gestión-proceso-adquisición-insumos-médicos.qmjgpvm4
0.4% 4 resultados
- [26] repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14895/Gómez_MJJ.pdf?sequence=1
0.4% 6 resultados
- [27] www.bing.com/ck/a?!&&p=24f6e6566ecfa122JmldHM9MTcwMzcyMTYwMCZpZ3VpZD0yZWl5YzM5Mi11NjdkLTYzNWUtMjE4OC1kMDY3Z
0.4% 5 resultados
- [28] repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26882/Donet_OLM.pdf?sequence=1
0.4% 5 resultados
- [29] www.bing.com/ck/a?!&&p=6548b3a672639a97JmldHM9MTcwMzcyMTYwMCZpZ3VpZD0zMmM1Yml4OC00YWI4LTU4ZGUtMWE1Zi1hOD
0.3% 3 resultados
- [30] documents.page/document/contradicciones-entre-la-agenda-politica-brasilena-y-el-sistema-nacional-de-deporte.html
0.3% 5 resultados
- [31] www.bing.com/ck/a?!&&p=6548b3a672639a97JmldHM9MTcwMzcyMTYwMCZpZ3VpZD0zMmM1Yml4OC00YWI4LTU4ZGUtMWE1Zi1hOD
0.3% 2 resultados
- [32] www.bing.com/ck/a?!&&p=aeb0443cf45ef4e8JmldHM9MTcwMzcyMTYwMCZpZ3VpZD0zMmM1Yml4OC00YWI4LTU4ZGUtMWE1Zi1hOD
0.3% 2 resultados
- [33] www.probabilidadyestadistica.net/correlacion-negativa/
0.3% 4 resultados
- [34] ingenia.com/productividad_y_desempeno/
0.3% 2 resultados
- [35] www.bing.com/ck/a?!&&p=29768961cef30d6JmldHM9MTcwMzcyMTYwMCZpZ3VpZD0wM2ViNjJlNy0yNmJhLTY1MjktMGIzMC03MTEyM
0.2% 1 resultados
- [36] 1library.co/article/hipótesis-especifica-motricidad-frecuencia-n°.y4w3rrvq
0.2% 4 resultados
- [37] www.probabilidadyestadistica.net/correlacion/
0.2% 3 resultados
- [38] es.scribd.com/presentation/601217933/Diseno-metodologico
0.2% 2 resultados
- [39] es.scribd.com/document/559798036/Tamayo-y-Tamayo-M-2003-El-Proceso-de-La-Investigacion-Cientifica
0.2% 2 resultados
- [40] www.bing.com/ck/a?!&&p=a470752779c5cc30JmldHM9MTcwMzcyMTYwMCZpZ3VpZD0zOTg4NGQzMC05M2YwLTUyMTEtMTY1My01ZW
0.2% 3 resultados
- [41] www.bing.com/ck/a?!&&p=1b4d1f8707ca7639JmldHM9MTcwMzcyMTYwMCZpZ3VpZD0zOTg4NGQzMC05M2YwLTUyMTEtMTY1My01ZW
0.2% 3 resultados
- [42] www.bing.com/ck/a?!&&p=c94937f9e9fb94acJmldHM9MTcwMzcyMTYwMCZpZ3VpZD0xMjU4MjU5ZS11YjUwLTUyZWZmMzcYi0zNjZiZW
0.2% 1 resultados
- [43] www.bing.com/ck/a?!&&p=561a6304c12b7fd0JmldHM9MTcwMzcyMTYwMCZpZ3VpZD0yZWJjOTg4Yi1iM2RiLTY2MGUtdEYy04YjdYj
0.1% 2 resultados
- [44] www.bing.com/ck/a?!&&p=ad96b2e69053a1e5JmldHM9MTcwMzcyMTYwMCZpZ3VpZD0wM2ViNjJlNy0yNmJhLTY1MjktMGIzMC03MTEyM
0.1% 1 resultados
- [45] www.ingenioempresa.com/productividad/
0.1% 1 resultados
- [46] 1library.co/article/discusión-resultados-existe-relación-directa-significativa-modelos-g.q03g02jq
0.1% 2 resultados
- [47] es.marketscreener.com/cotizacion/accion/MIBANCO-BANCO-DE-LA-MICRO-20700061/
0.1% 2 resultados
- [48] www.linkedin.com/pulse/procesos-sistemáticos-críticos-y-empíricos-huanqui-canto
0.0% 1 resultados
- [49] www.bing.com/ck/a?!&&p=bdd06fae42607bc1JmldHM9MTcwMzcyMTYwMCZpZ3VpZD0xMjU4MjU5ZS11YjUwLTUyZWZmMzcYi0zNjZiZW
0.1% 1 resultados
- [50] www.bing.com/ck/a?!&&p=d3603ac0e732801fJmldHM9MTcwMzcyMTYwMCZpZ3VpZD0wMTEwZWZmOS01NjRkLTYxZDYtMmU2Ny1mOT
0.1% 1 resultados
- [51] www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000600159
0.1% 1 resultados

<input checked="" type="checkbox"/> [52]	 spanol.libretexts.org/Estadisticas/Estadisticas_Introductorias/Libro:_Estadísticas_Introductorias_(OpenStax)/12:_Regresión_lineal_y_correlación/12 0.1% 2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [53]	 www.bing.com/ck/a?!&&p=192ea68dc545d1caJmltdHM9MTewMzcyMTYwMCZpZ3VpZD0zMTZjYTU0MS0wMzYwLTZhOTEtMTcxZC1iNmI0 0.1% 1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [54]	 es.scribd.com/document/587458982/1-INFORME-SEMANAL-REGLAMENTO-DE-TESIS 0.1% 1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [55]	 www.airavirtual.com/blog/que-son-los-recursos-humanos-conceptos-funciones-y-ejemplos 0.1% 1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [56]	 blog.hubspot.es/marketing/objetivos-especificos-empresa 0.0% 1 resultados

62 páginas, 11351 palabras

Nivel del plagio: **17.6% seleccionado** / **18.3%** en total 161 resultados

de 57 fuentes, de ellos 54 fuentes son en línea.

Configuración

Directiva de data: *Comparar con fuentes de internet, Comparar con documentos propios*

Sensibilidad: *Media*

Bibliografía: *Considerar Texto* Detección de citas:

Reducir PlagLevelLista blanca: --

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**CAPACITACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD
LABORAL EN LA EMPRESA MIBANCO - BANCO DE LA
MICROEMPRESA SA. CAJAMARCA 2023**

PRESENTADO POR:

ARIAS MACHUCA, Irma Mariza

PEREZ BUENO, Lenindes

Asesor:

Dr. VÍCTOR MONTENEGRO DÍAZ

Cajamarca – Perú

2023

“UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO”



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**CAPACITACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD
LABORAL EN LA EMPRESA MIBANCO - BANCO DE LA
MICROEMPRESA SA. CAJAMARCA 2023**

**Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos
para optar el título profesional de:**

Licenciado en Administración de Empresas

Bachiller:

ARIAS MACHUCA, Irma Mariza

PEREZ BUENO, Lenindes

Asesor:

Dr. Víctor Montenegro Díaz

Cajamarca – Perú

2023

COPYRIGHT © 2023 by

ARIAS MACHUCA, Irma Mariza

PEREZ BUENO, Lenides

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL

**“CAPACITACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD
LABORAL EN LA EMPRESA MIBANCO - BANCO DE LA
MICROEMPRESA SA. CAJAMARCA 2023”**

Presidente : Dr. Víctor Montenegro Díaz

Secretario : Luis Felipe Velasco Luza

Vocal : Anthony Rabanal Soriano

Asesor : Dr. Víctor Montenegro Díaz

DEDICATORIA

Con el presente trabajo de investigación queremos reconocer al Dios de la vida por cada una de las bendiciones de nos brinda para poder realizar y alcanzar cada una de las metas propuestas, también a nuestros padres y familiares que son la motivación y la razón de nuestras vidas porque son los que nos impulsan a salir con éxito.

Lenindes e Irma

AGRADECIMIENTO

Plasmamos nuestro agradecimiento a Dios por la presencia en la vida de cada uno de nosotros, siendo nuestra guía y camino. A nuestros familiares y profesores que siempre me nos apoyaron en la formación académica y también profesional.

Lenindes e Irma

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTOS	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
1. Planteamiento del Problema	12
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	12
1.2 Formulación del Problema	13
1.3 Objetivos de la investigación.....	14
1.4 Justificación de la Investigación	14
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	16
2.1 Antecedente Teóricos	17
2.2 Bases teóricas	23
2.3. Definición de términos básicos.....	32
2.4 Hipótesis	33
2.5 Matriz de operacionalización de variables.....	34
CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	35
3.1 Unidad de análisis, universo y muestra.....	36
3.2 Tipo, nivel y diseño investigación.....	37
3.3 Método de investigación.....	40
3.4 Técnica e instrumento de investigación	41
3.3 Validez y confiabilidad	44
3.3 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	45
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	48
4.1 Resultados	49

4.1.1 Resultados de análisis descriptivos	49
4.1.2 Resultados de análisis correlacional	51
4.2 Discusión.....	54
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
5.1 Conclusiones	58
5.2 Recomendaciones.....	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXOS	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización de las variables.....	34
Tabla 2 Criterios de interpretación el coeficiente del Alfa de Cronbach	45
Tabla 3 Estadística de fiabilidad de las encuestas	45
Tabla 4 Grado de relación según el coeficiente de correlación.....	47
Tabla 5 Capacitación y la productividad laboral en la empresa MIBANCO – Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023	49
Tabla 6 La capacitación en su dimensión de capacitación en el puesto y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023	49
Tabla 7 La capacitación en su dimensión de habilidades interpersonales y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023	50
Tabla 8 La capacitación en su dimensión de capacitación por aprendizaje y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023	51
Tabla 9 Objetivo general: Determinar la relación de la capacitación y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023	51
Tabla 10 Objetivo específico: Determinar la relación de la capacitación en su dimensión de capacitación en el puesto y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023	52
Tabla 11 Segundo objetivo específico: Determinar la relación de la capacitación en su dimensión de habilidades interpersonales y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023	53
Tabla 12 Tercer objetivo específico: Determinar la relación de la capacitación en Su dimensión de capacitación por aprendizaje y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023	53
Tabla 13 Matriz de Consistencia	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Ciclo de la capacitación	28
Figura 2 Relación entre las variables de estudio	40

RESUMEN

Con el trabajo de investigación se plantea el siguiente objetivo general el determinar la relación de la capacitación y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023 y la hipótesis general que si existe relación directa y significativa entre la capacitación y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023.

Para la realización de la medición fue a través de la aplicación de la técnica de la encuesta y con el instrumento cuestionario a veinticinco colaboradores considerando en la primera variable con dieciocho ítems y en la segunda variable dieciocho ítems de acuerdo con la de escala de Likert, además validado con el alfa de Cronbach donde se obtiene un valor para la variable capacitación de 0.860 y para la segunda variable de productividad laboral de 0.875. Además, se considera el juicio de expertos para la primera y segunda variable en estudio.

Así mismo la investigación desarrollada es de tipo descriptiva y de nivel correlacional, considerando el método hipotético deductivo, además según el diseño de investigación no experimental y de transversal

Así mismo, para el análisis de datos se tiene en cuenta a cada una de las variables como la capacitación y la productividad laboral, por lo que resulta necesario el paquete estadístico IBM SPSS versión 25, en el cual se obtuvo un valor de Rho de Spearman de (Rho=0.795) lo que permite evidenciar que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables en estudio,

Palabras claves: Capacitación y productividad laboral

ABSTRACT

The general objective of the research work is to determine the relationship between training and labor productivity in the company MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023 and the general hypothesis that there is a direct and significant relationship between training and labor productivity in the company MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023.

The measurement was carried out through the application of the survey technique and with the questionnaire instrument to twenty-five collaborators considering eighteen items in the first variable and eighteen items in the second variable according to the Likert scale, also validated with Cronbach's alpha where a value is obtained for the training variable of 0.860 and for the second variable of labor productivity of 0.875. In addition, expert judgment is considered for the first and second variables under study.

Likewise, the research developed is descriptive and of correlational level, considering the hypothetical deductive method, also according to the non-experimental and cross-sectional research design.

Likewise, for the data analysis, each of the variables such as training and labor productivity is taken into account, so it is necessary to use the IBM SPSS version 25 statistical package, in which a Spearman's Rho value of ($Rho=0.795$) was obtained, which shows that there is a very strong positive correlation between the variables under study,

Key words: Training and labor productivity

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1. Planteamiento del Problema

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

En un contexto mundial el talento humano es de vital importancia por lo tanto es necesario la capacitación de los colaboradores y así obtener un nivel competitivo manteniéndose las empresas en un nivel de vigencia y al mismo tiempo con una alta rentabilidad. Por lo tanto la capacitación como tal es una excelente herramienta con la que cuentan las empresas y con el cual se busca formar profesionales que logren las competencia desde su puesto de trabajo en sus labores diarias para enfrentar cualesquier problemática que se pudiera presentar en el mundo laboral.

Con respecto a la productividad laboral el crecimiento en el trabajo esta asociado con salarios altos y condiciones mejores en los colaboradores, por lo tanto las empresas son conscientes que en este momento están viviendo una etapa de post pandemia ya que fueron golpeadas fuertemente por el Covid-19 todas las empresas a nivel mundial, por lo tanto asumen nuevas estrategias para mantenerse vigente en el mundo empresarial.

Ahora bien, a nivel del Perú con respecto a la capacitación del personal es una necesidad ya que se es consciente el valor de las acciones de carácter formativo ya que se busca fortalecer los conocimiento, habilidades, destrezas y actitudes de los colaboradores, aunque hace falta mayor interés en ver la capacitación como una inversión y no como un costo.

Luego hay una necesidad de incrementar la flexibilidad del mercado laboral y desde luego una mejorar en la calidad del capital humano para que las empresas puedan surgir aún más ya que fueron golpeadas por la pandemia.

Finalmente es necesario exponer la necesidad en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Cajamarca la respectiva capacitación a través de las ONGs y la Cámara de Comercio de Cajamarca.

Es así es como se plantea en la siguiente investigación en estudiar la relación que existe entre la capacitación y la productividad laboral.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la capacitación y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la capacitación en su dimensión de capacitación en el puesto y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023?

¿Cuál es la relación entre la capacitación en su dimensión de habilidades interpersonales y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023?

¿Cuál es la relación entre la capacitación en su dimensión de capacitación por aprendizaje y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la capacitación y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre la capacitación en su dimensión de capacitación en el puesto y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023

Determinar la relación entre la capacitación en su dimensión de habilidades interpersonales y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023

Determinar la relación entre la capacitación en su dimensión de capacitación por aprendizaje y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023

1.4 Justificación de la Investigación

1.4.1 Justificación Teórica

De acuerdo con la presente investigación se asume que en su totalidad la información se relaciona con cada una de las variables en estudio como es la capacitación y la productividad laboral, por lo tanto, cada una de las variables tiene sus respectivas variables, con el fin de establecer la relación que existe entre las variables que proporcionará a la empresa estrategias de

mejora. De acuerdo a los resultados que se obtiene serán de mucha validez porque aportarán al conocimiento y serán de ayuda y guía para posteriores investigaciones.

1.4.2 Justificación Práctica.

A través de la presente investigación se busca obtener el conocimiento que existe entre las dos variables, por ser necesario obtener una perspectiva desde los colaboradores, con el fin de poder asumir los nuevos retos y poder dar solución a la problemática que pudiera surgir con el establecimiento de las diferentes estrategias planteadas como mejora de la capacitación y la productividad laboral.

1.4.3 Justificación Metodológica.

Teniendo en cuenta el desarrollo de la presente investigación se asume la aplicación de la técnica como es la encuesta, pero de acuerdo al respectivo cuestionario como es el instrumento.

Además, la encuesta es para cada una de las variables porque ayuda a obtener y recolectar información de suma importancia y relevante, para llevar a cabo el análisis de acuerdo a la estadística de nivel descriptivo y también inferencial para llegar a establecer la relación entre las variables.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedente Teóricos

Según el desarrollo del presente trabajo de investigación se considera investigaciones realizadas a nivel internacional, nacional y local.

2.1.1 A Nivel Internacional

Se tiene en cuenta la investigación de Sango (2018) titulada “Capacitación empresarial y productividad laboral en las empresas que utilizan los productos del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP)” en donde se afirma que en la actualidad para las empresas e instituciones es importante un adecuado enfoque de la capacitación del personal debido a que a través de este se puede incrementar el conocimiento y cambiar las actitudes en su puesto de trabajo, en este sentido las organizaciones busca obtener beneficios al decidir invertir en capacitación, desde este punto de vista el presente proyecto permite conocer la relación que existe entre la productividad y capacitación de las empresas, el problema abordado fue la escasa capacitación afecta la productividad laboral en las empresas de la provincia de Cotopaxi. Planteando como objetivo general Determinar la relación entre capacitación empresarial y la productividad laboral en las empresas que utilizan los servicios de la institución, la metodología empleada fue el enfoque cuantitativo pues se empleó modelos estadísticos para la comprobación de hipótesis, las modalidades de investigación utilizadas fueron la de campo, bibliográfica y documental, se utilizó el nivel de investigación relacional, la población fue de 1080 empleados capacitados por las empresas atendidas en capacitación. La técnica que se utilizó en la presente investigación es la encuesta con su instrumento el cuestionario. Para demostrar la valides de la hipótesis se utiliza el modelo estadístico aplicado fue la prueba de Friedman, mediante la cual se acepta la hipótesis alternativa, que indica que existe una relación significativa entre la

capacitación del SECAP en las empresas de la provincia de Cotopaxi y la productividad laboral. Por lo cual se plantea como propuesta elaborar un plan integral de capacitación para las empresas de la provincia de Cotopaxi que utilizan los servicios del SECAP, lo cual permitiría mejorar el nivel de productividad de las empresas en la provincia de Cotopaxi.

Luego Álvarez et, al (2017) en la investigación titulada “Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas” afirma que La presente investigación midió el impacto de la capacitación en la productividad laboral de las empresas chilenas durante el año 2015. Para ello, se utilizó la cuarta encuesta longitudinal a empresas (ELE4), de la cual se consideró una muestra de 8.084 empresas. Se utilizó la metodología Propensity Score Matching (PSM), Nearest Neighbor Matching (NNM) y Coarsened Exact Matching (CEM), utilizando como variable de resultado la productividad laboral, variable de tratamiento la capacitación laboral y variables explicativas el tamaño, capital extranjero, I+D, departamento de I+D, personal calificado de I+D, maquinaria & equipo, educación, propiedad privada, propiedad extranjera, exportación y salario. Los resultados indicaron que existe una diferencia entre la productividad laboral de aquellas empresas que realizaron capacitación y las que no lo hicieron, sin embargo, tal diferencia no fue significativa.

2.1.2 A Nivel Nacional

De acuerdo con Ramírez (2022) afirma en la investigación “Capacitación del personal y productividad en una empresa industrial, Callao, 2022” que el objetivo general de esta investigación fue determinar la relación de la capacitación y la

productividad en una empresa industrial, callao, 2022. El estudio usó un diseño no experimental de corte transversal con un enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo, la población estuvo conformada por 56 trabajadores y la muestra fue por censo, se empleó como técnica la encuesta y un cuestionario de escala Likert como instrumento de medición. En los resultados obtenidos un 32% afirmó que la capacitación de personal está en un nivel bueno y un 16% que la productividad es mala. En conclusión, existe una correlación positiva considerable entre las variables ya que se encontró un Rho de Spearman de 0.843.

Hidalgo (2022), afirma que el presente trabajo de investigación lleva por título “Capacitación del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora”, en donde participaron los trabajadores que realizan trabajo presencial, las variables de estudio son la capacitación técnica y la productividad laboral; el objetivo de dicha investigación es determinar la relación que existe entre ambas variables y su implicancia en la entidad. Para determinar la importancia de la capacitación en el sector público, es necesario establecer si la productividad laboral aumenta al momento que se capacita al personal; se utilizó como metodología el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional; se tuvo la participación de 25 personas, a las cuales se les aplicó un cuestionario.

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación se ha comprobado la relación significativa que existe entre la capacitación técnica y la productividad laboral; en conclusión, las entidades públicas, en especial las municipalidades, deben promover el desarrollo por medio de la capacitación, en base a los resultados que las entidades desean obtener; se recomendaron técnicas de capacitación aptas para

capacitar a las personas motivo de estudio, así como una estructura para que la productividad laboral incremente.

Finalmente, destaca la correlación entre las dos variables en estudio arrojan un Rho de Spearman de 1, lo que determina una correlación positiva perfecta.

Lozano (2022) afirma que en la investigación desarrollada lleva como título “Capacitación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022” tiene como objetivo de analizar la relación entre capacitación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022. La investigación es de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transaccional y de tipo aplicada. La población estuvo conformada por 50 colaboradores y muestra de tipo censal, cual está formado por toda la población y para la recolección de datos se llegó a utilizar encuesta de tipo Likert. Por otro lado, en el resultado de confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach y el SPSS V25. La prueba estadística para dar resultado a la hipótesis planteada. Los resultados para la comprobación de hipótesis de Spearman 0.448 es decir que si existe relación positiva moderada considerable entre la capacitación y productividad laboral. Además, el valor de significancia de 0.000. Finalmente, se concluye que la capacitación es importante en el desarrollo de los colaboradores y de esta manera se obtiene una productividad laboral para lograr cada objetivo de la empresa.

Santillán y Contreras (2022) el presente trabajo de investigación “Relación entre capacitación y productividad en los trabajadores del área comercial de la empresa IDECAP-Trujillo 2022” tiene como objetivo determinar la relación de la

capacitación y la productividad en los trabajadores del área comercial de la empresa IDECAP Trujillo 2022, con la finalidad de concientizar e informar que la capacitación al personal es importante y fundamental en toda empresa para generar productividad, sobre todo si desean alcanzar metas y objetivos y tener personal con sentido de pertenencia y permanencia. El estudio fue de tipo cuantitativo, transversal, prospectivo, de diseño no experimental-correlacional, con nivel relacional; la muestra estuvo conformada por 21 colaboradores del área comercial que laboran en la empresa IDECAP en la ciudad de Trujillo, fueron encuestados de manera libre y cumpliendo los protocolos de seguridad. Los resultados fueron que el 71,4% (15) de los trabajadores percibieron un nivel de capacitación bueno, el 85,7% (18) de los trabajadores del percibieron un nivel de productividad bueno, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,714, lo que indica que se trata de una correlación positiva o directa fuerte, así como un nivel de significancia ($p = 0,000$) menor que 0,01. Concluyéndose que existe una relación altamente significativa entre la capacitación y la productividad en los trabajadores del área comercial en la Empresa IDECAP-Trujillo 2022.

2.1.3 A Nivel Local

Abanto y Huaccha (2021) En la presente investigación que tiene por título “Capacitación laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de Imperios Operadores Logísticos SA. Cajamarca, 2021”, se tiene presente el objetivo general al determinar la relación que existe entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Imperios Operadores Logísticos S.A. Cajamarca, 2021. Además, la hipótesis general que se plantea es que existe relación significativa entre la capacitación laboral y la productividad de los

colaboradores de la empresa. Se suma también que la investigación es de un diseño no experimental – transversal y correlacional, con la utilización del método hipotético deductivo. Para la obtención de los datos se realizó a través de la utilización de la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento el cual tiene 20 ítems por variable, dicha encuesta fue aplicada a una muestra no probabilística de dieciséis colaboradores.

Finalmente, en el análisis de los datos se evaluó las dos dimensiones como son la capacitación laboral y la productividad, con el uso del paquete estadístico IBM SPSS en su versión 26, obteniéndose un valor Rho de Spearman de 0.238 y un nivel de significancia Sig. Aprox. = 0.374, demostrando que sí existe relación positiva media, entre la capacitación laboral y la productividad de los de los colaboradores de la empresa Imperios Operadores Logísticos S.A.

Luego en la región Cajamarca se tiene en cuenta lo investigado por Meregildo (2022), en donde la investigación tuvo por objetivo general determinar la relación entre la capacitación de personal y la productividad en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz, 2022. La metodología fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental, enfoque cuantitativo y con nivel correlacional. La población estuvo conformada por 108 servidores y una muestra de 60 colaboradores. Para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables capacitación de personal y productividad, a la vez, se utilizó el instrumento-cuestionario, que constó de 19 interrogantes para la primera variable y 12 interrogantes para la segunda, de acuerdo con la escala de Likert. Para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-26, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Se concluye que

existe correlación positiva perfecta entre la capacitación y la productividad con un valor de rho Spearman de 0,928, asimismo se logró un sig. bilateral de 0,000 menor a 0,05, permitiendo concluir que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, deduciendo que, si se efectiviza un plan de capacitación en la institución, mejoría la productividad.

Finalmente, Chávez (2018) afirma en la investigación “Relación de la capacitación y la productividad de los colaboradores de la autoridad administrativa del agua Marañón – Cajamarca en el año 2018” que tuvo como propósito principal Se estableció como objetivo general la influencia de los programas de capacitación en el nivel de productividad, los objetivos específicos conocer el plan anual de capacitación y determinar los factores de productividad de los colaboradores de la Autoridad Administrativa del Agua Marañón – Cajamarca, en el año 2018. Se concluye que si existe influencia entre la aplicación de los programas de capacitación y el nivel de productividad. Se recomienda efectuar capacitaciones constantes en varios temas de acuerdo con el área en donde labora, y se propone la comunicación asertiva como estrategia para mejorar la satisfacción del recurso humano, por medio de capacitaciones.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Capacitación

A. Definición

Hoy las empresas consideran de importancia a la capacitación del personal, por lo tanto, se considera las siguientes definiciones:

De acuerdo con Chiavenato (2011) la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (p. 322).

Además, se considera a la capacitación como un proceso para enseñar a los empleados nuevos o en activo las habilidades básicas que necesitan para desempeñar su trabajo. (Dessler 2015 p. 154)

Luego Mondy (2010) afirma que la capacitación son actividades diseñadas para brindar a los aprendices los conocimientos y las habilidades necesarios para desempeñar sus trabajos actuales. (p. 198).

Se tiene a Siliceo (2009) que se refiere a la capacitación como una actividad planteada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.

Finalmente es de suma importancia considerar que existe dos puntos básicos que se destaca en el concepto de capacitación, a saber:

- a. Las organizaciones en general deben dar las bases para que sus colaboradores tengan la preparación necesaria y especializada que les permitan enfrentarse en las mejores condiciones a su tarea diaria.
- b. No existe mejor medio que la capacitación para alcanzar altos niveles de motivación, productividad, integración, compromiso y solidaridad en el personal de una organización (Siliceo 2006)

B. Objetivos de la capacitación

De acuerdo con Chiavenato (2011) destaca los siguientes objetivos:

- a. Preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto.
- b. Brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo y no sólo en sus puestos actuales, sino también para otras funciones más complejas y elevadas.
- c. Cambiar la actitud de las personas, sea para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentarles la motivación y volverlas más receptivas a las nuevas tendencias de la administración. (p.324)

C. Beneficios de la capacitación

Teniendo en cuenta a Werther, W y Davis, K (2008) que propone tres tipos de beneficios como son a nivel del individuo, de la organización y en las relaciones humanas (p.254)

a. Beneficios para el individuo

Lo ayuda en la toma de decisiones y solución de problemas

Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo

Contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones

Forjan líderes y mejora las aptitudes comunicativas n Incrementa el nivel de satisfacción con el puesto

Permite el logro de metas individuales

Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.

b. Beneficios para la organización

Mantiene la competitividad de la organización

Incrementa la rentabilidad

Mejora el conocimiento del puesto y de la organización a todos los niveles

Eleva la moral

Promueve la identificación con los objetivos de la organización

Crea mejor imagen

Mejora la relación jefes-subordinados

Ayuda en la preparación de guías para el trabajo

Ayuda en la comprensión y adopción de nuevas políticas

Proporciona información con respecto a necesidades futuras

Agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas

Promueve el desarrollo del personal

Contribuye a la formación de líderes y dirigentes n Incrementa la

productividad y la calidad del trabajo

Ayuda a mantener bajos los costos en muchas áreas

Promueve la comunicación en toda la organización

Reduce la tensión y permite el manejo de áreas de conflicto

c. Beneficios en las relaciones humanas

Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos

Ayuda en la orientación de nuevos empleados

Hace viables las políticas de la organización

Alienta la cohesión de los grupos

Fomenta una atmósfera de aprendizaje

Mejora la calidad del hábitat en la empresa

D. Factores que influyen en la capacitación

Considerando lo que expone Mondy (2010) sobre la presencia de factores que influyen en la capacitación son:

a. Apoyo de la alta administración

Todos los programas planificados por las empresas requieren del apoyo de la alta dirigencia para que se pueda obtener el éxito los programas planificados con la capacitación, es decir la participación debe ser activa.

b. Avances tecnológicos

Los diferentes cambios son de una velocidad sorprendente, por lo tanto, es de suma importancia considerar este factor por la gran velocidad con que avanza.

c. Complejidad del mundo

El mundo al volverse complejo repercute fuertemente en toda organización ya que hoy las oportunidades hay que aprovecharlas y las amenazas toca enfrentarlas y solo toca las empresas debe pensar en capacitar a su personal desde una perspectiva del ambiente global.

d. Estilos de aprendizaje

Considerando el mejor momento para aprender es cuando el aprendizaje es y resulta de mucha utilidad, ya que se debe impartir en el momento oportuno, es decir debe ser una capacitación justo a tiempo.

E. Ciclo de la capacitación

Chiavenato (2011) afirma que la capacitación implica un proceso que consiste en cuatro etapas:

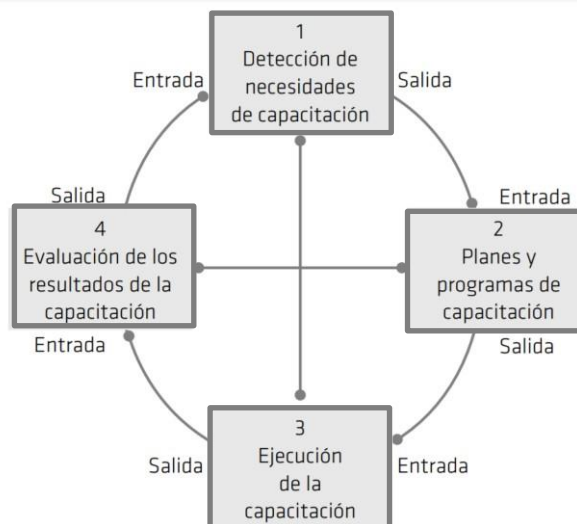
a. Detección de las necesidades de capacitación (diagnóstico).

b. Programa de capacitación para atender las necesidades.

c. Implantación y ejecución del programa de capacitación.

d. Evaluación de los resultados

Figura 1
Ciclo de la capacitación



Nota. Elaborado por Chiavenato (2011) p.325

D. Dimensiones de la capacitación

a. Grado de aprendizaje

Alles (2011) afirma que el aprendizaje es el proceso por el cual se va adquiriendo los nuevos conocimientos.

Por lo tanto, el colaborador cuenta con un nivel de aprendizaje para formarse y así lograr incorporarse un óptimo grado.

b. Tipos de comportamiento

Para Vidal, J (2010), destaca que el comportamiento es la actividad por el cual las personas se manifiestan con el entorno en el que se encuentra. (p.27)

Es decir que la manera de ser de cada persona tiene y definitivamente expresa su conducta.

c. Índice de resultado

Según Pérez y Merino (2015) el resultado viene a ser el corolario, la consecuencia o el fruto de una determinada situación o de un proceso. El concepto se emplea de distintas maneras de acuerdo con el contexto.

Es decir que viene a ser las conclusiones que se obtienen en una última fase y son implementadas en la realización de la labor en sí mismo.

2.2.2 Productividad laboral

A. Definición

Para Render (2014) la productividad es la razón que existe entre las salidas (bienes y servicios) y una o más entradas (recursos como mano de obra y capital (p.13)

Luego Collier y Evanz (2019) afirma que la productividad es la proporción entre los productos de un proceso y los insumos. Cuando los productos aumentan respecto a un nivel constante de insumos, o cuando la cantidad de insumos disminuye respecto de un nivel constante de productos, la productividad aumenta. Así, una medida de productividad describe cuán bien se usan los recursos de una organización para generar productos (p.33)

B. Tipos de productividad

De acuerdo con MME (2022) establece que existe tres tipos de productividad y son:

a. Productividad Laboral

Es asociada a la hora trabajada y puede ser definida como el alza o baja en los niveles de rendimiento, según el trabajo requerido para la elaboración o prestación de bienes o servicios, como producto final.

b. Productividad Total de los Factores

Se encuentra relacionada con el incremento o disminución del rendimiento en función de alguna variación en los factores que intervienen en el proceso de producción, como ejemplo, el capital, los recursos tecnológicos, el trabajo, entre otros.

c. Productividad Marginal

Resulta ser el producto creado como unidad adicional de ese insumo. Mientras ello pasa, el resto de los insumos permanecen constantes.

C. Características de la productividad

Teniendo en cuenta a Chávez (2023) expresa que existe siete características relacionadas con la productividad y son las siguientes:

- a. Eficiencia: Realiza el trabajo en el menor tiempo posible, sin perder calidad.
- b. Utilización de recursos: Aprovecha al máximo los recursos (materiales, humanos y tecnológicos) para lograr los objetivos.
- c. Trabajo en equipo: Fomenta la colaboración efectiva entre los miembros del equipo.
- d. Flexibilidad: Se adapta a los constantes cambios y realiza los ajustes necesarios para alcanzar los objetivos.
- e. Concentración: Mantiene el enfoque de las tareas a realizar.
- f. Organización: Estructura y planifica el trabajo de forma eficiente.
- g. Creatividad: Encuentra soluciones nuevas e innovadoras para evitar el estancamiento y cumplir con las tareas.

D. Factores de la Productividad

Para la Organización Internacional del Trabajo (2016) los factores de la productividad son aquellos factores que afectan positiva o negativamente (p.9)

a. Los factores internos

Son aquellos sobre los que tiene control el propietario de la empresa.

Estos pueden incluir problemas con la mercadería, la calidad del producto, el precio, los equipos, las materias primas, el uso de la energía, las competencias y la motivación de los trabajadores, el almacenamiento, la organización, etc.

b. Los factores externos

Son aquellos que están fuera del control de la empresa.

Incluyen el acceso a la infraestructura, el clima, la situación del mercado, los impuestos, etc.

Si existe un efecto negativo, el propietario de la empresa puede considerar reubicarse o cambiar la naturaleza del negocio.

E. Dimensiones de la productividad

a. Eficiencia

Pérez y Gardey (2008) determina que la eficiencia está vinculada a utilizar los medios disponibles de manera racional para llegar a una meta.

Por lo tanto, es aquella capacidad de alcanzar un objetivo fijado con anterioridad en el menor tiempo posible y con el mínimo uso posible de los recursos, lo que supone una optimización. (p.87).

Además, para Chiavenato (2019) es la utilización correcta de los recursos disponibles.

b. Efectividad

Para Medianero (2016) que la efectividad está vinculada con las tácticas de la empresa, como es caso del plan estratégico que es capaz de utilizar la triple E: eficacia, eficiencia y efectividad (p.38)

c. Eficacia

El termino proviene del latín eficacia, la eficacia es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción (Pérez y Merino 2014)

Para Chiavenato (2019) es lo que se hace y se está bien de la manera correcta y en un solo momento, de tal forma que se obtenga el resultado esperado.

2.3 Definición de términos básicos

Capacitación

De acuerdo con Reyes (s.f) considera que la capacitación laboral es una actividad dentro de la organización en donde se centra sus esfuerzos en la preparación y formación de la fuerza laboral. Es decir, la capacitación laboral viene a ser la acción que permite a las organizaciones brindar a sus colaboradores nuevos conocimientos, o reforzar las habilidades previamente ya fueron adquiridas.

Productividad laboral

Desde la Real Academia Española considera que la productividad es la cualidad de productivo, pero también es la capacidad o el grado de producción por la unidad de trabajo, superficie de tierra cultivada, equipo industrial, etc. Finalmente desde la economía la producción es la relación que existe entre lo producido y los medios empleados, como la mano de obra, materiales, energía, etc.

Además, según la Organización Internacional del Trabajo OIT (2015) considera que la productividad hace referencia a la eficiencia que se tiene y se emplea con el uso de los diferentes recursos.

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre la capacitación y la productividad laboral en la empresa Mi Banco - Banco de la MICROEMPRESA SA. Cajamarca 2023.

2.4.2 Hipótesis específica

Existe relación directa y significativa entre la capacitación en la dimensión de capacitación en el puesto y la productividad laboral en la empresa en la empresa Mi Banco - Banco de la MICROEMPRESA SA. Cajamarca 2023.

Existe relación directa y significativa entre la capacitación en la dimensión de habilidades interpersonales y la productividad laboral en la empresa en la empresa Mi Banco - Banco de la MICROEMPRESA SA. Cajamarca 2023.

Existe relación directa y significativa entre la capacitación en la dimensión de capacitación por aprendizaje y la productividad laboral en la empresa en la empresa Mi Banco - Banco de la MICROEMPRESA SA. Cajamarca 2023.

2.5 Operacionalización de las variables

Tabla 1
Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM
Variable 1 Capacitación	Es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos (Chiavenato 2008 p. 386)	La variable está determinada por tres dimensiones como la capacitación en el puesto, las habilidades interpersonales y la capacitación por aprendizaje que son medidos con una encuesta de 18 ítems	Capacitación en el puesto	Inducción en el puesto	1-3
				Cursos de capacitación	4-6
			Habilidades interpersonales	Equipos de trabajo	7-9
				Comunicación en el trabajo	10-12
			Capacitación por aprendizaje	Trabajadores hábiles en el puesto	13-15
				Soporte técnico	16-18
Variable 2 Productividad laboral	Es la medición de la eficiencia con que los trabajadores realizan su trabajo, ahí radica su importancia, además mediante la productividad se puede saber por hora cuanto producen y comprobar su realmente son eficientes. (Delgado 2015 p.65)	La variable está determinada por tres dimensiones eficiencia, eficacia y efectividad que son medidos con una encuesta de 18 ítems	Eficiencia	Comparte información	1-2
				Trabajo en equipo	3-4
				Uso correcto de equipos	5-6
				Evita las diferentes sanciones	7-8
			Efectividad	Asume responsabilidades	9-10
				Trabajo bajo presión	11-12
			Eficacia	Consultar información	13-14
				Puntualidad al entregar los trabajos	15-16
Conocimiento del puesto	17-18				

Nota: Elaboración en base a la revisión sistemática.

CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Unidad de análisis, universo y muestra

3.1.1 Unidad de análisis

Para asumir el desarrollo de la investigación se tiene en cuenta la unidad de análisis que es aquel objeto de estudio de quien se producen los datos o la información para el análisis del estudio. (Arias 2012 p. 118)

Por lo tanto, en la presente investigación se tiene como unidad de análisis en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023 a los colaboradores que realizan sus actividades laborales diaria en la empresa en donde se desarrolla la investigación.

3.1.2 Universo

Para la investigación se considera que el universo o población es un conjunto infinito o finito de sujetos con características similares o comunes entre sí (Arias, 2012).

Luego Mejía (2005), considera que la población es la totalidad de elementos del estudio, es delimitado por el investigador según la definición que se formule en el estudio. La población y el universo tienen las mismas características por lo que a la población se le puede llamar universo o de forma contraria, al universo población.

Por lo tanto, en la investigación se toma en cuenta a una población de veinticinco colaboradores que laboran en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023.

Es decir que dicha población es finita debido a que se conoce la respectiva cantidad de colaboradores que integran la empresa.

3.1.3 Muestra

Para considerar una muestra es como un, subconjunto representativo de la población.

Se asume que los resultados encontrados en la muestra son válidos para la población

(Ríos 2017 p.89)

Pero se tiene en cuenta que la técnica para poder elegir las respectivas unidades que conforman la muestra es conocido como el muestreo.

Luego Quezada (2010) afirma que la muestra es aquella selección al azar de una determinada porción de la población, como un subconjunto que se selecciona de la población. Es decir que viene a ser un grupo reducido de elementos de dicha población, donde se evalúan características particulares, para inferir tales características a toda la población.

Además, la muestra es no probabilística, la que se hace a través de un proceso de selección de unidades y de la decisión del investigador, que resulta en muchas ocasiones son decisiones subjetivas y tienden a estar sesgadas. (Ríos 2017 p. 93)

Por lo tanto, la muestra es no probabilística por conveniencia y Niño (2011) afirma que se aplica el criterio que es el más conveniente para el caso.

Finalmente, en la investigación se considera que la muestra es no probalística por conveniencia que son veinticinco colaboradores de la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023.

3.2. Tipo, nivel y diseño de investigación

3.2.1 Tipo de investigación

Es necesario considerar que la “investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema.” (Hernández y Mendoza 2018 p. 4)

Pero en la presente investigación de acuerdo con su naturaleza de datos se considera que el enfoque es de tipo cuantitativa, “debido a que utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (Hernández y Mendoza 2018 p. 4)

Luego es necesario tener en cuenta que según el propósito o finalidad dicha investigación es básica, llamada también pura o formal porque es abstracta y busca generalizar conocimientos teóricos, principios y leyes. Es el fundamento para las investigaciones prácticas, pero no las desarrolla (Ríos 2017 p.80)

Además, Tamayo (2003) que la forma de investigación es aplicada la que también se le denomina activa o dinámica, y se encuentra íntimamente ligada a la anterior, ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos. Busca confrontar la teoría con la realidad. Es el estudio y aplicación de la investigación a problemas concretos, en circunstancias y características concretas. Esta forma de investigación se dirige a su aplicación inmediata y no al desarrollo de teorías. (p.43)

3.2.2 Nivel de Investigación

De acuerdo con el nivel de conocimiento la investigación involucra el grado de conocimiento sobre el objeto de estudio lo que determina que es descriptiva, y que su propósito es describir la realidad objeto de estudio, un aspecto de ella, sus partes, sus clases, sus categorías o las relaciones que se pueden establecer entre varios objetos, con el fin de esclarecer una verdad, corroborar un enunciado o comprobar

una hipótesis. Se entiende como el acto de representar por medio de palabras las características de fenómenos, hechos, situaciones, cosas, personas y demás seres vivos, de tal manera que quien lea o interprete, los evoque en la mente. (Niño 2011 p.34)

Además, dicha investigación desarrollada es correlacional ya que este alcance se encarga de medir la relación entre dos variables, no determinan causas y efectos, pero puede ser un indicio para una investigación futura. El propósito principal de este estudio es saber cómo se puede comportar una variable según la otra variable correlacionada. En este alcance se plantean hipótesis correlacionales, se relacionan dos variables donde no se considera el orden de las variables. (Ríos 2017 p.69)

También se considera que la investigación correlacional busca asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables. Miden las variables y su relación en términos estadísticos. (Hernández y Mendoza 2018 p.159)

Es decir que la investigación es descriptiva y se considera un nivel de carácter correlacional.

3.2.3 Diseño de la investigación

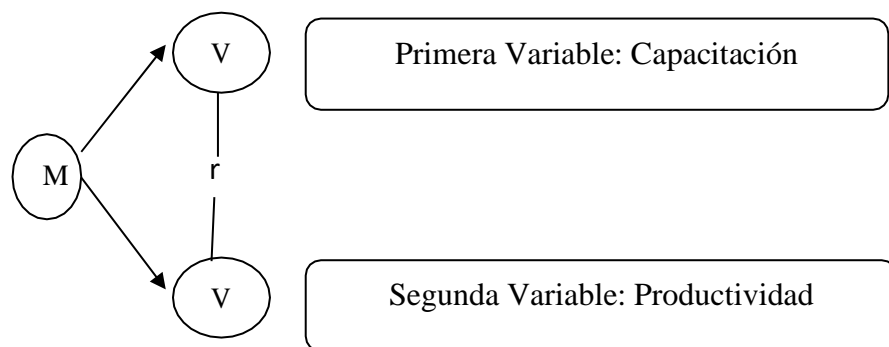
De acuerdo con su manipulación la presente investigación es no experimental y según Domínguez et. al (2009) afirma que sólo se quiere medir, observar o correlacionar, es necesario indicar si es transversal o longitudinal (p.5)

Luego se asume que la investigación es de carácter transversal, debido a que se realiza la recolección de datos en un corto periodo o un determinado punto del

tiempo. Es decir que según su característica no puede estudiar tendencias (Ríos 2017)

Siendo necesario plasmar en este documento que la relación con el desarrollo de la presente investigación entre las dos variables de estudio que se expresan en la siguiente figura1.

Figura 2
Relación entre las variables de estudio



Nota. Elaboración en base la investigación de correlación

Donde:

M = Muestra

V1 = Observación de la primera variable

V2 = Observación de la segunda variable

r = Correlación entre las variables

3.3. Métodos de investigación

Para el desarrollo de la presente investigación se tiene en cuenta tres métodos de investigación como son el inductivo, deductivo y el hipotético deductivo, los que se detallan a continuación en base a Bernal (2010) afirma que:

A. Método inductivo

Dicho método utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general.

Es decir que el método se inicia con un estudio individual de los hechos y se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría. (p.71)

B Método deductivo

Este método de razonamiento consiste en partir de conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. Por lo tanto, se inicia con el análisis de los postulados, teorías, teoremas, leyes, principios, etc., de aplicación universal, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares. (p.71)

C. Método Hipotético deductivo

El método es un considerado como un procedimiento que se inicia con unas aseveraciones en calidad de hipótesis y tiende a refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones generales que deben confrontarse con los hechos antes de constituirse en teorías (p.71)

3.4. Técnica e instrumento de investigación

3.4.1 Técnica de investigación

Con respecto a la técnica que se utiliza en la investigación es la encuesta y según Niño (2011) establece que dicha técnica permite la recolección de datos que proporcionan los individuos de una determinada población, para llegar a identificar sus opiniones, apreciaciones, puntos de vista, actitudes, intereses o experiencias,

entre otros aspectos, mediante la aplicación de cuestionarios, técnicamente diseñados para tal fin (Niño 2011)

3.4.2 Instrumento de investigación

Se asume la utilización como instrumento al cuestionario que se puede afirmar que el cuestionario es el instrumento de medición más completo y general que se puede aplicar a cualquier tipo de investigación. (Quezada 2010 p.115)

Para obtener la información a través de la aplicación del cuestionario puede realizarse de manera virtual o presencial, por lo tanto en la presente investigación se asume la aplicación de manera presencial a los colaboradores de la Empresa MIBANCO – Banco de la Microempresa SA.

Para la primera variable como es la capacitación se tiene en cuenta el siguiente destalle del instrumento:

Título : Cuestionario de capacitación

Autora : Geraldine Carolina Hidalgo Sheen.

Objetivo : Recolectar información relacionada con la capacitación

Aplicación : Es de carácter individual

Duración : 20 minutos de tiempo

Ítems : 18 preguntas

Significación : El cuestionario esta plantado para poder determinar la existencia de la relación entre las dos variables en estudio.

Estructura : Es para responder de acuerdo con la escala de Likert las 18 preguntas con cinco alternativas:

Siempre 5

Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Dimensiones : Son tres

Para la segunda variable como es productividad laboral se tiene siguiente detalle del instrumento:

Título : Cuestionario de Productividad

Autora : Geraldine Carolina Hidalgo Sheen.

Objetivo : Recolectar información relacionada con la productividad.

Aplicación : Es de carácter individual

Duración : 20 minutos de tiempo

Ítems : 18 preguntas

Significación : El cuestionario esta plantado para poder determinar la existencia de la relación entre las dos variables en estudio.

Estructura : Es para responder de acuerdo con la escala de Likert las 18 preguntas con cinco alternativas:

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

Dimensiones : Son tres

3.5. Validez y confiabilidad

3.5.1 Validez de la investigación

Para la presente investigación se considera que el instrumento es el cuestionario que es debidamente validado por el juicio de tres expertos a través de la ficha respectiva establecida por la universidad.

Bernal (2020) al tener en cuenta la validez se busca plasmar el grado con que pueden inferirse conclusiones a partir de los resultados obtenidos; por ejemplo, un instrumento válido para medir la actitud de los clientes frente a la calidad del servicio de una empresa debe medir la actitud y no el conocimiento del cliente respecto a la calidad del servicio. (p. 264)

3.5.2 Confiabilidad de la investigación

Está referida a la respectiva coherencia de los diferentes datos obtenidos. Por lo tanto, la confiabilidad se relaciona particularmente con la técnica y, sobre todo, con los instrumentos empleados en la investigación, lo que asegura resultados consistentes, (Muñoz 2010).

Además, está la consideración del Alfa de Cronbach que según Sánchez et. al (2018) viene a ser una prueba estadística que es la representación de una medida de homogeneidad.

Siendo entonces que el Alfa de Cronbach viene a ser el indicador estadístico para estimar el nivel de confiabilidad relacionada con la consistencia interna de un instrumento. Además, se expresa en término de correlaciones que van desde -1 a $+1$. Se aplica a reactivos que son de respuestas politómicas, debido a que admiten más de dos alternativas de respuesta.

De acuerdo con la fórmula del coeficiente del Alfa de Cronbach se establece lo siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

α = Coeficiente de Alfa de Cronbach

K = Es el número de ítems

S_T^2 = Varianza de la suma de los ítems

S_i^2 = Sumatoria de las varianzas de los ítems

Además, es de necesario incluir diferentes criterios del coeficiente del Alfa de Cronbach de acuerdo con la tabla siguiente:

Tabla 2

Criterios de interpretación el coeficiente del Alfa de Cronbach

Mayor a 0.9	Excelente
Mayor a 0.8 - 0.9	Bueno
Mayor a 0.7 - 0.8	Aceptable
Mayor a 0.6 - 0.7	Cuestionable
Mayor a 0.5 - 0.6	Pobre
Menor a 0.5	Inaceptable

Nota. Propuesta de George y Mallery (2003)

Con respecto a la investigación con la encuesta se tiene un alfa de Cronbach

Tabla 3

Estadística de fiabilidad de las encuestas

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Primera: Capacitación	0.860	1
Segunda. Productividad laboral	0.875	1

Nota. Resultado de fiabilidad de las encuestas en base a las dos variables

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

3.6.1 Técnicas de procesamiento

Para llevarse a cabo el respectivo proceso de los datos se busca la aplicación de la encuesta:

- En primera instancia se solicita la ampliación de la respectiva investigación en la empresa.
- Luego se coordina el permiso para ingresar y así poder aplicar la encuesta en la empresa.
- La aplicación de la encuesta es de manera presencial y cada hoja esta impresa con el respectivo cuestionario.
- Se coordina el día y la hora para aplicar la encuesta con un promedio de 20 minutos de tiempo.
- Se logra equiparse con el material necesario para registrar los datos recolectar la información
- Se asume la prevención de los impases a manera de contingencia a través de la cordialidad y persuasión.
- También se crea el espacio para la aplicación de la encuesta para ofrecer privacidad y la garantías en relación con los datos obtenidos

3.6.2 Análisis de datos

En relación con lo concerniente al análisis de los datos se tiene en cuenta la respectiva codificación y tabulación, asumiendo lo siguiente:

- Se realiza el ingreso de la información a una hoja de cálculo con las respectivas variable y dimensiones en estudio.
- Luego con el uso del paquete estadístico SPSS 25 se llega a tener el análisis de datos
- Con el uso del SPSS 25 se logran obtener las tablas y figuras de la investigación.
- Además, con el uso de la hoja de cálculo como es el Excel se construye las tablas.
- En seguida se realiza la interpretación de cada tabla y figura.

Al presentar los resultados y lograr demostrar la relación entre las dos variables propuestas como estudio se considera el Rho de Spearman, que llega a indicar la magnitud de una relación entre dos variables cuantificadas en la escala ordinal (Elorza 2008).

Dicho coeficiente al ser aplicado será a través de la fórmula siguiente:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Entonces:

ρ = Rho = Correlación

N = Número de casos

6 = Constante

D = Diferencia entre el rango en X y el rango en Y

Finalmente, una vez establecido los resultados se observa la tabla en la que se puede ubicar el grado de relación entre las variables:

Tabla 4

Grado de relación según el coeficiente de correlación

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

Nota. Elaboración según Hernández y Fernández (1998)

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

4.1.1 Resultados de análisis descriptivos

Con los resultados obtenidos para la investigación desarrollada es de suma importancia considerarlos a nivel descriptivo. Que son expresados en las siguientes tablas según los respectivos planteados.

Tabla 5

Capacitación y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023

		Variable 1: Capacitación											
		Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Variable 2 Productividad laboral	Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Algunas veces	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi siempre	0	0,0%	0	0,0%	4	16,0%	7	28,0%	0	0,0%	11	44,0%
	Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	13	52,0%	1	4,0%	14	56,0%
Total		0	0,0%	0	0,0%	4	16,0%	20	80,0%	1	4,0%	25	100,0%

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

Se observa en la tabla 5 que en los resultados obtenidos son establecidos según la aplicación de las encuestas de los veinticinco colaboradores de la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA, en donde la primera variable capacitación se logra obtener un 80% en casi siempre, un 16% con la opinión de a veces y 4% con la afirmación de siempre.

Asimismo, con respecto a la segunda variable llamada productividad existe un 56% que se hace referencia a siempre y 44% con la opinión de casi siempre.

Tabla 6

La capacitación en su dimensión de capacitación en el puesto y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023

		Dimensión 1 Capacitación en el puesto											
		Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Variable 2 Productividad laboral	Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Algunas veces	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	9	36,0%	2	8,0%	11	44,0%
	Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	8,0%	12	48,0%	14	56,0%
Total		0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	11	44,0%	14	56,0%	25	100,0%

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

Se observa en la tabla 6 que en los resultados obtenidos son establecidos según la aplicación de las encuestas de los veinticinco colaboradores de la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA, en donde la primera dimensión de capacitación en el puesto se logra obtener un 56% con la opinión de siempre, un 44% con la opinión de casi siempre.

Asimismo, con respecto a la segunda variable llamada productividad existe un 56% que se hace referencia a siempre y 44% con la opinión de casi siempre.

Tabla 7

La capacitación en su dimensión de habilidades interpersonales y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023

		Dimensión 2 Habilidades interpersonales											
		Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Variable 2 Productividad laboral	Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Algunas veces	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	8	32,0%	3	12,0%	11	44,0%
	Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	8	32,0%	6	24,0%	14	56,0%
Total		0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	16	64,0%	9	36,0%	25	100,0%

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

Se observa en la tabla 7 que en los resultados obtenidos son establecidos según la aplicación de las encuestas de los veinticinco colaboradores de la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA, en donde la segunda dimensión de habilidades interpersonales se logra obtener un 64% en casi siempre y un 36% con la opinión de siempre.

Asimismo, con respecto a la segunda variable llamada productividad existe un 56% que se hace referencia a siempre y 44% con la opinión de casi siempre

Tabla 8

La capacitación en su dimensión de capacitación por aprendizaje y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023

		Dimensión 3 Capacitación por aprendizaje											
		Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Variable 2 Productividad laboral	Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Algunas veces	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi siempre	0	0,0%	2	8,0%	8	32,0%	1	4,0%	0	0,0%	11	44,0%
	Siempre	0	0,0%	0	0,0%	3	12,0%	9	36,0%	2	8,0%	14	56,0%
Total		0	0,0%	2	8,0%	11	44,0%	10	40,0%	2	8,0%	25	100,0%

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

Se observa en la tabla 8 que en los resultados obtenidos son establecidos según la aplicación de las encuestas de los veinticinco colaboradores de la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA, en donde la tercera dimensión capacitación por aprendizaje se logra obtener un 44% en algunas veces, un 40% con la opinión de casi siempre y un 8% con la opinión de casi nunca.

Asimismo, con respecto a la segunda variable llamada productividad existe un 56% que se hace referencia a siempre y 44% con la opinión de casi siempre

4.1.2 Resultados de análisis correlacional

Objetivo general: Determinar la relación de la gestión logística y la productividad en la empresa MEGAMARCA SAC Cajamarca 2023.

Tabla 9

Objetivo general: Determinar la relación de la capacitación y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023

		Correlaciones	Variable 1 Capacitación	Variable 2 Productividad laboral
Rho de Spearman	Variable 1	Coefficiente de correlación	1,000	0,795**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	25	25
	Variable 2	Coefficiente de correlación	0,795**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	25	25

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

Se observa en la tabla 9 que según los resultados obtenidos entre las dos variables y comprobando la hipótesis de carácter general y según el objetivo planteado se asume la prueba estadística de correlación de Rho Spearman con un valor de (Rho=0.795) lo que permite evidenciar que si existe correlación debido a que su significancia aproximada es (Sig. Aprox= 0.000), siendo menor que el nivel de significancia (=0.05) por lo tanto existe correlación positiva muy fuerte entre las dos variables.

Tabla 10

Objetivo específico: Determinar la relación de la capacitación en su dimensión de capacitación en el puesto y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023

Correlaciones		Dimensión 1 Capacitación en el puesto	Variable 2 Productividad laboral
Rho de Spearman	Dimensión 1	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	25
	Variable 2	Coefficiente de correlación	0,832**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	25

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

De acuerdo con la tabla 10 y considerando los resultados obtenidos entre la primera dimensión capacitación en el puesto y la segunda variable productividad laboral, se puede llegar a comprobar la primera hipótesis específica y de acuerdo al primer objetivo específico debidamente planteado, por lo tanto se tiene en cuenta la prueba estadística de correlación de Rho Spearman con un valor de (Rho=0.832) lo que permite evidenciar que existe una correlación debido a que su significancia aproximada es (Sig. Aprox= 0.000), siendo menor que el nivel de significancia (=0.05) por lo tanto se afirma que si existe correlación positiva muy fuerte entre la primera dimensión y la segunda variable en estudio.

Tabla 11

Segundo objetivo específico: Determinar la relación de la capacitación en su dimensión de habilidades interpersonales y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023

Correlaciones		Dimensión 2 Habilidades interpersonales	Variable 2 Productividad laboral
Rho de Spearman	Dimensión 2	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	25
	Variable 2	Coefficiente de correlación	0,499*
		Sig. (bilateral)	0,01
		N	25

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

De acuerdo con la tabla 11 y considerando los resultados obtenidos entre la primera dimensión habilidades interpersonales y la segunda variable productividad laboral, se puede llegar a comprobar la segunda hipótesis específica y de acuerdo al segundo objetivo específico debidamente planteado, por lo tanto se tiene en cuenta la prueba estadística de correlación de Rho Spearman con un valor de (Rho=0.499) lo que permite evidenciar que existe una correlación debido a que su significancia aproximada es (Sig. Aprox= 0.01), siendo menor que el nivel de significancia (=0.05) por lo tanto se afirma que si existe correlación positiva media entre la segunda dimensión y la segunda variable en estudio.

Tabla 12

Tercer objetivo específico: Determinar la relación de la capacitación en su dimensión de capacitación por aprendizaje y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023

Correlaciones		Dimensión 3 Capacitación por aprendizaje	Variable 2 Productividad laboral
Rho de Spearman	Dimensión 3	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	25
	Variable 2	Coefficiente de correlación	0,409*
		Sig. (bilateral)	0,04
		N	25

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

De acuerdo con la tabla 12 y considerando los resultados obtenidos entre la tercera dimensión capacitación por aprendizaje y la segunda variable productividad laboral, se puede llegar a comprobar la tercera hipótesis específica y de acuerdo al tercer objetivo específico debidamente planteado, por lo tanto se tiene en cuenta la prueba estadística de correlación de Rho Spearman con un valor de ($Rho=0.409$) lo que permite evidenciar que existe una correlación debido a que su significancia aproximada es ($Sig. Aprox=0.04$), siendo menor que el nivel de significancia ($=0.05$) por lo tanto se afirma que si existe correlación positiva media entre la tercera dimensión y la segunda variable en estudio.

4.2 Discusión

Se puede llegar a establecer la discusión entre las investigaciones consideradas como antecedentes en la presente investigación, por lo tanto, la investigación de Sango (2018) titulada “Capacitación empresarial y productividad laboral en las empresas que utilizan los productos del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP)” con objetivo general de determinar la relación entre capacitación empresarial y la productividad laboral en las empresas que utilizan los servicios indicando que si existe una relación significativa entre la capacitación y la productividad laboral.

Luego con Ramírez (2022) en la investigación “Capacitación del personal y productividad en una empresa industrial, Callao, 2022” con el objetivo general de determinar la relación de la capacitación y la productividad en una empresa industrial, Callao, 2022, se tiene la conclusión que si existe una correlación positiva considerable entre las variables con un Rho de Spearman de 0.843.

Así mismo Hidalgo (2022), con la investigación “Capacitación del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora”, con el objetivo de determinar la relación que existe entre ambas variables y su implicancia en la entidad, donde se destaca la correlación entre las dos variables, que arrojan un Rho de Spearman de 1, lo que es una correlación positiva perfecta.

Además, Lozano (2022) en la investigación “Capacitación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022” con objetivo de analizar la relación entre capacitación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022, se obtiene resultados de un Rho de Spearman 0.448 manifestando que si existe relación positiva moderada considerable entre las variables.

Luego, Santillán y Contreras (2022) con la de investigación “Relación entre capacitación y productividad en los trabajadores del área comercial de la empresa IDECAP-Trujillo 2022” con el objetivo de determinar la relación de la capacitación y la productividad en los trabajadores del área comercial de la empresa IDECAP Trujillo 2022, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,714, lo que indica que se trata de una correlación positiva o directa fuerte.

También Abanto y Huaccha (2021) con la investigación “Capacitación laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de Imperios Operadores Logísticos SA. Cajamarca, 2021”, con el objetivo general al determinar la relación que existe entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Imperios Operadores Logísticos S.A. Cajamarca, 2021, se obtiene un Rho

de Spearman de 0.238 indicando que sí existe relación positiva media entre las variables.

Por otra parte, Meregildo (2022), con la investigación “Capacitación de personal y productividad en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz, 2022”, con el objetivo general de determinar la relación entre la capacitación de personal y la productividad en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz, 2022. Se concluye que existe correlación positiva perfecta entre la capacitación y la productividad con un valor de rho Spearman de 0,928.

Dichas investigaciones apoyan la investigación desarrollada ya que indican de manera afirmativa que si existe relación entre las variables en estudio como son la capacitación y la productividad laboral.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Una vez terminada la investigación debe quedar claro de manera afirmativa que se tiene que abordar las respectivas conclusiones y son:

Es así que de acuerdo con el objetivo general planteado se obtiene como resultado entre la capacitación y la productividad laboral un coeficiente de Rho de Spearman ($Rho=0.795$) mostrando que existe una correlación positiva muy fuerte entre las dos variables en estudio.

Así mismo, con el primer objetivo específico planteado se obtiene un resultado entre la dimensión capacitación por el puesto y la productividad laboral de un coeficiente de correlación de Rho Spearman $Rho=0.832$ lo que evidencia que si existe una correlación positiva muy fuerte entre primera dimensión de la primera variable y la segunda variable en estudio.

Con respecto al segundo objetivo específico planteado se obtiene un resultado entre la dimensión habilidades interpersonales y la productividad laboral un coeficiente de correlación de Rho Spearman $Rho=0.409$, lo que evidencia que si existe una correlación positiva media entre la segunda dimensión de la primera variable y la segunda variable en estudio.

Finalmente, con respecto al tercer objetivo específico se obtiene un resultado entre la tercera dimensión de capacitación por aprendizaje y la productividad laboral un coeficiente de correlación de Rho Spearman $Rho=0.655$, que evidencia que si existe

una correlación positiva considerable entre la tercera dimensión de la primera variable y la segunda variable en estudio.

5.2 Recomendaciones

Según los resultados obtenidos en la investigación entre las dos variables como capacitación y productividad laboral con una correlación positiva muy fuerte se sugiere seguir fortaleciéndolo a través la implementación de actividades que fortalezcan el compromiso desde la capacitación a nivel de puesto, las relaciones interpersonales y la capacitación por aprendizaje, pero a través de asumir actividades relacionadas con las dos variables, permitiendo así establecer un nivel de alta productividad, a través de un Plan de Capacitación durante todo el año.

Además, con respecto a la dimensión de capacitación por el puesto, se debe considerar el establecimiento de responsabilidades, para desarrollar una política de inducción en el puesto de trabajo a través de cursos de capacitación, partiendo de una fuerte retroalimentación en los colaboradores de la empresa Mi Banco. - Banco de la Microempresa SA.

Luego, con respecto a la dimensión de habilidades interpersonales, se debe considerar el desarrollo un trabajo en equipo y desde luego fortalecer la comunicación en el puesto de trabajo, fortalecimiento así la política de la empresa

Finalmente, con respecto a la dimensión de habilidades interpersonales, se debe considerar se debe considerar el desarrollo de las habilidades en el puesto para

mejorar con el soporte técnico, estableciendo el fortalecimiento de la política de la empresa

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anastasi, A. y Urbina, S. (1998). Tests psicológicos. México: Prentice Hall
- Alles, M. A. (2011). Diccionario de términos de Recursos Humanos. Ediciones Granica SA.
- Allen D y Evans J (2019) Administración de operaciones. Cengage Learning
- Bernal, César (2010) Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera edición. Editorial Prentice Hall. Colombia
- Chávez, J (2023) Recursos Humanos ¿Qué es la Productividad laboral? CEUPE. Recuperado de <https://www.ceupe.com/blog/productividad-laboral.html>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana
- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill
- Dessler, G. (2015) Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano (6ta Edición) Pearson Hispano Americana
- Elorza, H. (2008). Estadística para las ciencias sociales y del comportamiento. Tercera edición. Cengage Learning Editores SA. México.
- George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS para Windows paso a paso: Una guía simple y de referencia. 11.0 Cuarta edición. Boston: Allyn & Bacon
- Hernández, R (2018) Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta. México. Mc Graw-Hill Interamericana Editores S.A.
- MME (2022) Aprende más sobre la productividad. Recuperado de <https://masymejor.com/tipos-de-productividad/>

Medianero, B. (2016). Productividad total. Perú. Macro EIRL

Mondy, R (2010) Administración de recursos humanos. 10ma Edición. Pearson Educación

Niño, V. (2011) Metodología de la Investigación. Diseño y ejecución. Primera edición.
Ediciones de la U.

Organización internacional del Trabajo OIT (2016) Mejore su negocio. El recurso humano y
la productividad

Pérez, J y Merino, M (2010) Definiciones: Definición de comportamiento
<http://definicion.de/comportamiento/>

Quezada, N. (2010) Metodología de la investigación. Estadística aplicada a la investigación.
Primera edición. Recuperado de <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo>

Render, B (2014) Principios de la administración de operaciones. 9na edición. Pearson Hispano
América.

Sánchez, Reyes y Mejía (2018) Manual de términos en investigación científica, tecnológica y
humanística. Primera Edición. Universidad Ricardo Palma

Siliceo, A. (2006). Capacitación y desarrollo de personal. Editorial Limusa

Vidal J. (2010) Introducción a la Psicología. recuperado de:
https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=9&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiB0uWxsjTAhVJKyYKHfvaAIwQFghXMAg&url=http%3A%2F%2Fwww.xtec.cat%2F~jgonza51%2Fdescarga%2Fpsicologia%2FPsicolog%25EDa%2520B1.doc&usg=AFQjCN Gf6F_hqydTWlvNR6LF15pJ76Bz4w&sig2=LgtcTNwW89NXpDqujuU5EQ

ANEXOS

Anexo 1.

ENCUESTA DE LA CAPACITACIÓN

Datos del encuestado

Edad: _____

Sexo: _____

Instrucciones. A continuación, se presenta el cuestionario relacionado con la capacitación y el objetivo es recopilar para analizar la información relacionada con la primera variable en la empresa MIBANCO - Banco De La Microempresa SA.

Luego lea cada una de las preguntas con mucho cuidado, luego Ud. puede marcar con una equis (X) la alternativa que considere más apropiada. Conteste todas las preguntas y evite dejar alguna en blanco.

Tenga en cuenta las siguientes alternativas por ítem

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Número	Ítems	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Capacitación en el puesto						
1	Recibe de manera frecuente la capacitación en el puesto de trabajo.					
2	Al ingresar y asumir su puesto de trabajo ha recibido usted inducción.					
3	Para usted que la capacitación es una herramienta que le permite mejorar sus funciones.					
4	La empresa aplica con frecuencia programas trimestrales de capacitación.					
5	La empresa actualiza los temas de capacitación sobre sus funciones.					
6	Las capacitaciones mejoran las competencias profesionales.					
Habilidades interpersonales						
7	Su jefe directo fomenta de manera directa el trabajo en equipo					
8	Recibe material donde usted puede existe informarse de la importancia del trabajo en equipo.					
9	Con frecuencia recibe apoyo de sus compañeros de otras áreas para mejorar sus funciones.					
10	Existe comunicación con su jefe directo de manera fluida					
11	Existe comunicación con sus compañeros de área es fluida					
12	Considera que se necesita capacitación para mejorar su comunicación con los demás.					
Capacitación por aprendizaje						
13	Frecuentemente la empresa realiza programas de capacitación					
14	Considera que el aprendizaje formal que brinda la empresa mejora sus conocimientos en su puesto de trabajo					
15	Considera que la capacitación desde el aprendizaje formal mejora su desempeño a largo plazo					
16	Su jefe directo le indica las funciones que debe hacer en su puesto de trabajo.					
17	El mensaje transmitido por su jefe directo es sencillo y fácil de entender					
18	Recibe en este año capacitaciones a nivel práctico relacionado con su puesto de trabajo					

Anexo 2

ENCUESTA DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Datos del encuestado

Edad: _____

Sexo: _____

Instrucciones. A continuación, se presenta el cuestionario relacionado con la capacitación y el objetivo es recopilar para analizar la información relacionada con la primera variable en la empresa MIBANCO - Banco De La Microempresa SA.

Luego lea cada una de las preguntas con mucho cuidado, luego Ud. puede marcar con una equis (X) la alternativa que considere más apropiada. Conteste todas las preguntas y evite dejar alguna en blanco

Tenga en cuenta las siguientes alternativas por ítem

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Número	Ítems	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Eficiencia						
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.					
2	Aplica sus conocimientos en beneficio de sus compañeros de trabajo en la realización de sus labores.					
3	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.					
4	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas					
5	Mantiene el control físico sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.					
6	Hace buen uso de los equipos, instrumentos y material de trabajo.					
7	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la empresa.					
8	Cumple con todas las funciones encomendadas para obtener un nivel óptimo.					
Efectividad						
9	Al asignarle los trabajos es puntual con su entrega.					
10	En el ejercicio de sus funciones asume responsabilidades.					
11	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.					
12	Frecuentemente realiza trabajo bajo presión.					
13	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.					
14	Busca superarse académicamente con su asistencia a los cursos de capacitación.					
Eficacia						
15	Es puntual con la entrega de trabajos asignados.					
16	Con frecuencia cumple los tiempos establecidos para la entrega de su trabajo.					
17	Emplea sus conocimientos para desempeñarse en el puesto que ocupa.					
18	Frecuentemente efectúa aportes académicos o técnicos en beneficio de la empresa.					

Anexo 3. Formato de validación

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

INFORME: Juicio de expertos para medir la variable: Productividad laboral


TÍTULO: Capacitación y su relación con la Productividad Laboral en la empresa Mibanco | - Banco de la Microempresa SA Cajamarca 2023

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Arias Machuca, Irma Maritza
Pérez Bueno, Lenindes

ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado															X					
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables															X					
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración															X					
4. Organización	Contiene una estructura lógica															X					
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad															X					
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados															X					
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																X				
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores															X					
9. Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos																X				
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia															X					

OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: Muy buena
PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 80%
Lugar y Fecha: Cajamarca, 15 de noviembre de 2023


Firma del experto
Apellidos y Nombres: Isaias Montenegro Cabrera
DNI: 26675663

Anexo 4. Formato de validación

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

INFORME: Juicio de expertos para medir la variable: Capacitación

TÍTULO: Capacitación y su relación con la Productividad Laboral en la empresa Mibanco - Banco de la Microempresa SA Cajamarca 2023

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Arias Machuca, Irma Maritza
Pérez Bueno, Lenindes

ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado															X					
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables															X					
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración															X					
4. Organización	Contiene una estructura lógica															X					
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad															X					
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados															X					
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																X				
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores															X					
9. Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos																X				
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia															X					

OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: Muy buena
PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 80%
Lugar y Fecha: Cajamarca, 15 de noviembre de 2023


Firma del experto
Apellidos y Nombres: Isaias Montenegro Cabrera
DNI: 26675663

Anexo 5. Matriz de Consistencia

Tabla 13

Matriz de Consistencia.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
			Variable 1 Capacitación						
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la capacitación y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la capacitación en su dimensión de capacitación en el puesto y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacitación en su dimensión de habilidades interpersonales y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacitación en su dimensión de capacitación por aprendizaje y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la capacitación y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre la capacitación en su dimensión de capacitación en el puesto y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023</p> <p>Determinar la relación entre la capacitación en su dimensión de habilidades interpersonales y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023</p> <p>Determinar la relación entre la capacitación en su dimensión de capacitación por aprendizaje y la productividad laboral en la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Cajamarca 2023</p>	<p>Hipótesis general Existe relación directa y significativa entre la capacitación y la productividad laboral en la empresa Mi Banco - Banco de la MICROEMPRESA SA. Cajamarca 2023.</p> <p>Hipótesis específica Existe relación directa y significativa entre la capacitación en la dimensión de capacitación en el puesto y la productividad laboral en la empresa en la empresa Mi Banco - Banco de la MICROEMPRESA SA. Cajamarca 2023.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la capacitación en la dimensión de habilidades interpersonales y la productividad laboral en la empresa en la empresa Mi Banco - Banco de la MICROEMPRESA SA. Cajamarca 2023.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la capacitación en la dimensión de capacitación por aprendizaje y la productividad laboral en la empresa en la empresa Mi Banco - Banco de la MICROEMPRESA SA. Cajamarca 2023.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Instrumento		
			Capacitación en el puesto	Inducción en el puesto	1-3	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Cuestionario		
				Cursos de capacitación	4-6				
			Relaciones interpersonales	Equipos de trabajo	7-9				
				Comunicación en el trabajo	10-12				
			Capacitación por aprendizaje	Trabajadores hábiles en el puesto	13-15				
				Soporte técnico	16-18				
			Variable 2 Productividad laboral						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems			Escala de valores	Instrumento
			Eficiencia	Comparte información	1-2			1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Cuestionario
Trabajo en equipo	3-4								
Uso correcto de equipos	5-6								
Evita las diferentes sanciones	7-8								
Efectividad	Asume responsabilidades	9-10							
	Trabajo bajo presión	11-12							
	Consultar información	13-14							
Eficacia	Puntualidad en entregar los trabajos	15-16							
	Conocimiento del puesto	17-18							
Tipo, diseño y método	Población y muestra	Técnicas e instrumentos			Estadística a utilizar				
<p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: No experimental Transversal /Descriptivo Correlativo</p> <p>Métodos: Inductivo deductivo Hipotético – Deductivo.</p>	<p>Población: 25 colaboradores de la empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilística por conveniencia.</p> <p>Tamaño de muestra: 25 colaboradores de Empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA.</p>	<p>Variable 1: Capacitación Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario. Monitoreo: 20 minutos Ámbito de Aplicación: Empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Forma de Administración: individual.</p> <p>Variable 2: Productividad laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Monitoreo: 20 minutos Ámbito de Aplicación: Empresa MIBANCO - Banco de la Microempresa SA. Forma de Administración: individual Año: 2023</p>			<p>DESCRIPTIVA: Excel Variable 1: Capacitación Variable 2: Productividad laboral INFERENCIAL: paquete estadístico SPSS 25 Correlación de las variables 1 y 2 a través del Rho de Spearman</p>				

Nota. Elaboración en base a la investigación