

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**



**Tesis**

**Capacitación del talento humano y su implicancia en la  
productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes,  
Tumbes 2022.**

**Área: Ciencias sociales**

**Línea de Investigación: Políticas y gestión pública y privada**

**Para optar el título de Licenciado en Administración**

**Autor. Enzo Gabriel, Barreto Gálvez**

**Tumbes, 2022**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**



**Capacitación del talento humano y su implicancia en la  
productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes,  
Tumbes 2022.**

**Tesis aprobada en forma y estilo por:**

**Mg. Galvani Guerrero García (presidente)**

**Código orcid: 0000-0003-1038-1866**

**Mg. Darwin Aguilar Chuquizuta (secretario)**

**Código orcid: 0000-0001-6721-620X**

**Mg. Rosa Yesenia Mimbela Sánchez (vocal)**

**Código orcid: 0000-0002-3474-1478**

**Tumbes, 2022**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**



**Capacitación del talento humano y su implicancia en la  
productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes,  
Tumbes 2022.**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su  
contenido y forma.**

**Barreto Gálvez, Enzo Gabriel (Autor)**

**ORCID: 0000-0002-1582-4948**

**Mg. Armestar Amaya, Alex Alfrehth (Asesor)**

**ORCID: 0000-0002-0879-7232**

**Tumbes, 2022**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**SECRETARÍA ACADÉMICA**

**“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En Tumbes, a los diecinueve días del mes de mayo del dos mil veintitrés, siendo las veinte horas, y en la modalidad virtual, a través de la plataforma Google Meet <https://meet.google.com/dyn-mnsk-fmm?authuser=0>, se reunieron el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado con Resolución Decanal N° 446-2022/UNTUMBES-FCCEE el **Mg. GALVANI GUERRERO GARCIA** (Presidente), **Mg. DARWIN EBERT AGUILAR CHUQUIZUTA** (Secretario) y **Mg. ROSA YESSENIA MIMBELA SÁNCHEZ** (Vocal), reconociendo en la misma Resolución además al **Mg. ALEX ALFRETH ARMESTAR AMAYA** como asesor, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis titulada **“Capacitación del talento humano y su implicancia en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, Tumbes 2022”** para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN** presentado por el Bachiller **ENZO GABRIEL BARRETO GÁLVEZ**.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la deliberación, el Jurado según el artículo N° 65° del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a el Bachiller **Enzo Gabriel Barreto Gálvez** con calificativo:

**APROBADO – BUENO**

Se hace conocer a la sustentante, que deberá levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado le indica.

En consecuencia, queda **APTO** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto, Reglamento General, Reglamento de Grados y Títulos y Reglamento de Tesis para Pregrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 20, horas y 55 minutos del mismo día se dio por concluida la ceremonia académica, en forma virtual, procediendo a firmar el Acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 19 de mayo del 2023

Mg. GALVANI GUERRERO GARCIA  
DNI: 45101586  
Presidente

Mg. DARWIN EBERT AGUILAR CHUQUIZUTA  
DNI: 43812667  
Secretario

Mg. ROSA YESSENIA  
MIMBELA SÁNCHEZ  
DNI: 45875611  
Vocal

# Capacitación del talento humano y su implicancia en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, Tumbes 2022.

*por* Enzoenzo Gabriel Barreto Gálvez



---

Mg. Alex Alfareth Armestar Amaya

Asesor de Tesis

ORCID: 0000-0002-6793-2254

**Fecha de entrega:** 21-may-2023 01:33p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2098469016

**Nombre del archivo:** Barreto\_Galvez-Tesis\_-\_Inf\_final.docx (1.34M)

**Total de palabras:** 16200

**Total de caracteres:** 89989

# Capacitación del talento humano y su implicancia en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, Tumbes 2022.

## INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>27%</b>	<b>26%</b>	<b>7%</b>	<b>12%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>www.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.untumbes.edu.pe:8080</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>6</b>	<b>apirepositorio.unh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.uladech.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

  
Mg. Alex Alfreth Arrester Amaya  
Asesor de Tesis  
ORCID: 0000-0002-6793-2254

9	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	1 %
10	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://repositorio.ug.edu.ec">repositorio.ug.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://repositorioacademico.upc.edu.pe">repositorioacademico.upc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego Trabajo del estudiante	<1 %
14	<a href="http://qdoc.tips">qdoc.tips</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="http://upc.aws.openrepository.com">upc.aws.openrepository.com</a> Fuente de Internet	<1 %
16	<a href="http://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://hauacococha.blogspot.com">hauacococha.blogspot.com</a> Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %



Mg. Alas Alfredo Armezar Amaya  
Asesor de Tesis  
ORCID: 0000-0002-6793-1294


20	<a href="http://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
22	<a href="http://repositorio.ute.edu.ec">repositorio.ute.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
24	<a href="http://repositorio.utesup.edu.pe">repositorio.utesup.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
25	<a href="http://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="http://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="http://repositorio.uoosevelt.edu.pe">repositorio.uoosevelt.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="http://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
30	<a href="http://documentop.com">documentop.com</a> Fuente de Internet	<1 %
31	<a href="http://repositorio.esan.edu.pe">repositorio.esan.edu.pe</a>	



Dr. Alex Adreth Amador Amayo  
Asesor de Tesis  
ORCID: 0009-0002-6793-0264



	Fuente de Internet		<1 %
32	<a href="http://repositorio.unheval.edu.pe">repositorio.unheval.edu.pe</a> Fuente de Internet		<1 %
33	Submitted to Escuela Politecnica Nacional Trabajo del estudiante		<1 %
34	<a href="http://cienciadigital.org">cienciadigital.org</a> Fuente de Internet		<1 %
35	<a href="http://dspace.unitru.edu.pe">dspace.unitru.edu.pe</a> Fuente de Internet	 Mg. Alex Alfredo Amador Amaya Asesor de Tesis C.R.C.D. 0000-0001-6793-2264	<1 %
36	<a href="http://tesis.ucsm.edu.pe">tesis.ucsm.edu.pe</a> Fuente de Internet		<1 %
37	<a href="http://revistas.utm.edu.ec">revistas.utm.edu.ec</a> Fuente de Internet		<1 %
38	<a href="http://issuu.com">issuu.com</a> Fuente de Internet		<1 %
39	<a href="http://repositorio.lamolina.edu.pe">repositorio.lamolina.edu.pe</a> Fuente de Internet		<1 %
40	<a href="http://repositorio.upagu.edu.pe">repositorio.upagu.edu.pe</a> Fuente de Internet		<1 %
41	<a href="http://www.iachr.org">www.iachr.org</a> Fuente de Internet		<1 %
42	<a href="http://www.yumpu.com">www.yumpu.com</a> Fuente de Internet		<1 %


43	<a href="https://dspace.unl.edu.ec">dspace.unl.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %	
44	<a href="http://www.dspace.uce.edu.ec">www.dspace.uce.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %	
45	<a href="http://www.theibfr.com">www.theibfr.com</a> Fuente de Internet	<1 %	
46	<a href="http://cathi.uacj.mx">cathi.uacj.mx</a> Fuente de Internet	 Mg. Alex Alfredo Armasjo Amaya	<1 %
47	Submitted to Sharda University Trabajo del estudiante	Acceso de tesis ORCID: 0009-0001-6750-1254	<1 %
48	<a href="http://doaj.org">doaj.org</a> Fuente de Internet	<1 %	
49	<a href="http://repositorio.uaustral.edu.pe">repositorio.uaustral.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %	
50	<a href="http://repositorio.unemi.edu.ec">repositorio.unemi.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %	
51	<a href="http://revistas.usil.edu.pe">revistas.usil.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %	
52	Submitted to Universidad Internacional Isabel I de Castilla Trabajo del estudiante	<1 %	
53	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %	

54	<a href="http://repositorio.urp.edu.pe">repositorio.urp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %	
55	<a href="http://rraae.cedia.edu.ec">rraae.cedia.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %	
56	Ortiz Ramírez Alma Yrene. "Propuesta de un plan de incentivos, para fomentar la productividad del Departamento de Ventas del Grupo Construcretos de Uruapan, S.A. de C.V.", TESIUNAM, 2004 Publicación	<1 %	
57	<a href="http://docs.com">docs.com</a> Fuente de Internet	 Mg. Alex Alfredo Armentar Amayo Asesor de Tesis ORCID: 0000-0001-8760-2264	<1 %
58	<a href="http://moam.info">moam.info</a> Fuente de Internet	<1 %	
59	<a href="http://renati.sunedu.gob.pe">renati.sunedu.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %	
60	<a href="http://repositorio.uigv.edu.pe">repositorio.uigv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %	
61	<a href="http://repositorio.ulasamericas.edu.pe">repositorio.ulasamericas.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %	
62	<a href="http://repositorio.uncp.edu.pe">repositorio.uncp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %	
63	<a href="http://www.iesam.csic.es">www.iesam.csic.es</a> Fuente de Internet	<1 %	

64	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
65	Submitted to CONACYT Trabajo del estudiante	<1 %
66	<a href="http://animalwelfare-nic.wixsite.com">animalwelfare-nic.wixsite.com</a> Fuente de Internet	<1 %
67	<a href="http://de.slideshare.net">de.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
68	<a href="http://desarrolloweb.mercadoprofesional.com">desarrolloweb.mercadoprofesional.com</a> Fuente de Internet	<1 %
69	<a href="http://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
70	<a href="http://luz.uho.edu.cu">luz.uho.edu.cu</a> Fuente de Internet	<1 %
71	<a href="http://pt.slideshare.net">pt.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
72	<a href="http://repositorio.upt.edu.pe">repositorio.upt.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
73	<a href="http://www.oceandocs.org">www.oceandocs.org</a> Fuente de Internet	<1 %
74	<a href="http://www.powtoon.com">www.powtoon.com</a> Fuente de Internet	<1 %
75	<a href="http://www.puj.edu.co">www.puj.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %

  
 Mg. Alex Alfredo Armenta Amaya  
 Asesor de Tesis  
 C.R.C. 0000-0000-0780-2284

76	<a href="http://www.regionlambayeque.gob.pe">www.regionlambayeque.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %	
77	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	<1 %	
78	<a href="http://www.ub.edu.ar">www.ub.edu.ar</a> Fuente de Internet	 Mg. Alex Alfredo Armería Amaya Asesor de Tesis ORCID: 0000-0001-8702-1194	<1 %
79	Carrillo Nava Ernesto. "Solubilidad y efecto hidrofóbico, estudio termodinámico de la disolución de solutos no polares en agua y en disoluciones acuosas de estabilizantes y de desestabilizantes de proteínas", TESIUNAM, 2002 Publicación	<1 %	
80	<a href="http://origin-production.wikiwand.com">origin-production.wikiwand.com</a> Fuente de Internet	<1 %	
81	<a href="http://repositorio.continental.edu.pe">repositorio.continental.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %	
82	<a href="http://repositorio.ujcm.edu.pe">repositorio.ujcm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %	
83	<a href="http://roderic.uv.es">roderic.uv.es</a> Fuente de Internet	<1 %	
84	<a href="http://www.dsic.upv.es">www.dsic.upv.es</a> Fuente de Internet	<1 %	
85	<a href="http://www.eltiempo.com.pe">www.eltiempo.com.pe</a> Fuente de Internet	<1 %	

86	<a href="http://www.mec.es">www.mec.es</a> Fuente de Internet	<1 %
87	<a href="http://www.monografias.com">www.monografias.com</a> Fuente de Internet	<1 %
88	<a href="https://7a1a877a-70f8-4123-9500-e70da480b090.filesusr.com">7a1a877a-70f8-4123-9500- e70da480b090.filesusr.com</a> Fuente de Internet	<1 %
89	Camarillo Ortiz Marcela. "La capacitación del personal bibliotecario administrativo de la UNAM : hacia un modelo de enseñanza", TESIUNAM, 2018 Publicación	<1 %
	 Mg. Alex Alberto Armenta Araya Asesor de Tesis TEL: 52 562 2282 4790-2264	
90	Submitted to Universidad San Francisco de Quito Trabajo del estudiante	<1 %
91	Villalobos Licono Antonio. "Modelo para el mejoramiento del proceso de capacitación, caso PEMEX exploración y producción", TESIUNAM, 2004 Publicación	<1 %
92	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Fuente de Internet	<1 %
93	<a href="http://dspace.esPOCH.edu.ec">dspace.esPOCH.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
94	<a href="http://dspace.unach.edu.ec">dspace.unach.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %

95	publicaciones.cucsh.udg.mx Fuente de Internet	<1 %
96	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
97	sites.google.com Fuente de Internet	<1 %
98	www.mh.gob.sv Fuente de Internet	<1 %
99	www.socialistasdemadrid.org Fuente de Internet	<1 %
	 Mg. Alex Adreth Amador Amaya Asesor de Tesis ORCID: 0009-0002-4793-2284	
100	García Coronado Jessica. "Autoestima y uso de la red social Facebook en estudiantes de bachillerato : estudio descriptivo - correlacional", TESIUNAM, 2021 Publicación	<1 %
101	Miryam Gabriela Pacheco Rodriguez. "Modelo de comunicación interna para instituciones públicas de educación superior. Caso Universidad de Guayaquil.", Universitat Politecnica de Valencia, 2022 Publicación	<1 %
102	editorial.inudi.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
103	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

104	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
105	biblioteca.usbbog.edu.co:8080 Fuente de Internet	<1 %
106	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
107	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
108	Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac Trabajo del estudiante	<1 %
109	repositorio.puce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas  Activo

Excluir coincidencias  Apagado

Excluir bibliografía  Activo



Mg. Alex Altheth Armentar Amayo

Asesor de Tesis

ORCID: 0000-0002-8793-2284



## **DEDICATORIA**

A Dios por darme la sabiduría y fortaleza para seguir adelante y culminar esta obra académica, a mis padres por su esfuerzo constante para darme una educación superior, y a los docentes por brindar sus conocimientos.

Enzo Gabriel Barreto Gálvez.

## **AGRADECIMIENTO.**

A Dios por darme la vida, salud y entendimiento para seguir progresando. A mis padres por su apoyo incondicional, a mi casa de estudios Universidad Nacional de Tumbes por los conocimientos transmitidos durante mi formación académica y profesional, y a todas las personas que me acompañaron en este proceso.

## INDICE GENERAL:

DEDICATORIA .....	xvii
AGRADECIMIENTO. ....	xviii
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. REVISION DE LA LITERATURA (estado del arte).....	16
2.1. Bases teórico - científicas. ....	16
2.1.1. Capacitación del talento humano.....	16
2.1.2. Productividad laboral. ....	21
2.2. Antecedentes .....	27
2.3. Definición de términos básicos. ....	32
III. MATERIALES Y METODOS.....	34
3.1. Hipótesis .....	34
3.2. Población, muestra y muestreo .....	36
3.3. Técnicas e instrumentos.....	38
3.4. Procesamiento y análisis. ....	41
3.5. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis. ....	43
3.6. Variables y operacionalización. ....	44
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN. ....	48
V. CONCLUSIONES.....	59
VI. RECOMENDACIONES.....	61
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	62
VIII. ANEXOS.....	66

## ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla 1: Población Laboral del Gobierno Regional de Tumbes.....	36
Tabla 2: Capacitación del talento humano .....	41
Tabla 3: Productividad laboral.....	41
Tabla 4: Dimensiones e ítems de la variable capacitación del talento humano.....	45
Tabla 5: Dimensiones e ítems de la variable productividad laboral.....	47
Tabla 6: Capacitación del talento humano y su implicancia en la productividad laboral.....	48
Tabla 7: Correlación de la capacitación del talento humano y la productividad laboral.....	49
Tabla 8: Conocimiento y su implicancia en la productividad laboral.....	49
Tabla 9: Correlación entre los conocimientos y productividad laboral.....	50
Tabla 10: Dimensión habilidades y su implicancia en la productividad laboral .....	50
Tabla 11: Correlación entre las habilidades y productividad laboral.....	51
Tabla 12: Dimensión actitudes y su implicancia en la productividad laboral.....	52
Tabla 13: Correlación entre actitudes y productividad laboral.....	52

## ÍNDICE DE ANEXOS.

Anexo N.º 1: Matriz de consistencia. ....	66
Anexo N.º 2: Matriz de operacionalización. ....	68
Anexo N.º 3: Carta solicitud para ejecución de tesis. ....	70
Anexo N.º 4 Autorización para ejecución de tesis. ....	71
Anexo N.º 5: Cuestionario variable capacitación del talento humano. ....	72
Anexo N.º 6: Cuestionario variable productividad Laboral ....	74
Anexo N.º 7: Análisis de confiabilidad variable capacitación del talento humano .	76
Anexo N.º 8: Análisis de confiabilidad variable productividad laboral ....	77
Anexo N.º 9: Fichas bibliográficas. ....	78
Anexo N.º10: Rho Spearman. ....	79
Anexo N.º 11: Aplicación de encuestas. ....	80

## RESUMEN.

La presente investigación tiene como objetivo Determinar la implicancia de la capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022; es deductiva e inductiva, descriptiva, cuantitativa y de corte transversal. Se aplicó la encuesta como técnica de campo y el cuestionario como instrumento valorado por la escala de Likert. Se empleó una muestra de 78 trabajadores nombrados. La variable capacitación tiene elementos como conocimientos, habilidades y actitudes; las variables productividad laboral tiene elementos como eficiencia, eficacia y efectividad. Los resultados hallados muestran que la capacitación tiene un nivel alto de 32,05% y un nivel medio de 39,74% y la productividad muestra un nivel alto de 88,46%. Mediante una rho de Spearman de  $-0,084$  y un  $p > 0,05$  con lo cual se infiere que no existe correlación entre la variable capacitación del talento humano y la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, esto debido a que las capacitaciones son escasas en esta institución y los trabajadores buscan capacitarse por su cuenta y aplican los conocimientos adquiridos en su tiempo de servicio, es por ello que, a pesar de no haber capacitación, la productividad es alta.

**Palabras claves:** Capacitación, talento humano, habilidades, actitud, eficiencia y eficacia.

## **ABSTRACT**

The present investigation has as objective to determine the implication of the training of human talent in labor productivity in the Regional Government of Tumbes, 2022; it is deductive and inductive, descriptive, quantitative and cross-sectional. The survey was applied as a field technique and the questionnaire as an instrument valued by the Likert scale. A sample of 78 named workers was used. The training variable has elements such as knowledge, skills and attitudes; labor productivity variables have elements such as efficiency, effectiveness and effectiveness. The results found show that training has a high level of 32.05% and a medium level of 39.74% and productivity shows a high level of 88.46%. Through a Spearman's rho of  $-.084$  and a  $p > 0.05$ , with which it is inferred that there is no correlation between the variable training of human talent and labor productivity in the Regional Government of Tumbes, this because the training is scarce in this institution and workers seek training on their own and apply the knowledge acquired in their time of service, which is why, despite not having training, productivity is high.

**Keywords:** Training, human talent, skills, attitude, efficiency and effectiveness.

## I. INTRODUCCIÓN.

La impartición de conocimientos a los trabajadores de las diferentes instituciones públicas mediante la capacitación es un factor importante para que estos puedan desarrollar habilidades y actitudes que les permitan desempeñar sus funciones de la mejor manera. Dicho en otras palabras, la capacitación del talento humano se considera como un elemento importante para poder generar productividad laboral. Así mismo, Gonzales (2015) refiere que la capacitación se relaciona principalmente con las personas, estos a su vez, aportan al cumplimiento de objetivos y metas que llevan a la institución a generar beneficios y resultados y, por lo tanto, a ser más productiva, lo cual les permitirá a las instituciones y/o empresas a brindar un servicio o producto de la mejor calidad.

La importancia de la capacitación en las instituciones radica en que, con los conocimientos necesarios, los colaboradores siempre sabrán como realizar correctamente sus funciones y responder ante cualquier dificultad y/o problema que se presente, teniendo consiguientemente una institución más productiva y competente.

La mayoría de las instituciones públicas busca capacitar a todos sus colaboradores, sin embargo, muchas veces esto no se ve reflejado en la productividad laboral de la organización; es decir, se cumple con la capacitación de los colaboradores, no obstante, estos no aplican los conocimientos adquiridos en sus funciones, por ende, no desarrollan habilidades nuevas que les permitan ser más eficientes. Dicho esto, se tiene que corroborar si la capacitación tiene implicancia en la productividad laboral, es decir, si les ayuda a los colaboradores a optimizar su tiempo y la utilización de recursos económicos y financieros de la institución en cada una de sus funciones.

Jáuregui (2018), alega que los estudios realizados por el Work Institute, en Estados Unidos, revelaron la carencia de oportunidades de crecimiento de los colaboradores de las compañías, la mala conducta de los jefes o su carencia de liderazgo, lo cual



revela un problema de capacitación en cuanto al desarrollo de habilidades sociales, practicas, relaciones interpersonales, funciones, etc. Lo cual repercute en una falta de dinamismo en la realización de las actividades organizacionales.

En Perú, las diferentes instituciones también consideran a la capacitación como un factor importante, sin embargo, alegan que el presupuesto destinado para dicha actividad es muy bajo, lo cual no les permite poder capacitar al personal de manera profesional en cuanto a sus funciones, teniendo como resultado una falta de desarrollo de habilidades por parte del personal, lo que conlleva a que los colaboradores muestren ineficiencia en los procesos, derrochando más tiempo y recursos, haciendo que la institución carezca de competitividad por falta de productividad laboral.

Por otra parte, Ley Servir\_ N° 30057 (2021) incluye: “La gestión de la capacitación en el sector público nacional con el objetivo de alcanzar especialización y eficiencia, ya que fomenta el desarrollo de un mercado de formación para el sector público” (p.6). Sin embargo, si miramos la realidad sabemos que existe una ineficiencia en las instituciones públicas en cuanto a capacitación del talento humano por lo cual se hace un incorrecto uso de los recursos económicos y materiales del estado, lo que no permite hacer frente a las problemáticas que afronta la sociedad de manera oportuna.

En tal sentido, Rojas (2015) puntualiza que: “Un adecuado manejo de gestión del talento humano ayudará a mejorar la eficiencia y eficacia de la institución, dos conceptos que engloba la productividad laboral” (p.2).

Asi mismo, Cortes (2022) precisa que la capacitación del talento humano se debe fortalecer ya que el Perú es un país donde la mayor la tasa de empleados son informales, por ello es complejo realizar una buena gestión del talento humano, lo cual nos muestra una falta de acceso a una serie de servicios de capacitación para los trabajadores que se ve reflejado en una ineficiencia e ineficacia de los mismos.

En la ciudad de Tumbes, se puede ver un panorama no tan favorable en cuanto a capacitación del talento humano en instituciones públicas, es por ello que la

mayoría de funcionarios públicos incurrir en delitos como la usurpación de funciones y son sancionados de forma penal o administrativa. Un panorama diferente se ve en las empresas privadas, en la cual se imparten muchas capacitaciones antes de que el colaborador entre a laborar, lo que repercute en la productividad laboral teniendo una buena eficiencia y eficacia en el uso de los recursos económicos de la empresa.

La mayoría de funcionarios que ejercen un cargo público, como en las distintas áreas del Gobierno Regional de Tumbes, son personas que llevan años laborando para la entidad, y por lo conversado con ellos y lo que he podido observar puedo inferir que esta institución ejerce funciones de manera sistematizada y burocrática, lo cual hace que sus actividades sean monótonas, y a pesar de que se den capacitaciones cada cierto periodo de tiempo, esto no repercute mucho en la productividad laboral ya que cada funcionario tiene su manera de realizar sus funciones y lo hace de acuerdo a su experiencia.

En base a lo expuesto líneas arriba se plantea la siguiente investigación “Capacitación del talento y su implicancia en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, Tumbes 2022”. Así mismo se formulan el siguiente problema, ¿Cuál es la implicancia de la capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022? Y como interrogantes específicas se plantean ¿Cuál es la implicancia de la dimensión conocimiento de capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022?, así mismo, ¿Cuál es la implicancia de la dimensión habilidades de capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022? Y, por último, ¿Cuál es la implicancia de la dimensión actitudes de capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022?

La presente tesis me permitió ampliar los conocimientos doctrinales adquiridos en nuestra formación como profesionales en el campo de administración, así mismo, nos permitirá establecer teorías que serán desarrolladas según las variables de estudio llevando con ello al establecimiento de un conjunto de procedimientos para llegar a dar solución al problema establecido en la presente investigación Las

dimensiones de las variables en estudio están basadas en Siliceo (2004) para capacitación del talento humano y Gutiérrez (2010) en conjunto con Prokopenko (1989) para productividad laboral.

Por otra parte, en esta investigación se aplicó un modelo de investigación científica con el objetivo de mostrar resultados ordenados para su correcta interpretación en busca de la verdad de las variables en investigación en el Gobierno Regional de Tumbes; además, dichos resultados podrán servir de apoyo para futuras investigaciones aplicadas en diferente tiempo y lugar, así como para aquellos investigadores que busquen desarrollar estas dos variables de estudio y para empresarios o directivos que busquen mejorar los niveles de capacitación y desempeño laboral de sus instituciones, mediante las discusiones y recomendaciones que se expondrán en la presente investigación.

La técnica de campo empleada fue la encuesta cuyo instrumento de medición fue el cuestionario, su confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, así mismo se aplicó el método inductivo y deductivo para el análisis de las variables y desarrollar las conclusiones; siguiendo un procedimiento de acuerdo al método científico. Se hará uso para la corroboración de las hipótesis, y sus resultados nos llevaran al cumplimiento de los objetivos.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se pretende aportar información relevante para dar solución al problema planteado en la presente investigación, con la intención de que se tomen las decisiones correspondientes, para mejorar la competitividad de la institución en cuanto a las variables de capacitación del talento humano y productividad laboral.

De acuerdo a las conclusiones que se hizo, se buscó mejorar la gestión de una institución tan importante como es la sede central del Gobierno Regional de Tumbes, con lo cual se pretende tener, a su vez, una mejora en la calidad de servicio que se le brinda a los ciudadanos de toda la región, además de mejorar el logro de los objetivos económicos y sociales de la institución y con ello mejorar la imagen institucional de la misma.

De la misma manera esta investigación busca mejorar la capacitación del talento humano y obtener una mejor productividad, teniendo como consecuencia una mejora en la optimización de recursos humanos, económicos y materiales dentro de la organización, esto permitirá tener una plana de trabajadores capaces de buscar e implementar soluciones a los diversos problemas económicos y de desarrollo de la sociedad.

La tesis tiene como objetivo general el Determinar la implicancia de la capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022. Y como objetivos específicos el de describir la implicancia de la dimensión conocimiento de capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, así como explicar la implicancia de la dimensión habilidades de capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, y por último analizar la implicancia de la dimensión actitudes de capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

Este trabajo está estructurado en VIII capítulos como se detalla a continuación:

En el capítulo I se presenta la introducción, describiéndose la situación problemática, formulación del problema, la justificación y los objetivos. En el capítulo II se expone la revisión de la literatura que contiene la base teórica de las variables en estudio. En el capítulo III se presentan los materiales y métodos, donde se plantea la población, muestra y muestreo, así como el tipo de estudio, métodos, técnicas e instrumentos, finalmente, se muestra el procesamiento y análisis de los datos obtenidos. En el capítulo IV se presentan los resultados obtenidos y la discusión de los mismos. En el capítulo V se presentan las conclusiones de la presente investigación. En el capítulo VI se realizan las recomendaciones para el Gobierno Regional de Tumbes en base a los resultados obtenidos. En el capítulo VII se presentan las referencias bibliográficas sobre la cual se fundamenta la presente tesis. En el capítulo VIII se presentan los anexos a fin de complementar la presente investigación.

## **II. REVISION DE LA LITERATURA (estado del arte).**

### **2.1. Bases teórico - científicas.**

La palabra talento proviene del griego *talanton*, cuyo origen se sitúa en Babilonia y se concebía como unidad monetaria en la antigüedad. Por otra parte, la capacitación proviene del latín *capax* o *capasis*, concebida como acción o efecto de preparar a una persona para un determinado trabajo o función. La palabra productividad proviene del latín *productustivo* que significa cualidad de poder llevar a cabo algo.

#### **2.1.1. Capacitación del talento humano.**

En la era industrial, aparecen innumerables escuelas industriales cuyas metas son lograr el mayor conocimiento de los métodos y procedimientos de trabajo, en el menor tiempo posible. Luego paso a llamarse gestión del talento humano como conjunto, término que fue acuñado por David Watkins para describir el proceso que siguen las empresas para atraer, capacitar y retener empleados productivos.

(Siliceo, 2004, p.18)

Desde tiempo anterior la capacitación ha tomado gran relevancia en las organizaciones ya que permite contar con personal calificado para realizar diversas tareas que amerita el puesto que ocupan. A su vez, ha permitido que las empresas alcancen sus metas económicas y generar rentabilidad mediante el capital humano.

#### **Definición.**

Mondy (2010), define a la capacitación como: “Un factor esencial y de un esfuerzo continuo” (p.120). Es decir, que se tiene que impartir oportunamente ya que mejora la competencia de los individuos y con ello también el desempeño dentro de las

organizaciones. Así mismo, Chiavenato (2007), alega que: “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.386). La capacitación se debe dar de manera dinámica, es decir, que la capacitación no debe ser monologas si no participativas.

Esto hace referencia a que las organizaciones deben tomar la capacitación como un elemento que no puede apartarse de sus colaboradores, este debe ser constante, es decir, se tiene que impartir cada cierto tiempo para actualizar temas que involucren las funciones de los trabajadores y las puedan optimizar.

En tal sentido, Dolan (2007), considera a la capacitación como: “Una de las principales herramientas para obtener resultados eficientes en la administración de recursos humanos” (p.417). No puede existir una empresa que prospere sin caminar de la mano con la capacitación de sus trabajadores. De la misma manera, Robbins y Coulter (2010), postula que: “Es una importante actividad de la administración de RH. Si el trabajo demanda un cambio, las habilidades del empleado deben cambiar” (p.215). Los trabajadores tienen que estar prestos al cambio y adaptarse de manera rápida para poder hacer frente a diversas necesidades, ahí es donde se tiene que capacitar al personal en cuanto a procesos, funciones y tecnologías.

La capacitación del talento humano es un factor que está presente en todas las empresas ya que es indispensable para crear rentabilidad y productividad en las organizaciones; un trabajador puede tener mucha aptitud para trabajar pero que pasaría si no se le capacita, simplemente el trabajador no tendría un norte, no sabría qué es lo que la organización espera de él y por ende no ayudaría al cumplimiento de los objetivos económicos o sociales.

El empleo de recursos en capacitación es muy rentable en una organización, puede existir un recurso humano con excelente aptitud, pero si no cuenta con la formación adecuada se presentarán fallas o un gasto superior de tiempo en las operaciones o procesos.

(Gonzales, 2015, p.5)

Siliceo (2004) puntua que:

Promover, el conocimiento es, indiscutiblemente, uno de los medios más eficaces para transformar, actualizar y hacer perdurar la productividad dentro de cualquier organización y al mismo tiempo se constituye en una de las responsabilidades esenciales de toda empresa y sus directivos que habrán de resolver apoyados en la filosofía y sistemas institucionales de recursos humanos. (p.27)

La capacitación del talento humano es vital para las organizaciones ya que influye directamente en el desarrollo del talento humano y de las actividades que realizan. En tal sentido se alude que la capacitación nos sirve para actualizar y desarrollar las habilidades de un puesto, habilidades tecnológicas, o habilidades “blandas” como las llaman en algunas empresas actualmente.

La importancia de la capacitación del talento humano radica en que, si no se da, la organización tendrá que emplear más tiempo en la elaboración de sus productos o servicios teniendo como consecuencia un mayor empleo de recursos económicos que reducirá las utilidades de las empresas, o en el caso de las instituciones públicas, reducirá su calidad de servicio al ciudadano y su capacidad para hacer frente a las necesidades de su comunidad.

### **Objetivos de la capacitación del talento humano.**

Según Chiavenato (2011), se determinan los siguientes objetivos:

Preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto: este punto nos invita a impartir los conocimientos necesarios de acuerdo al puesto de trabajo en el que se desarrollan, para tener grupos de trabajo capacitados y que puedan hacer frente a lo que requiere la organización de el con el puesto que le a atorgado.

Brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo y no sólo en sus puestos actuales, sino también para otras funciones más complejas y elevadas: los colaboradores deben tener una línea de carrera, de acuerdo a sus objetivos logrados y al esfuerzo que este tenga para con su puesto de trabajo.

Cambiar la actitud de las personas: Con esto se trata de crear un buen clima organizacional que sea más satisfactorio para ellas o para motivarlas y volverlas más receptivas a las nuevas tendencias de la administración y de la tecnología.

Proveer al área de recursos humanos personal altamente calificados: Se pretende Proveer personal con alto nivel de rendimiento y de análisis en términos de conocimiento, habilidades, participación y actitudes para un mejor desempeño de la organización, haciéndola más competente para la sociedad.

### **Tipos de capacitación**

Según Robbins y Judge (2009), se presenta dos tipos de capacitación del talento humano :

General, hace referencia a la impartición de conocimientos en cuanto a habilidades de comunicación, servicio al cliente, habilidades gerenciales y tecnológicas; y específicas, este punto hace referencia a la impartición de conocimientos en cuanto a habilidades del trabajo en sí, adaptación a los cambios, creatividad, ética, seguridad de la información, etc. (p.216)

Estos tipos engloban conceptos muy relevantes para el trabajador, ya que le va a permitir desempeñarse mejor en sus funciones personales, profesionales y laborales.



## **Dimensiones de la capacitación del talento humano.**

Diversos autores han opinado sobre las dimensiones que permiten verificar si existe capacitación del talento humano en una organización,

De acuerdo a Siliceo (2004): “La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador” (p.26). Siendo que:

1. Conocimiento, “Es todo conjunto de cogniciones con los cuales los individuos suelen solucionar problemas”. (Alles, 2005, p.284). Hace referencia a los conceptos adquiridos mediante la capacitación dependiendo del puesto que desarrolla la persona, aportando valor al trabajo y desempeño de los mismos.

2. Habilidades, Robbins & Coulter (2010) sostiene que: “Son el conocimiento específico del trabajo y las técnicas necesarias para realizar competentemente las tareas laborales” (p.11). Se habla de destrezas que tiene el trabajador para con su cargo o puesto dentro de la institución, considerando que el personal debe contar con habilidades sociales, prácticas y tecnológicas para que su desempeño pueda ser óptimo.

3. Actitudes, Robbins y Coulter (2010), las define como: “Declaraciones evaluadoras, favorables o desfavorables, respecto de objetos, personas o acontecimientos. Reflejan lo que siente un individuo en relación a algo” (284).

Así mismo, de otro autor se rescata las siguientes dimensiones:

Avances tecnológicos, en la era de la globalización es posible que ningún factor haya influido más en la capacitación y el desarrollo que la tecnología, ya que se han implementado una serie de productos y servicios tecnológicos los cuales tienen que ser manipulados por los trabajadores de cada organización.

(Mondy, 2010, p.199)

Estilos de aprendizaje, la investigación indica que un sujeto aprenderá sólo si hay relevancia, significado y emoción asociados con el material que se enseña. Es decir que la capacitación que se le imparte a los trabajadores tiene que verse atractiva por ellos mismos para que pueden poner atención y empeño a lo que se está tratando.

(Mondy, 2010, p.200)

De acuerdo al criterio del autor de la presente tesis se eligió trabajar con las dimensiones descritas por Siliceo (2004), ya que las considero más importantes y las que me pueden brindar mejor información acerca de la variable de capacitación del talento humano.

### **2.1.2. Productividad laboral.**

En 1978, Frederick Taylor realizó un estudio detallado del trabajo, buscando facilitar la aplicación racional del esfuerzo humano, optimizando la relación esfuerzo-resultados. Estas ideas de Taylor con apoyo de Frank y Lillian Gilbert, dieron origen a una era científica de la productividad, con lo cual se pretendió encontrar la duración más adecuada de una tarea o función en relación con los resultados a obtener.

(Carro y Gonzales, 2017, p.10)

### **Definiciones**

En un principio, Prokopenko (1989), alega que: “Es una relación entre resultados obtenidos y los recursos empleados para el mismo” (p.3). Es decir, si se empleaba menos recursos en una determinada función se podía catalogar a la misma como productiva. Gutiérrez (2010), la define como:

Una actividad que se relaciona con los resultados que se perciben en un proceso determinado o un sistema. Nos dice que debemos tener en cuenta los recursos humanos y económicos empleados en diversas actividades

para determinar si se obtiene productividad dentro de las organizaciones.  
(p.21)

En el mismo sentido, Koontz, Weihrich, y Cannice (2012), desarrolla la productividad como: “El cociente producción-insumos dentro de un periodo, considerando la calidad que se logra mediante las buenas prácticas administrativas” (p.550). Cabe resaltar que es fundamental llevar un proceso de control ya que supone un indicador vital para saber si la empresa va por buen camino.

Según Trabajo (2016) la asevera como: “El uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el agregado añadido de productos y servicios” (p.1). La productividad es una combinación de dos factores fundamentales como la eficiencia y eficacia, las cuales a su vez engloban términos como administración del tiempo y de recursos económicos y humanos, así como el cumplimiento de metas; Estos deben estar presente en todas las instituciones para que esta pueda ser competente en cuanto a funciones y capacidad de respuesta para los problemas de la población.

Cuando hablamos de productividad hacemos referencia a ofrecer un producto o servicio de calidad, y en un tiempo optimo, además de haber empleado solo los recursos necesarios para el mismo.

Asi mismo, Bain (1985) determina que:

Es importante en el cumplimiento de las metas tanto nacionales, comerciales o personales. Los principales beneficios de una mayor productividad es que es posible producir más en el futuro, usando los mismos o menores recursos, y el nivel de vida puede elevarse. (p.4)

Marx (1867) alega que: “Es un gasto de fuerza de trabajo en un espacio de tiempo dado, es decir, a la mayor intensidad del trabajo, bien a la disminución del empleo improductivo de fuerza de trabajo” (p.225). En ese sentido una buena productividad permite reducir costos lo cual a su vez permite tener un producto o un servicio a

menos costo lo cual le brinda al consumidor una mayor variedad de servicios o productos para escoger y que se adapte a su economía.

Prokopenko (1989), determina que:

Es esencial para que el ingreso nacional bruto, esto se logra con la creación de la eficacia, la calidad de la mano de obra y la optimización de los recursos. Alega también que es la única fuente mundial importante de un crecimiento económico, un progreso social y un mejor nivel de vida reales. (p.6)

La importancia de la productividad radica en la mejora de los procesos de la organización, ya que está enfocado en dos conceptos básicos como lo son eficiencia y eficacia, conceptos que se busca optimizar en cada una de las instituciones tanto públicas como privadas. Cuando se tiene productividad en una empresa, se sabe que se está haciendo buen uso de los recursos tanto humanos como económicos de la misma, optimizando el tiempo de la producción de productos o servicios que se le brinda a la sociedad.

En tal sentido, en las instituciones públicas, obtener una mayor productividad significa una mejor utilización de los recursos del estado, y una mejor atención de las necesidades de la ciudadanía evitando procesos burocráticos que producen demora en la atención de las necesidades de la comunidad.

Así mismo se expone que la productividad determina de manera significativa el grado de competitividad internacional de los productos de un país. En consecuencia, se infiere que, si la productividad del trabajo en un país se reduce en relación con la productividad en otros países que fabrican los mismos bienes, se crea un desequilibrio competitivo. Lo mismo pasa con las instituciones públicas.

### **Factores de la productividad.**

Los factores presentes en la productividad son los siguientes:

#### **Factores internos**

## **Factores duros**

Producto, este factor significa el grado en que el producto satisface las exigencias de su segmento de mercado, en el caso de las instituciones públicas, el servicio que le brindan al ciudadano. En este caso el servicio que se ofrece debe ser rápido y responder a los problemas que enfrenta la sociedad.

(Prokopenko ,1989, p.11)

Tecnología, la innovación en cuanto a tecnológica es una fuente esencial para el aumento de la productividad laboral ya que a través de ello se puede lograr un mayor volumen o producción de bienes y servicios y un perfeccionamiento de la calidad.

(Prokopenko ,1989, p.11).

Materiales, aquí se hace referencia al uso de materiales que se aplican en las actividades o funciones realizadas por el colaborador, por lo tanto, un menor uso de materiales repercute en un aumento de la productividad de los trabajadores.

(Prokopenko ,1989, p.12).

## **Factores blandos**

Personas, este es considerado el centro de todo proceso y mejoramiento de la productividad, alega que cada persona cumple sus funciones y que ellas deben buscar ser eficientes y dedicados para las mismas. El recurso humano. es clave si se busca mejorar la eficiencia y eficacia de la empresa, ya que ellos son los que generan los productos o servicios que se le brinda al público objetivo.

(Prokopenko ,1989, p.13)

“Organización y sistemas, una organización debe tener dinamismo en sus funciones y estar orientada en los objetivos que se trazan ya que el principal motivo de la baja productividad de muchas organizaciones es su rigidez”. (Prokopenko ,1989, p.14).

## **Factores externos**

### **Ajustes estructurales**

Los cambios estructurales que presenta la sociedad influyen a menudo en la productividad nacional y de las organizaciones, independientemente de la dirección de las mismas. Si se comprende estos cambios vamos a poder mejorar la política estatal, contribuye a que la planificación de la empresa sea más realista y esté orientada hacia fines y ayuda a crear una infraestructura económica y social.

(Prokopenko ,1989, p.17)

## **Recursos naturales**

Prokopenko (1989), afirma que:

Se ha descubierto que la fuente más importante para el crecimiento de las instituciones es el capital humano y su perfeccionamiento profesional; y la energía, que trata del uso de materiales naturales, como el combustible para que los colaboradores puedan dirigirse a realizar sus labores a campo o en oficina. (p.21)

## **Dimensiones**

Existen distintas maneras de poder medir la productividad, a continuación, pondremos las dimensiones consideradas por dos autores:

Principalmente Gutierrez (2010), determina tres dimensiones:

Eficiencia, Trata de la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados; eficacia trata del grado en que se realizan las actividades planeadas y se alcanzan los resultados planeados; este decir que no importa la optimización de recursos, lo importante aquí es cumplir las metas trazadas, teniendo en cuenta el tiempo empleado, y, por último, efectividad, que trata del enfoque que se debe tener en los objetivos que se quieren alcanzar. (p.21)

Por otro lado, Bain (1985), determina las siguientes dimensiones:

Metodos y equipos, una forma de mejorar la productividad consiste en realizar un cambio constructivo en los métodos, los procedimientos o los equipos con los cuales se llevan a cabo los resultados, con la intención de automatizar los procesos y optimizar el tiempo empleado en los mismos. (Bain, 1985, p.13)

Capacidad de utilización de los recursos, la precisión con la cual la capacidad con que se cuenta para realizar el trabajo se relaciona con la cantidad de trabajo que hay que realizar brinda la segunda oportunidad importante para mejorar la productividad. (Bain, 1985, p.13)

Niveles de desempeño. Se hace referencia a la capacidad para obtener y mantener el mejor esfuerzo por parte de todos los trabajadores proporciona la tercera gran oportunidad para mejorar la productividad. En tal sentido es importante ejercer un control para saber si los trabajadores se están desempeñando de la mejor manera. (Bain, 1985, p.13)

Por último, Prokopenko (1989), engloba las siguientes dimensiones:

Planta y equipo, se hace referencia a los recursos materiales de la organización y su correcto uso para las funciones de los trabajadores, siempre en busca de la optimización del tiempo empleado en las mismas.

Innovación, hace referencia a que los trabajadores deben adaptarse a las tecnologías y actuar con creatividad, buscando mejorar su eficiencia y eficacia en sus funciones, por otro lado, la empresa o institución debe abastecer a sus trabajadores con tecnología acorde a su rubro o funciones.

En función a lo expuesto líneas atrás, se decide trabajar con las dimensiones eficiencia, eficacia y efectividad de Gutierrez (2010), ya que considero que son las que mas relevancia tienen y mayor informacion me pueden brindar acerca de la productividad laboral en la intitucion en investigacion.

## **2.2. Antecedentes**

### **Internacionales.**

Rojas (2018) en su tesis titulada:

*“Capacitación y desempeño laboral”*, tuvo como objetivo determinar la relación de la capacitación con el desempeño laboral, la metodología empleada fue la significación y fiabilidad de proporciones Blaxter, Huges y Tight; la muestra utilizada estuvo constituida por 36 trabajadores de Teneraria San Miguel, aplicándose como instrumento un cuestionario para la recolección de información. Los resultados determinan que el 95% de las personas respondieron que la capacitación tiene un impacto positivo en el desempeño laboral, mejorando los resultados y motivando a los colaboradores, Concluyó que la capacitación si guarda relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa y se determina que los dos conceptos son necesarios para el éxito de la empresa y de sus colaboradores; también se determinó que el desempeño laboral mejora con la capacitación ya que con capacitaciones técnicas se obtiene mayor productividad para la organización.



Esta investigación me aporta una idea clara de lo que significa la capacitación en el rendimiento de los trabajadores, lo cual sustenta la investigación que estoy realizando, ya que, la capacitación teórica o practica permite a los colaboradores desarrollar habilidades que ayuden al cumplimiento de sus actividades y con ello a ser más productivo.

Lopez (2018), en su tesis titulada:

*Cultura organizacional y productividad*, tuvo como objetivo desarrollar un plan estratégico para incrementar la productividad de la organización teniendo en cuenta la cultura organizacional, el tipo de investigación es mixto ya que comprende factores cualitativos y cuantitativos de tipo exploratorio, se utilizó la entrevista como instrumento de investigación, el resultado fue el 50% de los colaboradores carecían de un sentido de pertenencia, la comunicación entre la organización y la gerencia no era buena, así mismo, al momento de contratación e ingreso a la empresa no existía algún curso de iniciación, es por ello que los colaboradores no sabían que funciones tenían dentro de la empresa y era resultado de confusión. Se concluyó que los miembros de la organización repercuten positivamente en la productividad siempre y cuando sigan esforzándose, comunicándose de la mejor manera, trabajando en equipo y desarrollando los objetivos en común. Así mismo La empresa necesita establecer manuales y estándares de calidad, para que el personal de producción conozca a la perfección los procedimientos y pasos que debe conllevar cada proceso productivo.

La presente investigación me da a conocer que el trabajo en equipo y la comunicación permite mejorar la productividad entre los trabajadores de la organización, aportando para la presente tesis, que la productividad se ve influenciada por distintos factores, lo cual nos sirve como base para la realización de la presente investigación.

Rios y Vargas (2021), en su tesis titulada:

*Gestión del talento humano y productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay - Ucayali, 2020*; tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en los empleados de la gerencia en evaluación. La metodología que se utilizó fue diseño no experimental, transeccional, correlacional; tu tuvo una muestra de 32 trabajadores de la gerencia de obras y desarrollo urbano, la técnica que se utilizo fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, para la confiabilidad se utilizó el “Alfa de Cronbach”, obteniendo para “Gestión del talento humano” de  $\alpha = 0.912$  y para “Productividad laboral” de  $\alpha = 0.865$  lo cual los hace confiable. Como resultado mediante prueba estadística de Spearman se obtuvo una correlación de 0.798, donde demuestra que existe una relación de manera significativa; positiva alta, entonces se concluye que la gestión del talento humano se relaciona de manera significativa en la productividad de los empleados de la gerencia de obras desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay.

Esta investigación, da un sustento a la presente tesis ya que demuestra que la gestión del talento humano está directamente relacionada con la productividad de los mismo, así, la capacitación de los trabajadores pasa a cumplir un papel fundamental en la eficiencia y eficacia de la organización, ya que una mayor capacitación significa un personal preparado.

### **Nacionales.**

Silva (2019), en su tesis titulada:

*La capacitación laboral y productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018*, tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacitación Laboral y la productividad laboral de los trabajadores, la metodología que se utilizo el método hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo de alcance correlacional, de diseño no experimental y transversal; se trabajó con una muestra de 63 trabajadores, se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento para lo cual se

utilizó la escala de Likert con puntuaciones de 1 a 5, la confiabilidad se determinó por el Alfa de Cronbach, en donde se obtuvo un nivel de confiabilidad de 0.83 y 0,76 para capacitación laboral y productividad respectivamente. Mediante el coeficiente de correlación de Spearman de nos muestra un 0,05 de nivel de significancia, con lo cual se concluye que hay una correlación directa débil entre capacitación y productividad laboral.

La presente investigación muestra una ligera significancia de la variable capacitación y productividad lo cual refleja que en algunas instituciones estas dos variables no están ligadas en gran nivel, sin embargo, es una base para la presente investigación ya que se exponen las dos variables en estudio.

Huamachuco Ramos (2020), en su tesis titulada:

*Relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020*, el objetivo era determinar la relación entre capacitación y desempeño laboral, la metodología que se utilizó fue cuantitativa y es una investigación aplicada y descriptiva, se tuvo una muestra de 25 docentes, se utilizó la técnica de encuesta y el cuestionario como instrumento, para la confiabilidad del instrumento se utilizó el “Alfa de Cronbach”, obteniendo una confiabilidad de 0,686 para la variable capacitación y una confiabilidad de 0,80 para la variable desempeño laboral, mediante el coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo un 0,834, con lo cual se concluye que la capacitación y el desempeño laboral en la institución educativa tiene una correlación 0,834 lo cual indica el alto nivel de relevancia de la capacitación en el cumplimiento educativas en la institución.

Como hemos podido observar, esta tesis muestra que, si hay relación entre la capacitación y desempeño de los trabajadores, existe una gran significancia y resulta como base para la presente tesis ya que muestra que las dos variables están muy ligadas y dependen una de la otra.

## **Local**

Chambilla y Merino (2018), en su tesis titulada

*Capacitación de los trabajadores y calidad de servicios en la Municipalidad Distrital de Zorritos, 2017*, tuvo como objetivo principal determinar si la capacitación de los trabajadores incide en la calidad del servicio en la Municipalidad, la metodología que se utilizó fue de carácter descriptivo, diseño de investigación no experimental y tipo transversal; la muestra ascendió a 42 trabajadores administrativos, la técnica que se aplicó fue la encuesta y el cuestionario como instrumento, con un nivel de confiabilidad de 0,956 establecido por el “Alfa de Cronbach”. Mediante el indicador de correlación de Spearman de 0,720 podemos inferir que si existe una correlación directa y positiva entre las variables de estudio. Se concluyó que La capacitación y la calidad del servicio tienen un nivel alto del 48% y 45% respectivamente, resultado que muestra la incidencia positiva entre estas. Infiriendo que los conocimientos que se adquieren en la capacitación han generado nuevas destrezas y habilidades que le ayudan a tener un mejor desempeño y por ende una mejora prestación de servicios.

La calidad de servicio es parte del desempeño de los trabajadores y de la productividad de una institución, y a su vez se ve influenciado por la capacitación que se les da a sus trabajadores, es por ello que también aporta a la presente investigación ya que toma en estudio variables ligadas o parecidas a las que están en estudio en la presente investigación.

Ancajima Yovera (2018), es su tesis titulada:

*Estímulos Empresariales y su influencia en la productividad de los Asesores en Financiera Confianza*, tuvo como objetivo principal determinar la influencia de los estímulos empresariales en la productividad laboral, la metodología empleada fue cualitativa, no experimental de tipo descriptivo correlacional, transversal. Se contó con una muestra de 15 asesores de la financiera; la técnica utilizada fue de observación directa y la entrevista, teniendo el cuestionario como instrumento utilizando la escala de Likert, este

instrumento tuvo un nivel de confiabilidad de 0,759 de acuerdo al “Alfa de Cronbach” lo que indica un nivel de confiabilidad de bueno. La influencia de la variable Estímulos empresariales en la Productividad laboral se midió mediante el Coeficiente Rho de Spearman que en una escala de 0 a 1 se obtuvo un coeficiente de 0,772, con lo cual se concluye que existe una relación directa y positiva entre ambas variables en estudio para los asesores de la Financiera Confianza, Agencia Tumbes. En ese sentido se infiere que los estímulos empresariales presentaron un nivel alto con el 60% de la puntuación que influyeron en la Productividad Laboral con resultados con un nivel alto del orden del 53,3% para los quince asesores de la Financiera Confianza.

Son distintas las variables que influyen en la productividad, en este caso los estímulos que se les da a cada trabajador hacen que estos sean o no productivos, y sirve como base para la presente investigación ya que para ganar los estímulos emocionales o económicos hay que saber hacer correctamente las funciones y esto se logra mediante una correcta y oportuna capacitación a los colaboradores.

### **2.3. Definición de términos básicos.**

#### **2.3.1. Capacitación del talento humano.**

Capacidad: “Son conjuntos complejos de habilidades y aprendizaje colectivo, el cual asegura la ejecución de actividades funcionales mediante procesos organizacionales” (Chiavenato, 2011, p.102).

Actitudes: “Es una capacidad innata para desempeñarse con éxito en un área de actividad (por ejemplo, algún deporte), el desarrollo de dicha aptitud tiene límites, lo que no se aviene del todo con los principios de la capacitación permanente” (Martinez & Martinez , 2009).

Habilidades técnicas: “capacidad de usar herramientas, o procedimientos técnicos en un campo especializado “(Arroyo, 2012, p.65).

Habilidades humanas: “Capacidad de trabajar bien con otras personas tanto individualmente como en grupo” (Robbins & Coulter, 2010, p11).

Habilidades conceptuales: “Capacidad de pensar y conceptualizar situaciones abstractas y complejas” (Robbins & Coulter, 2010, p11).

### **2.3.2. Productividad laboral.**

Optimización de tiempo: “Se trata de una estrategia o política de empresa en la que se busca maximizar la eficiencia y la eficacia de los empleados” (Roos, 2019, p.9).

Insumos: “Hace referencia a personas, capital, habilidades gerenciales, conocimiento y habilidades técnicas” ( Koontz, Weihrich, y Cannice, 2012, p.27).

Tecnologías: “Los conocimientos, las herramientas y los equipos que se usan para lograr las asignaciones de una organización constituyen su tecnología” (Mondy, 2010, p.106).

TIC: “Son un conjunto de avances tecnológicos posibilitados por la informática, las telecomunicaciones y las tecnologías audiovisuales” (Graells ,2000, p.30).

Recortes de personal: Lo opuesto del crecimiento de una compañía; indica un cambio que ocurre una sola vez en la organización y en el número de personas empleadas también se conoce como reestructuración o reingeniería. (Mondy, 2010, p.112).

### **III. MATERIALES Y METODOS.**

#### **3.1. Hipótesis**

##### **Hipótesis general.**

Hi: Existe implicancia significativa y positiva de la capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

H0: No existe implicancia significativa y positiva de la capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

##### **Hipótesis específicas.**

H1: Existe implicancia significativa y positiva de la dimensión conocimientos de capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

H0: No Existe implicancia significativa y positiva de la dimensión conocimientos de capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes

H2: Existe implicancia significativa y positiva de la dimensión habilidades de capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

H0: No existe implicancia significativa y positiva de la dimensión habilidades de capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

H3: Existe implicancia significativa y positiva de la dimensión actitudes de capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

H0: No existe implicancia significativa y positiva de la dimensión actitudes de capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.



### 3.2. Población, muestra y muestreo

#### **Población:**

Fracica (1988), la define como: “El conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p. 36).

En el estudio estuvo dirigido al personal nombrado de la institución en evaluación, por lo tanto, la población estará constituida por 161 funcionarios que comprende, directivos, profesionales, técnicos y auxiliares según el registro de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional de Tumbes.

**Tabla 1**

#### ***Población Laboral del Gobierno Regional de Tumbes***

Categoría laboral	N.º
Directivo	18
Profesional	14
Técnico	110
Auxiliares	19
Total	161

*Nota. Fuente: Área de Recursos humano del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.*

#### **Muestra.**

Hernandez Et,Al (2014) la define como: “Subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta.” (p.172).

La presente investigación estuvo dirigida a los trabajadores administrativos nombrados del Gobierno Regional de Tumbes por lo tanto la población es de 161 trabajadores, se consideró conveniente aplicar la fórmula de la muestra de población finita, para determinar el número de trabajadores a encuestar.

Fórmula para determinar la muestra:

$$n = \frac{Z^2 * N * (p*q)}{e^2 * (N-1) + Z^2 * (p*q)}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Total de la población = 161 personas

Z = Nivel de confianza = 95% equivalente a 1.96

p = Probabilidad de éxito = 50%

q = Probabilidad de fracaso = 50%

e = Error muestral = 8%

Aplicación de la muestra:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 161 * (0.5*0.5)}{(0.08)^2 * (161-1) + (1.96)^2 * (0.5*0.5)}$$

$$n = 77.92 \cong 78$$

### **Criterio de inclusión y exclusión:**

**Criterio de inclusión:** Personal nombrado pertenecientes a directivos, profesionales, técnicos y auxiliares.

**Criterio de exclusión:** Personal pertenecientes a otro tipo de contratos (CAS).

### **Muestreo**

“El muestreo es un procedimiento por el cual algunos miembros de una población —personas o cosas—, se seleccionan como representativos de la población completa” (Baena,2017, p.99).

Para la presente investigación se utilizó un muestreo probabilístico, según Sanchez, Reyes, y Mejia (2018), es un tipo de muestreo en el que se emplea el cálculo de

probabilidades y se aplican formulas estadísticas. En este caso nuestra muestra fue de 78 administrativos nombrados, a los cuales se le aplicó la encuesta, en búsqueda de las respuestas al problema plateado. (Anexo 4 y 5)

### **3.3. Técnicas e instrumentos**

#### **Métodos**

De acuerdo a Bernal (2010) precisa que los métodos: “Como el conjunto de aspectos operativos del proceso investigativo “(p.59). En la investigación se emplearán los siguientes métodos.

#### **Método deductivo**

Sanchez Et, Al (2018) asevera que: “Parte del reconocimiento de una proposición general para derivar a una proposición particular” (p.90). Se partió de una teoría general para arribar en las variables en estudio de capacitación del talento humano y productividad laboral.

#### **Método inductivo**

Se empleó aplicando un procedimiento que viene desde la recolección de datos hasta la formulación de las conclusiones. Según Bernal (2010), alega que este método parte del razonamiento de premisas o temas particulares para arribar en una conclusión general.

La presente investigación tomo datos particulares de la institución en estudio ya que se aplicó una encuesta a los trabajadores nombrados, tabulando los datos obtenidos mediante la misma, así como generar los gráficos correspondientes para llegar a una conclusión general, verificando si la capacitación del talento humano tiene implicancia en la productividad laboral para las instituciones en general.

#### **Tipo descriptivo-correlacional**

Descriptiva, según Tamayo y Tamayo (2006) refiere que es la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o proceso de los

fenómenos. Correlacional, según Hernández, Fernández y Baptista (2018) señala que: “Nos permite verificar la relación o grado de asociación de las variables en una muestra o contexto en particular” (p.93).

En la presente investigación se hizo el análisis e interpretación correspondiente de los resultados obtenidos mediante la encuesta y del procesamiento en SPSS para la formulación de las conclusiones.

### **Enfoque cuantitativo:**

“Se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva” (Bernal, 2010, p,60). En la investigación se empleó programas estadísticos como el SPSS, con el modelo de Rho de Spearman, Alfa de Cronbach, y tablas de frecuencia.

### **Técnicas.**

Baena (2017), refiere que: “Son los pasos que ayudan al método a conseguir su propósito” (p.55). Para este estudio se empleará las técnicas siguientes:

#### **Encuesta:**

Baena (2017) nos dice que “Una encuesta es la aplicación de un cuestionario a un grupo representativo del universo que estamos estudiando” (p.82). El cuestionario aplicado se estructuró con 24 preguntas para la variable capacitación del talento humano y productividad laboral, basadas en las dimensiones e indicadores propuestos. Se aplicó a los trabajadores nombrados del Gobierno Regional de Tumbes; con lo cual se buscó obtener información referenciada o relacionada a las variables en estudio para poder realizar las tabulaciones, análisis e interpretación correspondiente de los resultados.

En dicha encuesta se presentó el motivo de su aplicación, así como el cargo que ocupan, edad, sexo y tiempo de servicio en la institución pública, luego se procede a hacer las preguntas correspondientes, concluyendo con un agradecimiento por el tiempo empleado en responder la presente.

## **Instrumentos.**

Baena (2017) alega que son los que apoyan a las técnicas a cumplir su propósito. En la presente investigación se empleará el siguiente instrumento:

### **Cuestionario:**

Para Baena (2017): “Es el instrumento fundamental de las técnicas de interrogación, hay elementos que debemos considerar en la elaboración de las preguntas, tanto su clase como la manera de redactarlas” (p.82). En el presente estudio, la encuesta se estructuró con un conjunto de preguntas basadas en variables, dimensiones e indicadores para ser aplicado a la totalidad de trabajadores nombrados, teniendo una pregunta por cada indicador, reuniendo así, tres preguntas por dimensión y nueve preguntas para cada variable que me ayudó a obtener la información que necesito para la presente investigación. El presente cuestionario estuvo validado por la escala de Likert, teniendo; totalmente de acuerdo (1), en desacuerdo (2), indeciso, en desacuerdo (3), de acuerdo; lo que nos permitirá obtener datos cualitativos para su posterior procesamiento e interpretación. El cuestionario que se aplicó toma como referencia la investigación y/o tesis del Br. Jhon Stive Silva Ramírez cuyo título es la capacitación laboral y productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018. Las preguntas han sido adaptadas a la institución en investigación que en este caso es Gobierno Regional de Tumbes.

### **Confiabilidad del instrumento.**

El alfa de Cronbach, “es un indicador estadístico que se emplea para estimar el nivel de confiabilidad por consistencia interna de un instrumento que contiene una lista de reactivos. Se expresa en término de correlaciones que van desde  $-1$  a  $+1$ ” (Sanchez, et al.,2018, p.16).

Welch y Comer, 1988:

Cuanto más cerca de 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra de investigación.

Para relizar el caculo del Alfa de Cronbach, se realializo una prueba piloto con respecto al 10% de la muestra, que nos da como resultado 16 personas a lo que se le aplicara el intrumento para poder verificar la confiabilidad del mismo.

Para el cuestionario de la variable Capacitación del talento humano se aplicó una muestra piloto de 16 personas obteniendo un coeficiente de 0,78 demostrando la confiabilidad del instrumento de medición. (Anexo 6)

**Tabla 2**

*Capacitación del talento humano.*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
0,83	12

*Nota. Fuente: Tesis de Br. Jhon Stive Silva Ramírez.*

Para el cuestionario de la variable productividad laboral se aplicó una muestra piloto de 16 personas obteniendo un coeficiente de 0,77 demostrando la confiabilidad del instrumento de medición. (Anexo 7)

**Tabla 3**

*Productividad laboral*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
0,798	12

*Nota. Fuente: Tesis de Br. Jhon Stive Silva Ramírez.*

### **3.4. Procesamiento y análisis.**

#### **Procesamiento de datos.**

Después de la recolección de datos mediante las encuestas aplicadas, se empleó el programa Excel, para la tabulación de datos, este registro se exportará a

softwares estadísticos en ciencias sociales (SPSS), en su procesamiento se obtendrá coeficientes, tablas de frecuencia y figuras que representará resultados de las variables en base a los objetivos, con lo cual se generaran conclusiones, verificando la veracidad de las hipótesis planteadas y respondiendo al problema descrito líneas arriba.

### **Análisis de datos.**

Una vez procesados los datos, se presentó los resultados obtenidos mediante la discusión, comparando con los resultados de otras investigación e investigadores, así mismo, fundamentándose en las bases teóricas, logrando efectuar la contratación de hipótesis y alcanzando el objetivo de determinar si la capacitación del talento humano tiene implicancia en la productividad laboral.

La significancia de la hipótesis se determinará con la aplicación del coeficiente Rho de Spearman, Hernández et al. (2014), sostienen que:

El Rho de Spearman es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal; los individuos u objetos de la muestra pueden ordenarse por rangos. Asimismo, se interpreta su significancia igual que Pearson y otros valores estadísticos. En su interpretación: el coeficiente  $r$  de Pearson puede variar de  $-1.00$  a  $+1.00$ , donde:  $-1.00$  = correlación negativa perfecta. (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X, mayor Y”.

Se dan los siguientes valores:

$-0.90$  = Correlación negativa muy fuerte.

$-0.75$  = Correlación negativa considerable.

$-0.50$  = Correlación negativa media.

$-0.25$  = Correlación negativa débil.

$-0.10$  = Correlación negativa muy débil.

$0.00$  = No existe correlación alguna entre las variables.

+0.10 = Correlación positiva muy débil.  
+0.25 = Correlación positiva débil.  
+0.50 = Correlación positiva media.  
+0.75 = Correlación positiva considerable.  
+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.  
+1.00 = Correlación positiva perfecta (“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante. De acuerdo a estos indicadores la hipótesis será positiva y significativa si está comprendida entre el rango positivo.

### **3.5. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.**

De enfoque cuantitativo, ya que “Se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales” (Bernal, 2010, p.60). Además que se aplicó un cuestionario valorado con la escala de Likert que nos ofreció resultados numéricos para su inferencia y análisis correspondiente.

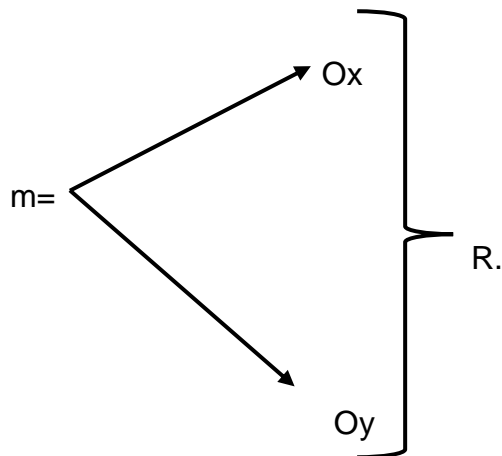
Descriptivo, según (Bernal, 2010) refiere que en estos estudios se enmarcan situaciones, rasgos, y características de nuestra población para describir prototipos, guías, etc, pero no se da una explicación de la causa de los mismos.

El presente estudio fue descriptivo porque buscaba detallar propiedades y características de las variables, capacitación del talento humano y productividad laboral, además de narrar la naturaleza del objeto de estudio y sus respuestas a el cuestionario a plantear.

Correlacional, según Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2018) señala que: “Nos permite verificar la relación o grado de asociación de las variables en una muestra o contexto en particular” (p.93). En tal sentido se pretendió hallar el nivel de implicancia de la capacitación del talento humano en la productividad laboral. Es decir, como la variable, capacitación del talento humano, ejerce implicancia sobre la variable productividad laboral.

Para la contrastación de la hipótesis se empleó el diseño correlacional, como se aprecia a continuación:





m= muestra

Ox= Observación de capacitación del talento humano

Oy= Observación de Productividad laboral

R = Relación entre variables

### 3.6. Variables y operacionalización.

#### Variable 1: Capacitación del talento humano.

##### Definición conceptual.

Alles (2005), alega que:

Es un proceso planificado de adquisición de nuevos conocimientos susceptibles de ser transferidos a las rutinas de trabajo, para modificarlas en parte o sustancialmente, y no sólo para resolver problemas sino para cuestionar los criterios a partir de los cuales estos son resueltos. (p.216)

##### Dimensiones

Dimensión 1:

Conocimientos

Indicadores:

- Capacitaciones internas
- Experiencia laboral

Dimensión 2:

Conocimientos

Indicadores:

- Habilidades técnicas
- Habilidades humanas
- Habilidades conceptuales

Dimensión 3:

Actitudes

Indicadores:

- Participación en metas
- Compromisos
- Toma de decisiones personales.

### **Definición operacional.**

Se midió de manera particular la opinión de los 161 trabajadores, para lo cual se le dio se aplicará un cuestionario valorado con la escala de Likert haciendo énfasis en las 3 dimensiones de la variable capacitación del talento humano (conocimiento, habilidades y actitudes), las respuestas se ponen en una escala del 1 al 3, siendo 1 el indicador de que el trabajador no percibe o tiene un bajo nivel en cuanto a la actividad de capacitación. Para esta investigación se determinó un total de 12 preguntas que nos permitirán recolectar información de la variable en estudio.

**Tabla 4**

*Dimensiones e ítems de la variable capacitación del talento humano*

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
Capacitación del talento humano	Conocimientos	1,2,3,4
	Habilidades	5,6,7,8
	Actitudes	9,10,11,12

**Nota.** Fuente: Cuestionario (Anexo 4)

## **Variable 2: Productividad laboral**

### **Definición conceptual.**

Prokopenko (1989), la define como: “una relación entre resultados obtenidos y los recursos empleados para el mismo” (p.3). Lo cual engloba una serie de factores que contribuyen al buen uso de los recursos económicos y humanos para el cumplimiento de metas organizacionales.

### **Dimensiones:**

Dimensión 1:

Eficiencia

Indicadores:

- Optimización de recursos
- Cumplimiento de tareas
- Responsabilidades

Dimensión 2:

Eficacia.

Indicadores:

- Resultados
- Comunicación
- Planeamiento

Dimensión 3:

Efectividad

- Aportes
- Valor agregado
- Rendimiento

### **Definición operacional.**

Se tomó la opinión particular de los 161 trabajadores mediante la aplicación de la encuesta como técnica de campo, teniendo como instrumento al cuestionario el cual esta valorizado mediante la escala de Likert, y fundamentándose en las 3 variables de la variable productividad laboral (eficiencia, eficacia e innovación) las opciones de respuesta va del 1 al 3, siendo 1 indicador de una baja eficiencia, eficacia e innovación y 3 es indicador de que existe productividad en cuanto a las tres dimensiones de la variable. El instrumento contó con 12 preguntas que nos permitirá recolectar información de la variable en estudio.

**Tabla 5**

*Dimensiones e ítems de la variable productividad laboral*

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
Productividad laboral	Eficiencia	1,2,3,4
	Eficacia	5,6,7,8
	Efectividad	9,10,11,12

**Nota.** Fuente: Cuestionario (Anexo 5)

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

##### 4.1. Resultados.

**Para el objetivo general:** Determinar la implicancia de la capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

**Tabla 6**

*Capacitación del talento humano y su implicancia en la productividad laboral*

Nivel	Puntuación	Capacitación del talento humano		Productividad laboral	
		N.º Enc	%	N.º Enc	%
Alto	28 - 36	25	32,05%	69	88,46%
Medio	20 - 27	31	39,74%	8	10,26%
Bajo	12 - 19	22	28,21%	1	1,28%
		78	100%	78	100,00%

**Nota.** Fuente: Cuestionario

De los resultados que se advierte en la tabla 6, la variable capacitación del talento humano se sitúa en un nivel alto con el 32,05%, y un nivel medio con el 39,74%, influenciando en la variable desempeño laboral que se ubica en el nivel alto con el 88,46% y en el nivel medio con el 10,26 %. Observándose que la capacitación del talento humano no tiene un nivel alto de relevancia en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

**Prueba de hipótesis para el objetivo general:** Existe implicancia significativa y positiva de la capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

**Tabla 7*****Correlación de la capacitación del talento humano y la productividad laboral***

<b>Coefficiente Rho de Spearman</b>		<b>Capacitación del talento humano</b>	<b>Productividad laboral.</b>
Capacitación del talento humano.	Coefficiente de correlación	1,000	-,084
	Sig. (bilateral)		,467
	N	78	78
Productividad laboral	Coefficiente de correlación	-,084	1,000
	Sig. (bilateral)	,467	
	N	78	78

**Nota.** Fuente: Encuestas.

El cálculo de coeficiente Rho de Spearman fue del -,084 indicando que no existe correlación y/o asociación alguna entre las variables; y obteniendo un p.value de 0,467 > 0.05 indicó a rechazar la hipótesis alterna para el objetivo general de la investigación.

**Para el objetivo específico 1:** Describir la implicancia de la dimensión conocimiento de capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

**Tabla 8*****Conocimiento y su implicancia en la productividad laboral***

Nivel	Puntuación	<b>Conocimientos</b>		Puntuación	<b>Productividad laboral</b>	
		N.º Enc	%		N.º Enc	%
Alto	9 - 12	27	34,62%	28 - 36	69	88,46%
Medio	5 - 8	44	56,41%	20 - 27	8	10,26%
Bajo	1 - 4	7	8,97%	12 - 19	1	1,28%
		78	100%		78	100,00%

**Nota.** Fuente: Cuestionario

Como se puede apreciar en la tabla 8 la dimensión conocimientos presenta un nivel alto con un 34,62% así mismo un nivel medio de 56,41% que influyen a la variable productividad laboral lo cual denota que las capacitaciones tanto internas y la

experiencia laboral hacen que los trabajadores nombrados sean más productivos en cierta medida y con ello aporten al cumplimiento de los objetivos organizacionales desde el área en que operan.

**Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1:** Existe implicancia significativa y positiva de la dimensión conocimientos de capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

**Tabla 9**

*Correlación entre los conocimientos y productividad laboral*

Coeficiente Rho de Spearman		Conocimientos	Productividad laboral
Conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	-,023
	Sig. (bilateral)		,839
	N	78	78
Productividad laboral	Coeficiente de correlación	-,023	1,000
	Sig. (bilateral)	,839	
	N	78	78

**Nota.** Fuente: Encuestas

El cálculo de coeficiente Rho de Spearman determina un -0,023 lo cual determina que no existe asociación entre la dimensión conocimientos y la productividad laboral, además, con un nivel de significancia del  $0,839 > 0,05$ , se rechaza la hipótesis alterna con respecto al primer objetivo específico.

**Para el objetivo específico 2:** Explicar la implicancia de la dimensión habilidades de capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

**Tabla 10**

*Dimensión habilidades y su implicancia en la productividad laboral*

Nivel	Habilidades			Productividad laboral		
	Puntuación	N.º Enc	%	Puntuación	N.º Enc	%

Alto	9 - 12	36	46,15%	28 - 36	69	88,46%
Medio	5 - 8	36	46,15%	20 - 27	8	10,26%
Bajo	1 - 4	6	7,69%	12 - 19	1	1,28%
		78	100%		78	100,00%

**Nota.** Fuente: Encuestas

Como podemos apreciar en la tabla 10, la dimensión habilidades se presenta con un nivel alto de 46,15% y con un nivel medio de 46,15% con una influencia del 88,46%, con lo cual se infiere que, el individuo necesita desarrollar más sus habilidades técnicas, humanas y conceptuales para mejorar su desempeño dentro de la institución.

**Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2:** Existe implicancia significativa y positiva de la dimensión habilidades de capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

**Tabla 11**

*Correlación entre las habilidades y productividad laboral.*

Coeficiente Rho de Spearman		Habilidades	Productividad laboral
Habilidades	Coeficiente de correlación	1,000	,042
	Sig. (bilateral)		,714
	N		78
Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,042	1,000
	Sig. (bilateral)	,714	
	N	78	78

**Nota.** Fuente: Encuestas

El cálculo de coeficiente Rho de Spearman determina un 0.042 con un nivel de significancia positivo del 0,714, con lo cual se aprecia que las habilidades no se asocian en gran medida con la productividad laboral de la institución y se procede a rechazar la hipótesis alterna para el segundo objetivo específico.



**Para el objetivo específico 3:** Analizar la implicancia de la dimensión actitudes de capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

**Tabla 12**

*Dimensión actitudes y su implicancia en la productividad laboral.*

Nivel	Puntuación	Actitudes		Puntuación	Productividad laboral	
		N.º Enc	%		N.º Enc	%
Alto	9 - 12	36	46,15%	28 - 36	69	88,46%
Medio	5 - 8	36	46,15%	20 - 27	8	10,26%
Bajo	1 - 4	6	7,69%	12 - 19	1	1,28%
		78	100%		78	100,00%

**Nota.** Fuente: Encuestas.

Como se puede apreciar, de los resultados obtenidos tenemos que, las actitudes tienen una alta influencia en la productividad laboral con un 46,15%, un nivel bajo de 46,15%; de lo cual se infiere que los trabajadores nombrados de la institución tienen cierto nivel de compromiso con la misma, pero que a su vez esto no influye mucho en la productividad laboral.

**Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3:** Existe implicancia significativa y positiva de la dimensión actitudes de capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

**Tabla 13**

*Correlación entre actitudes y productividad laboral*

Coeficiente Rho de Spearman		Actitudes	Productividad laboral
Actitudes	Coeficiente de correlación	1,000	-,193
	Sig. (bilateral)		,090
	N		78
Productividad laboral	Coeficiente de correlación	-,193	1,000
	Sig. (bilateral)	,090	
	N		

**Nota.** Fuente: Encuestas.

El cálculo de coeficiente Rho de Spearman determina un  $-0,193$  lo cual determina que existe una correlación negativa muy débil de la dimensión actitudes de capacitación del talento humano para con la variable productividad laboral, así mismo, con un nivel de significancia de  $0,90 > 0,05$  se procede a rechazar la hipótesis alterna con respecto al tercer objetivo específico.

## 4.2. Discusión.

**Para el objetivo general:** Determinar la implicancia de la capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

Según Chiavenato (2007) entiende a la capacitación como un proceso que se aplica de manera sistemática y organizada para que las personas adquieran conocimientos que le permitan desempeñarse óptimamente para el cumplimiento de las metas trazadas en la institución y la productividad según Prokopenko (1989) se concibe como la relación entre resultados y los recursos empleados en una actividad.

Ríos y Vargas (2021) en su tesis titulada Gestión del talento humano y productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay - Ucayali, 2020; quien en su segunda conclusión que existe una relación significativa entre la capacitación laboral y la productividad en los empleados de la gerencia de obras desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay de positiva moderada. Esto debido a que se cuenta con un  $p(\rho)$  de  $0,55$ . Lo cual nos muestra que a una mayor capacitación se obtiene una mayor productividad.

Existe diferencia entre la presente investigación y la conclusión de Ríos y Vargas (2021) ya que como se evidencia en esta investigación mediante un  $p(\rho)$  de  $-0,084$  y una significancia de  $0,467 > 0,05$  se rechaza la hipótesis alternativa, por lo tanto, no existe una relación significativa y positiva entre las variables capacitación y productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes. De acuerdo a lo manifestado por los trabajadores nombrados se deduce que las capacitaciones se realizan en horarios laborales o no le dan importancia esto puede deberse a que son trabajadores que no los pueden despedir de la institución y por eso tienen esa actitud, sin embargo, por el tiempo que tenían laborando y su experiencia en la institución sabían cómo realizar las funciones de su cargo y cumplir con los

objetivos institucionales, teniendo así una alta productividad laboral a pesar de recibir escasas capacitaciones.

En concordancia por Prokopenko (1989) se afirma que se hace buen uso de los recursos económicos y materiales del estado para cada actividad que se realiza en la institución y se difiere con Chiavenato (2017) ya que en la presente institución no se brindan capacitaciones, pero se mantiene un desempeño óptimo de los trabajadores nombrados, lo que explica el alto nivel de productividad con un bajo nivel de capacitación de en el Gobierno Regional de Tumbes

**Para el objetivo específico 1:** Describir la implicancia de la dimensión conocimiento de capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

Según Alles (2005) el conocimiento es todo conjunto de conceptos o cogniciones con los cuales los individuos suelen solucionar problemas. Estos conceptos son contraídos mediante la enseñanza que recibe la persona o por las experiencias que ha tenido a lo largo de su vida en una determinada situación.

Rojas (2018) en su tesis titulada “capacitación y desempeño laboral tuvo como objetivo determinar la relación de la capacitación con el desempeño laboral concluye que el 95% de las personas respondieron que la capacitación tiene un impacto positivo en el desempeño laboral, mejorando los resultados y motivando a los colaboradores, así mismo el 92% respondió que la capacitación es fundamental en el alcance de las metas y objetivos de una empresa. Así mismo se determinó que el desempeño laboral si mejora con la capacitación ya que por medio de capacitaciones técnicas se obtienen mejores conocimientos para entregar nuevos y mejores productos, para lograr los resultados de la organización. Se aprecia entonces la importancia de la adquisición de conocimientos mediante las capacitaciones para el correcto desempeño de los trabajadores.

Como se muestra en la tabla 7 de la presente investigación el 34,62% de los encuestados en la dimensión conocimiento se sitúan un nivel alto y un nivel medio con un 56,41% influenciando a la productividad que se muestra con un nivel alto con un 88,46%. La presente investigación no guarda relación con lo hallado por Rojas (2018), ya que como se evidencia, en la tabla 8, con un  $p(\rho)$  de  $-0,023$  se determina que no existe correlación y/o asociación entre la dimensión conocimientos y la variable productividad laboral, además con un  $p > 0,05$  se

procede a rechazar la hipótesis alternativa, evidenciando que la dimensión conocimientos no se asocia con la productividad laboral de los trabajadores nombrados del Gobierno Regional de Tumbes.

Como podemos apreciar en las tablas y según la información recolectada por el encuestador, la mayoría de los trabajadores nombrados del Gobierno Regional de Tumbes se ubican en un nivel medio en la dimensión conocimientos, pero indican que los conocimientos que ellos adquieren lo hacen de manera autodidacta y a través de su experiencia laboral en la institución, y no son fruto de las capacitaciones, las cuales son escasas en el Gobierno Regional de Tumbes. Es decir que los trabajadores para poder ser competentes con el puesto o cargo que ocupan tienen que capacitarse por ellos mismos mediante cursos, charlas, seminarios relacionados a su área ya que la entidad no se preocupa por ello. Por lo tanto, se corrobora lo dicho Alles (2015) ya que los conocimientos si ayudan a los trabajadores nombrados a solucionar problemas, solo con el detalle que esos conocimientos no son adquiridos en las escasas capacitaciones que brinda la entidad o también por que no se contratan a las empresas consultoras correspondientes para dicho trabajo.

**Para el objetivo específico 2:** Explicar la implicancia de la dimensión habilidades de capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

Según Robbins & Coulter (2010) sostiene que las habilidades son el conocimiento específico del trabajo y las técnicas necesarias para realizar competentemente las tareas laborales, así mismo, en la presente investigación se hace referencia a las habilidades técnicas que según Arroyo (2012) son la capacidad de usar herramientas, o procedimientos técnicos en un campo especializado, habilidades que según Robbins y Coulter (2010), son la capacidad de trabajar bien con otras personas tanto individualmente como en grupo y las habilidades conceptuales: que según Robbins y Coulter (2010) son la capacidad de pensar y conceptualizar situaciones abstractas y complejas.

Silva (2019) en su tesis titulada capacitación laboral y productividad de los trabajadores del poder judicial lima este 2018, toma como un indicador de la capacitación laboral las habilidades, nos muestra que por medio de la prueba de

correlación de Spearman ( $Rho = 0.321^*$ ,  $p < 0.05$ ) que existe una correlación directa débil entre capacitación y dimensión Eficiencia de Productividad laboral, con un  $Rho = 0.077$ ,  $p \geq 0.05$  concluye que no hay correlación entre capacitación y la dimensión Eficacia de Productividad laboral y por ultimo  $Rho = 0.181$ ,  $p \geq 0.05$  concluye que no hay correlación entre capacitación y la dimensión Efectividad de Productividad laboral. Entonces como podemos inferir las habilidades adquiridas a través de la capacitación no guarda relación con ninguna dimensión de la productividad laboral.

En la presente investigación se obtuvo un nivel alto con 46,15% y un nivel medio con un 46,15% que influye a la variable productividad laboral que tiene un nivel alto de 88,46%. La presente investigación concuerda con la investigación de Silva (2019), ya que como se evidencia en la tabla 11, tenemos un  $p(rho)$  de 0,042 lo cual indica que no hay correlación entre la dimensión de habilidades de capacitación del talento humano y la variable productividad. Así mismo con un  $p > 0,05$  se procede a rechazar la hipótesis alternativa. Entonces se determina que no existe asociación de las habilidades de los trabajadores nombrados adaptadas a través de la capacitación y su productividad dentro de la institución.

Los resultados obtenidos nos muestran que los trabajadores se encuentran en un nivel alto y medio con 46,15% en cuanto a habilidades, ya que según la información obtenida por parte de los trabajadores nombrados de la institución se evidencia que esas habilidades técnicas, humanas y conceptuales no fueron adquiridas a través de alguna capacitación si no que se han ido desarrollando con el tiempo de servicio en la institución. Es por ello que no se evidencia la relación entre esta dimensión y la variable.

**Para el objetivo específico 3:** Analizar la implicancia de la dimensión actitudes de capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

Según Robbins y Coulter (2010), cuando hablamos de actitudes hacemos referencia a las declaraciones evaluadoras, favorables o desfavorables, respecto de objetos, personas o acontecimientos. Reflejan lo que siente un individuo en relación a algo. Podemos percibir la participación del trabajador en las metas en metas y su compromiso para con la institución.

López (2018) en su tesis titulada cultura organizacional y productividad, toma como indicadores la participación, el compromiso y la toma de decisiones para una de sus variables, se determina el 87% de los colaboradores aseveran que la gerencia de la empresa ha reconocido el esfuerzo de cada uno de ellos y es por eso que el mismo 87% de ellos se sienten comprometidos con la empresa de alguna forma. En cuanto a la toma de decisiones se concluyó que tanto la gerencia como los colaboradores necesitan mejorar la toma de decisiones dentro de la organización, ya que las decisiones que se tomaban en el pasado fueron malas por la falta de conocimientos de sus funciones.

Por otra parte, la presente investigación muestra a la dimensión actitud con sus indicadores participación en metas, compromiso y toma de decisiones con sus indicadores se muestra con un nivel alto y medio de 46,15% influyendo a la productividad laboral que se muestra con un nivel alto con 88,46%. Esta investigación difiere de la de López (2018) ya que como se evidencia en la tabla 13, se tiene un rho de Spearman de -0,193 con lo cual se demuestra que no existe ninguna correlación entre la dimensión actitudes y la variable productividad laboral, así mismo, con un  $p < 0,05$  se procede a rechazar la hipótesis alternativa; determinado así la inexistencia de asociación entre estas dos variables.

Los resultados obtenidos nos muestran que las actitudes se sitúan en nivel alto y medio sin embargo no son adquiridas en las capacitaciones ya que estas son carentes en esta institución, por lo que se deduce que los trabajadores nombrados muestran compromiso y aportan sus conocimientos pero que estos no guardan relación con las capacitaciones si no que es una iniciativa de ellos mismos por los años laborados en esta institución. Además, los trabajadores nombrados alegan de que no se les reconoce por el esfuerzo que ellos hacen para cumplir con las metas

Como podemos observar la tesis de López (2018) y la presente tesis difieren un poco ya que en la primera los colaboradores muestran compromiso y participan en el logro de las metas institucionales ya que saben que se les va a reconocer con incentivos economicos o no economicos sin embargo la toma de decisiones por parte de la gerencia y los colaboradores era mala, por falta de conocimientos, por otra parte en el Gobierno regional de Tumbes los trabajadores colaboran con los objetivos institucionales y muestran cierto nivel de compromiso con la institución ya que es su trabajo y le pagan por ello pero la participación en metas, compromisos,

responsabilidades y toma de decisiones que forman parte de sus actitudes no son adquiridas por las capacitaciones de la institución sino de manera personal.

## V. CONCLUSIONES.

1. La capacitación del talento humano y la productividad laboral se sitúa en un nivel alto con un 32,05% y 88,46% respectivamente, así mismo se pudo determinar mediante un  $p(\rho)$  de  $-,084$  y un  $p>0,05$  que no existe una correlación positiva ni significativa entre las variables capacitación laboral y productividad. Esto se debe a que los colaboradores carecen de interés por ser parte de las escasas capacitaciones que se dan en la institución, debido a que son trabajadores nombrados y no pueden ser despedidos.
2. La dimensión conocimientos se sitúa en un nivel alto y medio con un 34,62% y 56,41% y la productividad laboral se sitúa en un nivel alto con un 88,46%, así mismo mediante un  $p(\rho)$  de  $-,023$  y con un  $p>0,05$  se determina que no existe correlación y/o asociación de la dimensión conocimientos y la productividad laboral, esto debido a que los trabajadores nombrados de la institución no adquieren sus conocimientos mediante capacitaciones internas si no que lo hacen de manera autodidacta y a través de su experiencia por los años de servicio, es por eso que se observa una alta productividad a pesar de las escasas capacitaciones en base a conocimientos en la institución.
3. La dimensión habilidades muestra un nivel alto y medio con un 46,15% y productividad laboral muestra un nivel alto de 88,46%; obteniendo un  $p(\rho)$  de  $,042$  y un  $p>0,05$  se determina que no existe correlación entre la dimensión y la variable; esto se debe a que los trabajadores nombrados cuentan con habilidades técnicas, humanas y conceptuales, pero no son fruto de capacitaciones dentro de la entidad si no que se han ido adquiriendo a través del tiempo y confianza con su entorno de trabajo.
4. La dimensión actitudes presenta un nivel alto y medio del 46,15% y la productividad con un 88,46%, obteniendo un  $p(\rho)$   $-,193$  y un  $p>0,05$  se infiere que las actitudes de los trabajadores nombrados no guardan relación con la



productividad laboral en la institución, si bien es cierto los trabajadores participan en metas y adquieren compromisos en la institución, pero no es debido a las capacitaciones, las cuales son escasas si no por los años que vienen laborando en la institución.

## **VI. RECOMENDACIONES.**

1. La institución debe motivar a los trabajadores nombrados a ser partícipes de las capacitaciones que se puedan llevar a cabo, ya que eso incrementará aún más su productividad con lo cual se logrará cumplir con los objetivos económicos, sociales e institucionales del Gobierno Regional de Tumbes.
2. Se sugiere capacitar a los trabajadores con respecto a las necesidades y los requerimientos de los puestos de trabajo, haciendo una correcta distribución del presupuesto destinado para ello, para que estos puedan desempeñarse de manera óptima y que sepan bien cuáles son sus funciones y objetivos dentro de la institución.
3. Se sugiere implementar talleres en donde los trabajadores nombrados puedan adquirir o mejorar sus habilidades técnicas, humanas y conceptuales, contratando a las empresas de consultoría responsables y competentes, ya que eso conllevará a que el trabajador establezca una buena relación con su entorno laboral y profundice sus conocimientos de herramientas, técnicas, métodos para la realización de sus funciones.
4. Se sugiere realizar el programa de capacitación de la institución de una manera más óptima y respetando los horarios de trabajo, para que el trabajador pueda participar y superarse personal y profesionalmente incentivando al compromiso, a la participación en las metas comunes y la toma de decisiones individuales siempre que la situación lo amerite.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administracion: Una perspectiva global y empresarial*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportameinto organizacional*. Mexico: Pearson Educacion .
- Abril Freire, M. (2018). *Diseño de procesos de gestion del talento humano*. Chile: MEGAGRAF-Ambato.
- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Ancajima Yovera, H. A. (2018). *Estímulos Empresariales y su influencia en la*. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes.
- Arroyo Tovar , R. (2012). *Habilidades gerenciales*. Colombia: Gráficas de sabana.
- Baena Paz, G. (2017). *Metodologia de la investigación*. Mexico: Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V.
- Bain, D. (1985). *Productividad* . Mexico: McGRAW-HILL.
- Bernal, C. (2010). *Metodologia de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.
- Böhrt Pelaez, M. (2019). Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras. *Ciencia y cultura*, 1.
- Carrasco Diaz, S. O. (2019). *Metodologia de la invetsigacion científica*. Lima: San Marcos.
- Carro Paz, R., & Gonzales Gomez, D. (2017). *Productividad y competetividad*. Argentina: Universidad nacional de Mar de la Plata.
- Chacaltana Garcia, J. (2001). *Reforma laboral, capacitación*. Lima,Perú: Organizacion Internacional de trabajo.
- Chambilla Castillo, Y. R., & Merino Lazo, F. (2018). *Capacitacion de los trabajadores y calidad de servicio en la municipalidad distrital de Zorritos*. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes.

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Brazil: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S.A.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Coll Morales, F. (06 de Junio de 2022). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>
- Cortes, N. (29 de enero de 2022). *Geovictoria*. Obtenido de Geovictoria: <https://www.geovictoria.com/pe/recursos-humanos/gestion-del-talento-humano/>
- Eurostat. (6 de Marzo de 2018). *El boletín*. Obtenido de El boletín: <https://www.elboletin.com/en-que-paises-europeos-participan-mas-trabajadores-en-cursos-de-capacitacion-y-formacion/>
- Fracica Naranjo, G. (1988). *Modelo de simulación en muestreo*. Bogota: Universidad de la Sabana.
- Gonzales, F. M. (2015). *Beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de la pequeñas empresas*. BOGOTA: UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA.
- Gutierrez Chuquipiondo, K. (2021). *Gestión del talento humano y la productividad laboral en una Municipalidad de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad Peruana de las Américas.
- Gutierrez, H. (2010). *Calidad total y productividad*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernandez Sampieri, R., & Fernandez Collado, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collade, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V: Mexico.
- Huamachuco Ramos, M. A. (2020). *Relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa*, . Arequipa: Universidad continental.
- Jamaica Gonzales, F. (2015). *LOS BENEFICIOS DE LA CAPACITACION Y EL DESARROLLO DEL*. Bogota: UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA.

- Jáuregui, K. (3 de Julio de 2018). *Esan, Graduate school of bussines*. Obtenido de Esan, Graduate school of bussines: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/fuga-de-talentos-como-acabar-con-esta-problematica-en-las-organizaciones>
- Ley Servir\_ Nº 30057*. (2021). Perú: El peruano.
- Lopez, O. (2018). *Cultura organizacional y productividad*. Mexico: Universidad Autonoma del Estado de Mexico.
- Martinez, E., & Martinez , F. (2009). *Capacitacion por competencia*. Chile: Santiago de Chile.
- Marx, K. (1867). *El capital*. Alemania: Friedrich Engels.
- Mejia , A., Bravo , M., & Montoya, A. (2013). *El factor del talento humano*. Lima: Ingenieria industrial.
- Molina, A. (14 de Julio de 2017). *Apuntes empresariales*. Obtenido de Apuntes empresariales: <https://www.esan>.
- Mondy, R. W. (2010). *Administracion de recursos humanos*. Mexico: Pearson Education.
- Obando Changuán, M. P. (2020). *Capacitacion del talento humano y productividad: Una revision leteraria*. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas.
- Palaci, F. (2005). *Psicologia de la organización*. España: Pearson Prentice Hall.
- Prokopenko, J. (1989). *La gestion de la productividad*. Ginebra: © Organización Internacional del Trabajo.
- Ramirez Gutierrez, R. (2018). *La productividad laboral y su relacion en el sistema de remuneracion de operadores de caja de conecta retail S.A*. Chiclayo: Universidad catolica Santo Toribio de Mogrojevo.
- Rios Vela, E., & Vargas Juro, R. (2021). *Gestión del talento humano y productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay - Ucayali, 2020*. Ucayali: Universidad Pirvada de Pucallpa.
- Robbins , S., & Coulter, M. (2010). *Administracion* . Mexico: PEARSON EDUCACIÓN.
- Rodriguez , M. (1991). *Administracion de la capacitacion*. Mexico: McGRAW-HILUINTERAMERICANA DE MÉXICO, S.A. de C.V.

- Rojas, J. C. (2015). *Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC HUÁNUCO*. Huanuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Huánuco, Perú.
- Roos, D. (2019). *Administración del tiempo: Cómo gestionar el tiempo para lograr un mayor éxito*. Mexico: Babelcube Books.
- Sanchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejia Saenz, K. (2018). *Manual de terminos en investigación científica, tecnologica y humanista*. Perú: Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Santos, F. J. (2018). *Capacitación y desempeño laboral*. Guatemala: Universidad Rafael Landivar.
- Silicio Aguilar, A. (2004). *Capacitación y desarrollo del personal*. Mexico: EDITORIAL LIMUSA, S.A.
- Silva Ramirez, J. S. (2019). *La capacitación laboral y productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Simon L. Dolan, R. V. (2007). *La gestión de los Recursos Humanos*. Madrid: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S. A. U.
- Trabajo, O. I. (2016). *El Recurso Humano y la Productividad*. Ginebra: Departamento de empresas.
- Welch, S., & Comer, J. (1988). *Quantitative Methods for Public Administration*. USA: Wadsworth: In Books/Cole Publishing Co.

## VIII. ANEXOS.

### **Anexo N.º 1: Matriz de consistencia.**

**Título: Capacitación del talento humano y su implicancia en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, Tumbes 2022.**

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Tipo y diseño de investigación</b>
<p><b>Problema general</b></p> <p><b>¿Cuál es la implicancia de la capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022?</b></p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>1. ¿Cuál es la implicancia de la dimensión conocimiento de capacitación del talento humano y la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022?</p> <p>2. ¿Cuál es la implicancia de la dimensión habilidades de capacitación del talento humano y la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general.</b></p> <p>Determinar la implicancia de la capacitación del talento humano y la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos.</b></p> <p>1. Determinar la implicancia de la dimensión conocimiento de capacitación del talento humano y la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022.</p> <p>2. Determinar la implicancia de la dimensión habilidades de capacitación del talento humano y la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p><b>Hi:</b> Existe implicancia significativa de la capacitación del talento humano y la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022.</p> <p><b>H0:</b> No existe implicancia significativa y positiva de la capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas.</b></p> <p><b>H1:</b> Existe implicancia significativa y positiva entre la dimensión conocimientos de capacitación del talento humano y la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022.</p> <p><b>H0:</b> No Existe implicancia significativa y positiva de la dimensión conocimientos de capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.</p>	<p><b>Variable 1.</b></p> <p><b>Capacitación del talento humano</b></p> <p><i>Dimensiones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento</li> <li>• Habilidades</li> <li>• Actitudes</li> </ul> <p><b>Variable 2.</b></p> <p><b>Productividad laboral</b></p> <p><i>Dimensiones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficiencia</li> <li>• Eficacia</li> <li>• Efectividad</li> </ul>	<p>Tipo:</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental</p> <p>transversal</p>

<p>3. ¿Cuál es la implicancia de la dimensión actitudes de capacitación del talento humano y la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022?</p>	<p>3. Determinar la implicancia de la dimensión actitudes de capacitación del talento humano y la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022.</p>	<p><b>H2:</b> Existe implicancia significativa y positiva entre la dimensión habilidades de capacitación del talento humano y la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022.</p> <p><b>H0:</b> No existe implicancia significativa y positiva de la dimensión habilidades de capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.</p> <p><b>H3:</b> Existe implicancia significativa y positiva entre la dimensión actitudes de capacitación del talento humano y la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022.</p> <p><b>H0:</b> No existe implicancia significativa y positiva de la dimensión actitudes de capacitación del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.</p>		
--	--	---	--	--



**Anexo N.º 2: Matriz de operacionalización.**

**Título: La Capacitación del talento humano y su implicancia en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, Tumbes 2022.**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones e indicadores	Ítems	Instrumento y escala de medición
<b>Variable 1</b>			<b>Conocimiento</b>		
Capacitación del talento humano	Chiavenato (2007), alega que: “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.386).	Se medirá de manera particular la opinión de los 156 trabajadores, para lo cual se le dio se aplicará un cuestionario valorado con la escala de Likert haciendo énfasis en las 3 dimensiones de la variable capacitación del talento humano (conocimiento, habilidades y actitudes), las respuestas se ponen en una escala del 1 al 5, siendo 1 el indicador de que el trabajador no percibe o tiene un bajo nivel en cuanto a la actividad de capacitación. Para esta investigación se determinó un total de 9 ítems.	Capacitaciones internas	1,2	Se aplicará la encuesta como técnica de campo, el cuestionario como instrumento y la escala de Likert.  Los valores son los siguientes:
			Experiencia laboral	3,4	
			<b>Habilidades</b>		
			Habilidades técnicas	5	
			Habilidades humanas	6	
			Habilidades conceptuales	7,8	
			<b>Actitudes</b>		
			Participación en metas	9	
			Compromisos	10	
			Toma de decisiones personales	11,12	
<b>Variable 2</b>					
Productividad Laboral	Prokopenko (1989), la define como una relación entre resultados obtenidos y los recursos empleados para el mismo, lo cual engloba una serie de factores que contribuyen al buen uso de los recursos económicos y humanos	Se tomará la opinión particular de los 156 trabajadores mediante la aplicación de la encuesta como técnica de campo, teniendo como instrumento al cuestionario el cual esta valorado mediante la escala de Likert, y fundamentándose en las 3 variables de la variable productividad laboral (eficiencia, eficacia e innovación) las opciones de respuesta va del 1 al 5 siendo 1 indicador de una baja eficiencia, eficacia e innovación y 5 indicador de que existe	<b>Eficiencia</b>		(1) En desacuerdo
			Optimización de recursos	1	(2) Indeciso
			Cumplimiento de tareas	2,4	(3) De acuerdo
			Responsabilidades	3	
			<b>Eficacia</b>		
			Resultados	5	
			Comunicación	6	
			Planeamiento	7,8	
<b>Efectividad</b>					

	para el cumplimiento de metas organizacionales.	productividad en cuanto a las tres dimensiones de la variable. El instrumento cuenta con 9 ítems	Aportes	9
			Valor agregado	10,11
			Rendimiento	12

**Anexo N.º 3: Carta solicitud para ejecución de tesis.**

**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

Tumbes, 01 de Julio del 2022

**Carta N° 001– 2022**

**Señor:** Dr. José Antonio Alemán Infante

**Ciudad:** Tumbes

**Asunto:** Autorización para Ejecución de tesis

Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que el suscrito estudiante de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Tumbes, presenta el proyecto de tesis: **“La capacitación del talento humano y su implicancia en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022”**; para optar el título de Licenciado en Administración, para alcanzar el objetivo académico se requiere de información pertinente de su institución. Por tal motivo solicito a usted la debida autorización para la aplicación de técnicas de recolección de datos, como encuestas y otros conexos y de esta manera culminar con éxito el trabajo de investigación.

Conocedor de su alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.

Atentamente,

---

**Est. Barreto Gálvez, Enzo Gabriel.**  
**DNI: 73433569**  
**ORCID: 0000-0002-1582-4948**  
**Celular: 977297395**

**Anexo N.º 4 Autorización para ejecución de tesis.**

	<p><b>GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES</b> <b>OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN</b> <b>OFICINA DE RECURSOS HUMANOS</b></p>
<p>"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"</p>	
<p>Tumbes, 30 SEP 2022</p>	
<p><b><u>CARTA N° 219-2022/GOB.REG.TUMBES-GGR-ORA-ORH</u></b></p>	
<p><b>SEÑOR:</b> <b>BARRETO GALVEZ ENZO GABRIEL</b> Código N° 060234181 – DNI N° 73433569 – Tumbes.</p>	
<b>ASUNTO</b>	: Comunica Aceptación para Ejecución de Tesis
<b>REFERENCIA</b>	: Carta N° 001-2022 Doc. N° 1249227 Exp. N° 1066191
<p><b>De mi especial consideración:</b></p>	
<p>Por medio del presente me dirijo a usted, en atención al Documento de la referencia, y hacer de su conocimiento que se da por aceptada la realiza de ejecución de Tesis denominada "LA CPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EN IMPLICANCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL GOBIERNO REGIONAL TUMBES 2022" en el Gobierno Regional Tumbes, a partir del 10 de octubre del presente año, esperando que sus conocimientos vertidos Redunden en beneficio de nuestra Institución y por ende a nuestra población de Tumbes.</p>	
<p>Sin otro particular, me suscribo de usted.</p>	
<p>Atentamente,</p>	
<p>Doc. N° 131255? Exp. N° 1118335</p>	 <p>GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES Lic. Enrique Edgardo Acosta Aldana Jefe de la Oficina de Recursos Humanos</p>

## Anexo N.º 5: Cuestionario variable capacitación del talento humano.

### I. Presentación:

Reciba mi más cordial saludo, sírvase a responder el siguiente cuestionario que tiene como propósito recopilar información sobre el tema “Capacitación del talento humano y su implicancia en la productividad laboral”, su respuesta es totalmente confidencial cuyos resultados, se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal. Es importante que sus repuestas sean fundamentadas en la verdad.

### II. Instrucciones.

Para dar respuesta a las siguientes preguntas se deberá marcar con un aspa (x) en la casilla que crea correspondiente de acuerdo a las preguntas planteadas.

En desacuerdo (1)

Indeciso (2)

De acuerdo (3)

### III. Datos

Cargo: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

Tiempo de servicio: \_\_\_\_\_

### Variable 1: Capacitación del talento humano.

N.º	Preguntas	1	2	3
	Conocimiento			

1	La institución formula programas de capacitación de acuerdo a las necesidades de los puestos de trabajo.			
2	La institución capacita a los trabajadores en función a los requerimientos del puesto del trabajo.			
3	La experiencia adquirida por el Gobierno Regional de Tumbes le permite lograr sus metas.			
4	Los conocimientos adquiridos a través de capacitaciones en la institución le han sido útiles para sus funciones			
	<b>Habilidades</b>			
5	Las capacitaciones le han permitido desarrollar destrezas en relación a su puesto de trabajo			
6	La institución le ha impartido talleres relacionados a métodos, técnicas y procedimientos relacionados a su área o puesto de trabajo.			
7	La institución le ha impartido capacitaciones relacionadas al trabajo en equipo y atención al usuario			
8	El jefe inmediato de cada área le proporciona la información necesaria para realizar sus labores			
	<b>Actitudes</b>			
9	Los conocimientos impartidos en las capacitaciones le han permitido colaborar en mayor medida al cumplimiento de los objetivos institucionales			
10	Se preocupa por brindar ayuda a sus compañeros cuando estos lo requieren			
11	Está usted autorizado para tomar algunas decisiones para el desarrollo de sus labores			
12	Muestra deseos de superación o de escalar jerárquicamente en la institución.			

**MUCHAS GRACIAS**

## Anexo N.º 6: Cuestionario variable productividad Laboral

### I. Presentación:

Reciba mi más cordial saludo, sírvase a responder el siguiente cuestionario que tiene como propósito recopilar información sobre el tema “Capacitación del talento humano y su implicancia en la productividad laboral”, su respuesta es totalmente confidencial cuyos resultados, se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal. Es importante que sus repuestas sean fundamentadas en la verdad.

### II. Instrucciones.

Para dar respuesta a las siguientes preguntas se deberá marcar con un aspa (x) en la casilla que crea correspondiente de acuerdo a las preguntas planteadas.

En desacuerdo (1)

Indeciso

(2)

De acuerdo (3)

### III. Datos

Cargo: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

Tiempo de servicio: \_\_\_\_\_

### Variable 2: Productividad Laboral.

N.º	Preguntas	1	2	3
	<b>Eficiencia.</b>			
1	Se preocupa usted por hacer buen uso de los recursos económicos del estado en cada una de sus funciones			

2	Tiene conocimiento y se preocupa por cumplir sus metas mensuales propuestas para el cargo que desempeña.			
3	Las tareas asignadas a cada trabajador guardan relación con las habilidades de cada uno			
4	Para el cumplimiento de tareas los jefes ayudan a retroalimentar su conocimiento día a día			
	<b>Eficacia</b>			
5	Existe cooperación por parte de sus compañeros de trabajo para el cumplimiento de objetivos comunes.			
6	Las tareas asignadas son distribuidas parcialmente entre los colaboradores para obtener buenos resultados.			
7	La interacción con sus superiores e inferiores jerárquicos es buena			
8	Se hace un correcto planeamiento para cumplir con los objetivos trazados			
	<b>Efectividad</b>			
9	Los aportes de los colaboradores para la mejora son valorados por los jefes superiores			
10	Los jefes aportan nuevos enfoques para los cambios y los colaboradores se unen a ellos			
11	La productividad de la empresa está garantizada pues los colaboradores son hábiles para las tareas encomendadas.			
12	El personal da mucho más de lo que la empresa asigna, pues sabe que si la empresa crece ellos también crecen			

**MUCHAS GRACIAS**



### Anexo N.º 7: Análisis de confiabilidad variable capacitación del talento humano

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	SUMA ITEMS
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35
3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	32
4	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	29
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	34
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
11	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	33
12	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
13	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	34
14	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
15	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	27
16	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	30
	0,109375	0,05859375	0,15234375	0,15234375	0,15234375	0,05859375	0,05859375	0,1875	0,27734375	0,15234375	0,25	0,33984375	7,33984375

### Anexo N.º 8: Análisis de confiabilidad variable productividad laboral

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Suma items
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	33
4	2	1	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	26
5	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	30
6	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	31
7	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34
8	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	33
9	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	32
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
11	2	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	29
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
13	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	30
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
15	3	1	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	26
16	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	32
	0,1875	0,49609375	0,15234375	0,484375	0,234375	0,1875	0,15234375	0,109375	0,1875	0,37109375	0,25	0,375	10,6666667

**Anexo N.º 9: Fichas bibliográficas.**

Martha Alles (2005). Desarrollo del talento humano basado en competencias, basado en competencias. Argentina: Ediciones Granica S.A. P.12.

Asevera que: “La capacitación en nuestro medio se ha basado en la instrucción, escasamente en nuestra formación, lo cual ha puesto en evidencia que la mera transmisión de conocimientos es insuficiente para lograr modificaciones en los comportamientos”.

Harold Koontz, Heinz Wehrich y Mark Cannice (2012). Administracion: Una perspectiva global y empresarial. México. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V. P.550.

Determina que: “La productividad es el cociente producción-insumos dentro de un periodo, considerando la calidad; esta definición puede aplicarse a la productividad de organizaciones, gerentes, personal de staff y otros trabajadores”.

**Anexo N.º 10: Rho Spearman.**

<b>Rango</b>	<b>Significancia</b>
-1	Correlación negativa perfecta
-0,5	Correlación negativa fuerte moderada débil
0	Ninguna correlación
0,5	Correlación positiva moderada Fuerte
1	Correlación positiva perfecta

**Fuente:** (Hernandez Sampieri, Fernandez Collade, & Baptista Lucio, Metodología de la investigación, 2014)

**Anexo N° 11: Aplicación de encuestas.**

