

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD



**CAPACITACIÓN EN BUENAS PRÁCTICAS DE MANUFACTURA Y
PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE UN
LABORATORIO COSMÉTICO, LIMA, 2021**

Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

AUTORES

Br. Erick Alexis, Ramos Solari

ORCID: 0000-0001-6457-5485

Br. Herbert Letrán, Uculmana Martínez

ORCID: 0000-0001-6586-2304

ASESORA

Mg. Irene Merino Flores

ORCID: 0000-0003-3026-5766

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de capital humano

TRUJILLO-PERU

2022

Página de autoridades

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.
Arzobispo Metropolitano de Trujillo
Fundador y Gran Canciller de la Universidad
Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz
Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta
Vicerrectora académica

Dr. Winston Rolando Reaño Portal
Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Vicerrector de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reategui Marín
Secretaria General

Conformidad de Asesor

Yo, Irene Merino Flores con DNI N° 40918909, asesor(a) de la Tesis de Maestría titulada:

CAPACITACIÓN EN BUENAS PRÁCTICAS DE MANUFACTURA Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE UN LABORATORIO COSMÉTICO, LIMA, 2021

.Presentado por los(as) maestrandos(as) Erick Alexis Ramos Solari con DNI N° 44323596 y Herbert Letrán, Uculmana Martínez con DNI N° 10317269, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesor(a), me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 22 de marzo de 2022



.....
Mg. Irene Merino Flores
Asesor

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi abuela Judith y a mi madre Aida, pues su bendición a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien.

A mi esposa Karen por toda su confianza en mi persona y por alentarme en mis proyectos.

A mi hija Bianka, quien es mi gran orgullo y motivación, quien libera mi mente de todas las adversidades que se presentan y me impulsa a cada día superarme para ofrecerle siempre lo mejor.

Mi tesis la dedico con todo mi amor, a mi esposa Rosita y a mis hijas Alexia y Catalina, ya que ellas son la fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día y así poder luchar para que la vida nos deparé un futuro mejor.

A mis padres Don William, Doña Carmen y e hermana la Srta. Milagros, quienes con sus palabras de aliento me animaban a seguir adelante y poder alcanzar mis sueños. A mis suegros Don Luis y Doña Norma por su apoyo incondicional en cada momento.

Agradecimiento

Gracias a la Universidad Católica de Trujillo, la cual me abrió sus puertas para mi mejora profesional. Gracias a los Docentes que fueron partícipes de este proceso, cuyo apoyo se ve reflejado en la culminación de esta etapa educativa.

Gracias Dios por haberme permitido concluir un peldaño más de mi carrera profesional, por brindarme las fuerzas necesarias para seguir adelante a pesar de las dificultades, Gracias a la universidad católica de Trujillo, la cual me abrió sus puertas para mejorar profesionalmente, Gracias a cada uno de los docentes por las enseñanzas compartidas durante este proceso de formación profesional.

Declaratoria de legitimidad de autoría

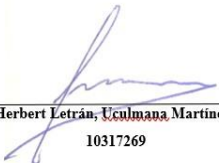
Yo, Erick Alexis Ramos Solari con DNI N° 44323596 y Herbert Letrán, Uculmana Martínez con DNI N°10317269, egresados de la Maestría en Aseguramiento de la Calidad de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada:

CAPACITACIÓN EN BUENAS PRÁCTICAS DE MANUFACTURA Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE UN LABORATORIO COSMÉTICO, LIMA, 2021, la que consta de un total de 71 páginas, en las que se incluye 7 tablas, más un total de 28 páginas en anexos.

Dejó constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 18 %, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.


Erick Alexis Ramos Solari
DNI 44323596


Herbert Letrán, Uculmana Martínez
10317269

Los autores

Índice de contenido

Página de autoridades	ii
Conformidad de Asesor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de legitimidad de autoría	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1 Planteamiento del problema	12
1.2 Formulación del problema	13
1.3 Formulación de objetivos	14
1.4 Justificación de la investigación	14
Capítulo II: MARCO TEÓRICO	15
2.1 Antecedentes de la investigación	15
2.2 Bases teórico-científicas	16
2.3 Definición de términos básicos	20
2.4 Identificación de dimensiones	21
2.5 Formulación de hipótesis	22
2.6 Operacionalización de las variables	22
Capítulo III: METODOLOGÍA	24
3.1 Tipo de investigación	24
3.2 Métodos de investigación	24
3.3 Diseño de investigación	24
3.4 Población, muestra y muestreo	25
3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos.	25
3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	26
3.7 Ética investigativa	26
Capítulo IV: RESULTADOS	27
4.1 Presentación y análisis de resultados	27
4.2 Prueba de hipótesis	28
4.3 Discusión de resultados	32
Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	37
5.1 Conclusiones	37

5.2	Sugerencias	38
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39
	ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de Variables	23
Tabla 2 Muestra de estudio	25
Tabla 3 Prueba Rho de Spearman para medir la entre la capacitación en buenas prácticas de manufactura y la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.	27
Tabla 4 Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la capacitación en el puesto y la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.	28
Tabla 5 Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la capacitación por aprendizaje y la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.	29
Tabla 6 Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre las capacitaciones por instrucción en el puesto y la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.	30
Tabla 7 Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre las habilidades interpersonales y la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.	31

Resumen

Como objetivo general de la investigación se considero determinar la relación entre capacitación en buenas prácticas de manufactura y productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.

Como metodología se utilizó un diseño no experimental, de nivel correlacional, de corte transversal, de enfoque cuantitativo, de tipo básica. Se considero como muestra de estudio a 52 trabajadores, a quienes se les aplico el cuestionario de capacitación de buenas prácticas de manufactura y el cuestionario de productividad, los cuales pasaron un proceso de validez y confiabilidad antes de su aplicación. Los resultados obtenidos afirman que las dimensiones: Capacitación en el puesto ($Rho=0.706$); capacitación por aprendizaje ($Rho=0.789$); capacitación de instrucciones en el puesto ($Rho=0.648$) y habilidades interpersonales ($Rho=0.703$), se relacionan de manera significativa con la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021. Concluyendo que con un valor de $Rho=0.724$ y el valor de significancia (0.000) menor al 1%. Sí existe relación significativa entre la capacitación en buenas prácticas de manufactura y la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.

Palabras clave: capacitación, productividad, capacitación por aprendizaje.

Abstract

As a general objective of the research, it was considered to determine the relationship between training in good manufacturing practices and productivity of the collaborators of a cosmetic laboratory, Lima, 2021.

As a methodology, a non-experimental design was used, of correlational level, of cross-section, of quantitative approach, of basic type. It was considered as a sample study to 52 workers, to whom the training questionnaire of good manufacturing practices and the productivity questionnaire were applied, which passed a process of validity and reliability before its application. The results obtained affirm that the dimensions: Training in the position ($Rho=0.706$); apprenticeship training ($Rho=0.789$); training of instructions in the position ($Rho= 0.648$) and interpersonal skills ($Rho = 0.703$), are significantly related to the productivity of the collaborators of a cosmetic laboratory, Lima, 2021. Concluding that with a value of $Rho=0.724$ and the significance value (0.000) less than 1%. There is a significant relationship between training in good manufacturing practices and the productivity of employees in a cosmetic laboratory, Lima, 2021.

Keywords: training, productivity, training by learning.

Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Las organizaciones en su interior contempla diferentes factores para realizar los procesos y satisfacer los requerimientos del mercado, entre los principales se encuentra, la tecnología, la materia prima, el capital y el recurso humano; en este sentido, es necesario saber de qué manera estos factores aportan al logro de las metas propuestas y cuál es el rendimiento de cada uno de ellos, cuando se analiza La cantidad de recursos usados se compara con los resultados alcanzados, se estaría hablando de productividad, siendo un término que se encuentra vinculado también con los de eficacia y eficiencia. en tal sentido, los factores determinantes en el nivel de productividad logrado por una organización, destaca significativamente el recurso humano, ya que son las personas quienes desarrollan los procesos productivos y tienen un papel fundamental en todas las actividades y operaciones que ejecuta la organización cuyo fin es alcanzar los objetivos planteados (Fontalbo et al., 2017).

A nivel mundial los estudios demuestran que la automatización en los procesos laborales permitirá incrementar la productividad mundial del 0,8% al 1,4% anualmente en los próximos 50 años. para realizar una comparación entre lo sucedido durante la revolución industrial donde la máquina de vapor incrementó la productividad de 0,3%, En la actualidad la transformación digital ha permitido optimizar los recursos y en consecuencia aumentar la productividad laboral, es importante recalcar que el motor que ha impulsado este cambio sigue siendo el recurso humano, por lo tanto, es necesario hacer partícipe e implicar en los cambios que se generen en la organización al trabajador (Casella, 2017).

En Latinoamérica en los últimos 50 años ha padecido de un estancamiento económico, tal es así, que en 1970 la región representaba el 5,5% de todo el comercio mundial y el 7,3% de la producción. 5 décadas después no ha tenido un progreso en la producción. Significando, que a finales del 2019 la región latinoamericana representa el 5,6% del comercio y 7,4% de la producción a nivel mundial. Asimismo, la productividad laboral en los países de Latinoamérica también muestra un estancamiento, lo que se puede apreciar realizando una comparación entre la economía estadounidense y la de Corea del Sur. En Estados Unidos la productividad laboral de 1,970 con un 25% pasó al 27,8% en el 2007, sin embargo, en Corea del Sur en el mismo periodo la productividad laboral pasó de 8,5% al 67% (Banco de Desarrollo de América Latina, 2020).

El Perú no está ajeno a este estancamiento ya que no ha podido transformar su capacidad productiva ni su mercado de trabajo en los últimos 20 años, En este sentido, bajo 20 posiciones en el ranking de complejidad productiva en los períodos de 1998 al 2018, lo que significa, que en la actualidad el Perú es menos diversificado de lo que se esperaba según su nivel de ingresos. En este sentido, en el trimestre del 2020 en plena pandemia la población ocupada tuvo un descenso de 6,7 millones de personas a nivel nacional y los niveles de desocupación se incrementaron a 8,8%, según informe publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020).

En Lima en un laboratorio de producción de medicamentos se ha podido observar que los trabajadores no se encuentran comprometidos con desarrollar de manera eficiente sus labores, muchos manifiestan, que se les otorgan funciones que no se contemplan en su perfil profesional, no se les capacita, no reciben inducción al ocupar un puesto de trabajo, de acuerdo, con el registro de asistencias en lo que va del año en su mayoría los colaboradores muestran un índice elevado de faltas aduciendo enfermedad o problemas familiares, asimismo, los colaboradores refieren que no son productivos en sus actividades porque no cuentan con el apoyo de sus superiores cuando se trata de implementar nueva tecnología o maquinaria para mejorar los procesos en sus área de trabajo.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre capacitación en buenas prácticas de manufactura y productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre capacitación en el puesto y productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021?.

¿Cuál es la relación entre capacitación por aprendizaje y productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021?.

¿Cuál es la relación entre capacitaciones por instrucción en el puesto y productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021?.

¿Cuál es la relación entre habilidades interpersonales y productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021?

1.3 Formulación de objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre capacitación en buenas prácticas de manufactura y productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre capacitación en el puesto y productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.

Determinar la relación entre capacitación por aprendizaje y productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.

Determinar la relación entre capacitaciones por instrucción en el puesto y productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.

Determinar la relación entre habilidades interpersonales y productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.

1.4 Justificación de la investigación

La investigación cuenta con un valor teórico ya que para direccionar el estudio se revisaron los fundamentos teóricos de cada una de las variables para guiarlas científicamente y poder conocer su nivel de asociación en la realidad estudio, permitiendo de esta manera profundizar en el conocimiento y brindar un antecedente que sirva como punto de partida para nuevas investigaciones.

Asimismo, se consideró una justificación metodológica porque la investigación fue desarrollada utilizando el método científico, siendo necesario la elaboración de instrumentos para medir la variable cuya validez y confiabilidad permitió ofrecer una herramienta útil para investigadores y directivos de la organización.

De igual manera, se consideró un valor práctico, porque fue en base a los resultados obtenidos, que los directivos de la organización podrán tomar decisiones y diseñar las estrategias necesarias para mejorar la productividad de los trabajadores.

Capítulo II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

A continuación, se describen los antecedentes a nivel internacional, nacional y regional encontrados:

Antecedentes a nivel internacional

Sango (2018) en su tesis de maestría: teniendo como propósito objetivo determinar la relación entre capacitación empresarial y la productividad laboral en las empresas, el autor considero de diseño no experimental de acuerdo con la naturaleza de la investigación, por el análisis estadístico que se relocalizó fue de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, el investigador utilizo la encuesta como parte de su investigación. asimismo para el levantamiento de la información producto de la aplicación del instrumento se aplicó un cuestionario, la muestra que participo voluntariamente de esta investigación estuvo conformada por 1080 colaboradores, después de todo el proceso que se siguió para la elaboración de esta investigación se logró lo siguientes que la capacitación es de suma importancia en las empresas y vital para fortalecer la cultura institucional, con esta descripción se llegó a la conclusión que si existe relación entre la capacitación y productividad laboral en las empresas.

Antecedentes a nivel nacional

Chavez (2020) en su estudio de maestría: consideró como propósito determinar en qué medida la capacitación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de Clínica. En este estudio se consideró el enfoque cuantitativo, por su naturaleza que no se manipulo variable fue de diseño no experimental, y el nivel utilizado fue el correlacional, par conocer las opiniones de la muestra se utilizó el cuestionario como instrumento, ls personas que participaron como muestra fueron 49 docentes, después de haber realizado todos los procesos para lograr los siguientes resultados de Rho de Spearman de $r_s = 0.805$. que si existe relación significativa entre variable y dimensiones.

Palacios (2018) en su investigación de maestría: tuvo como finalidad La presente investigación ha tenido como finalidad determinar la relación que existe entre la capacitación y la productividad laboral de los colaboradores de la UCV Chimbote – 2018. Se convino el uso de un diseño no experimental, optando por un nivel correlacional, con un corte transversal. Se tuvo en consideración una muestra de trece colaboradores quienes se les

aplicó el cuestionario como instrumento de medición, se determinó que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0.640$ por lo que se determinó que si existe una relación positiva entre las variables.

Antecedentes a nivel regional

Aguirre (2021) en su investigación para optar el grado de maestro: el propósito del estudio fue determinar si se configura la relación entre la capacitación con la productividad laboral en la oficina de Administración de una institución pública, Lima, 2021. Se consideró un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, con corte transversal de tipo aplicada. A cien colaboradores se les considero como muestra y se las aplico el cuestionario como instrumento. Se concluye que con un $Rho=0.644$, sí se relacionan las variables de manera significativa.

2.2 Bases teórico-científicas

Las Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) se consideran como un conjunto de recomendaciones técnicas y principios que son aplicados en el procesamiento de productos (alimentos, medicamentos, etc.) que permitan garantizar su inocuidad para que no se produzca una adulteración, En este sentido, la higiene tiene un papel fundamental la cual supone un conjunto de operaciones que deben ser observadas como parte importante en la preparación de los alimentos y sus procesos de elaboración, para asegurar su inocuidad. Estas operaciones suelen ser más eficaces si se aplican de forma estandarizada, regular y correctamente validada, Siguiendo de manera dedicada las pautas que rigen los procesos de elaboración y acondicionamiento de los productos (Díaz y Uría, 2009). Para la Dirección General de Salud Ambiental e Inocuidad Alimentaria del Ministerio de Salud del Perú las BPM Son conceptualizadas como un conjunto de medidas de higiene aplicadas en el proceso de elaboración y distribución de productos cuya finalidad es asegurar la calidad sanitaria e inocuidad. En este sentido, las BPM son formuladas de manera escrita para su aplicación, evaluación y seguimiento (Expertum, 2020).

Dentro de los beneficios que tienen las organizaciones al implementar y capacitar en las BPM son: que al contar con trabajadores capacitados en BPM, se asegura la producción y comercialización de productos o alimentos no dañinos para el consumo humano, Asimismo,

fortalece la cultura de los trabajadores orientándola hacia la calidad, disminuye las devoluciones, rechazos, reprocesos y devoluciones, permite que se aumente la producción y la competitividad de la organización, posición a la empresa ante sus proveedores, clientes y grupos de interés como una organización que asegura y fomenta la calidad en todos sus procesos, de igual manera, permite el ingreso a otros mercados en el mundo, permite fidelizar a los clientes y permite integrarse y complementarse con las normas de gestión de la calidad, gestión de la seguridad y salud en el trabajo, gestión ambiental, entre otras (Expertum, 2020). Ante lo expuesto, es necesario la capacitación en las BPM de todas las personas implicadas de forma directa o indirecta en la cadena de producción de cualquier organización o del tipo de alimento que se produce (Expertum, 2020).

Según, Chiavenato (2017) la capacitación se refiere al proceso de educación que se puede llevar a cabo en un corto plazo y que se aplica a los trabajadores de forma organizada y metodológica, para que alcancen los conocimientos y perfeccionen sus destrezas y competencias según los objetivos establecidos en la organización. Para, Buckley y Caple (199, citados en Patricio, 2016) La capacitación implica todos aquellos procesos que permiten a los trabajadores adquirir técnicas, conocimientos y actitudes a través de la instrucción o de la experiencia. Para, Dessler y Valera (2011) Es el medio que permite la instrucción de los trabajadores que están por iniciar funciones o se encuentran ejerciéndolas en la organización, respecto a las destrezas que necesitan para el desarrollo de su labor en su área de trabajo.

Según, Pereda y Berrocal (2016) Existen 3 características de la capacitación: Proceso sistemático, que sostiene que la capacitación es un proceso integrado por lo tanto no debe realizarse de forma aislada. En este sentido, deben realizarse estos procesos en varias etapas las cuales implican tomar decisiones y ejecutar acciones en cada una de ellas. Los procesos de capacitación se comienzan estableciendo los requerimientos de instrucción que la organización necesita, Por lo tanto, es necesario determinar los objetivos a corto como a mediano y largo plazo, los cuales tienen por objetivo alcanzar y diseñar los procesos de instrucción requeridos, es decir, determinar su evaluación, ejecución, recursos disponibles, entre otros. Proceso continuo, para que la capacitación que reciben los trabajadores tenga resultados positivos, ésta debe realizarse de forma continua y también ser considerada como una estrategia de la organización, por lo que, es necesario que se considere una planificación, evaluación, objetivos y ejecución, de tal manera, que concluida la capacitación sirva como

punto de referencia para el desarrollo de una nueva. Competencias y comportamientos, La finalidad de capacitar al trabajador es que se desarrollen sus competencias alineadas a los objetivos que tiene la organización, En este sentido, se busca brindar los conocimientos que se requieren para el correcto desarrollo de las funciones que amerita un determinado puesto, propiciando de esta manera la aplicación de las habilidades y destrezas, cambio de actitud y la motivación en el trabajador.

Dessler y Varela (2017), Establece las siguientes dimensiones para la variable capacitación: Capacitación en el puesto. se refiere a aquella capacitación donde una persona mientras realiza una función adquiere los conocimientos. en tal sentido, al interior de la organización los puestos desde el nivel más alto hasta el último deben recibir una inducción en el área donde deben desarrollar sus funciones cuando entran a formar parte de la organización. Las metodologías de capacitación en el puesto que más se utilizan son aquellas donde quien realiza la capacitación es el jefe inmediato y la otra es la rotación de un puesto a otro del aprendiz en tiempos planificados. Capacitación por aprendizaje. Se refiere a aquella capacitación donde la instrucción que se ofrece es como resultado de una metodología que permite el correcto desempeño del trabajador en su ámbito de trabajo a corto y largo plazo. Capacitación por instrucciones en el puesto. estas capacitaciones se brindan cuando las funciones en el puesto de trabajo son básicas o parte de ella lo son, este tipo de capacitación implica conferencias. Habilidades interpersonales. se refiere a la capacidad que tiene el trabajador para ejercer las relaciones con sus jefes inmediatos y compañeros, siendo fundamental la capacitación en los trabajadores que necesiten mejorar su capacidad de trabajo en equipo, escucha y comunicación (Dessler y Varela, 2017).

Según, la teoría del capital humano de Becker (1965) existen dos tipos de capacitación: La general, es aquella capacitación que el trabajador recibe y le permite a la organización tener resultados generales, por ejemplo, pagar una Universidad de prestigio. Asimismo, las especificaciones suelen darse de forma directa para el desarrollo de las tareas o actividades del trabajador, En este sentido, se le entrena para que realice de manera óptima su trabajo, Siendo los principales beneficiarios los trabajadores en cualquiera de las formas de capacitación ya sea general o específica, La misma que se desarrolla mientras no le genere un costo a la organización, ya que su intención no es tenerla como un gasto por qué se piensa el trabajador podría irse a otra organización y aplicar lo que aprendió en su nuevo trabajo, lo que generaría una pérdida para la organización más no un beneficio. por lo expuesto, las

organizaciones solamente buscan invertir incapacitaciones específicas y no globales ya que éstas les ofrecen beneficios su productividad.

Modelo estándar: Capacitación en condiciones de competencia perfecta, según, Chacaltana (2016) este modelo Tiene por finalidad comparar los costos generados por el proceso de capacitación y los beneficios que se obtienen para la organización, por lo cual, se consideran los gastos y los ingresos que están vinculados a la inversión que se realiza al recurso humano en tal sentido, se debe evaluar de manera permanente en el colaborador las habilidades iniciales sobre el desarrollo de sus funciones con las habilidades mostradas después de realizada la capacitación.

Respecto a la variable productividad, Fernández (2016) Refiere sobre la importancia que la productividad presenta y los diferentes principios y valores que debe tener en cuenta para alcanzar la calidad en su totalidad, en este sentido, se debe tener en cuenta la importancia del desarrollo del personal, el liderazgo y el trabajo en equipo tienen por finalidad analizar la importancia que se debe tener en la productividad de cada uno de los colaboradores que se presenta en las organizaciones del sector público o empresas privadas, garantizando el desarrollo acorde y conforme a los procesos tecnológicos, la institución, el personal y los distintos sistemas de apoyo administrados por los colaboradores capaces, permitiendo alcanzar de esta manera la combinación adecuada de procesos óptimos de los recursos, en este sentido, los resultados obtenidos de la medición que se realiza de la eficiencia es la capacidad que se tiene para utilizar los recursos disponibles, de igual manera, se entiende como la asociación entre los resultados obtenidos y el tiempo requerido para conseguirlo, de tal manera, que se desarrolla todo el potencial de los trabajadores gracias al liderazgo ejercido por los jefes, quienes al mismo tiempo influyen en el desarrollo de los colaboradores, dónde estos obtienen conocimiento pleno para ejecutar las actividades e incentivar a la mejora en la calidad del trabajo.

La productividad según, Robbins y Judge (2013) definen la productividad como el ejercicio de una tarea o trabajo que tiene elementos fundamentales de gestión sobre los recursos con los que se cuenta y determinar cuáles permiten optimizar el crecimiento de la organización y el desempeño de los trabajadores. Para su estudio se definen las siguientes dimensiones: Desempeño en la tarea. Se refiere a la forma eficiente y eficaz para cumplir con las tareas asignadas en el área de trabajo que permitan que se alcancen las metas programadas (Robbins y Judge, 2013). Civismo, se refiere a como la organización comprende los requerimientos

de los colaboradores, donde se debe realizar recomendaciones que permitan determinar medidas de corrección para que se optimice los procedimientos organizacionales (Robbins y Judge, 2013). Obstáculos a la productividad. Son aquellos que se producen y dificultan la producción como son las conductas violentas entre compañeros de trabajo, robos, ausentismo, etc. Las cuales afectan de forma directa la organización y no permiten que se logre la eficiencia (Robbins y Judge, 2013).

La productividad vista desde el factor humano se convierte en un factor clave para que las organizaciones alcancen sus objetivos, logren su desarrollo económico y su permanencia en el tiempo, motivo por el cual, la calidad en sus sistemas de trabajo, el recurso humano, las políticas y cultura de la organización son esenciales para su mejora y sostenimiento (Marchant, 2006; Quijano, 2006). En este sentido, quienes lideran las organizaciones están llamados a identificar aquellos factores que motivan a las personas a ser más productivos y eficientes (Jones y Chung, 2006). La productividad puede ser considerada como la medida general del desempeño organizacional (Prokopenko, 1999; Quijano, 2006). Desde el ámbito gerencial, la productividad se entiende como la razón de entrada y salida, significando, que es una variable direccionada a los resultados y está condicionada en función al comportamiento de los colaboradores y aspectos que son ajenos al ambiente de trabajo (Fernández y Sánchez, 1997).

2.3 Definición de términos básicos

Capacitación

La capacitación se considera como una herramienta que permite mejorar el desempeño de los trabajadores, en este sentido, puede favorecer a tener sistematizado un proceso que permita realizar los cambios necesarios para que los trabajadores tengan una mejor visión de los beneficios y las ventajas que éste ofrece. En tal sentido, contar con una adecuada capacitación permite que las empresas innoven, así como, el desarrollo de estrategias competitivas, funcionales y corporativas, apoyados en el uso de las tecnologías de información (Cota y Rivera, 2016).

Buenas prácticas de manufactura

Las Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) son herramientas que permiten que se tengan productos seguros centrados en la higiene y la manera de manipulación (Bastías et al., 2013).

Productividad

La productividad en las organizaciones se establece por la manera en que se racionaliza y optimiza la utilización de los recursos y donde es necesario que se alcance el uso efectivo para alcanzar los resultados que la organización demanda (Nagles, 2006).

2.4 Identificación de dimensiones

Dimensiones capacitación en buenas prácticas de manufactura

Capacitación en el puesto. se refiere a aquella capacitación donde una persona mientras realiza una función adquiere los conocimientos. en tal sentido, al interior de la organización los puestos desde el nivel más alto hasta el último deben recibir una inducción en el área donde deben desarrollar sus funciones cuando entran a formar parte de la organización. Las metodologías de capacitación en el puesto que más se utilizan son aquellas donde quien realiza la capacitación es el jefe inmediato y la otra es la rotación de un puesto a otro del aprendiz en tiempos planificados.

Capacitación por aprendizaje. Se refiere a aquella capacitación donde la instrucción que se ofrece es como resultado de una metodología que permite el correcto desempeño del trabajador en su ámbito de trabajo a corto y largo plazo.

Capacitación por instrucciones en el puesto. estas capacitaciones se brindan cuando las funciones en el puesto de trabajo son básicas o parte de ella lo son, este tipo de capacitación implica conferencias.

Habilidades interpersonales. se refiere a la capacidad que tiene el trabajador para ejercer las relaciones con sus jefes inmediatos y compañeros, siendo fundamental la capacitación en los trabajadores que necesiten mejorar su capacidad de trabajo en equipo, escucha y comunicación (Dessler y Varela, 2017).

Dimensiones productividad

Desempeño en la tarea. Se refiere a la forma eficiente y eficaz para cumplir con las tareas asignadas en el área de trabajo que permitan que se alcancen las metas programadas (Robbins y Judge, 2013).

Civismo, se refiere a como la organización comprende los requerimientos de los colaboradores, donde se debe realizar recomendaciones que permitan determinar medidas de corrección para que se optimice los procedimientos organizacionales (Robbins y Judge, 2013).

Obstáculos a la productividad. Son aquellos que se producen y dificultan la producción como son las conductas violentas entre compañeros de trabajo, robos, ausentismo, etc. Las cuales afectan de forma directa la organización y no permiten que se logre la eficiencia (Robbins y Judge, 2013).

2.5 Formulación de hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre capacitación en buenas prácticas de manufactura y productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.

Hipótesis específicas

H₁: Existe relación significativa entre capacitación en el puesto y productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.

H₂: Existe relación significativa entre capacitación por aprendizaje y productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.

H₃: Existe relación significativa entre capacitaciones por instrucción en el puesto y productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.

H₄: Existe relación significativa entre habilidades interpersonales y productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1
Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
capacitación en buenas prácticas de manufactura	Dessler y Valera (2011) Es el medio que permite la instrucción de los trabajadores que están por iniciar funciones o se encuentran ejerciéndolas en la organización, respecto a las destrezas que necesitan para el desarrollo de su labor en su área de trabajo.	Para el estudio de la variable 1 se diseñará un cuestionario de capacitación en buenas prácticas de manufactura.	Capacitación en el puesto	Capacitan en las buenas prácticas de <u>manufactura</u>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Cuestionario de capacitación de buenas practicas de manufactura	Ordinal
				Logro de objetivos <u>institucionales</u>	8		
				Herramientas <u>virtuales</u>	9		
			Capacitación por aprendizaje	Calidad de tareas	10,11,12,13,14		
			Capacitaciones por instrucciones en el puesto	Productividad y la <u>calidad de mi trabajo</u>	15, 16, 17		
				Orientación a nuevos <u>colaboradores</u>	18		
Habilidades interpersonales	Comunicación	19, 20, 21					
Productividad	Robbins y Judge (2013) definen la productividad como el ejercicio de una tarea o trabajo que tiene elementos fundamentales de gestión sobre los recursos con los que se cuenta y determinar cuáles permiten optimizar el crecimiento de la organización y el desempeño de los trabajadores.	La variable será medida mediante el cuestionario de productividad.	Desempeño de la tarea	Responsabilidades del <u>puesto donde trabajo</u>	1, 4	Cuestionario de productividad	Ordinal
				Desarrollo personal y <u>profesional</u>	2, 3, 5, 6		
			Civismo	Compromiso	7, 8, 9, 4, 10, 11, 12		
			Obstáculos en la producción	<u>Materiales y recursos</u>	13, 20		
				<u>Ejecución de funciones</u>	14,15,16,17,18		
	Respeto a las <u>opiniones</u>	19					

Capítulo III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

El tipo del estudio fue básico. Son investigaciones que no resuelven ningún problema de la realidad, es decir no tienen carácter práctico o aplicativo (Carrasco, 2019). En este sentido, se busca brindar un conocimiento nuevo sobre la realidad estudiada.

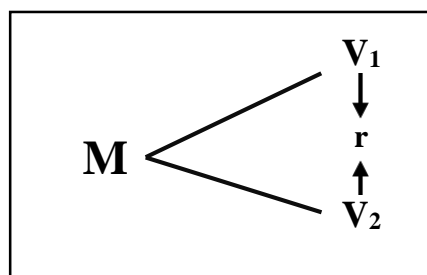
3.2 Métodos de investigación

Se utilizó el método deductivo. Es un método que parte de la explicación general para terminar en lo particular del estudio (Palomino et al., 2019).

3.3 Diseño de investigación

Fue no experimental-transversal. Donde por ninguna razón se manipula la variable independiente para ver su efecto en otras (Carrasco, 2019). Fue de enfoque cuantitativo. Son estudios que utilizan el análisis estadístico para comprobar las hipótesis propuestas en la investigación (Palomino et al., 2019). Por su objetivo, fue correlacional. Donde se busca determinar solamente el nivel de asociación de las variables (Carrasco, 2019).

Se gráfica de la siguiente manera:



Dónde:

M= Muestra.

V₁= Capacitación de buenas prácticas de manufactura.

r= Relación.

V₂=Productividad.

3.4 Población, muestra y muestreo

Población y muestra

Son todos los elementos (trabajadores de un laboratorio) que conforman la población de estudio (Carrasco, 2019). Se contó con una población muestral de 52 trabajadores.

Tabla 2

Muestra de estudio

Hombres	Mujeres	Total
30	22	52

Fuente: Registro de asistencia de un laboratorio de Lima.

Muestreo

Se utilizó el muestreo no probabilístico intencional ya que las unidades de estudio fueron indicadas por el investigador con su experiencia y conocimiento de la población (Palomino et al., 2019).

3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos.

Técnica

Se utilizó la encuesta. Que son aquellos procedimientos útiles para el investigador para el recojo de la información (Palomino et al., 2019).

Instrumento

Son recursos que permiten tener una aproximación a un fenómeno particular para obtener objetivamente la información necesaria para el estudio (Palomino et al., 2019).

Instrumento variable 1

Para medir la variable 1 se utilizó el cuestionario de capacitación de buenas prácticas de manufactura, con respuestas en la escala de Likert (Nunca= 1; A veces= 2; Siempre=3) diseñado para ser aplicado en trabajadores de un laboratorio, sus dimensiones son: Capacitación en el puesto (9 ítems); capacitación por aprendizaje (5 ítems); capacitación de instrucciones en el puesto (4 ítems); habilidades interpersonales (3 ítems) su validez fue obtenida mediante juicio de tres profesionales expertos y la confiabilidad tamizada mediante una prueba piloto.

Instrumento variable 2

Para medir la variable 2 se utilizó el cuestionario de productividad, con respuestas en la escala de Likert (Nunca= 1; A veces= 2; Siempre=3) diseñado para ser aplicado en trabajadores de un laboratorio, sus dimensiones son: Desempeño de la tarea (6 ítems); Civismo (6 ítems); Obstáculos en la productividad (8 ítems); su validez fue obtenida mediante juicio de tres profesionales expertos y la confiabilidad será tamizada mediante una prueba piloto.

3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se contacto con las autoridades del laboratorio a fin de obtener los permisos para ejecutar el estudio, se llevó a cabo el protocolo asentimiento informado, se explicaron las fechas y actividades a realizar, se elaboró los cuestionarios para su validez con tres profesionales y se aplicó el piloto en diez trabajadores para determinar la fiabilidad, asimismo, se aplicó mediante la plataforma Zoom los instrumentos a la muestra de estudio, los resultados fueron vaciados en planillones por dimensiones para ser procesados estadísticamente en el programa SPSS 26. En el análisis estadístico se utilizó la estadística inferencial para realizar la contrastación de hipótesis donde se utilizó la prueba no paramétrica coeficiente de correlación de Spearman, cuyos resultados fueron presentados en tablas con su respectiva descripción.

3.7 Ética investigativa

Se utilizaron normas internacionales de la Asociación Americana de Psicología (APA) para realizar las citas, se solicitó el asentimiento informado de los trabajadores, se respetó la decisión de algún participante de desistir en formar parte del estudio, se utilizaron métodos para asegurar la confidencialidad de la identidad e información de los participantes, se buscó en todo momento respetar y no discriminar a ningún colaborador del estudio, se siguió el esquema metodológico propuesto en la guía de la Universidad. Se respetó el derecho de autoría de la información considerada en la redacción de la tesis.

Capítulo IV: RESULTADOS

4.1 Presentación y análisis de resultados

Objetivo general:

Tabla 3

Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la capacitación en buenas prácticas de manufactura y la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.

			Puntaje general de la capacitación en buenas prácticas de manufactura	Puntaje general de la productividad
Rho de Spearman	Puntaje general de la capacitación en buenas prácticas de manufactura	Coefficiente de correlación	1,000	,724**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	52	52
	Puntaje general de la productividad	Coefficiente de correlación	,724**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	52	52

Nota; análisis estadístico de base de datos.

En la tabla 03, se explica que hay un valor $Rho=0.724$, indicando que hay una relación alta positiva y una significancia (0.000). logrando que si hay una relación entre la capacitación en buenas prácticas de manufactura y la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021. A medida que la capacitación en buenas prácticas de manufactura aumenta, la productividad de los colaboradores aumenta.

4.2 Prueba de hipótesis

Primer objetivo específico:

Tabla 4

Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la capacitación en el puesto y la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.

			Puntaje de la dimensión capacitación en el puesto	Puntaje general de la productividad
Rho de Spearman	Puntaje de la dimensión	Coefficiente de correlación	1,000	,706**
	capacitación en el puesto	Sig. (unilateral)	.	,004
		N	52	52
	Puntaje general de la productividad	Coefficiente de correlación	,706**	1,000
		Sig. (unilateral)	,004	.
		N	52	52

Nota; análisis estadístico de base de datos.

En la tabla 04, explica un valor de $Rho=0.706$ esto quiere decir que la correlación es alta positiva entre la capacitación en el puesto y la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021. La prueba de hipótesis del Rho de Spearman es significativa, porque se obtuvo un valor (0.004) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre la capacitación en el puesto y la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021. A medida que la capacitación en el puesto aumenta la productividad de los colaboradores aumenta.

Segundo objetivo específico:

Tabla 5

Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la capacitación por aprendizaje y la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.

			Puntaje de la dimensión capacitación por aprendizaje	Puntaje general de la productividad
Rho de Spearman	Puntaje de la dimensión capacitación por aprendizaje	Coefficiente de correlación	1,000	,789**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	52	52
	Puntaje general de la productividad	Coefficiente de correlación	,789**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	52	52

Nota; análisis estadístico de base de datos.

En la tabla 05, se observa que el valor de $Rho=0.789$ esto quiere decir que la correlación es alta positiva y su valor de significancia (0.000) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre la capacitación por aprendizaje y la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021. A medida que la capacitación por aprendizaje aumenta la productividad de los colaboradores aumenta.

Tercer objetivo específico:

Tabla 6

Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre las capacitaciones por instrucción en el puesto y la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.

			Puntaje de la dimensión capacitaciones por instrucción en el puesto	Puntaje general de la productividad
Rho de Spearman	Puntaje de la dimensión	Coefficiente de correlación	1,000	,648**
	capacitaciones por instrucción en el puesto	Sig. (unilateral)	.	,008
		N	52	52
	Puntaje general de la productividad	Coefficiente de correlación	,648**	1,000
		Sig. (unilateral)	,008	.
		N	52	52

Nota; análisis estadístico de base de datos.

En la tabla 06, se observa que el valor de $Rho=0.648$ esto quiere decir que la correlación es alta positiva y su valor de significancia (0.008) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre las capacitaciones por instrucción en el puesto y la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021. A medida que las capacitaciones por instrucción en el puesto aumentan la productividad de los colaboradores aumenta.

Cuarto objetivo específico:

Tabla 7

Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre las habilidades interpersonales y la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.

			Puntaje de la dimensión habilidades interpersonales	Puntaje general de la productividad
Rho de Spearman	Puntaje de la dimensión habilidades interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,703**
		Sig. (unilateral)	.	,002
		N	52	52
	Puntaje general de la productividad	Coefficiente de correlación	,703**	1,000
		Sig. (unilateral)	,002	.
		N	52	52

Nota; análisis estadístico de base de datos.

En la tabla 06, se observa que el valor de $Rho=0.703$ esto quiere decir que la correlación es alta positiva y su valor de significancia (0.002) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre las habilidades interpersonales y la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021. A medida que las habilidades interpersonales aumentan la productividad de los colaboradores aumenta.

4.3 Discusión de resultados

Analizado el objetivo general de la investigación realizada se logró el valor estadístico de $Rho=0.724$ evidenciando que la correlación es alta positiva y su valor de significancia (0.000) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre la capacitación en buenas prácticas de manufactura y la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021. Coincidentemente, los resultados se parecen a los de Aguirre (2021); Chávez (2020); Sango (2018) y Palacios (2018) quien encontró estadísticamente que ambas variables se relacionan. Teóricamente los resultados coinciden con lo manifestado por Diaz y Uría (2009) quien sostiene que las Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) se consideran como un conjunto de recomendaciones técnicas y principios que son aplicados en el procesamiento de productos (alimentos, medicamentos, etc.) que permitan garantizar su inocuidad para que no se produzca una adulteración, En este sentido, la higiene tiene un papel fundamental la cual supone un conjunto de operaciones que deben ser observadas como parte importante en la preparación de los alimentos y sus procesos de elaboración, para asegurar su inocuidad. Estas operaciones suelen ser más eficaces si se aplican de forma estandarizada, regular y correctamente validada, Siguiendo de manera dedicada las pautas que rigen los procesos de elaboración y acondicionamiento de los productos (Diaz y Uría, 2009).

En esta misma línea la Dirección General de Salud Ambiental e Inocuidad Alimentaria del Ministerio de Salud del Perú las BPM Son conceptualizadas como un conjunto de medidas de higiene aplicadas en el proceso de elaboración y distribución de productos cuya finalidad es asegurar la calidad sanitaria e inocuidad. En este sentido, las BPM son formuladas de manera escrita para su aplicación, evaluación y seguimiento (Expertum, 2020). Dentro de los beneficios que tienen las organizaciones al implementar y capacitar en las BPM son: que al contar con trabajadores capacitados en BPM, se asegura la producción y comercialización de productos o alimentos no dañinos para el consumo humano, Asimismo, fortalece la cultura de los trabajadores orientándola hacia la calidad, disminuye las devoluciones, rechazos, reprocesos y devoluciones, permite que se aumente la producción y la competitividad de la organización, posición a la empresa ante sus proveedores, clientes y grupos de interés como una organización que asegura y fomenta la calidad en todos sus procesos, de igual manera, permite el ingreso a otros mercados en el mundo, permite fidelizar

a los clientes y permite integrarse y complementarse con las normas de gestión de la calidad, gestión de la seguridad y salud en el trabajo, gestión ambiental, entre otras (Expertum, 2020). Ante lo expuesto, es necesario la capacitación en las BPM de todas las personas implicadas de forma directa o indirecta en la cadena de producción de cualquier organización o del tipo de alimento que se produce (Expertum, 2020).

De igual forma, Chiavenato (2017) manifiesta que la capacitación se refiere al proceso de educación que se puede llevar a cabo en un corto plazo y que se aplica a los trabajadores de forma organizada y metodológica, para que alcancen los conocimientos y perfeccionen sus destrezas y competencias según los objetivos establecidos en la organización. Para, Buckley y Caple (1999, citados en Patricio, 2016) La capacitación implica todos aquellos procesos que permiten a los trabajadores adquirir técnicas, conocimientos y actitudes a través de la instrucción o de la experiencia. Para, Dessler y Valera (2011) Es el medio que permite la instrucción de los trabajadores que están por iniciar funciones o se encuentran ejerciéndolas en la organización, respecto a las destrezas que necesitan para el desarrollo de su labor en su área de trabajo.

Según, Pereda y Berrocal (2016) Existen tres características de la capacitación: Proceso sistemático, que sostiene que la capacitación es un proceso integrado, por lo tanto, no debe realizarse de forma aislada. Los procesos de capacitación se comienzan estableciendo los requerimientos de instrucción que la organización necesita, Por lo tanto, es necesario determinar los objetivos a corto como a mediano y largo plazo, los cuales tienen por objetivo alcanzar y diseñar los procesos de instrucción requeridos, es decir, determinar su evaluación, ejecución, recursos disponibles, entre otros. Proceso continuo, para que la capacitación que reciben los trabajadores tenga resultados positivos, ésta debe realizarse de forma continua y también ser considerada como una estrategia de la organización, por lo que, es necesario que se considere una planificación, evaluación, objetivos y ejecución, de tal manera, que concluida la capacitación sirva como punto de referencia para el desarrollo de una nueva. Competencias y comportamientos, La finalidad de capacitar al trabajador es que se desarrollen sus competencias alineadas a los objetivos que tiene la organización, En este sentido, se busca brindar los conocimientos que se requieren para el correcto desarrollo de las funciones que amerita un determinado puesto, propiciando de esta manera la aplicación de las habilidades y destrezas, cambio de actitud y la motivación en el trabajador. De acuerdo, a la teoría del capital humano de Becker (1965) existen dos tipos de capacitación:

La general, es aquella capacitación que el trabajador recibe y le permite a la organización tener resultados generales, por ejemplo, pagar una Universidad de prestigio. Asimismo, las especificaciones suelen darse de forma directa para el desarrollo de las tareas o actividades del trabajador, En este sentido, se le entrena para que realice de manera óptima su trabajo, Siendo los principales beneficiarios los trabajadores en cualquiera de las formas de capacitación ya sea general o específica, La misma que se desarrolla mientras no le genere un costo a la organización, ya que su intención no es tenerla como un gasto por qué se piensa el trabajador podría irse a otra organización y aplicar lo que aprendió en su nuevo trabajo, lo que generaría una pérdida para la organización más no un beneficio. por lo expuesto, las organizaciones solamente buscan invertir capacitaciones específicas y no globales ya que éstas les ofrecen beneficios su productividad.

Respecto a la variable productividad, también se encuentra coincidencia con lo que refiere Fernández (2016) quien refiere sobre la importancia que la productividad presenta y los diferentes principios y valores que debe tener en cuenta para alcanzar la calidad en su totalidad, en este sentido, se debe tener en cuenta la importancia del desarrollo del personal, el liderazgo y el trabajo en equipo tienen por finalidad analizar la importancia que se debe tener en la productividad de cada uno de los colaboradores que se presenta en las organizaciones del sector público o empresas privadas, garantizando el desarrollo acorde y conforme a los procesos tecnológicos, la institución, el personal y los distintos sistemas de apoyo administrados por los colaboradores capaces, permitiendo alcanzar de esta manera la combinación adecuada de procesos óptimos de los recursos, en este sentido, los resultados obtenidos de la medición que se realiza de la eficiencia es la capacidad que se tiene para utilizar los recursos disponibles, de igual manera, se entiende como la asociación entre los resultados obtenidos y el tiempo requerido para conseguirlo, de tal manera, que se desarrolla todo el potencial de los trabajadores gracias al liderazgo ejercido por los jefes, quienes al mismo tiempo influyen en el desarrollo de los colaboradores, dónde estos obtienen conocimiento pleno para ejecutar las actividades e incentivar a la mejora en la calidad del trabajo.

Discutiendo el primer objetivo específico donde se logró determinar que hay un valor de $Rho=0.706$ lo que indica que hay una correlación alta y positiva obteniendo un valor de significancia (0.004) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre la

capacitación en el puesto y la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021. Coincidiendo con lo manifestado por Dessler y Varela (2017) que la capacitación en el puesto es donde una persona mientras realiza una función adquiere los conocimientos. en este sentido, al interior de la organización los puestos desde el nivel más alto hasta el último deben recibir una inducción en el área donde deben desarrollar sus funciones cuando entran a formar parte de la organización. Para, Dessler y Valera (2011) Es el medio que permite la instrucción de los trabajadores que están por iniciar funciones o se encuentran ejerciéndolas en la organización, respecto a las destrezas que necesitan para el desarrollo de su labor en su área de trabajo. En este sentido, la capacitación en el puesto es importante para la productividad que nos indica el nivel de utilidad de los recursos y como estos permiten mejorar el rendimiento de la organización y en consecuencia incrementar las ganancias.

En el segundo objetivo específico se determinó que el valor de $Rho=0.789$ indicando que él un valor es (0.000) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre ambas variables consideradas en el estudio. Resultados que coinciden con lo manifestado por Dessler y Varela (2017) quien manifiesta que la capacitación por aprendizaje. Se refiere a aquella capacitación donde la instrucción que se ofrece es como resultado de una metodología que permite el correcto desempeño del trabajador en su ámbito de trabajo a corto y largo plazo. En este sentido, Pereda y Berrocal (2016) sostiene que la capacitación es un proceso integrado por lo tanto no debe realizarse de forma aislada. Es decir, deben realizarse estos procesos en varias etapas las cuales implican tomar decisiones y ejecutar acciones en cada una de ellas. En los procesos de capacitación se comienza estableciendo los requerimientos de instrucción que la organización necesita, Por lo tanto, es importante determinar los objetivos a corto como a mediano y largo plazo, los cuales tienen por objetivo alcanzar y diseñar los procesos de instrucción requeridos, es decir, determinar su evaluación, ejecución, recursos disponibles, entre otros.

Del análisis del tercer objetivo específico se obtuvo como resultados que el valor de $Rho=0.648$ lo que se evidencia que (0.008) es menor al 1%. Explicando que si existe relación entre las capacitaciones por instrucción en el puesto y la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021. Lo que coincide con lo manifestado por Dessler y

Varela (2017) quienes manifiestan que la capacitación por instrucciones en el puesto son las que se brindan cuando las funciones en el puesto de trabajo son básicas o parte de ella lo son, este tipo de capacitación implica conferencias. Según, Chiavenato (2017) la capacitación se refiere al proceso de educación que se puede llevar a cabo en un corto plazo y que se aplica a los trabajadores de forma organizada y metodológica, para que alcancen los conocimientos y perfeccionen sus destrezas y competencias según los objetivos establecidos en la organización.

Análisis del cuarto objetivo de investigación donde se determinó que el valor de $Rho=0.703$ indica que se obtuvo una correlación alta y positiva (0.002) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre las habilidades interpersonales y la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021. Lo que coincide con lo referido por Dessler y Varela (2017) quienes sostienen que las habilidades interpersonales se refiere a la capacidad que tiene el trabajador para ejercer las relaciones con sus jefes inmediatos y compañeros, siendo fundamental la capacitación en los trabajadores que necesiten mejorar su capacidad de trabajo en equipo, escucha y comunicación. Bajo este concepto es importante recalcar esta relación que se genere con la productividad vista desde el factor humano que se convierte en un factor clave para que las organizaciones alcancen sus objetivos, logren su desarrollo económico y su permanencia en el tiempo, motivo por el cual, la calidad en sus sistemas de trabajo, el recurso humano, las políticas y cultura de la organización son esenciales para su mejora y sostenimiento (Marchant, 2006; Quijano, 2006). En este sentido, quienes lideran las organizaciones están llamados a identificar aquellos factores que motivan a las personas a ser más productivos y eficientes (Jones y Chung, 2006).

Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1 Conclusiones

1. Con un valor de $Rho=0.724$ y significancia de (0.000) menor al 1%. Se concluye, que hay relación significativa entre la capacitación en buenas prácticas de manufactura y la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.
2. Con un valor de $Rho=0.706$ y significancia (0.004) menor al 1%. Se concluye, que sí hay una relación significativa entre la capacitación en el puesto y la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.
3. Con un valor de $Rho=0.789$ y significancia (0.000) menor al 1%. Se concluye, que sí hay relación significativa entre la capacitación por aprendizaje y la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.
4. Con un valor de $Rho=0.648$ y significancia (0.008) menor al 1%. Se concluye, que sí hay relación significativa entre las capacitaciones por instrucción en el puesto y la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.
5. Con un valor de $Rho=0.703$ y de significancia (0.002) menor al 1%. Se concluye, si hay relación significativa entre las habilidades interpersonales y la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.

5.2 Sugerencias

- 1.** A la gerencia continuar y fortalecer las capacitaciones en buenas prácticas de manufactura para que los colaboradores pongan en práctica lo aprendido y se refleje en una mejor productividad y desempeño organizacional.
- 2.** A la gerencia considerar dentro de su plan estratégico futuras investigaciones experimentales en buenas prácticas de manufactura para conocer la efectividad del Manual en la productividad de la organización.
- 3.** A los jefes de área programar reuniones frecuentes con sus colaboradores para mantenerlos informados sobre las actualizaciones sobre los documentos de gestión que involucran el manual de buenas prácticas de manufactura, con la finalidad de que el personal tome conocimiento y aplique e implemente las modificaciones normativas en su área de trabajo.
- 4.** A los jefes de área contratar los servicios de profesionales expertos para que capaciten al personal de laboratorio en el manual de buenas prácticas de manufactura.
- 5.** Al área de la gestión del talento humano capacitar al personal en temas relacionados en relaciones interpersonales, comunicación asertiva, realizar reuniones de confraternidad, motivación e inteligencia emocional, para fortalecer sus habilidades sociales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, J. M. I. (2021). Capacitación y productividad laboral en la oficina de Administración de una institución pública, Lima, 2021. In *Repositorio Institucional - UCV*. Universidad César Vallejo.
- Banco de Desarrollo de América Latina. (2020). *América Latina en la encrucijada*. CAF. <https://www.caf.com/es/conocimiento/visiones/2020/07/america-latina-en-la-encrucijada/>
- Bastías, M. J. M., Cuadra, H. M., Muñoz, F. O., & Quevedo, L. R. (2013). Correlación entre las buenas prácticas de manufactura y el cumplimiento de los criterios microbiológicos en la fabricación de helados en Chile. *Revista Chilena de Nutrición*, 40(2), 161–168. <https://doi.org/10.4067/S0717-75182013000200011>
- Becker, G. S. (1965). Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to. *American Economic Association Review*, 55(4), 7–10. <http://www.jstor.org/stable/1823991>
- Carrasco, D. S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. (S. Marcos (ed.)).
- Casella, J. M. (2017). *Cómo mejorar la productividad laboral de tu empresa*. EmburseCaptio . <https://www.captio.net/blog/el-impacto-de-las-nuevas-tecnologias-en-la-productividad-laboral>
- Chacaltana, J. (2016). Formalización En El Perú. Tendencias y políticas a inicios del siglo 21. [Pontificia Universidad Católica del Perú]. In *Pontificia Universidad Católica del Perú*. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7971>
- Chavez, C. M. A. (2020). *Capacitación y desempeño laboral de los colaboradores en Clínica Farmédica, Trujillo - 2019* (Vol. 21, Issue 1) [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45742/Chavez_CMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de los Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Cota, L. J. A., & Rivera, M. J. L. (2016). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados . *Técnica Administrativa*, 16(2). <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>
- Dessler, G., & Valera, R. (2011). Administración de Recursos Humanos: Enfoque Latinoamericano. In *19 Octubre*. Pearson. <https://josuetgonzalezp.wordpress.com/2014/10/19/administracion-de-recursos-humanos/>
- Dessler, G., & Varela, R. (2017). *Administración De Recursos Humanos: Enfoque Latinoamericano*. México: Pearson Education.
- Díaz, A., & Uría, R. (2009). Buenas Prácticas de Manufactura: Una guía para pequeños y medianos agroempresarios. *Instituto Interamericano de Cooperación Para La Agricultura*, 12(1817–7603), 1–74. <http://orton.catie.ac.cr/repdoc/A5294e/A5294e.pdf>
- Expertum. (2020). *Importancia de la capacitación en Buenas Prácticas de Manufactura*

- (BPM). Consultoría y Capacitación . <https://expertum.pe/capacitacion-bpm-buenas-practicas-de-manufactura/>
- Fernández, G. R. (2010). *La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa* (3era.). España: Editorial Club Universitario.
https://books.google.com.pe/books/about/La_mejora_de_la_productividad_en_la_pequena.html?id=8crnCgAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&hl=es-419&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Fernández, R. M., & Sánchez, J. (1997). *Eficacia organizacional. Concepto, desarrollo y evaluación*. Madrid: Díaz de Santos.
- Fontalbo, H. T., De la Hoz, G. E., & Morelos, G. J. (2017). Productivity and its factors: impact on organizational improvement. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47–60.
<https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1897>
- Jones, E. C., & Chung, C. A. (2006). A methodology for measuring engineering knowledge worker productivity. *EMJ - Engineering Management Journal*, 18(1), 32–38. <https://doi.org/10.1080/10429247.2006.11431682>
- Marchant, L. (2006). Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal. *Ciencias Sociales Online*, 3(1).
- Minh, T. P., & Pranati, M. (2016). El Recurso Humano y la Productividad. In *Oficina Internacional del Trabajo*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Nagles, G. N. (2006). Productividad: una propuesta desde la gestión del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 58, 87–106.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n58.2006.389>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). *OIT: Cambiar la estructura productiva en Perú es la vía para una recuperación sostenible del empleo*. OIT Lima. http://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_756495/lang--es/index.htm
- Palacios, J. C. (2018). *La capacitación y su relación con la productividad laboral de los colaboradores del área de Marketing y promoción de la Universidad César Vallejo Chimbote, 2018* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39388/Palacios_FJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palomino, O. J. A., Peña, C. J. D., Zevallos, Y. G., & Orizano, Q. L. A. (2019). *Metodología de la investigación. Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. (S. Marcos (ed.)).
- Patricio, J. D. (2016). *Manual de recursos humanos* (Tercera). ESIC.
<https://books.google.hn/books?id=6GJyCwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Pereda, M. S., & Berrocal, B. F. (2016). *Dirección y gestión de recursos humanos por competencias*. Universitaria Ramón Areces.
https://books.google.com.pe/books?id=9o5yDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Prokopenko, J. (1999). *La Gestión de la Productividad*. México: Editorial LIMUSA S.A.

- Quijano, S. (2006). *Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones*. Barcelona: Icaria Editorial S.A.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Comportamiento Organizacional. In *Primera edición*. Pearson. <https://es.scribd.com/document/336138183/Comportamiento-Organizacional-15edi-Robbins>
- Sango, L. M. J. (2018). Capacitacion empresarial y productividad laboral en las empresas que utilizan los productos del servicio ecuatoriano de capacitacion profesional(SECAP). In *Universidad Técnica De Ambato*. <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/5301/Mg.DCEv.Ed.1859.pdf?sequence=3>

ANEXOS

Instrumentos de medición (Anexo N°1)



CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN EN BUENAS PRÁCTICAS DE MANUFACTURA

Instrucciones

Estimado colaborador, lea detenidamente cada una de las preguntas y marca. De las tres opciones, elija solo una la que mejor describa lo que piensa usted. Marca con una cruz o un aspa. **X**
 Recuerda: no marcar dos opciones.

VARIABLE 1 CAPATACIÓN EN BUENAS PRÁCTICA		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
N°	DIEMNSIÓN: CAPACITACIÓN EN EL PUESTO			
1	En el laboratorio me capacitan en las buenas prácticas de manufactura.			
2	Participo en la producción y validación de los diferentes procedimientos de manufactura de los productos.			
3	Recibo capacitación en manejo de insumos y productos como: etiquetado, despacho, producción, empaque y distribución.			
4	Recibo capacitación para el manejo de sustancias y productos que contengan estupefacientes y psicotrópicos			
5	He recibido capacitación del uso adecuado del uniforme y equipo de seguridad necesarios de acuerdo con los procedimientos			
6	Los temas de capacitación son actualizados y acorde a las buenas prácticas de manufactura.			
7	Se consideran las capaciones en el plan anual del laboratorio.			
8	Las capacitaciones son importantes para el logro de objetivos institucionales.			
9	Se utilizan herramientas virtuales para desarrollar talleres, seminarios, cursos. etc.			
DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN POR APRENDIZAJE				
10	Las capacitaciones de buenas prácticas de manufactura mejoran la calidad de las tareas.			
11	Las capacitaciones de las buenas prácticas de manufactura me ayudan a solucionar problemas con diferentes estrategias.			
12	Las capacitaciones me ayudan a mejorar mi rendimiento y a disminuir el tiempo de atención en los trabajos que desarrollo			
13	Las capacitaciones fortalecen mis aprendizajes			
14	Pongo en práctica lo que he aprendido en las capaciones.			
DIMENSIÓN: CAPACITACIONES POR INSTRUCCIONES EN EL PUESTO				
15	Las capacitaciones han aumentado mi productividad y la calidad de mi trabajo.			
16	Las capacitaciones me han ayudado a resolver problemas concretos en mi área de trabajo.			
17	Las capacitaciones proporcionan un buen clima para el aprendizaje.			
18	Las capacitaciones de buenas prácticas de manufactura ayudan a la orientación de nuevos colaboradores.			
DIMENSIÓN: HABILIDADES INTERPERSONALES				
19	Las capaciones de buenas prácticas de manufactura han mejorado la comunicación interpersonal.			
20	Las capacitaciones me han ayudado a mejorar el trabajo en equipo.			
21	Recibo apoyo de mi jefe y compañeros de área para optimizar mis funciones			

CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN EN BUENAS PRÁCTICAS DE MANUFACTURA

Instrucciones

Estimado colaborador, lea detenidamente cada una de las preguntas y marca. De las tres opciones, elija solo una la que mejor describa lo que piensa usted. Marque con una cruz o un aspa. **X**
 Recuerda: no marcar dos opciones.

VARIABLE 1 CAPATACIÓN EN BUENAS PRÁCTICA		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
N°	DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN EN EL PUESTO			
1	En el laboratorio me capacitan en las buenas prácticas de manufactura.			
2	Participo en la producción y validación de los diferentes procedimientos de manufactura de los productos.			
3	Recibo capacitación en manejo de insumos y productos como: etiquetado, despacho, producción, empaque y distribución.			
4	Recibo capacitación para el manejo de sustancias y productos que contengan estupefacientes y psicotrópicos			
5	He recibido capacitación del uso adecuado del uniforme y equipo de seguridad necesarios de acuerdo con los procedimientos			
6	Los temas de capacitación son actualizados y acorde a las buenas prácticas de manufactura.			
7	Se consideran las capacitaciones en el plan anual del laboratorio.			
8	Las capacitaciones son importantes para el logro de objetivos institucionales.			
9	Se utilizan herramientas virtuales para desarrollar talleres, seminarios, cursos. etc.			
DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN POR APRENDIZAJE				
10	Las capacitaciones de buenas prácticas de manufactura mejoran la calidad de las tareas.			
11	Las capacitaciones de las buenas prácticas de manufactura me ayudan a solucionar problemas con diferentes estrategias.			
12	Las capacitaciones me ayudan a mejorar mi rendimiento y a disminuir el tiempo de atención en los trabajos que desarrollo			
13	Las capacitaciones fortalecen mis aprendizajes			
14	Pongo en práctica lo que he aprendido en las capacitaciones.			
DIMENSIÓN: CAPACITACIONES POR INSTRUCCIONES EN EL PUESTO				
15	Las capacitaciones han aumentado mi productividad y la calidad de mi trabajo.			
16	Las capacitaciones me han ayudado a resolver problemas concretos en mi área de trabajo.			
17	Las capacitaciones proporcionan un buen clima para el aprendizaje.			
18	Las capacitaciones de buenas prácticas de manufactura ayudan a la orientación de nuevos colaboradores.			
DIMENSIÓN: HABILIDADES INTERPERSONALES				
19	Las capacitaciones de buenas prácticas de manufactura han mejorado la comunicación interpersonal.			
20	Las capacitaciones me han ayudado a mejorar el trabajo en equipo.			
21	Recibo apoyo de mi jefe y compañeros de área para optimizar mis funciones			

Ficha técnica (Anexo N°2)



Ficha técnica

Nombre original instrumento:	Cuestionario de capacitación en buenas prácticas de manufactura
Autor y año:	Original: Erick Alexis, Ramos Solari y Herbert Letrán, Uculmana Martinez (2021)
Objetivo del instrumento:	Evaluar la capacitación en buenas prácticas de manufactura de los colaboradores de un laboratorio cosmético, lima, 2021
Usuarios:	Colaboradores
Forma de administración o modo de aplicación:	Individual/grupal
Validez:	La validez del instrumento será obtenida a través de juicio de tres profesionales expertos.
Confiabilidad:	0,862

Ficha técnica

Nombre original instrumento:	Cuestionario de productividad
Autor y año:	Original: Erick Alexis, Ramos Solari y Herbert Letrán, Uculmana Martinez (2021)
Objetivo del instrumento:	Evaluar la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, lima, 2021
Usuarios:	Colaboradores
Forma de administración o modo de aplicación:	Individual/grupal
Validez:	La validez del instrumento será obtenida a través de juicio de tres profesionales expertos.
Confiabilidad:	0,812

Confiabilidad y validez de instrumentos (Anexo N°3)

Confiabilidad del cuestionario de buenas prácticas de manufactura

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	21

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	55,70	24,233	-,164	,872
P2	56,20	25,289	-,278	,895
P3	55,60	23,822	,000	,864
P4	55,70	20,900	,976	,843
P5	55,80	21,511	,545	,853
P6	55,70	20,900	,976	,843
P7	55,60	23,822	,000	,864
P8	55,60	23,822	,000	,864
P9	55,90	18,544	,830	,836
P10	55,90	21,878	,379	,859
P11	55,70	23,789	-,022	,868
P12	55,80	21,511	,545	,853
P13	56,00	22,000	,321	,861
P14	55,90	21,211	,534	,852
P15	55,80	18,178	,972	,829
P16	55,80	18,178	,972	,829
P17	55,80	21,511	,545	,853
P18	56,00	22,000	,321	,861
P19	55,80	21,067	,666	,848
P20	55,90	21,433	,482	,855
P21	55,80	21,289	,605	,850

Confiabilidad del cuestionario de productividad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	50,70	25,122	-,347	,834
P2	50,70	20,456	,839	,783
P3	50,70	21,344	,593	,795
P4	50,60	21,378	,806	,791
P5	51,10	20,989	,545	,795
P6	50,80	21,289	,518	,797
P7	50,80	20,178	,789	,782
P8	51,10	21,656	,398	,803
P9	50,70	22,678	,243	,810
P10	50,80	21,956	,225	,815
P11	51,00	21,111	,505	,797
P12	50,70	25,567	-,448	,838
P13	51,00	20,222	,489	,797
P14	50,60	21,378	,806	,791
P15	50,90	22,544	,208	,813
P16	50,80	21,956	,363	,804
P17	50,80	24,178	-,122	,828
P18	51,00	20,444	,452	,800
P19	50,70	19,122	,779	,776
P20	51,00	20,889	,378	,805

Validaciones por juicio de expertos



PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Cuestionario de capacitación en buenas prácticas de manufactura, elaborado por la Br. Erick Alexis, Ramos Solari y el Br. Herbert Letrán, Uculmana Martinez, cuyo propósito es medir la capacitación en buenas prácticas de manufactura de los colaboradores de un laboratorio cosmético, lima, 2021., por cuanto, considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se está realizando, titulada:

CAPACITACIÓN EN BUENAS PRÁCTICAS DE MANUFACTURA Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE UN LABORATORIO COSMÉTICO, LIMA, 2021

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de:

MAESTRÍA EN ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo con el criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

Atentamente,

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Cuestionario de productividad, elaborado por la Br. Erick Alexis, Ramos Solari y el Br. Herbert Letrán, Uculmana Martinez, cuyo propósito es medir la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, lima, 2021., por cuanto, considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se está realizando, titulada:

CAPACITACIÓN EN BUENAS PRÁCTICAS DE MANUFACTURA Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE UN LABORATORIO COSMÉTICO, LIMA, 2021

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de:

MAESTRÍA EN ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo con el criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

Atentamente,

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Productividad	Desempeño de la tarea	Responsabilidades del puesto de trabajo	1, 4		
		Desarrollo personal y profesional	2,3,5,6		
	Civismo	Compromiso	7,8,9,10,11,12		
	Obstáculos en la productividad	Materiales y recursos	13,20		
		Ejecución de funciones	14,15,16,17,18		
		Respeto a las opiniones	19		

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Items	MA	BA	A	PA	NA	
1	Cumplo con las funciones y responsabilidades de mi puesto de trabajo.	X					
2	Mi puesto de trabajo me permite un desarrollo profesional y personal.	X					
3	Cuando ingrese a trabajar pase por un proceso de inducción de buenas prácticas de manufactura.	X					
4	La inducción que recibí me permitió conocer y comprender mejor los deberes del puesto.	X					
5	Me siento satisfecho con mi puesto de trabajo.	X					
6	Las funciones que realizo en mi puesto de trabajo contribuyen a logro de los objetivos.	X					
7	Me siento comprometido e involucrado con la labor que desempeño.	X					
8	Ejemplifico entre mis compañeros de trabajo una cultura de compromiso en el laboratorio.	X					
9	Demuestro puntualidad y responsabilidad en mi centro laboral.	X					
10	Mi compromiso contribuye a mejorar la competitividad y sostenibilidad del laboratorio.	X					
11	Soy feliz con mi trabajo	X					
12	En mi entorno de trabajo existe un liderazgo innovador y creativo.	X					
13	Tengo una oficina implementada con equipos y materiales para el desarrollo de mis funciones.	X					
14	La ejecución de mis funciones se ven perjudicadas por mi ausencia en mi puesto de trabajo.	X					
15	Recibo el apoyo de mis jefes cuando tengo algún problema en mi área de trabajo.	X					
16	Logro alcanzar los objetivos del área de trabajo.	X					
17	Identifico y resuelvo problemas en mi área de trabajo.	X					
18	Me adapto con facilidad a los cambios que pueden surgir en el laboratorio.	X					
19	Respeto las opiniones y sugerencias del equipo de trabajo	X					
20	Poseo la habilidad para gestionar herramientas virtuales y softwares del laboratorio.	X					
Total:		20					

Evaluado por: Cristhian Ovidio Ramirez Valladares

D.N.I.:40297477 **Fecha:** 04 de octubre de 2021

Firma:


 N° colegiatura 12404
 DNI: 40297477

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Cristhian Ovidio Ramírez Valladares con Documento Nacional de Identidad N° 40297477 de profesión Administrador, grado académico de maestro, con código de colegiatura 12404, labor que ejerzo actualmente como director del Sistema Administrativo II UGEL-Talara.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **Cuestionario de productividad**, cuyo propósito es medir la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, lima, 2021., Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (x) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 04 días del mes de octubre del 2021

Apellidos y nombres: Cristhian Ovidio Ramírez Valladares DNI: 40297477 Firma:


 N° colegiatura 12404
 DNI: 40297477

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Capacitación en buenas prácticas de manufactura	Capacitación en el puesto	Capacitan en las buenas prácticas de manufactura	1,2,3,4,5,6,7	X	
		Logro de objetivos institucionales	8	X	
		Herramientas virtuales	9	X	
	Capacitación por aprendizaje	Calidad de tareas	10,11,12,13,14	X	
	Capacitaciones por instrucciones en el puesto	Productividad y la calidad de mi trabajo	15,16,17	X	
		Orientación a nuevos colaboradores	18	X	
	Habilidades interpersonales	Comunicación	19,20,21	X	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	En el laboratorio me capacitan en las buenas prácticas de manufactura.	X					
2	Participo en la producción y validación de los diferentes procedimientos de manufactura de los productos.	X					
3	Recibo capacitación en manejo de insumos y productos como: etiquetado, despacho, producción, empaque y distribución.	X					
4	Recibo capacitación para el manejo de sustancias y productos que contengan estupefacientes y psicotrópicos	X					
5	He recibido capacitación del uso adecuado del uniforme y equipo de seguridad necesarios de acuerdo con los procedimientos	X					
6	Los temas de capacitación son actualizados y acorde a las buenas prácticas de manufactura.	X					
7	Se consideran las capacitaciones en el plan anual del laboratorio.	X					
8	Las capacitaciones son importantes para el logro de objetivos institucionales.	X					
9	Se utilizan herramientas virtuales para desarrollar talleres, seminarios, cursos, etc.	X					
10	Las capacitaciones de buenas prácticas de manufactura mejoran la calidad de las tareas.	X					
11	Las capacitaciones de las buenas prácticas de manufactura me ayudan a solucionar problemas con diferentes estrategias.	X					
12	Las capacitaciones me ayudan a mejorar mi rendimiento y a disminuir el tiempo de atención en los trabajos que desarrollo	X					
13	Las capacitaciones fortalecen mis aprendizajes	X					
14	Pongo en práctica lo que he aprendido en las capacitaciones.	X					
15	Las capacitaciones han aumentado mi productividad y la calidad de mi trabajo.	X					
16	Las capacitaciones me han ayudado a resolver problemas concretos en mi área de trabajo.	X					
17	Las capacitaciones proporcionan un buen clima para el aprendizaje.	X					
18	Las capacitaciones de buenas prácticas de manufactura ayudan a la orientación de nuevos colaboradores.	X					
19	Las capacitaciones de buenas prácticas de manufactura han mejorado la comunicación interpersonal.	X					
20	Las capacitaciones me han ayudado a mejorar el trabajo en equipo.	X					
21	Recibo apoyo de mi jefe y compañeros de área para optimizar mis funciones	X					
Total:		21					

Evaluado por: Cristhian Ovidio Ramírez Valladares

D.N.I.: 40297477 **Fecha:** 04 de octubre de 2021

Firma:



Nº colegiatura 12404
DNI: 40297477

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Cristhian Ovidio Ramírez Valladares con Documento Nacional de Identidad N° 40297477 de profesión Administrador, grado académico de maestro, con código de colegiatura 12404, labor que ejerzo actualmente como director del Sistema Administrativo II UGEL-Talara.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **Cuestionario de capacitación en buenas prácticas de manufactura**, cuyo propósito es medir la capacitación en buenas prácticas de manufactura de los colaboradores de un laboratorio cosmético, lima, 2021., Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (x) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 04 días del mes de octubre del 2021

Apellidos y nombres: Cristhian Ovidio Ramírez Valladares DNI: 40297477 Firma:



N° colegiatura 12404
DNI: 40297477

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Capacitación en buenas prácticas de manufactura	Capacitación en el puesto	Capacitan en las buenas prácticas de manufactura	1,2,3,4,5,6,7	X	
		Logro de objetivos institucionales	8	X	
		Herramientas virtuales	9	X	
	Capacitación por aprendizaje	Calidad de tareas	10,11,12,13,14	X	
	Capacitaciones por instrucciones en el puesto	Productividad y la calidad de mi trabajo	15,16,17	X	
		Orientación a nuevos colaboradores	18	X	
	Habilidades interpersonales	Comunicación	19,20,21	X	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	En el laboratorio me capacitan en las buenas prácticas de manufactura.	X					
2	Participo en la producción y validación de los diferentes procedimientos de manufactura de los productos.	X					
3	Recibo capacitación en manejo de insumos y productos como: etiquetado, despacho, producción, empaque y distribución.	X					
4	Recibo capacitación para el manejo de sustancias y productos que contengan estupefacientes y psicotrópicos	X					
5	He recibido capacitación del uso adecuado del uniforme y equipo de seguridad necesarios de acuerdo con los procedimientos	X					
6	Los temas de capacitación son actualizados y acorde a las buenas prácticas de manufactura.	X					
7	Se consideran las capacitaciones en el plan anual del laboratorio.	X					
8	Las capacitaciones son importantes para el logro de objetivos institucionales.	X					
9	Se utilizan herramientas virtuales para desarrollar talleres, seminarios, cursos, etc.	X					
10	Las capacitaciones de buenas prácticas de manufactura mejoran la calidad de las tareas.	X					
11	Las capacitaciones de las buenas prácticas de manufactura me ayudan a solucionar problemas con diferentes estrategias.	X					
12	Las capacitaciones me ayudan a mejorar mi rendimiento y a disminuir el tiempo de atención en los trabajos que desarrollo	X					
13	Las capacitaciones fortalecen mis aprendizajes	X					
14	Pongo en práctica lo que he aprendido en las capacitaciones.	X					
15	Las capacitaciones han aumentado mi productividad y la calidad de mi trabajo.	X					
16	Las capacitaciones me han ayudado a resolver problemas concretos en mi área de trabajo.	X					
17	Las capacitaciones proporcionan un buen clima para el aprendizaje.	X					
18	Las capacitaciones de buenas prácticas de manufactura ayudan a la orientación de nuevos colaboradores.	X					
19	Las capacitaciones de buenas prácticas de manufactura han mejorado la comunicación interpersonal.	X					
20	Las capacitaciones me han ayudado a mejorar el trabajo en equipo.	X					
21	Recibo apoyo de mi jefe y compañeros de área para optimizar mis funciones	X					
Total:		21					

Evaluado por: Gerardo Sosa Panta

D.N.I.: 03591940

Fecha: 04 de octubre de 2021

Firma:


 **Mg. Gerardo Sosa Panta**
INGENIERO INDUSTRIAL
CIP. 67114

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Gerardo Sosa Panta, con Documento Nacional de Identidad N° 03591940 de profesión Ingeniero Industrial, grado académico de Maestro, con código de colegiatura 68114 labor que ejerzo actualmente como Docente, de la Universidad Cesar Vallejo - Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **Cuestionario de capacitación en buenas prácticas de manufactura**, cuyo propósito es medir la capacitación en buenas prácticas de manufactura de los colaboradores de un laboratorio cosmético, lima, 2021., Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (x) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 04 días del mes de octubre del 2021

Apellidos y nombres: Gerardo Sosa Panta_ DNI: 03591940 Firma:



Mg. Gerardo Sosa Panta
 INGENIERO INDUSTRIAL
 CIP. 67114

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Productividad	Desempeño de la tarea	Responsabilidades del puesto de trabajo	1, 4		
		Desarrollo personal y profesional	2,3,5,6		
	Civismo	Compromiso	7,8,9,10,11,12		
	Obstáculos en la productividad	Materiales y recursos	13,20		
		Ejecución de funciones	14,15,16,17,18		
		Respeto a las opiniones	19		

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Cumplo con las funciones y responsabilidades de mi puesto de trabajo.	X					
2	Mi puesto de trabajo me permite un desarrollo profesional y personal.	X					
3	Cuando ingrese a trabajar pase por un proceso de inducción de buenas prácticas de manufactura.	X					
4	La inducción que recibí me permitió conocer y comprender mejor los deberes del puesto.	X					
5	Me siento satisfecho con mi puesto de trabajo.	X					
6	Las funciones que realizo en mi puesto de trabajo contribuyen a logro de los objetivos.	X					
7	Me siento comprometido e involucrado con la labor que desempeño.	X					
8	Ejemplifico entre mis compañeros de trabajo una cultura de compromiso en el laboratorio.	X					
9	Demuestro puntualidad y responsabilidad en mi centro laboral.	X					
10	Mi compromiso contribuye a mejorar la competitividad y sostenibilidad del laboratorio.	X					
11	Soy feliz con mi trabajo	X					
12	En mi entorno de trabajo existe un liderazgo innovador y creativo.	X					
13	Tengo una oficina implementada con equipos y materiales para el desarrollo de mis funciones.	X					
14	La ejecución de mis funciones se ven perjudicadas por mi ausencia en mi puesto de trabajo.	X					
15	Recibo el apoyo de mis jefes cuando tengo algún problema en mi área de trabajo.	X					
16	Logro alcanzar los objetivos del área de trabajo.	X					
17	Identifico y resuelvo problemas en mi área de trabajo.	X					
18	Me adapto con facilidad a los cambios que pueden surgir en el laboratorio.	X					
19	Respeto las opiniones y sugerencias del equipo de trabajo	X					
20	Poseo la habilidad para gestionar herramientas virtuales y softwares del laboratorio.	X					
Total:		20					

Evaluado por: Gerardo Sosa Panta

D.N.I.: 03591940 **Fecha:** 04 de octubre de 2021

Firma:




JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Productividad	Desempeño de la tarea	Responsabilidades del puesto de trabajo	1, 4		
		Desarrollo personal y profesional	2,3,5,6		
	Civismo	Compromiso	7,8,9,10,11,12		
	Obstáculos en la productividad	Materiales y recursos	13,20		
		Ejecución de funciones	14,15,16,17,18		
		Respeto a las opiniones	19		

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

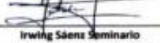
MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Items	MA	BA	A	PA	NA	
1	Cumplo con las funciones y responsabilidades de mi puesto de trabajo.	X					
2	Mi puesto de trabajo me permite un desarrollo profesional y personal.	X					
3	Cuando ingrese a trabajar pase por un proceso de inducción de buenas prácticas de manufactura.	X					
4	La inducción que recibí me permitió conocer y comprender mejor los deberes del puesto.	X					
5	Me siento satisfecho con mi puesto de trabajo.	X					
6	Las funciones que realizo en mi puesto de trabajo contribuyen a logro de los objetivos.	X					
7	Me siento comprometido e involucrado con la labor que desempeño.	X					
8	Ejemplifico entre mis compañeros de trabajo una cultura de compromiso en el laboratorio.	X					
9	Demuestro puntualidad y responsabilidad en mi centro laboral.	X					
10	Mi compromiso contribuye a mejorar la competitividad y sostenibilidad del laboratorio.	X					
11	Soy feliz con mi trabajo	X					
12	En mi entorno de trabajo existe un liderazgo innovador y creativo.	X					
13	Tengo una oficina implementada con equipos y materiales para el desarrollo de mis funciones.	X					
14	La ejecución de mis funciones se ven perjudicadas por mi ausencia en mi puesto de trabajo.	X					
15	Recibo el apoyo de mis jefes cuando tengo algún problema en mi área de trabajo.	X					
16	Logro alcanzar los objetivos del área de trabajo.	X					
17	Identifico y resuelvo problemas en mi área de trabajo.	X					
18	Me adapto con facilidad a los cambios que pueden surgir en el laboratorio.	X					
19	Respeto las opiniones y sugerencias del equipo de trabajo	X					
20	Poseo la habilidad para gestionar herramientas virtuales y softwares del laboratorio.	X					
Total:		20					

Evaluado por: Irwing Sáenz Seminario

D.N.I.: 02628448 **Fecha:** 04 de octubre de 2021

Firma: 
 Irwing Sáenz Seminario
 Doctor En Ciencias Administrativas
 DNI: 02628448

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Irwing Sáenz Seminario con Documento Nacional de Identidad N° 02628448 de profesión Ingeniero Industrial, grado académico de Doctor, con código de colegiatura 24730, labor que ejerzo actualmente como Docente, en la Universidad César Vallejo -Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **Cuestionario de productividad**, cuyo propósito es medir la productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, lima, 2021., Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (x) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 04 días del mes de octubre del 2021

Apellidos y nombres: Irwing Sáenz Seminario DNI: 02628448 Firma:



Irwing Sáenz Seminario
Doctor En Ciencias Administrativas
DNI: 02628448

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Capacitación en buenas prácticas de manufactura	Capacitación en el puesto	Capacitan en las buenas prácticas de manufactura	1,2,3,4,5,6,7	X	
		Logro de objetivos institucionales	8	X	
		Herramientas virtuales	9	X	
	Capacitación por aprendizaje	Calidad de tareas	10,11,12,13,14	X	
	Capacitaciones por instrucciones en el puesto	Productividad y la calidad de mi trabajo	15,16,17	X	
		Orientación a nuevos colaboradores	18	X	
	Habilidades interpersonales	Comunicación	19,20,21	X	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	En el laboratorio me capacitan en las buenas prácticas de manufactura.	X					
2	Participo en la producción y validación de los diferentes procedimientos de manufactura de los productos.	X					
3	Recibo capacitación en manejo de insumos y productos como: etiquetado, despacho, producción, empaque y distribución.	X					
4	Recibo capacitación para el manejo de sustancias y productos que contengan estupefacientes y psicotrópicos	X					
5	He recibido capacitación del uso adecuado del uniforme y equipo de seguridad necesarios de acuerdo con los procedimientos	X					
6	Los temas de capacitación son actualizados y acorde a las buenas prácticas de manufactura.	X					
7	Se consideran las capacitaciones en el plan anual del laboratorio.	X					
8	Las capacitaciones son importantes para el logro de objetivos institucionales.	X					
9	Se utilizan herramientas virtuales para desarrollar talleres, seminarios, cursos, etc.	X					
10	Las capacitaciones de buenas prácticas de manufactura mejoran la calidad de las tareas.	X					
11	Las capacitaciones de las buenas prácticas de manufactura me ayudan a solucionar problemas con diferentes estrategias.	X					
12	Las capacitaciones me ayudan a mejorar mi rendimiento y a disminuir el tiempo de atención en los trabajos que desarrollo	X					
13	Las capacitaciones fortalecen mis aprendizajes	X					
14	Pongo en práctica lo que he aprendido en las capacitaciones.	X					
15	Las capacitaciones han aumentado mi productividad y la calidad de mi trabajo.	X					
16	Las capacitaciones me han ayudado a resolver problemas concretos en mi área de trabajo.	X					
17	Las capacitaciones proporcionan un buen clima para el aprendizaje.	X					
18	Las capacitaciones de buenas prácticas de manufactura ayudan a la orientación de nuevos colaboradores.	X					
19	Las capacitaciones de buenas prácticas de manufactura han mejorado la comunicación interpersonal.	X					
20	Las capacitaciones me han ayudado a mejorar el trabajo en equipo.	X					
21	Recibo apoyo de mi jefe y compañeros de área para optimizar mis funciones	X					
Total:		21					

Evaluado por: Irwing Sáenz Seminario

D.N.I.:02628448 **Fecha:** 04 de octubre de 2021

Firma:


 Irwing Sáenz Seminario
 Doctor En Ciencias Administrativas
 DNI: 02628448

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Irwing Sáenz Seminario con Documento Nacional de Identidad N° 02628448 de profesión Ingeniero Industrial, grado académico de Doctor, con código de colegiatura 24730, labor que ejerzo actualmente como Docente, en la Universidad César Vallejo -Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **Cuestionario de capacitación en buenas prácticas de manufactura**, cuyo propósito es medir la capacitación en buenas prácticas de manufactura de los colaboradores de un laboratorio cosmético, lima, 2021., Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (x) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 04 días del mes de octubre del 2021

Apellidos y nombres: Irwing Sáenz Seminario DNI: 02628448 Firma:



Irwing Sáenz Seminario
Doctor En Ciencias Administrativas
DNI: 02628448

Base de datos (Anexo N°4)

variable 1 capacitación en buenas prácticas de manufactura																										
Suj.	CAPACITACIÓN EN EL PUESTO										CAPA POR APREND					INSTRUC EN EL PUEs				HAB.INTER.			total			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9		P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21				
1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	24	3	3	2	2	3	13	3	2	3	3	11	2	3	3	8	56
2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	3	14	2	3	2	2	9	3	2	2	7	54
3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	23	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	12	3	3	3	9	58
4	3	3	3	1	3	3	3	3	2	24	3	3	1	3	2	12	3	2	2	3	10	3	2	3	8	54
5	3	2	3	3	3	3	2	3	3	25	2	2	3	3	3	13	2	3	2	2	9	3	3	3	9	56
6	2	3	3	3	2	3	2	3	3	24	3	3	2	2	3	13	2	3	2	3	10	3	3	3	9	56
7	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	11	3	3	3	9	60
8	3	3	3	1	3	3	2	3	3	24	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	2	2	7	58
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	12	2	3	3	8	61
10	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	2	3	3	2	13	3	2	2	3	10	3	3	2	8	57
11	3	2	3	3	3	3	3	3	1	24	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	12	3	3	3	9	59
12	3	2	3	3	3	2	3	3	3	25	2	3	3	2	3	13	3	3	2	3	11	3	3	1	7	56
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	10	3	3	3	9	61
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	9	63
15	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	10	2	3	3	8	58
16	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	2	3	2	13	3	2	3	3	11	3	3	3	9	59
17	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	9	62
18	3	3	3	3	2	3	3	2	3	25	3	3	2	2	3	13	2	3	3	3	11	3	3	3	9	58
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	11	3	3	3	9	61
20	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	2	3	3	8	60
21	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	12	3	3	3	9	60
22	3	3	3	3	2	2	3	3	3	25	3	3	3	3	2	14	2	1	3	2	8	3	3	3	9	56
23	3	3	2	3	3	3	3	3	2	25	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	12	3	3	2	8	59
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	11	1	2	2	5	58
25	3	1	3	3	3	3	3	3	3	25	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	12	3	3	3	9	60
26	3	3	3	1	3	3	2	3	3	24	3	3	2	3	3	14	2	3	3	3	11	2	3	3	8	57
27	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	12	3	3	3	9	61
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	2	3	3	3	13	2	2	3	2	9	3	3	3	9	58
29	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	10	3	3	3	9	60
30	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	2	2	3	1	11	3	3	3	3	12	3	3	3	9	58
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	11	3	2	3	8	61
32	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	12	3	3	3	9	61
33	3	2	3	2	3	3	3	3	2	24	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	11	2	3	3	8	57
34	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	3	3	3	2	14	3	2	3	2	10	3	3	3	9	59
35	3	3	2	1	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	2	8	59
36	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	2	3	3	14	2	3	3	3	11	3	2	1	6	57
37	3	2	3	3	3	2	3	3	2	24	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	2	8	59
38	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	3	2	2	2	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	8	58
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	9	63
40	3	3	3	3	2	3	2	3	1	23	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	11	3	3	3	9	58
41	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	3	3	3	3	15	3	1	2	3	9	2	3	2	7	57
42	3	3	3	3	2	3	3	2	3	25	3	3	2	3	3	14	3	3	3	2	11	3	2	3	8	58
43	3	3	2	2	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	2	14	2	2	3	3	10	2	3	3	8	57
44	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	11	3	3	2	8	59
45	3	3	2	3	2	3	3	3	3	25	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	12	2	3	3	8	58
46	3	2	3	3	3	3	2	3	3	25	3	3	3	3	2	14	3	2	3	2	10	3	3	2	8	57
47	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	2	3	3	3	3	14	3	3	2	3	11	3	3	3	9	60
48	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	3	3	2	3	1	12	2	3	3	3	11	3	3	2	8	56
49	3	1	3	3	3	2	3	3	2	23	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	10	3	2	1	6	54
50	3	2	3	3	2	3	2	3	3	24	3	3	2	3	3	14	2	3	3	2	10	1	3	3	7	55
51	3	3	3	1	3	3	2	3	3	24	3	2	2	2	2	11	3	3	2	3	11	3	2	3	8	54
52	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	3	2	3	3	14	2	3	3	2	10	3	3	2	8	58

variable2Productividad																								
DES DE LA TAREA						CIVISMO						ÁCULOS EN LA PRODUCTIV												
Sij	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	total			
1	3	3	2	3	3	3	17	3	2	2	3	3	3	16	3	2	3	3	3	3	3	23	56	
2	2	3	3	2	3	3	16	2	3	3	2	3	3	16	2	3	2	3	3	3	2	2	20	52
3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	1	2	3	15	3	3	3	2	3	2	3	3	22	55
4	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	3	1	22	56
5	3	3	2	3	3	2	16	3	3	3	3	3	3	18	3	2	1	3	1	2	3	3	18	52
6	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	2	2	22	56
7	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	3	23	59
8	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	60
9	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	1	3	3	2	3	3	3	21	56
10	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	3	2	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	57
11	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	3	3	23	58
12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	1	3	2	3	3	3	2	3	20	56
13	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	2	15	3	3	3	3	3	2	3	3	23	56
14	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	59
15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	60
16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	58
17	2	3	3	3	3	2	16	3	3	3	2	3	1	15	3	3	3	2	3	3	3	2	22	53
18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	1	22	58
19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	2	3	3	3	21	57
20	3	3	2	3	1	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	3	3	23	56
21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	59
22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	17	2	3	3	3	3	2	3	3	22	57
23	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	3	3	23	59
24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	2	3	22	58
25	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	59
26	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	2	3	23	58
27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	59
28	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	3	3	23	59
29	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	3	3	23	58
30	3	3	3	2	3	3	17	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	57
31	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	60
32	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	17	2	3	2	3	1	3	3	3	20	55
33	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	2	3	23	59
34	3	3	3	3	2	3	17	2	3	3	1	3	3	15	2	1	3	3	3	3	3	3	21	53
35	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	2	3	23	58
36	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	59
37	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	2	16	3	3	2	3	2	3	3	3	22	56
38	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	58
39	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	3	3	23	58
40	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	3	3	23	58
41	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	3	3	23	59
42	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	59
43	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	2	2	3	1	19	54
44	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	2	3	3	3	2	22	57
45	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	59
46	3	3	3	3	1	3	16	2	2	3	2	3	2	14	3	3	3	3	3	3	2	3	23	53
47	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	59
48	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	2	3	3	16	2	3	3	3	2	3	2	2	20	53
49	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	3	3	23	58
50	3	1	3	3	3	3	16	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	2	3	3	21	54
51	3	2	3	3	3	2	16	2	2	3	3	2	3	15	1	3	3	2	3	3	3	3	21	52
52	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	2	3	2	16	2	3	2	3	3	3	2	2	20	53

Matriz de consistencia (Anexo N°5)

TITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Capacitación en buenas prácticas de manufactura y productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.	<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre capacitación en buenas prácticas de manufactura y productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre capacitación en el puesto y productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021?. ¿Cuál es la relación entre capacitación por aprendizaje y productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021?. ¿Cuál es la relación entre capacitaciones por instrucción en el puesto y productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021?. ¿Cuál es la relación entre habilidades interpersonales y productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021?.</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre capacitación en buenas prácticas de manufactura y productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre capacitación en el puesto y productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021. Determinar la relación entre capacitación por aprendizaje y productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021. Determinar la relación entre capacitaciones por instrucción en el puesto y productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021. Determinar la relación entre habilidades interpersonales y productividad de los colaboradores de un laboratorio cosmético, Lima, 2021.</p>	<p>Variable 1 Capacitación en buenas prácticas de manufactura</p> <p>Variable 2 Productividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación en el puesto. • Capacitación por aprendizaje. • Capacitación por instrucciones en el puesto. • Habilidades interpersonales. • Desempeño de la tarea. • Civismo. • Obstáculos a la productividad. 	<p>Tipo: Básica</p> <p>Métodos: Deductivo</p> <p>Diseño: No experimental, correlacional-transversal, cuantitativo.</p> <p>Población y muestra: 52 trabajadores de un laboratorio de Lima.</p> <p>Técnica e Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta • Cuestionario de buenas prácticas de manufactura. • Cuestionario de productividad. <p>Método de análisis de investigación: Estadística descriptiva e inferencial.</p>