

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ



Modalidad de titulación:

Ensayo o artículo científico

TEMA

Capacitación del talento humano y su influencia en la productividad del personal operativo de Corporación La Favorita

AUTOR

Villamil Macías Arianni Nayeska

**Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio Carrera
Administración de Empresas**

TUTOR

Ing. Alba Cáceres Larreátegui

MANTA – MANABÍ – ECUADOR

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1
		Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante Villamil Macías Arianni Nayeska, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2025-2026, cumpliendo el total de 288 horas, cuyo tema del proyecto (Artículo Académico) es “Capacitación del talento humano y su influencia en productividad del personal operativo de Corporación La Favorita”.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Lugar, 15 de julio de 2026.

Lo certifico,



Ing. Alba Cáceres Larreátegui, Mg.

Docente Tutor(a)

Área: Carrera Administración de Empresas

Villamil Macías Arianni Nyeska

ID : cde75594736c4e7c6bb70b2a8c42aa8497144e32



Nombre del fichero : Villamil Macías Arianni Nyeska.txt	Depositante : Alba Lucía Caceres
Tamaño del archivo original : 822 kB	Fecha de depósito : 16 de julio de 2026
Número de palabras : 7817	Tipo de carga : interface
	fecha de fin de análisis : 16 de julio de 2026

 Resumen (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :



Similitudes

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.

5%





Detección de IA

Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA.
Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.

0%





Idiomas no reconocidos

Pasajes en los que parte del vocabulario utilizado no forma parte del diccionario de la lengua.
Puede tratarse de un intento del autor de modificar el texto para evitar ser detectado.

2%



No incluido en el porcentaje de textos sospechosos :



Textos entre comillas

Pasajes entre comillas, a menudo indicativos de una cita.

2%

Similitudes

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.

5%



Fuente principal detectada

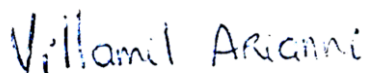
Nº	Descripciones		Similitudes	Ubicaciones
1		Beneficios de la aplicación del protocolo de pediasuit en proceso... repositorio.uleam.edu.ec/handle/123456789/5890 ↗	2%	
2		3 Formato_Proyecto_Investigación #2734d3 Viene de de mi grupo	1%	
3		repositorio.uleam.edu.ec repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/123456789/8820/1/ULEAM-BLGO-01... ↗	1%	
4		Documento de otro usuario #9480bb Viene de de otro grupo	<1%	
5		Documento de otro usuario #eceed Viene de de otro grupo	<1%	
6		Documento de otro usuario #57f3d5 Viene de de otro grupo	<1%	
7		alumnieditora.com alumnieditora.com/index.php/RMIS/es/article/view/833 ↗	<1%	
8		"GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA... repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/8146 ↗	<1%	
14		Documento de otro usuario #1b8d15 Viene de de otro grupo	<1%	

Fuente mencionada (sin similitudes detectadas)

Nº	Descripciones	
1		https://doi.org/10.5281/zenodo.14051865
2		https://doi.org/10.70625/rmis/833
3		http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i3.2047
4		https://doi.org/10.53673/th.v3i3.240
5		https://doi.org/10.5281/zenodo.10574091
6		https://repositorio.cuc.edu.co/server/api/core/bitstreams/380aae86-2bed
7		https://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/119/9

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **VILLAMIL MACÍAS ARIANNI NAYESKA**, con cédula de identidad N°1351370273, declaro que el presente trabajo de titulación: **“CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL OPERATIVO DE CORPORACIÓN LA FAVORITA”** cumple con los requerimientos que la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas Contables y Comercio sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de titulación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.



Villamil Macías Arianni Nayeska

C.I.: 1351370273

E-mail: e1351370273@live.ulead.edu.ec

Celular: 0969357509

Contenido

Resumen	4
Palabras claves	4
ABSTRACT	4
Introducción	4
Marco Teórico	5
Gestión del talento humano.....	5
Capacitación del Talento Humano	6
Productividad laboral	6
Productividad del Personal Operativo.....	7
Capacitación del talento humano y la productividad del personal operativo	7
Objetivos	8
Objetivo General	8
Objetivos Específicos	8
Problemática	8
Justificación	8
Hipótesis General	8
Hipótesis Específicas	8
Metodología	8
Enfoque de la investigación	8
Alcance de la investigación	9
Población y Muestra	9
Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	9
Análisis e interpretación de datos	9
Prueba de hipótesis	17
Criterio de decisión	17
Resultados de la correlación	18
Discusión de la prueba.....	18
Conclusiones.....	19
Recomendaciones	19
Bibliografía.....	21
Anexos	22

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la influencia de los programas de capacitación del talento humano en la productividad del personal operativo de Corporación La Favorita, en la ciudad de Manta, Ecuador. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y un alcance correlacional-explicativo y se aplicó un cuestionario estructurado a una muestra no probabilística de 335 colaboradores, la cual su confiabilidad fue evaluada con el coeficiente Alfa de Cronbach. Estos datos se procesaron en la aplicación de software SPSS y analizados mediante el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados evidenciaron que el personal valora favorablemente las capacitaciones y reconoce su impacto positivo en el desempeño. Aunque se confirmó una relación estadística significativa y directa entre la capacitación y la productividad $r_s = 0.144$; $p=0.008$, eso resulta de intensidad muy débil. La capacitación se relaciona con la productividad, aunque su influencia es muy débil, por lo que otros factores también inciden en el rendimiento laboral.

Palabras claves: Capacitación del talento humano, Productividad laboral, Personal operativo, Gestión del talento humano, Desempeño laboral.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of human talent training programs on the productivity of operational staff at Corporación La Favorita in Manta, Ecuador. The study employed a quantitative approach with a correlational-explanatory scope; a structured questionnaire was administered to a non-probability sample of 335 employees, and the instrument's reliability was assessed using Cronbach's alpha coefficient. The data were processed using SPSS software and analyzed via Spearman's correlation coefficient. The results showed that staff members view the training favorably and acknowledge its positive impact on performance. Although a statistically significant, direct relationship was confirmed between training and productivity ($r_s = 0.144$; $p = 0.008$), the strength of this relationship was very weak. While training is linked to productivity, its influence is minimal, indicating that other factors also affect work performance.

Introducción

El panorama empresarial contemporáneo ha experimentado una reorientación estratégica significativa. En la actualidad, el marco competitivo reside en la gestión eficiente del capital humano, reconociendo a las personas como el recurso más valioso y difícil de imitar. (Díaz y Quintana, 2021).

Esta transformación ha llevado a la evolución de la administración de personal hacia la Gestión del Talento Humano (GTH), trasciende el enfoque tradicional de reclutamiento y asignación de tareas específicas. Actualmente, implica un conjunto integrado de procesos diseñados estratégicamente para, atraer, desarrollar, motivar y fundamentalmente, retener al personal (Díaz y Quintana, 2021). Este enfoque estratégico busca asegurar que la organización cuente con colaboradores calificados y comprometidos, lo cual se traduce en la obtención de mejores resultados, la fabricación de productos y servicios que cumplen con altos estándares de calidad (González et al., 2021).

Dentro de los procesos estratégicos de la Gestión del Talento Humano, la capacitación y formación se posicionan como pilares esenciales. Para que una empresa pueda asegurar un crecimiento sostenido y una mejora continua, es indispensable la inversión estratégica en el desarrollo de sus colaboradores. La capacitación no solo

transfiere, alinea el potencial del personal con las metas institucionales, permitiendo el logro de los objetivos planteados por la misma (Cedeño et al., 2020).

Bajo este contexto se ha analizado el impacto de la capacitación a los colaboradores en empresas ecuatorianas en donde se evidencia que la formación del talento humano contribuye al fortalecimiento del desempeño de los mismos, incremento de la eficiencia operativa, reducción de errores y optimización de sus capacidades. De tal manera se destaca que estos resultados influyen de manera positiva en calidad de productos y servicios tanto como en la competitividad empresarial.

Asimismo, los efectos positivos de la capacitación pueden estar limitados por restricciones presupuestarias, resistencia al cambio y dificultades logísticas para crear programas de formación. Además, se evidencia que las organizaciones que invierten en la mejora continua mantienen la estabilidad del talento humano ya que presentan un 22% menos de rotación en el personal. (Córdova et al., 2025)

Directamente vinculada a esta inversión se encuentra la productividad laboral, la cual se determina como un indicador fundamental que tiene la función de medir la eficacia, la eficiencia y la rentabilidad de las organizaciones. Es por ello que, cualquier intervención en la capacitación del talento humano debe ser evaluada por su capacidad de generar una influencia positiva y significativa en el nivel de productividad de la fuerza de trabajo.

En Manta, el sector de supermercados es caracterizado por su alta demanda. Bajo este contexto Corporación La Favorita destaca como una de las empresas más grandes y reconocidas del mercado, la cual, moviliza una gran cantidad de personal que desempeñan funciones directas en pisos de venta, bodegas y cajas, siendo como tales responsables de la operación diaria, por lo que su desempeño y productividad son fundamentales para el éxito de esta organización.

A pesar de la magnitud de la empresa y la importancia de su talento humano, surge la interrogante central de la investigación: ¿Los programas de capacitación que Corporación La Favorita ofrece a su personal operativo influyen realmente y de manera positiva en su productividad laboral? Aunque la empresa pueda contar con procesos formales de capacitación, existe la necesidad de determinar con certeza si estos programas están logrando el impacto deseado en el desempeño, la eficiencia en los procesos internos y el nivel de habilidades y destrezas del personal.

En función de esta interrogante, el estudio tuvo como objetivo general: Analizar la influencia de los programas de capacitación del talento humano en la productividad del personal operativo de Corporación La Favorita en la ciudad de Manta, Ecuador.

Marco Teórico

Gestión del talento humano

Es un enfoque estratégico dentro de las organizaciones, orientado a atraer, desarrollar, motivar y retener a colaboradores competentes que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales. Esta gestión trasciende las funciones tradicionales de administración de personal, porque considera al capital humano como un recurso generador de ventajas competitivas sostenibles (Díaz y Quintana, 2021).

Para entender como la gestión impacta en los resultados organizacionales se recurre a la teoría de recursos y capacidades que indica que las empresas logran y sostienen ventajas competitivas por poseer recursos internos valiosos, difíciles de imitar. Bajo este enfoque el personal de una empresa sería el recurso más difícil de imitar debido a su conocimiento y experiencia acumulada de tal manera que la Gestión del Talento Humano es la responsable de desarrollar capacidades internas para impulsar el éxito de la empresa. (Sierra, 2022)

Según (Sierra, 2022) la gestión del talento humano comprende un conjunto de procesos interrelacionados, entre los que destacan la planificación del personal, el

reclutamiento y selección, la capacitación, la evaluación del desempeño y el desarrollo profesional.

Capacitación del Talento Humano

El talento humano constituye uno de los recursos más importantes dentro de cualquier organización, pues integra las competencias, habilidades, conocimientos y actitudes de las personas que, en conjunto, contribuyen al logro de los objetivos empresariales. En este sentido, la Gestión del Talento Humano (GTH) se define como el conjunto de políticas, prácticas y procesos orientados a atraer, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores, con el fin de asegurar un desempeño eficiente dentro de la organización. En el caso específico de Corporación La Favorita, esto implica ver a cada empleado como un “cliente interno” y como el principal capital intelectual de la empresa.

Bajo este enfoque de la GTH, la capacitación se convierte en un componente estratégico fundamental para el desarrollo del personal y, por ende, para la mejora continua del rendimiento laboral. La capacitación es ese proceso planificado que la empresa utiliza para fortalecer y desarrollar las habilidades, conocimientos y destrezas que el personal operativo requiere (Cedeño et al., 2020).

La teoría del capital humano determina que los individuos desarrollan capacidades productivas no estáticas ya que se incrementan según capacitación y entrenamiento. Al proporcionar capacitación general y específica la organización eleva su productividad permitiendo que se realicen tareas rápidas y alineadas a estándares institucionales.

(Montero, 2024) Señala que la evaluación de los programas de capacitación se deben considerar aspectos como calidad del contenido, porque permite identificar el grado de cumplimiento así la frecuencia con la que trabajan y la productividad- percepción del personal, no basta con ejecutar actividades de formación, sino que resulta indispensable verificar que estas respondan a las necesidades del puesto de trabajo y generen mejoras en el desempeño de los colaboradores.

Estos aportes evidencian que la capacitación constituye una herramienta estratégica de la gestión del talento humano, porque además de fortalecer las competencias laborales, contribuye a mejorar el rendimiento.

Productividad laboral

La productividad laboral funciona como indicador para evaluar el desempeño de los colaboradores dentro de una organización. Esto hace referencia a una relación entre resultados obtenidos y los recursos utilizados para alcanzarlos, así como es el tiempo, esfuerzo, competencias y conocimientos del talento humano. Cuando las organizaciones invierten en el fortalecimiento de las competencias de sus colaboradores, favorecen la mejora continua de los procesos y reducen errores operativos.

(Barboza, 2024) Sostiene que la productividad laboral representa un elemento estratégico para el desarrollo organizacional, debido a que permite medir su nivel de eficiencia alcanzado por los colaboradores en su desempeño laboral. Esta definición coincide con lo planteado por (Gutierrez, 2023), quien señala que la productividad laboral está determinada por factores organizacionales, grupales e individuales que influyen en el rendimiento de los trabajadores y destaca que la formación continua fortalece las competencias del talento humano así incrementando su eficiencia.

Ambos autores permiten comprender que la productividad laboral no debe evaluarse únicamente por la cantidad de trabajo realizado, también por la eficiencia, calidad de los resultados y el aprovechamiento de las capacidades del personal, esto se convierte en un factor estratégico para favorecer el desarrollo de las competencias.

Productividad del Personal Operativo

La Productividad Laboral es la medida fundamental que relaciona la producción obtenida (los bienes o servicios generados) con la cantidad de recursos para obtenerlos (como el tiempo y el esfuerzo del personal). Por lo tanto, cuando hablamos de la productividad del personal operativo de una empresa como Corporación La Favorita, nos referimos a la capacidad del trabajador para producir con eficiencia y eficacia (Cedeño et al., 2020). Se desglosa en dos aspectos claves:

- **Eficiencia:** Hacer las tareas de manera correcta y rápida, evitando desperdicios de tiempo o materiales.
- **Eficacia:** Cumplir o superar las metas de calidad y cantidad que se han establecido para el área de trabajo (cajas, ventas, bodegas)

Capacitación del talento humano y la productividad del personal operativo

La capacitación del talento humano se relaciona de manera directa con la productividad del personal operativo, porque el desarrollo continuo de conocimientos, habilidades y competencias fortalece el desempeño laboral y optimizan la ejecución de todas las funciones asignada. En este sentido, la formación del personal representa una estrategia fundamental para así poder potenciar el capital humano, favorecer el logro de los objetivos institucionales y el fortalecimiento de la competitividad de la organización (Córdova et al., 2025).

Cuando una organización imparte capacitación actúa sobre la experiencia y dominio de un colaborador. Al dominar técnica y procedimientos de un área el colaborador adquiere mayor seguridad laboral y disminuye errores, por lo tanto, también se reducen tiempos muertos y se optimiza el uso de recursos lo cual impacta en los indicadores de eficiencia y eficacia que determinan la productividad (Cedeño et al., 2020).

(Córdova et al., 2025) sostienen que la capacitación continua es uno de los principales factores que favorecen positivamente el incremento de la productividad laboral dentro de las organizaciones. Ellos explican que la actualización permanente de conocimientos permite que los colaboradores desarrollen sus funciones con mayor seguridad. Por ello, concluyen que invertir en el desarrollo del personal humano genera beneficios sostenibles para los trabajadores y la organización.

(Cubilla et al., 2025) afirman que la gestión del talento humano explica en gran medida la productividad del personal operativo, las prácticas como la capacitación, evaluación del desempeño y desarrollo de competencias fortalecen la eficiencia operativa. Los autores destacan que la productividad depende de la capacidad de las organizaciones para vincular el desarrollo del talento humano con indicadores de desempeño.

(Sebastian, 2024) manifiesta que la capacitación representa un elemento esencial para mejorar la productividad del personal operativo, esto fortalece el desarrollo profesional de los colaboradores y a la vez optimiza el desempeño de las actividades operativas. Además, sostiene que una adecuada planificación, ejecución y evaluación de la capacitación permite identificar oportunidades de mejora, fortalecer las competencias del talento humano.

(Cabezas y Brito, 2021) señalan que la gestión del talento humano, mediante procesos como la capacitación y el desarrollo de competencias, ejerce un impacto sumamente positivo al rendimiento laboral, esto fortalece todas las capacidades de los colaboradores. Los autores destacan que una adecuada administración del talento humano contribuye a la sostenibilidad y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

(Díaz y Quintana, 2021) consideran la gestión del talento humano comprende un conjunto de procesos orientados a atraer, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores, siendo la capacitación una de las herramientas más importantes para el

desempeño organizacional. Asimismo, destacan que la capacitación es una inversión estratégica que genera beneficios tanto a los colaboradores como para la organización.

Objetivos

Objetivo General

- Analizar la influencia de los programas de capacitación del talento humano en la productividad del personal operativo de Corporación La Favorita en la ciudad de Manta, Ecuador.

Objetivos Específicos

- Investigar los programas de capacitación que Corporación La Favorita ofrece al personal operativo en la ciudad de Manta.
- Analizar la productividad laboral del personal operativo de Corporación La Favorita en función de la capacitación recibida.
- Proponer recomendaciones orientadas a mejorar los programas de capacitación en función de los resultados obtenidos.

Problemática

¿Cuál es la relación entre los programas de capacitación del talento humano y la productividad del personal operativo de Corporación La Favorita en la ciudad de Manta?

Justificación

Se analiza Corporación La Favorita, empresa que maneja un volumen considerable de personal operativo en funciones críticas como pisos de venta, cajas y bodegas, el cual, es un desempeño fundamental para la operación diaria para el éxito económico.

Pese a que esta gran empresa cuente con política de gestión de talento humano y sus respectivos programas de capacitación, existe la incertidumbre sobre la efectividad real de estas acciones, puesto a qué no se ha determinado si dichos programas de formación están diseñados para generar un impacto significativo en la productividad de su personal operativo.

Hipótesis General

Existe una relación significativa y positiva entre la capacitación del talento humano y la productividad del personal operativo de Corporación La Favorita en la ciudad de Manta.

Hipótesis Específicas

H1: Los programas de capacitación actuales ofrecidos por Corporación La Favorita satisfacen parcialmente las necesidades de habilidades, conocimientos y destrezas requeridas por el personal operativo en las áreas de piso de ventas, cajas y bodegas.

H2: La capacitación recibida por el personal operativo contribuye significativamente al mejoramiento de su desempeño laboral y la eficiencia en los procesos internos de Corporación La Favorita.

Metodología

Enfoque de la investigación

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, debido a que permitió recopilar información mediante la aplicación de una encuesta estructurada al personal operativo de Corporación La Favorita. Los datos obtenidos fueron procesados y analizados mediante técnicas estadísticas utilizando el software SPSS, con el propósito de determinar la relación existente entre la capacitación y productividad del personal operativo.

Es decir, se buscó determinar la relación existente de estas variables enfocándose en como la capacitación influye en la productividad de los colaboradores de la ciudad de Manta.

Alcance de la investigación

Este estudio tuvo un alcance correlacional-explicativo, debido a que se orientó a determinar la influencia existente entre la capacitación del talento humano y la productividad del personal operativo de Corporación La Favorita.

Población y Muestra

Está constituida por el personal operativo de Corporación La Favorita en la ciudad de Manta con un total de 335 colaboradores. Este personal desempeña funciones directas en pisos de venta, bodegas y cajas.

- Megamaxi 120
- Supermaxi 70
- Gran akí 50
- Akí San Marco 25
- Akí Terminal 25
- Titán 20
- Juguetón 13
- Dollarstore 12

Debido a que se tuvo acceso a la totalidad de los colaboradores operativos, se trabajó con una muestra no probabilística de 335 colaboradores. Por tanto, no se aplicó una fórmula estadística para determinar el tamaño de la muestra.

La aplicación del cuestionario a todos los colaboradores permitió la representatividad de los resultados y facilitará un análisis más preciso de la influencia de la capacitación del talento humano en la productividad del personal operativo de Corporación La Favorita.

Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnica: Encuesta, permitió recopilar información directamente del personal operativo sobre la capacitación recibida y su percepción respecto a la productividad laboral.

Instrumento: Se empleó cuestionario estructurado con preguntas cerradas a 335 participantes, elaborado a partir de las dimensiones e indicadores de las variables de estudio.

Confiabilidad del instrumento

Con la finalidad de determinar la consistencia interna del cuestionario aplicado, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach mediante el software SPSS. Esto permitió evaluar el nivel de confiabilidad de los ítems que conforman el instrumento de investigación.

Para la medición de las variables se utilizó una escala tipo Likert de cinco categorías: "Siempre", "Casi siempre", "A veces", "Casi nunca" y "Nunca". Esta escala fue seleccionada porque permite conocer de manera ordenada la frecuencia con la que los colaboradores valoran diferentes aspectos relacionados con la capacitación y la productividad laboral.

Las variables fueron establecidas de acuerdo con el objetivo de la investigación y sus respectivas dimensiones. La capacitación del talento humano comprende contenido, frecuencia y percepción del personal, mientras que la productividad del personal operativo comprende eficiencia, eficacia y rendimiento laboral. La percepción corresponde a la

valoración que realizan los colaboradores sobre los aspectos evaluados y no constituye una variable adicional.

Tabla 1. *Confiabilidad del instrumento*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,180	,178	16

Fuente: IBM – SPSS-

Nota. Elaborado por: Arianni Villamil.

Análisis e interpretación de datos

Tabla 2. *El contenido de las capacitaciones impartidas se relaciona a las funciones laborales desempeñadas.*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	139	41,5%
Casi siempre	150	44,8%
A veces	46	13,7%
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	335	100%

Nota. Elaborado por: Arianni Villamil.

Los resultados muestran que el 86,3% de los colaboradores considera que los contenidos de las capacitaciones guardan relación con las funciones que desempeñan. Esta valoración evidencia que los programas de formación responden, en gran medida, a las necesidades del puesto de trabajo, aunque el 13,7% manifestó que esto ocurre únicamente algunas veces, lo que evidencia oportunidades de mejora en determinados contenidos.

Tabla 3. *Los temas abordados en las capacitaciones son claros y de fácil comprensión.*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	103	30,7%
Casi siempre	167	49,9%
A veces	65	19,4%

Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	335	100%

Nota. Elaborado por: Arianni Villamil.

Los resultados reflejan que el 80,6% de los colaboradores considera que los temas desarrollados durante las capacitaciones son claros y fáciles de comprender. Esta percepción indica que la mayoría de los participantes valora positivamente la forma en que se presentan los contenidos. Sin embargo, el 19,4% respondió “a veces”, lo que evidencia la conveniencia de fortalecer las estrategias metodológicas para favorecer una comprensión más uniforme entre todos los colaboradores.

Tabla 4. Los recursos utilizados en las capacitaciones (vídeos, equipos) son de buena calidad.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	127	37,9%
Casi siempre	143	42,7%
A veces	65	19,4%
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	335	100%

Nota. Elaborado por: Arianni Villamil.

El 80,6% de los encuestados manifestó una percepción favorable respecto a la calidad de los recursos utilizados durante las capacitaciones. Estos resultados permiten inferir que los materiales empleados son valorados positivamente por la mayoría del personal operativo. No obstante, el 19,4% respondió “a veces”, lo que sugiere la necesidad de continuar mejorando los recursos didácticos utilizados en las actividades de formación.

Tabla 5. Las capacitaciones impartidas responden a las necesidades del puesto de trabajo.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	115	34,3%
Casi siempre	147	43,9%
A veces	73	21,8%
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0

Total	335	100%
-------	------------	-------------

Nota. Elaborado por: Arianni Villamil.

Los datos muestran que el 78,2% de los colaboradores considera que las capacitaciones responden “siempre” o “casi siempre” a las necesidades de su puesto de trabajo. La opinión de los participantes evidencia una valoración favorable sobre la pertinencia de los programas de capacitación implementados por la empresa. Sin embargo, el 21,8% indicó que esto ocurre únicamente “a veces”, situación que sugiere la existencia de oportunidades para fortalecer el diagnóstico de necesidades de capacitación.

Tabla 6. La empresa ofrece capacitaciones de manera constante.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	120	35,8%
Casi siempre	152	45,4%
A veces	63	18,8%
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	335	100%

Nota. Elaborado por: Arianni Villamil.

Los resultados indican que el 81,2% de los participantes percibe que la empresa desarrolla programas de capacitación de manera constante. Esta información refleja una valoración positiva sobre la continuidad de los procesos de formación al personal. A su vez, el 18,8% respondió “a veces”, lo que permite inferir que algunos colaboradores consideran que la frecuencia de las capacitaciones podría incrementarse para responder de mejor manera a las necesidades laborales.

Tabla 7. Considera usted que la duración de las capacitaciones es suficiente para adquirir conocimientos actualizados.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	129	38,6%
Casi siempre	144	43,1%
A veces	61	18,3%
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	335	100%

Nota. Elaborado por: Arianni Villamil.

El 81,7% del personal considera que la duración de las capacitaciones es suficiente para adquirir conocimientos actualizados. Estos resultados evidencian una percepción favorable respecto al tiempo destinado a las actividades de formación. Sin embargo, el 18,3% manifestó que esto ocurre “a veces, lo cual sugiere la conveniencia de revisar la duración de algunos programas de capacitación con el propósito de atender las necesidades de todos los participantes.

Tabla 8. La empresa brinda capacitaciones cuando se implementan nuevas herramientas y procesos.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	114	34%
Casi siempre	162	48,4%
A veces	59	17,6%
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	335	100%

Nota. Elaborado por: Arianni Villamil.

El 82,4% de los colaboradores considera que la empresa desarrolla procesos de capacitación cuando incorpora nuevas herramientas o procedimientos de trabajo. Desde la perspectiva de los colaboradores indica que la mayoría el personal reconoce el interés de la organización por acompañar los cambios operativos mediante acciones de formación. No obstante, el 17,6% respondió “a veces”, aspecto que permite inferir oportunidades para fortalecer la cobertura de estos procesos de capacitación.

Tabla 9. La capacitación favorece mayor seguridad en la ejecución de las tareas asignadas.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	115	34,3%
Casi siempre	147	43,9%
A veces	73	21,8%
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	335	100%

Nota. Elaborado por: Arianni Villamil.

El 78,2% de los colaboradores manifestó que la capacitación favorece “siempre” o “casi siempre” una mayor seguridad al realizar sus tareas, lo que refleja una percepción favorable sobre su aporte al desarrolló de conocimientos y habilidades para desempeñar sus funciones. No obstante, el 21,8% indicó que esto ocurre “a veces”, evidencia que aún

existen aspectos susceptibles de fortalecimiento para mejorar la percepción de seguridad en el desempeño laboral. Desataca la importancia de mantener capacitaciones pertinentes y orientadas a las necesidades específicas de los colaboradores.

Tabla 10. *Considera usted que la capacitación ayuda a resolver sus problemas en el área laboral.*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	115	34,4%
Casi siempre	157	47%
A veces	62	18,6%
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	335	100%

Nota. Elaborado por: Arianni Villamil.

Los resultados muestran que el 81,4% de los individuos respondió “siempre” o “casi siempre”, lo que evidencia una percepción favorable respecto a la utilidad de la capacitación para afrontar situaciones relacionadas con el área laboral. Esta información sugiere que la mayoría de los participantes considera que los conocimientos adquiridos durante las capacitaciones les brindan apoyo en el desarrollo de sus actividades.

Tabla 11. *Considera que las capacitaciones realizadas en la empresa aportan mucho valor a su desempeño laboral.*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	122	36,4%
Casi siempre	150	44,8%
A veces	63	18,8%
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	335	100%

Nota. Elaborado por: Arianni Villamil.

Los datos reflejan que el 81,2% de los colaboradores percibe que las capacitaciones aportan su desempeño laboral. Este resultado indica una valoración positiva sobre los programas de formación implementados por la empresa. No obstante, el 18,8% respondió “a veces”, lo que evidencia que algunos participantes consideran que el aporte de las capacitaciones podría fortalecerse para responder de mejor manera a sus necesidades laborales.

Tabla 12. La capacitación ha contribuido a reducir el tiempo requerido para cumplir con las tareas.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	115	34,3%
Casi siempre	160	47,8%
A veces	60	17,9%
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	335	100%

Nota. Elaborado por: Arianni Villamil.

Los resultados muestran que el 82,1% de los colaboradores considera que la capacitación ha contribuido a reducir tiempo requerido para cumplir sus tareas. Los colaboradores identifican beneficios relacionados con la ejecución de sus actividades laborales. Sin embargo, el 17,9% manifestó que esto ocurre “a veces”, lo cual permite inferir que la percepción de mejora no es uniforme en todos los colaboradores.

Tabla 13. Considera usted que cumple las actividades con mayor rapidez luego de recibir la capacitación.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	124	37%
Casi siempre	148	44,2%
A veces	63	18,8%
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	335	100%

Nota. Elaborado por: Arianni Villamil.

El 81,2% de los colaboradores operativos respondió, “siempre” o “casi siempre”, lo que indica que la mayoría percibe una mayor rapidez en el cumplimiento de sus actividades después de recibir la capacitación. Estos resultados evidencian una valoración favorable sobre el proceso formativo. No obstante, el 18,8% respondió “a veces”, lo que sugiere que esta percepción puede variar entre los colaboradores.

Tabla 14. Considera usted que gracias a las capacitaciones comete menos errores en el trabajo.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
----------	------------	------------

Siempre	114	34%
Casi siempre	152	45,4%
A veces	69	20,6%
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	335	100%

Nota. Elaborado por: Arianni Villamil.

Los datos reflejan que el 79,4% de los colaboradores considera que, después de recibir capacitación, comete menos errores en el trabajo. Este resultado evidencia una valoración favorable sobre los efectos de la formación en el desempeño laboral. Sin embargo, el 20,6% indicó que esto ocurre “a veces”, lo que permite inferir que aún existen aspectos susceptibles de fortalecimiento en los programas de capacitación.

Tabla 15. *Considera usted que optimiza mejor los recursos disponibles en el desarrollo de las actividades.*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	130	38,8%
Casi siempre	145	43,3%
A veces	60	17,9%
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	335	100%

Nota. Elaborado por: Arianni Villamil.

Los resultados muestran que el 82,1% de los participantes percibe que optimiza los recursos disponibles en el desarrollo de sus actividades. Esta información sugiere una percepción favorable sobre la aplicación de los conocimientos adquiridos durante las capacitaciones. No obstante, el 17,9% respondió “a veces”, lo que evidencia oportunidades para continuar fortaleciendo este aspecto,

Tabla 16. *Cree usted que su jefe inmediato ha reconocido las mejoras que ha tenido en el trabajo.*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	131	39,1%
Casi siempre	146	43,6%
A veces	58	17,3%

Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	335	100%

Nota. Elaborado por: Arianni Villamil.

El 82,7% de los colaboradores manifestó que su jefe inmediato ha reconocido “siempre” o “casi siempre” las mejoras obtenidas en el trabajo. Este resultado refleja en gran medida un valor altamente favorable sobre el reconocimiento del desempeño por parte de las jefaturas. Sin embargo, el 17,3% indicó que esto ocurre “a veces”, lo que sugiere que la percepción del reconocimiento puede variar.

Tabla 17. *Considera usted que las capacitaciones influyen positivamente en el rendimiento laboral del personal operativo.*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	126	37,8%
Casi siempre	157	47,1%
A veces	49	14,7%
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	335	100%

Nota. Elaborado por: Arianni Villamil.

Las respuestas muestran que el 84,9% de los colaboradores considera que las capacitaciones influyen “siempre” o “casi siempre” de manera positiva en el rendimiento laboral del personal operativo. Esta información evidencia una percepción ampliamente favorable respecto a los programas de capacitación. del total más alto registrado, coincide que las capacitaciones influyen favorablemente en el rendimiento. En este sentido, los resultados sugieren que los colaboradores asocian la capacitación con mejorar en su desempeño laboral.

Prueba de hipótesis

- **Hipótesis Nula (Ho):** No existe una relación significativa entre la capacitación del talento humano y la productividad del personal operativo de Corporación La Favorita en la ciudad de Manta.
- **Hipótesis alternativa (H1):** Existe una relación significativa y positiva entre la capacitación del talento humano y la productividad del personal operativo de Corporación La Favorita en la ciudad de Manta.

Criterio de decisión

- Si el p-valor (significancia bilateral) es < 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula (Ho) y se acepta la Hipótesis alternativa (H1).
- Si el p-valor ≥ 0.05 , se acepta la Hipótesis Nula (Ho) y se descarta la Hipótesis alternativa (H1).

Resultados de la correlación

Los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario a los 335 colaboradores que conformaron la muestra fueron procesados mediante el software estadístico SPSS. Los resultados se presentan a continuación:

Tabla 18. Resultados de correlación de Spearman.

Correlaciones			Capacitación	Productividad
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,144**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	335	335
	Productividad	Coefficiente de correlación	,144**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	335	335

***. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: IBM – SPSS-

Nota. Elaborado por: Arianni Villamil.

Discusión de la prueba

Los resultados presentados en la Tabla 18 muestran un Coeficiente de Correlación de Spearman $r_s = 0.144$, lo que indica la existencia de una correlación positiva muy débil entre la capacitación del talento humano y la productividad del personal operativo. Esto significa que, aunque ambas variables presentan una relación en el mismo sentido, la intensidad de dicha relación es baja. Asimismo, el valor de significancia calculado es de $p=0.008$, el cual es inferior al margen de error estándar establecido $\alpha=0.05$, por lo que se rechaza la **Hipótesis Nula (H_0)** y se acepta la **Hipótesis alternativa (H_1)**. En consecuencia, los resultados permiten inferir que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables; sin embargo, la magnitud de la relación es reducida, por lo que la capacitación constituye uno de varios factores que pueden estar asociados con la productividad del personal operativo.

Estos resultados coinciden con (Gutierrez, 2023), señala que la capacitación y el adecuado manejo del talento humano contribuyen a mejorar la productividad y el desempeño de los colaboradores; sin embargo, también sostiene que la productividad depende de otros factores, como el liderazgo, clima laboral, motivación y la gestión del talento humano.

Asimismo, los resultados descriptivos obtenidos en las dimensiones de la capacitación permiten complementar la interpretación de la correlación. En relación con el contenido, la mayoría de los colaboradores manifestó que los temas de capacitación se relacionan con las funciones desempeñadas y son claros. Esto coincide con (Montero, 2024), plantea que la evaluación de los programas de capacitación debe considerar la calidad y pertinencia de sus contenidos, así como su relación con las necesidades del puesto de trabajo.

En cuanto a la productividad del personal operativo, las dimensiones consideradas fueron eficiencia, eficacia y rendimiento laboral. Los resultados obtenidos muestran que los colaboradores relacionan la capacitación con aspectos como la reducción del tiempo empleado en las tareas, disminución de errores y el cumplimiento de actividades. Estos

resultados guardan relación con (Cedeño et al., 2020), señalan que la productividad laboral comprende tanto la eficiencia en el uso de los recursos como la eficacia en el cumplimiento de las metas.

En conjunto, los resultados permiten sostener que la capacitación del talento humano mantiene una relación significativa con la productividad del personal operativo de Corporación La Favorita, pero con una intensidad muy débil.

Conclusiones

En relación con el objetivo general de la investigación, los resultados obtenidos permitieron determinar que existe una relación estadísticamente significativa entre la capacitación del talento humano y la productividad del personal operativo de Corporación La Favorita. Sin embargo, el coeficiente de correlación de Spearman $r_s=0,144$ evidencia que dicha relación presenta una intensidad positiva muy débil, por lo que la capacitación constituye uno de los factores asociados con la productividad, sin representar el único elemento que la explica.

Respecto al primer objetivo específico, orientado a investigar los programas de capacitación que Corporación La Favorita ofrece al personal operativo, se identificó que la mayoría de trabajadores percibe favorablemente los programas de capacitación implementados por la empresa. Asimismo, se observó una valoración positiva respecto a la frecuencia, duración y actualización de los procesos formativos, aunque se identificaron aspectos que pueden ser fortalecidos.

En relación con el segundo objetivo específico, dirigido a analizar la productividad laboral del personal operativo en función de la capacitación recibida, los resultados evidencian que la mayoría de los colaboradores percibe que la capacitación contribuye al mejor desempeño de sus funciones, reflejado en aspectos como la reducción de errores, el mejor aprovechamiento de los recursos, el cumplimiento de las actividades y el reconocimiento por parte de sus superiores.

Finalmente, en correspondencia con el tercer objetivo específico, proponer recomendaciones para mejorar los programas de capacitación, los hallazgos obtenidos permiten identificar oportunidades para fortalecer los programas de capacitación a través de procesos permanente de actualización, evaluación y seguimiento, con el propósito de responder de mejor manera a las necesidades del personal operativo y contribuir al fortalecimiento de la gestión del talento humano dentro de la organización.

Recomendaciones

Con base en los resultados obtenidos en la investigación y con el propósito de fortalecer la gestión del talento humano en Corporación La Favorita, se plantean las siguientes recomendaciones:

1. Realizar diagnósticos periódicos de necesidades de capacitación para identificar los requerimientos específicos del personal de las áreas ya sea cajas, bodegas y pisos de venta, con el fin de diseñar programas de formación acordes con las funciones y responsabilidades de cada puesto.
2. Fortalecer el sistema de evaluación de las capacitaciones realizando seguimiento del desempeño de los colaboradores después de cada proceso formativo, utilizando indicadores como la reducción de errores, el tiempo de ejecución de las tareas y el cumplimiento de metas operativas.
3. Implementar programas de reconocimiento y retroalimentación continua por parte de los jefes inmediatos, con el propósito de reforzar la motivación, el compromiso y el desempeño del personal operativo.

4. Incorporar metodologías de aprendizaje más dinámicas e innovadoras, como talleres prácticos, que favorezcan una mayor participación y aplicación de los conocimientos adquiridos en el puesto de trabajo.
5. Establecer un plan anual de capacitación continua, actualizado de acuerdo con los cambios tecnológicos, operativos y organizacionales, con el fin de fortalecer las competencias del personal y contribuir al incremento sostenido de la productividad y la calidad del servicio.

Bibliografía

- Barboza, J. R. (2024). Evaluación de la Eficiencia de la Gestión Pública en la Productividad Laboral. *Revista InveCom*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.10574091>
- Cabezas, C., & Brito, J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento*. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3296>
- Cedeño, M., Romero, M., & Pazmiño, V. (2020). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. *CIENCIAMATRIA*, 6(10).
[https://doi.org/DOI 10.35381/cm.v6i10.125](https://doi.org/DOI%2010.35381/cm.v6i10.125)
- Córdova, S., Aillón, J., & Maldonado, I. (2025). La capacitación continua en la productividad laboral. *Revista INVECOM*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.14051865>
- Cubilla, B., Ortiz, Y., Mendoza, M., Reseda, E., López, E., & Yepes, J. (2025). Gestión del talento humano, productividad laboral y resultados contables en empresas latinoamericanas: evidencia desde la contabilidad financiera en el contexto panameño. *Revista Multidisciplinar Innova Scientia2025*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.70625/rmis/833>
- Díaz, G., & Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, 22.
- Díaz, G., & Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas*.
https://gestionjoven.org/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- González, K., Román, K., & Bermeo, M. (2021). *La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada*. REVISIÓN. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i3.2047>
- Gutierrez, A. E. (2023). Manejo del talento humano y el desempeño de rol en la productividad laboral: una revisión sistemática. *TecnoHumanismo*, 3(3).
<https://doi.org/https://doi.org/10.53673/th.v3i3.240>
- Montero, F. C. (2024). Desarrollo del Modelo de Capacitación del Talento Humano de la Empresa Iktus s.a.s.
<https://repositorio.cuc.edu.co/server/api/core/bitstreams/380aae86-2bed-49e8-a718-e77eb77ae5fd/content>
- Sebastian, L. S. (2024). El Impacto de la Capacitación Continua en la Productividad Laboral: Un Enfoque desde la Mejora del Desempeño Organizacional. *Revista Multidisciplinaria Unnival*. <https://doi.org/https://doi.org/10.70577/unnival.v2i3.44>
- Sierra, R. Y. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *BUSINESS INNOVA SCIENCES (BIS)*.
<https://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/119/91>

Anexos

Encuesta: Capacitación del talento humano y su influencia en la productividad del personal operativo

Datos generales

1. Local que pertenece

Megamaxi
Supermaxi
Gran akí
Akí San Marco
Akí Terminal
Titán
Jugueton
Dollarstore

2. Área de trabajo

Piso de ventas _____
Cajas _____
Bodega _____

3. Tiempo en la empresa

Menos de un año _____
1 – 3 años _____
4 – 6 años _____
Más de 6 años _____

Variable independiente: Capacitación del talento humano

○ **Contenido**

El contenido de las capacitaciones impartidas se relaciona a las funciones laborales desempeñadas.

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Los temas abordados en las capacitaciones son claros y de fácil comprensión.

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Los recursos utilizados en la capacitación (vídeos, equipos) son de buena calidad.

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Las capacitaciones impartidas responden a las necesidades del puesto de trabajo.

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre

- ☐ A veces
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca
- **Frecuencia**
La empresa ofrece capacitaciones de manera constante.
 - ☐ Siempre
 - ☐ Casi siempre
 - ☐ A veces
 - ☐ Casi nunca
 - ☐ Nunca

Considera usted la duración de las capacitaciones es suficiente para adquirir conocimientos actualizados.

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

La empresa brinda capacitaciones cuando se implementan nuevas herramientas y procesos.

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca
- **Percepción del personal**
La capacitación favorece mayor seguridad en la ejecución de las tareas asignadas.
 - ☐ Siempre
 - ☐ Casi siempre
 - ☐ A veces
 - ☐ Casi nunca
 - ☐ Nunca

Considera usted que la capacitación ayuda a resolver sus problemas en el área laboral.

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Considera que las capacitaciones realizadas en la empresa aportan mucho valor a su desempeño laboral.

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Variable dependiente: Productividad del personal operativo

- **Eficiencia**
La capacitación ha contribuido a reducir el tiempo requerido para cumplir con las tareas.
 - ☐ Siempre

- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

○ **Eficacia**

Considera usted que cumple las actividades con mayor rapidez luego de recibir la capacitación.

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Considera usted que gracias a las capacitaciones comete menos errores en el trabajo.

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Considera usted que optimiza mejor los recursos disponibles en el desarrollo de las actividades.

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Rendimiento laboral

Cree usted que su jefe inmediato ha reconocido las mejoras que ha tenido en el trabajo.

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Considera usted que las capacitaciones influyen positivamente en el rendimiento laboral del personal operativo.

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

Operación de las variables

Tabla 19. Operación de las variables.

Variable	Definición	Dimensión	Indicador	Ítems
Variable independiente:	Proceso planificado que la	Contenido (Montero, 2024)	Calidad del material didáctico	El contenido de las capacitaciones

Capacitación del Talento Humano	empresa utiliza para fortalecer y desarrollar habilidades y destrezas que el personal operativo requiere.		impartidas se relaciona a las funciones laborales desempeñadas. Los temas abordados en las capacitaciones son claros y de fácil comprensión. Los recursos utilizados en la capacitación (vídeos, equipos) son de buena calidad. Las capacitaciones impartidas responden a las necesidades del puesto de trabajo.
	Frecuencia (Montero, 2024)	Frecuencia y duración de los programas	La empresa ofrece capacitaciones de manera constante. Considera usted la duración de las capacitaciones es suficiente para adquirir conocimientos actualizados. La empresa brinda capacitaciones cuando se implementan nuevas herramientas y procesos.
	Percepción del personal (Montero, 2024)	Aplicación de los conocimientos en el puesto de trabajo	La capacitación favorece mayor seguridad en la ejecución de las tareas asignadas. Considera usted que la capacitación ayuda a resolver sus problemas en el área laboral. Considera que las capacitaciones realizadas en la empresa aportan mucho valor a su desempeño laboral.

Variable dependiente: Productividad del personal operativo	Medida que relaciona la producción obtenida con la cantidad de recursos para obtenerlos.	Eficiencia (Cedeño et al., 2020)	Optimización del tiempo en tareas	La capacitación ha contribuido a reducir el tiempo requerido para cumplir con las tareas.
		Eficacia (Cedeño et al., 2020)	Cumplimiento de metas de calidad	Considera usted que cumple las actividades con mayor rapidez luego de recibir la capacitación. Considera usted que gracias a las capacitaciones comete menos errores en el trabajo. Considera usted que optimiza mejor los recursos disponibles en el desarrollo de las actividades.
		Rendimiento laboral (Cedeño et al., 2020)	Nivel de desempeño general del colaborador	Cree usted que su jefe inmediato ha reconocido las mejoras que ha tenido en el trabajo. Considera usted que las capacitaciones influyen positivamente en el rendimiento laboral del personal operativo.

Matriz de consistencia

Tabla 20. Matriz de consistencia.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
General: ¿Cuál es la relación entre los programas de capacitación del talento humano y la productividad del personal operativo de Corporación La Favorita en la ciudad de Manta?	General: Analizar la influencia de los programas de capacitación del talento humano en la productividad del personal operativo de Corporación La Favorita en la ciudad de Manta, Ecuador.	General: Existe una relación significativa y positiva entre la capacitación del talento humano y la productividad del personal operativo de Corporación La Favorita en la ciudad de Manta.	Variable independiente: Capacitación del Talento Humano	Contenido Frecuencia Percepción personal del	Tipo de investigación • Enfoque: Cuantitativo • Alcance: Correlacional-explicativo.
	Específicos: • Investigar los programas de capacitación que	Específicos: H1: Los programas de capacitación actuales ofrecidos por	Variable dependiente: Productividad	Eficiencia	Población y muestra • Población: 335 colaboradores personal operativo de

	Corporación La Favorita ofrece al personal operativo en la ciudad de Manta. - Analizar la productividad laboral del personal operativo de Corporación La Favorita en función de la capacitación recibida. - Proponer recomendaciones orientadas a mejorar los programas de capacitación en función de los resultados obtenidos.	Corporación La Favorita satisfacen parcialmente las necesidades de habilidades, conocimientos y destrezas H2: La capacitación recibida por el personal operativo contribuye significativamente al mejoramiento de su desempeño laboral y la eficiencia en los procesos internos de Corporación La Favorita.	del personal operativo Eficacia Rendimiento laboral	Corporación La Favorita en la ciudad de Manta. Muestra: (335) colaboradores. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
--	---	--	--	---

Revista

[Normas de publicación | Talento - Revista de Administración](#)



Normas de publicación

Tipo de contribuciones que recibe TALENTO, Revista de Administración

Las contribuciones consisten en trabajos inéditos que no deben estar siendo considerados por otras publicaciones, y deben tratar asuntos de importancia a nivel regional, nacional e internacional, que estén alineados con las disciplinas y enfoques de la revista. Estas contribuciones siguen la siguiente categorización:

- Artículo de investigación
- Artículo de revisión
- Artículo de reflexión

Todas las aportaciones, deben ir acompañadas de un resumen en el idioma original del trabajo, así como de una versión en inglés o español, y se someten a una revisión por expertos en el campo.

1.1. Artículos de investigación

<https://revistatalento.org/index.php/talento/index>

Busqueda

Buscar

Número actual



Datos Revista Talento

ISSN: 2788-6565

ISSN-L: 2788-6565

Normas de publicación

Tipo de contribuciones que recibe TALENTO, Revista de Administración

Las contribuciones consisten en trabajos inéditos que no deben estar siendo considerados por otras publicaciones, y deben tratar asuntos de importancia a nivel regional, nacional e internacional, que estén alineados con las disciplinas y enfoques de la revista. Estas contribuciones siguen la siguiente categorización:

- Artículo de investigación
- Artículo de revisión
- Artículo de reflexión

Todas las aportaciones, deben ir acompañadas de un resumen en el idioma original del trabajo, así como de una versión en inglés o español, y se someten a una revisión por expertos en el campo.

1.1. Artículos de investigación

Un informe que presenta de manera detallada los resultados originales de investigaciones completadas. Por lo general, sigue una estructura que comprende las siguientes secciones: introducción, metodología, resultados, discusión y conclusiones. La extensión habitual varía entre 4500 y 5500 palabras, si bien en ocasiones puede ampliarse hasta un máximo de 6000 palabras conforme a las pautas establecidas por la revista.

1.2. Artículo de revisión

Es un informe que analiza y sintetiza investigaciones previas en ciencia o tecnología para mostrar avances y tendencias. Realiza una revisión bibliográfica exhaustiva de al menos 400 fuentes, con una estructura que incluye introducción, metodología, resultados y conclusiones.

1.3. Artículo de reflexión

Un informe que despliega los resultados de una investigación culminada, enfocados desde la perspectiva analítica, interpretativa o crítica del autor, en torno a un tema específico, respaldándose en fuentes originales. Su estructura se conforma de la siguiente manera: una introducción que presenta el tema, las posiciones alternativas basadas en teorías y la posición del autor, reflexiones que engloban ideas y argumentos organizados en subtítulos, fundamentados en evidencia teórica o empírica; y conclusiones que representan una reflexión final de carácter dialógico.

Formato Artículo Original y de Revisión

Formato Artículo de Reflexión

Estructura del artículo de investigación y revisión

2.1. Título:

- El título debe comunicar de manera precisa el tema.
- Incluir la versión en inglés del título.
- El título no debe superar las 20 palabras.
- La longitud máxima para los documentos es de 4500 y 5500 palabras, con formato en Calibri, interlineado sencillo y tamaño de letra 12.

2.2. Resumen y Abstract:

- Debe contener un máximo de 150 palabras.
- Debe exponer de manera clara:
- El propósito del estudio.
- La metodología empleada.
- Los hallazgos más relevantes.

- Las conclusiones.

2.3. Introducción:

- Incluye el planteamiento del problema (motivación principal).
- Ofrece una visión general del artículo y delinea su alcance e importancia.

2.4. Metodología:

- Presenta el enfoque teórico utilizado en el estudio.

2.5. Resultados y Discusión:

- Responde de manera clara a la pregunta y a la hipótesis.
- Explica los resultados y cómo se llegó a ellos, fundamentando el trabajo.
- En trabajos con orientación estadística, se evalúa la validez del período analizado.
- Se verifica la coherencia con los resultados teóricos y empíricos, incluso en trabajos de divulgación.

2.6. Conclusiones:

- Destaca los resultados y contribuciones del artículo.

2.7. Referencias:

- Presentación de una lista detallada de todas las fuentes citadas en el ensayo.
- Utilización del formato APA para organizar la información de manera adecuada.
- Permite a los lectores acceder a las fuentes originales mencionadas en el ensayo.
- Fundamentación de argumentos en la investigación existente.