



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**LA CAPACITACIÓN DE LOS COLABORADORES Y SU
RELACIÓN CON LA COMPETITIVIDAD DE LA
EMPRESA JORDAN MARRON SAC, COMAS 2023.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

**CARREÑO VILELA HENYSTIN DANIEL
CÓDIGO ORCID ID: 0000-0001-8439-3013**

ASESOR

**CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS
CÓDIGO ORCID ID: 0000-0002-6399-5928**

**CHIMBOTE – PERÚ
2023**



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0258-061-2023 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **19:15** horas del día **14** de **Agosto** del **2023** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL Presidente
ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA Miembro
LLENQUE TUME SANTOS FELIPE Miembro
Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **LA CAPACITACIÓN DE LOS COLABORADORES Y SU RELACIÓN CON LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA JORDAN MARRON SAC, COMAS 2023**

Presentada Por :
(0411131046) **CARREÑO VILELA HENYSTIN DANIEL**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **15**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciado en Administración**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL
Presidente

ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA
Miembro

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Miembro

Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: LA CAPACITACIÓN DE LOS COLABORADORES Y SU RELACIÓN CON LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA JORDAN MARRON SAC, COMAS 2023. Del (de la) estudiante CARREÑO VILELA HENYSTIN DANIEL, asesorado por CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 29 de Setiembre del 2023

Mg. Roxana Torres Guzmán
Responsable de Integridad Científica

Jurado

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL
ORCID ID: 0000 0002 7575 3571
Presidente

ZENOZAIN CORDERO CARMEN
ROSA
ORCID ID: 0000 0001 6079 2319
Secretario

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
ORCID ID: 0000 0001 9140 3451
Vocal

CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS
ORCID ID: 0000-0002-6399-5928
Asesor

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado a Dios en primer lugar, a mi mamita Lidia Gonzales que me cuida desde el cielo, a mi papito Máximo Vilela que junto con mi mamita me guiaron desde muy pequeño, a mi madre Luz Angelica que siempre me ha apoyado en mi formación como futuro profesional confiando siempre en mí, en mis logros, alentándome a ser mejor como persona y servir ante la sociedad siendo un hombre de bien.

Agradecimiento

Quiero agradecer a mis padres por su apoyo incondicional al mostrar su gratitud y voluntad de hacer lo mejor para mi futuro profesional, a mis maestros por su esfuerzo en cada lección, a mis tíos, a mis amigos, a mis compañeros de trabajo y a todo aquel que creyó en mí.

Índice

Caratula	I
Acta de sustentación.....	II
Acta de originalidad.....	III
Jurado.....	IV
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento	VI
Índice	VII
Lista de tablas.....	IX
Lista de figuras	IX
Resumen	X
Abstract.....	XI
I. Planteamiento del problema	1
II. Marco Teórico.....	5
2.1 Antecedentes	5
2.2 Bases teóricas.....	10
2.3 Hipótesis.....	17
III. Metodología	17
3.1 Tipo, nivel y Diseño de investigación	17
3.2 Población y muestra.....	18
3.3 Definición y operacionalización de variables	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	21
3.5 Método de análisis	22
3.6 Aspectos éticos	23
IV. Resultados.....	24
4.1 Resultados Descriptivos	24
4.2 Resultados inferenciales.....	28
4.2.1 Prueba de hipótesis general.....	28
4.2.2 Prueba de hipótesis específica.....	29
4.2.3 Prueba de hipótesis específica 2.....	30
V. Discusión de resultados	31
VI. Conclusiones.....	35
VII. Recomendaciones	35
Referencias Bibliográficas	37

ANEXOS	43
Anexo 01: Matriz de consistencia	43
Anexo 02: Instrumento de recolección de información	44
Anexo 03. Validez del instrumento	46
Anexo 04: Confiabilidad del instrumento	57
Anexo 05: Consentimiento informado	58
Anexo 06: Documento de Aprobación de institución para la recolección de información	59
Anexo 07: Evidencias de ejecución	60

Lista de tablas

Tabla 1: Distribución de datos de capacitación de la empresa	24
Tabla 2: Distribución de datos de competitividad de la microempresa	25
Tabla 3: Distribución de datos necesidades de capacitación.....	26
Tabla 4: Distribución de datos de técnicas de capacitación	27
Tabla 5: Prueba de Spearman entre capacitaciones y competitividad.....	28
Tabla 6: Prueba de Spearman entre las necesidades de capacitación y la competitividad	29
Tabla 7: Prueba de Spearman entre técnicas de capacitación y competitividad	30

Lista de figuras

Figura 1: Distribución de datos de capacitación de la microempresa	24
Figura 2: Distribución de datos de competitividad de la microempresa	25
Figura 3: Distribución de datos necesidades de capacitación.....	26
Figura 4: Distribución de datos de técnicas de capacitación	27

Resumen

El principal objetivo, determinar la relación de la capacitación de los colaboradores con la competitividad, planteando como objetivos específicos determinar si las necesidades de capacitación se relacionan con la competitividad al igual, que, si las técnicas de capacitación se relacionan con la competitividad en la empresa Jordán Marrón SAC, distrito de Comas, 2023. Investigación de tipo descriptiva-correlacional, con enfoque cuantitativo y además diseño no experimental-transversal. El instrumento, fue el cuestionario, aplicándolo sobre una muestra de 5 colaboradores para la variable independiente y 15 clientes para la variable dependiente.

De acuerdo a los datos obtenidos, el 15% de los participantes indica que siempre se realizan capacitaciones, para el 60% casi siempre, para el 20% a veces y el 5% indicó que casi nunca. En cuanto a la relación entre las variables capacitación y competitividad, se encontró a través del coeficiente de Spearman que ambas se relacionan de manera fuerte y significativamente, ya que $r=0.830$ y $p=0.000$ lo que es $p<0.010$ llevando a que se acepte la hipótesis principal del estudio.

Como conclusiones se especifica que la mayor parte de los propietarios consideran los procedimientos de los trabajos en las capacitaciones que brindan, mismas que son realizadas cara a cara y son acordes a las metas y objetivos de la empresa. En cuanto a la competitividad, se encontró que la empresa tiene una ubicación estratégica como parte de las ventajas competitivas, además, tiene precios diferenciados, óptima imagen corporativa, segmentación enfocada y las estrategias empleadas están dirigidas a fidelizar a los clientes.

Palabras Clave: Capacitación, Calzado, Competitividad, MYPES.

Abstract

The main objective is to determine the relationship of the training of employees with competitiveness, setting as specific objectives to determine if training needs are related to competitiveness as well as if training techniques are related to competitiveness in the company Jordán Marrón SAC, district of Comas, 2023. Descriptive-correlational research, with a quantitative approach and also a non-experimental-transversal design. The instrument was the questionnaire, applying it to a sample of 5 collaborators for the independent variable and 15 clients for the dependent variable.

According to the data obtained, 15% of the participants indicate that training is always carried out, for 60% almost always, for 20% sometimes and 5% indicated that almost never. Regarding the relationship between the training and competitiveness variables, it was found through the Spearman coefficient that both are strongly and significantly related, since $r=0.830$ and $p=0.000$, which is $p<0.010$, leading to the acceptance of the main hypothesis of the study.

As conclusions, it is specified that most of the owners consider the procedures of the work in the training they provide, which are carried out face to face and are in accordance with the goals and objectives of the company. Regarding competitiveness, it was found that the company has a strategic location as part of the competitive advantages, in addition, it has differentiated prices, optimal corporate image, focused segmentation and the strategies used are aimed at building customer loyalty.

Keywords: Training, Competitiveness, MYPES, Footwear.

I. Planteamiento del problema

Descripción del problema

A nivel mundial, las MYPES son consideradas como una organización que impacta positivamente en el entorno socioeconómico de los países debido a que tienen una estructura organizacional sencilla, bajos requerimientos de inversión y flexibilidad en la adaptación al entorno en el que crecen; mientras que el crecimiento y éxito de las MYPES, que ha sido razonablemente demostrado en términos de personas y finanzas, puede generar la movilidad económica necesaria para los negocios de la nación; además, en situaciones económicas ideales, si las MYPES desarrollan métodos inapropiados, no reflejan una amenaza real para la economía de un Estado (Chiatchoua, 2021).

En Latinoamérica, las Mypes proveen alrededor del 11,3% de la población activa (PEA) al administrar y facilitar los recursos sociales y la capitalización de mercado, mejorar el entorno de los trabajadores independientes, contribuir con alrededor del 4,5% de la oferta laboral, llevar al desarrollo y crecimiento económico tangible a través de la unión y el dinamismo que se puede desarrollar en los mercados nacionales e internacionales y contribuir a aumentar la tasa de crecimiento en el mercado actual (Laitón y López, 2018).

La gestión y administración de las mismas facilita el reclutamiento, contratación y capacitación de empleados para apoyar el crecimiento continuo a nivel organizacional. Los distintos entes reguladores involucrados en el desarrollo de las MYPES ponen a su disposición las herramientas adecuadas para garantizar que los colaboradores sean capaces de adaptarse a los constantes cambios que presenta el mercado actual; la carencia de estas herramientas puede afectar el desarrollo del negocio y ocasionar problemas socioeconómicos para la organización, por lo que la disponibilidad de recursos humanos capacitados en la

actualidad se considera un factor importante en el desarrollo de las actividades de la organización, contribuyendo así al posicionamiento en el mercado y creando un ambiente competitivo tanto dentro como fuera de la empresa (Leyva, Espejel y Cavazos, 2017).

Hoy en día a nivel local, la competitividad es un factor importante para las empresas, ya que estimula su crecimiento, abre paso a nuevos requerimientos y expectativas del exterior y mantiene habilidades, recursos y conocimientos que les permiten alcanzar las metas planteadas en la empresa al gestionar al personal, buscando que, de manera general, esto se vea reflejado en los resultados para posicionarse firmemente en un mercado competitivo e incierto. El panorama globalizado de hoy se desarrolla aceleradamente, las microempresas no son ajenas a este hecho, el cual es base fundamental para el desarrollo cognitivo de todo ser humano, por ello el propósito del estudio es proponer soluciones para los problemas existentes con el fin de estructurar una sólida competitividad en la micro empresa Jordán Marrón SAC en el distrito de Comas-2023. Esta solución le permite agilizar el proceso de creación de estrategias y ventajas competitivas, información sobre clientela, familias y poblaciones de consumidores por lo que se plantea el siguiente problema:

¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación de los colaboradores y la competitividad de la empresa Jordán Marrón SAC, Comas 2023?

Planteando también los siguientes problemas específicos:

- ¿Cómo se relaciona las necesidades de capacitación en los colaboradores con la competitividad de la empresa Jordán Marrón SAC, Comas 2023?
- ¿Cómo se relaciona las técnicas de capacitación en los colaboradores con la competitividad de la empresa Jordán Marrón SAC, Comas 2023?

De tal manera que el presente trabajo se justifica de manera teórica, porque se define como la contribución de la investigación al conocimiento científico del fenómeno que se analiza, permitiendo actualizar la teoría y los datos sobre lo analizado (Hernández y Mendoza, 2018). Teóricamente, este estudio es relevante porque posibilita el aprendizaje en el campo de estudio del aprendizaje competitivo y sus características en la empresa Jordán Marrón SAC del distrito de Comas en el año 2023, por el aumento de información sobre estas variables que aportan a la teoría y sobre la relación entre ellos, que ha sido poco estudiada recientemente en la población empresarial peruana.

La justificación práctica se define como la contribución del análisis al funcionamiento cotidiano del contexto en el que se lleva a cabo la investigación y la medida en que se pueden tomar decisiones con base en la evidencia obtenida (Hernández y Mendoza, 2018). Por lo tanto, el estudio se justifica en un sentido práctico, ya que los hallazgos sirven a la Junta Directiva de Jordán Marrón SAC para tomar decisiones correctivas basadas en evidencia con respecto a la capacitación continua que conducirán a mejoras en las actividades diarias. compañías. Asimismo, los resultados ayudan a otras empresas a evaluar la relación entre aprendizaje y competitividad y considerar aplicar una gestión de aprendizaje adecuada en áreas clave.

La investigación también debe considerar la justificación metodológica para proporcionar herramientas de medición válidas y confiables para estudios futuros y su aplicación independiente en contextos similares (Hernández y Mendoza, 2018). El estudio aporta al conocimiento con documentos que sirven de base para futuras investigaciones; de tal forma, los instrumentos han sido probados y también su cálculo de confiabilidad en una muestra de trabajadores

peruanos, por lo que los hace útiles en otros estudios, permitiendo una comprensión más profunda del tema que se evalúa.

La investigación debe tener una razón social, es decir, su contribución a los individuos o grupos sociales en la solución de problemas (Hernández y Mendoza, 2018). Así, de acuerdo a los valores de este estudio, se identifica la importancia de la capacitación para las empresas en ser más competitivas, para que más empresas lo incluyan en sus planes, lo que resulta en un mayor crecimiento del país y traerá un mayor crecimiento a la sociedad. Asimismo, los empleados pueden desempeñar correctamente su trabajo tras una formación óptima, lo que garantiza una mayor satisfacción en el puesto y entorno laboral.

Lo que me conlleva a plantear como objetivo general:

Determinar la relación de la capacitación de los colaboradores con la competitividad de la empresa Jordán Marrón SAC, Comas 2023.

Y como objetivos específicos:

- Determinar si las necesidades de capacitación se relacionan con la competitividad de la empresa Jordán Marrón SAC, Comas, 2023.
- Determinar si las técnicas de capacitación se relacionan con la competitividad de la empresa Jordán Marrón SAC, Comas, 2023.

II. Marco Teórico

2.1 Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Álvarez, Freire & Gutiérrez (2017), en la investigación de la capacitación y su impacto en el desempeño laboral en las empresas chilenas. Para obtener una Licenciatura en Ciencias en Administración de Empresas. El estudio mide el impacto de una variable de encuesta relacionada con empresas chilenas. Se utilizó ELE4 (Encuesta Longitudinal de Empresas) como herramienta de recolección de información, teniendo en cuenta una muestra de 8.084 organizaciones; En cuanto al estudio analítico de datos, se utilizó PSM (Propensity Score Matching), lo cual facultó tener resultados que muestran la diferencia entre la productividad del ambiente laboral en las empresas que fomentan la capacitación de los empleados y las que no, teniendo en cuenta las diferencias, no existiendo diferencia significativa entre ellas en la muestra de estudio.

Botero (2019), realizó su tesis doctoral *“La evaluación de la gestión internacional y su impacto en la competitividad: un enfoque multidimensional”* en la Universidad de Sevilla, España para lograr el PhD en Ciencias Económicas y Empresariales. En el desarrollo del estudio se planeó un Modelo para evaluar la Gestión Empresarial Internacional, basado en la medición y categorización de datos necesarios para comprender y evaluar los procesos requeridos para la internacionalizar, mientras que este enfoque ha contribuido a identificar y medir variables para la internacionalización de las empresas, dando lugar a la creación del SIEGIE (Sistema, Indicadores y Evaluación de Gestión Internacional Empresarial) en el estudio.

Lugmaña (2019), en un estudio de la Universidad Internacional del Ecuador, donde analizó la industria gráfica en la ciudad de Quito para identificar las causas que provocaban la pérdida de competitividad y proponer un plan para asegurar la sostenibilidad de los negocios de forma

individual y así mejorar los resultados/producto para el comprador. El estudio recomienda la implementación del Plan de Desarrollo Sustentable que considere como factores motivadores positivos una serie de elementos sociales, económicos y ambientales que conducen a la mejora en la empresa y de su mano de obra.

Poveda (2018), realizó un estudio en la Universidad Tecnológica de Ambato en Ecuador relacionado *con el estudio de la capacitación para el desarrollo de competitividad del personal técnico de Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A. para optar a una maestría en Gestión del Talento Humano*. Su objetivo principal fue definir las relaciones entre sus variables en la empresa mencionada. Con un enfoque cuantitativo que utiliza la recopilación de información y el análisis de datos para responder preguntas de investigación y probar hipótesis preliminares. Los resultados indican un enfoque multimétodo para el desarrollo de habilidades para el trabajo de los técnicos de EEASA.

Sango (2018), en el estudio *“Capacitación empresarial y productividad laboral en empresas usuarias de productos del Servicio Ecuatoriano de Formación Profesional (SECAP)”* en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Por el cual obtuvo el título de Máster en Gestión del Talento. El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre la formación en las empresas y el desempeño de los empleados de las organizaciones que utilizan los productos SECAP, enfocando el estudio en indicadores cuantitativos, como datos estadísticos, también con base en estudios de área, bibliografía y literatura a nivel general, se utilizaron para probar la hipótesis, también basado en trabajo de campo, determino correlación de nivel de conocimiento. El análisis estadístico se realizó mediante la prueba de Friedman, lo que llevó a la aceptación de la hipótesis y la confirmación de que la capacitación está relacionada con la productividad de la empresa, lo que sugiere que los planes integrales de varios cursos de

formación conducen a competitividad mejorada en función de los resultados.

Antecedentes Nacionales

Domínguez y Gutiérrez (2017), la investigación “*Competitividad y el desarrollo económico de las empresas exportadoras de orégano seco en la región Tacna*” en la Universidad USIL, Lima con el fin de obtener Licenciatura Negocios Internacionales. Por finalidad sostuvo establecer las relaciones de los patrones competitivos en el desarrollo económico de las empresas exportadoras de orégano seco. El método elegido para la recolección de datos incluye entrevistas a los líderes de 16 empresas de la industria, con un cuestionario que es un modelo a escala de Likert, dando a los encuestados la oportunidad de evaluar opiniones propias frente a los informes presentados. Los resultados muestran que las dos variables analizadas tienen relación entre sí y encuentran que el método de gestión de la competitividad, la estrategia utilizada para tal fin y la mejora de los resultados son los parámetros que influyen positivamente al desarrollo económico de la empresa y diferenciación según el producto. Esta es una estrategia comúnmente utilizada por los encargados de la industria.

Girón (2019), presentó el estudio de “*Factores de competitividad y el potencial exportador de la empresa importaciones y exportaciones FELLAS E.I.R.L., provincia de Huaura, 2019*” en la Universidad Nacional JFSC, de Huacho con el fin de obtener la Licenciatura en Negocios Internacionales. El objetivo era averiguar cómo los factores competitivos afectan el potencial exportador de esta empresa de importación y exportación. Se utilizaron como métodos de investigación tipo básico, nivel explicativo, diseño no empírico y enfoque mixto. Los resultados en cuanto a la variable competitividad, el 74,5% cree que la empresa cuenta con un buen recurso humano, el 36,2% manifestó que la empresa no está interesada en el refuerzo en la red de colaboración horizontal, el 34% encuentra que no tiene acceso a recursos financieros

cuando los necesita y el 36,2% encuentra que la empresa aún no se ha adaptado a los nuevos organigramas empresariales.

Huamán & Tapia (2017), presentó el estudio *“Diseño de un plan de capacitación empresarial para mejorar la administración del micro empresario del mercado central de Bambamarca, 2016”* para la Universidad Señor de Sipán, Pimentel con el fin de obtener el bachiller en Administración. El propósito del estudio fue proponer un plan de aprendizaje empresarial para mejorar la capacidad gerencial de un microempresario. El tipo de estudio fue descriptivo y el diseño no empírico, descriptivo y transversal. Los resultados muestran que el nivel de formación empresarial de los microempresarios es bajo, el 58,4% lo considera así.

Palomino (2017), desarrolló la tesis de maestría sobre *“Características de la formación en gestión empresarial en las micro y pequeñas empresas del Perú: 2011-2013”*. U.S.M.P, Lima. El objetivo del estudio fue identificar las principales características de la formación en gestión empresarial en las micro y pequeñas empresas del Perú en el período 2011 al 2013. El método utilizado en el estudio fue un diseño descriptivo utilizando un muestreo intencional probabilístico o basado en criterios que solo consideró Mypes con una institución legítima. Los resultados de la encuesta muestran que el 81% de las Mypes no han recibido capacitación por falta de información y/o falta de tiempo.

Valverde (2018) en la tesis *“Formación de directivos microempresariales en Huaraz – 2017”* para la Universidad de San Pedro, Huaraz se propuso determinar el nivel de conocimiento empresarial en el campo de la gestión de microempresas. Los estudios muestran que la formación empresarial es fundamental para la gestión de microempresas en Huaraz.

Antecedentes locales

Alaya (2021), en la *investigación “La gestión del talento humano como factor de competitividad de las empresas emparadoras de camarón de la provincia de Manabí – Ecuador”* para la UNMSM, Lima para optar al Doctorado en ciencias administrativas. Fue explicativo, cuantitativo, correlacional y empírico, incluyendo el hecho de que se aleatorizó una muestra de 196 individuos de la industria camaronera para recolectar información, lo que permitió que, luego de contrastar la hipótesis, afirma que la gestión del talento humano desarrolla el desempeño, la productividad y el clima laboral de las organizaciones camaroneras de Manabí.

Chuquimajo (2018), llevo a cabo la investigación *“Influencia de la capacitación como factor determinante en la eficiencia y eficacia de los socios y dirigentes de la cooperativa de servicios especiales la victoria LTDA. 212”*. U.N.F.V de Lima con el fin de obtener la Licenciatura en Administración. El propósito fundamental fue determinar el impacto que las capacitaciones podrían tener en el autodesarrollo de líderes y socios que integran la cooperativa. Para la recolección de datos se utilizó el método de encuesta en una muestra de 96 personas. Como resultado, el autor concluye que, desde el aspecto pedagógico, el 82% de los encuestados dijo estar completamente de acuerdo con los programas y planes, esto repercute positivamente en la eficacia y eficiencia de los líderes y socios.

Gómez (2020), realizó el estudio titulado *“Empleo de las TICS y la competitividad en las micro, pequeña y mediana empresa (MIPYME)”* para la U.N.F.V de Lima para optar al doctorado en Economía. Se desarrolló un estudio correlacional y transversal aplicado utilizando un método de encuesta para la recolección de datos y utilizando como herramienta un cuestionario utilizado sobre una muestra de 168 personas que laboran en diferentes áreas de la organización; luego de recolectar, analizar e interpretar los resultados, se encontró que existe una relación

significativa entre el empleo de las TIC y la competitividad de las PYMES.

Salazar (2019), en el estudio *“La influencia de la productividad empresarial en la competitividad de las medianas empresas manufactureras textiles del cantón Quito en la provincia de Pichincha-Ecuador”* para la UNMSM de Lima para optar al doctorado en Ciencias Administrativas. Se diseñó un estudio transversal descriptivo correlacional mediante muestreo por conveniencia y procesamiento de la muestra que incluyó a 139 personas a quienes se les aplicó encuesta. El estudio concluye que el desempeño de las empresas tiene un efecto positivo moderado sobre su competitividad y que el crecimiento de las empresas textiles sustenta un progreso moderado en el mercado interno.

Soledispa (2018), en su tesis *“La calidad y su influencia en la competitividad en las empresas enlatadoras de atún de la ciudad de Manta – Ecuador”* para la UNMSM de Lima a fin de optar al doctorado en Ciencias Administrativas. El propósito del estudio se enfocó en una distinción de la calidad y su impacto en la competitividad de las organizaciones enlatadoras del atún en Manta; mediante la indagación estadística alfa de Cronbach se encontró que $\alpha = 0.947$, lo que determina la alta confiabilidad de los datos recolectados en el estudio. Posterior al enfoque estadístico, se encuentra que la calidad afecta significativamente la competitividad de la organización o empresa.

2.2 Bases teóricas

Capacitación

Teoría de capacitación

Sucesiones diseñadas para capacitar a los empleados de una organización en un abordaje estructurado y sistemático de las metas, mientras los involucrados profundizan y adquieren conocimientos sobre uno o más temas específicos, entre ellos pedagógicos, filosóficos, sociales y evaluativos, con apoyo teórico y referentes, dirigidos en la

adquisición de habilidades de empleabilidad de los empleados (Orozco, 2017).

En este sentido, la capacitación es el proceso de impartir los conocimientos necesarios a los empleados de una organización para el desarrollo de competencias individuales y grupales, con el fin de desarrollar en los empleados los aspectos emocionales, de habilidad o competencia, siendo por lo tanto resultado de cambios de comportamiento en procesos de productividad y eficiencia (Labrador et al., 2019).

Técnicas aplicadas dentro del proceso de capacitación

Existen innumerables formas de formación, pero una forma de capacitación prevalece sobre las demás, en cuyo caso, según Robbins y Coulter (2018), las formas deben basarse en varios pilares de influencia al proceso formativo, es decir:

- Habilidades destinadas a capacitar o educar a los empleados.
- Habilidades centradas en las relaciones.
- Habilidades para mejorar las habilidades de resolución de problemas.

Según Robbins y Coulter (2018) señalan que para realizar la capacitación se debe comenzar por desarrollar un plan de gestión paso a paso e identificar la importancia del rol profesional del capacitador. y mensajero. en todos los niveles para poder identificar necesidades de formación e identificar problemas a resolver; Se deben considerar las siguientes características del proceso:

- Herramientas básicas de gestión del aprendizaje.
- Manuales, manuales de procedimientos y métodos de trabajo.

- Formas previstas de funcionamiento de los empleados en la organización.
- Libro de registro de personal.

Necesidades de capacitación

Diagnosticar e identificar las necesidades para capacitar es el primer paso del proceso, ya que es importante no equivocarse en términos de capacitación inadecuada que genere costos irregulares nivel organizacional (Chiavenato, 2017).

Para desarrollar e implementar diagnósticos con requerimientos específicos, Chiavenato (2017) afirma que no se debe omitir los siguientes factores:

Análisis en toda la organización: Se identifican las direcciones, departamentos o departamentos en los que será conveniente realizar la capacitación. En este caso, es necesario tomar en cuenta los alcances y estrategias de la corporación, así como los impactos previstos en el área de recurso humano.

Análisis de tareas y procesos: Se centra en las personas específicas planteadas por las preguntas, es decir, para quién y qué tipo de formación se necesita; también establecer comparaciones específicas basadas en sus resultados frente a las expectativas de la organización.

Análisis de la persona: Se realiza un análisis focalizado de la idoneidad del empleado y del desempeño de sus tareas, que se incorporará a los planes de formación, procesos, escenarios operativos, etc.

Por ello, Chiavenato (2017) indica que, el diagnóstico de las necesidades de formación debe hacerse teniendo en cuenta los siguientes factores: el nivel de integración de toda empresa, el sistema organizativo; grado de análisis de factor humano, sistema de formación

y análisis de nivel de actividad y tarea, sistema de obtención de habilidades.

Técnicas de capacitación

Se cree que el humano aprende a través de la interacción constante con el entorno psicoaudiovisual y psicosocial que lo rodea, lo que, además de las percepciones que manifiesta en sensaciones y experiencias, puede conducir a la modificación de acciones, repetición, humor, acción y reacción sobre el medio ambiente, son factores importantes en la ciencia (Orozco, 2017).

Los métodos y procedimientos de capacitar son las formas existentes de organizar e implementar los procesos pedagógicos de enseñanza-aprendizaje con el fin de lograr los objetivos que Chiavenato (2017) muestra que el aprendizaje puede evolucionar de diferentes maneras, por ejemplo:

- Formación en el mundo del trabajo.
- Formación fuera del lugar de trabajo.
- Cursos de formación a los que asisten los empleados.
- Formación cuando no se requiera la presencia física de los empleados.
- Aprendizaje pasivo.
- Aprendizaje activo.
- Formación en grupo.
- Entrenamiento personal.

Los métodos de capacitación deben entenderse como métodos específicos que aplican la metodología en la práctica, según las necesidades. El desarrollo de los métodos de enseñanza incluye identificar el ambiente de aprendizaje, los medios de comunicación y las respuestas esperadas, así como el rol que jugará el instructor y el rol que jugará el participante beneficiario (Chiavenato, 2017).

Competitividad

Teoría de competitividad

Es la capacidad de una empresa en el sector público o privado para beneficiarse de las actividades existentes o para desarrollar una ventaja comparativa sobre otras instituciones, quiere afirmar, la agilidad para desarrollar habilidades, utilizar recursos, conocimientos y atributos únicos que permiten escalar, mantener y mejorar. la misión, permitiéndole ocupar una posición ideal en el mercado o entorno económico en el que opera (Porter, 2017).

Estrategia de competitividad

De acuerdo a las llamadas estrategias competitivas, son patrones de las principales tareas, metas, e incluso reglamentos y planes que conducen al logro de la meta, las cuales determinan la dirección de la actividad y el tipo de actividad, se debe saber en qué dirección está yendo en el presente y si desea permanecer en esta área en el futuro (Muñiz et al., 2019). De acuerdo con Porter (2017), la estrategia es el acto de definir globalmente las fórmulas de competitividad de una corporación, presentando sus objetivos y principios para lograr este objetivo.

Por lo tanto, se sugiere que la estrategia competitiva es la combinación de las metas (objetivos) que implementa la empresa y los medios (políticas) mediante los cuales se logran. Desde esta perspectiva, el autor propone una fórmula que resume las acciones comunes que realizan las corporaciones para incrementar su competitividad, tales como: liderazgo en costos, enfoque y diferenciación.

Además, agrega que las corporaciones buscan obtener algunas de las ventajas competitivas anteriores mediante la organización de los recursos y oportunidades disponibles para mantener o aumentar las

ventajas de costos o diversificar los mercados en el momento. Una de las estrategias es operar ampliamente en el mercado, es decir, dirigirse a todo tipo de clientes. De tal forma, otra opción es definir una parte específica de esa base de clientes por geografía, rentabilidad, edad u otros parámetros de Porter (2017).

Por lo tanto, Porter (2017) sugiere que existen tres vías principales para resolver el problema de la competencia:

- Liderazgo en precio.
- Destáquese de la competencia.
- Orientación del mercado.

La ventaja competitiva

Las MYPES cuentan con una serie de ventajas competitivas ante las medianas y grandes empresas, una de las cuales es una mayor flexibilidad; con este conocimiento y reconociendo sus debilidades, las MYPES pueden desarrollar estrategias altamente efectivas para competir en el mercado. Las MYPES verdaderamente comprometidas con el éxito deben enfocarse en encontrar una posición altamente competitiva en un marco de campo, en los beneficios que las diferencien de la competencia. (Romero et al., 2020).

La ventaja competitiva se logra al distinguirse de los demás en los procesos tradicionales de una industria en particular, lo que le da a la empresa una clara ventaja sobre sus competidores. Incluso con cambios aparentemente pequeños, aún obtiene una ventaja con el tiempo y crece hasta el punto en que sus competidores no pueden seguir el ritmo. Para que una ventaja competitiva sea significativa, debe ser única, comparable, mantenible en el tiempo, realmente diferenciar a la empresa de la competencia y ser aplicable en una variedad de situaciones (Porter, 2017).

La ventaja competitiva de las empresas se configura internamente, a partir del análisis de recursos, oportunidades y competencias; según Porter (2017), una de las opciones de ventaja competitiva puede ser:

- a) Registros de patente
- b) Registros de marcas
- c) Lugares prioritarios
- d) Maquinaria y equipo
- e) Sistema de información
- f) Un personal talentoso

Estrategia competitiva

Las estrategias para desarrollar la competitividad de una institución determinan sus logros o fracaso al referirse a las habilidades o capacidades de las actividades realizadas por los empleados, en las que el uso de las habilidades logradas se utiliza para presentarse y sobrevivir en el mercado, sino también las estrategias utilizadas para posicionar a la organización en una posición favorable en diferentes mercados o en un mercado en particular, buscando diferenciarse de la competencia realizando estas actividades mediante la extensión y validación de sus actividades (López, López y Agudelo, 2019).

La estrategia competitiva se refiere a las maneras en que una empresa compite con empresas similares en un mercado particular o unidad estratégica de negocios, cuya esencia es conectar a la organización con su entorno y mostrar los cambios como se especifica. Investigar y analizar factores relacionados con la actividad económica. (Porter, 2017).

2.3 Hipótesis

Hipótesis General

El fortalecimiento de las capacitaciones en los colaboradores se relaciona significativamente con la competitividad de la empresa Jordán Marrón SAC, Comas, 2023.

Hipótesis específicas

- Las necesidades de capacitación en los colaboradores se relacionan significativamente con la competitividad de la empresa Jordán Marrón SAC, Comas, 2023.
- Las técnicas de capacitación en los colaboradores se relacionan significativamente con la competitividad de la empresa Jordán Marrón SAC, Comas, 2023.

III. Metodología

3.1 Tipo, nivel y Diseño de investigación

Tipo de investigación

En este estudio se utilizó el estilo descriptivo, esta tipología, según Hernández y Lopera (2018), es para depurar y describir para mejorar la funcionalidad y configuración. Lo anterior conduce al análisis mediante métodos y herramientas.

Nivel de investigación

En la investigación se añadió métodos cuantitativos. Esta perspectiva, según Hernández y Mendoza (2018), es consistente y está basado en evidencia; en cuanto a la secuencia, los pasos no se pueden evitar porque su orden es muy estricto, aunque algunas etapas pueden ser redefinidas. Esta sección donde se limitan las ideas hasta que conducen al objetivo, producir preguntas de investigación, revisar la literatura, armar un marco teórico; luego, de las preguntas nacerá una hipótesis a partir de la cual se dibujará un plan para contrastarlo con sus variables.

Diseño de la investigación

El diseño del estudio es no experimental, descriptivo transversal. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), se trata de estudios que no manipulan variables de ninguna manera, sino que solo observan su comportamiento de forma natural para realizar análisis con la observación anterior.

De diseño transversal, que para Hernández y Mendoza (2018) describe a los estudios en los que se recopila información en un punto en el tiempo para trazar un mapa de los fenómenos.

3.2 Población y muestra

Población.

Según Hernández y Lopera (2018) En cuanto a la población, fue considerada por un conjunto de entidades que pueden incluir situaciones, personas, empresas, organizaciones, objetos o datos, incluidos eventos o anomalías que pueden ser investigados. La población que se utilizó en este estudio fue de 5 empleados y 15 clientes.

Muestra.

De igual forma, Hernández y Lopera (2018) señalan que una muestra se define como representativa del conjunto, es decir, forma parte de todo el conjunto de entidades consideradas en relación con el conjunto. El estudio fue en la misma población de los cuales conforman un total de 20 entre empleados y clientes.

3.3 Definición y operacionalización de variables

Variable	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
CAPACITACIÓN	Es una forma de aprendizaje a través de la cual se logra una cultura de identidad, teniendo como fundamento el soporte a la calidad y productividad (Chiavenato, 2017)	Técnicas de capacitación	Ambiente	1) ¿La administración examina todas las áreas de la empresa para planificar capacitaciones?	Nominal/ Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Objetivos	2) ¿Las capacitaciones guardan relación con las metas u objetivos de la empresa?	
			Aprendizaje	3) ¿Se realiza una evaluación del rendimiento al planificar capacitaciones?	
				4) ¿Se considera los procesos de trabajo en las capacitaciones?	
		Enfoque	5) ¿Cuenta con estándares de desempeño establecidos?		
			6) ¿Se determina que habilidades o actitudes se necesita capacitar?		
			7) ¿Existe retroalimentación posterior a las capacitaciones?		
		Necesidades de capacitación	Organización y soporte	8) ¿La administración, tiene en cuenta el lugar donde se lleva a cabo la capacitación?	
				9) ¿Las capacitaciones brindadas se reflejan en su desempeño?	
			Interacción	10) ¿Durante la capacitación usted puede interactuar con el instructor o capacitador?	
				11) ¿Las capacitaciones son personalizadas?	
			Medios	12) ¿Considera que los medios utilizados para la capacitación son los idóneos?	

Variab le	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
COMPETITIVIDAD	Capacidades empresariales en el ámbito privado o público, con el fin de desarrollar ventajas comparativas, es decir, la capacidad de desarrollar habilidades, emplear recursos, conocimientos y atributos únicos que permiten el alcance, sostenimiento y mejora de las labores que conlleven al posicionamiento idóneo en el mercado (Porter, 2017).	Ventajas competitivas	Imagen	13) ¿Considera que la empresa goza de buena imagen?	Nominal/ Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			valor agregado	14) ¿Percibe que la empresa, brinda un valor agregado en su servicio?	
			Ubicación	15) ¿La ubicación de la empresa, permite una demanda de clientes?	
			Nivel de precios	16) ¿Los precios brindados por la empresa son los adecuados?	
			Personal capacitado	17) ¿Para usted, el personal de la empresa se encuentra capacitado?	
			Desempeño competitivo	18) ¿Considera que la administración, se preocupa por el desempeño de la competencia?	
		Estrategias competitivas	Equipos o maquinarias	19) ¿Para usted los equipos y maquinarias de la empresa, se encuentran en óptimas condiciones?	
			Liderazgo de costos	20) ¿Para usted el rubro de calzados, cuenta con precios de acuerdo a la calidad del producto?	
			Diferenciación	21) ¿La materia prima o insumos de los calzados son de calidad aceptable? 22) ¿Percibe diferencias en la atención de las empresas del rubro calzado? 23) ¿Usted, percibe diferencias en la calidad de los productos de calzados?	
			Estrategia de enfoque	24) ¿Considera que la empresa, se enfoca en un solo segmento del mercado? 25) ¿La empresa, se preocupa por la lealtad de los clientes?	

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnica

Estos son secuencias, herramientas o recursos que logran la recopilación de información. El estudio utilizó un método de encuesta, este método permite, según Hernández y Mendoza (2018), recibir información proporcionada por los encuestados sobre opiniones, sugerencias y actitudes.

Instrumento

Según Hernández y Lopera (2018), afirma que un instrumento se detalla como un mecanismo que utiliza cada investigador para recolectar y sellar información sobre un tema o caso en particular. Lo que incluye, entre otros formularios, pruebas psicométricas, escalas de opinión y actitud.

En este estudio se aplicó los métodos y herramientas utilizados en la investigación para recolectar información y construir las variables estudiadas.

En este trabajo se utilizó como herramientas dos cuestionarios con las siguientes escalas:

- 5 = Siempre
- 4 = Casi Siempre
- 3 = A veces Si a veces No
- 2 = Casi Nunca
- 1 = Nunca

3.5 Método de análisis

Confiabilidad

Es la esencia que tiene una herramienta de investigación cuando se pretende establecer una dimensión de diseño y brindar resultados similares cuando se aplica repetidamente a la misma población (Hernández y Lopera, 2018). Este enfoque garantizará que la herramienta sea confiable cuando se aplique repetidamente en la misma pieza de trabajo, produzca resultados parecidos y sea claramente entendida. Para calcular la confiabilidad se utilizará el coeficiente alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_{iS}^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

- K : Es el número de ítems.
- $\sum S_i^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems.
- S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems.
- α : Coeficiente de Alfa de cronbach.

Plan de Análisis

Las estadísticas descriptivas y lógicas se utilizan como método de análisis de datos. Según Hernández y Mendoza (2018), se dice que el análisis de datos involucra el proceso cuantitativo y estadístico de la información proporcionada por una organización, incluyendo una matriz de fichas que utiliza un paquete informático para ello. Entre ellas se consideró el uso del SPSS-23, se agregó la aplicación Excel para registrar la información necesaria.

Las estadísticas descriptivas con el fin de obtener medidas que determinen la tendencia central, tomando como criterio principal los porcentajes presentados en tablas y gráficos; por otro lado, los procedimientos estadísticos lógicos conducen a la formulación de hipótesis (Hernández y Mendoza, 2018).

3.6 Aspectos éticos

En cuanto a la ética, Hernández y Lopera (2018) sostienen que su rasgo distintivo es la seriedad que se da en todos los estudios al momento de citar referencias, haciendo verificable el procesamiento de la información y la transparencia, especialmente cuando proviene de autores como los considerados en este estudio. Para ello se han aplicado principios éticos como la honestidad y la responsabilidad, en consonancia con los principios de la APA. Además, se ha aplicado el Código de Ética en Investigación de la Facultad y la Ley de la Universidad Peruana N° 30220.

IV. Resultados

4.1 Resultados Descriptivos

Valoración de los ítems determinados para la variable capacitación de las microempresas de acuerdo a la muestra, identificado a través de tablas, gráficos e interpretaciones.

Tabla 1: Distribución de datos de capacitación de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	5,0	5,0	5,0
A Veces	4	20,0	20,0	25,0
Válido Casi Siempre	12	60,0	60,0	85,0
Siempre	3	15,0	15,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

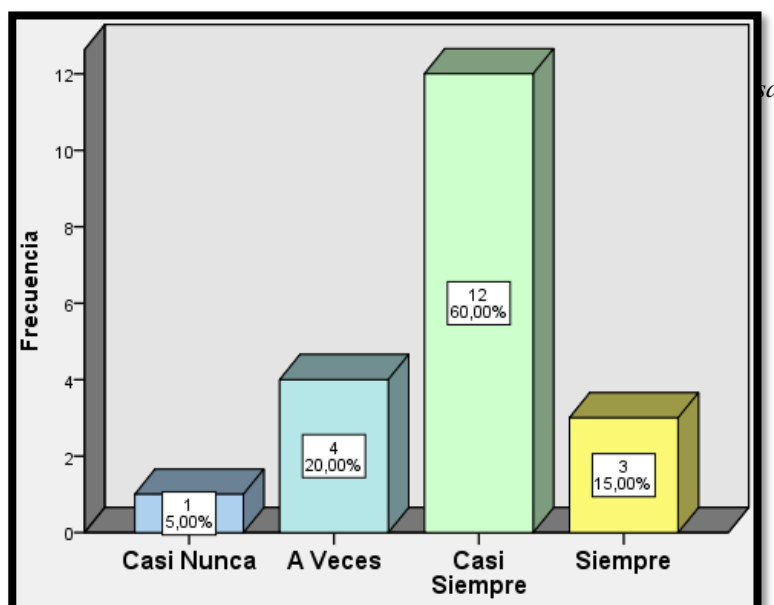


Figura 1: Distribución de datos de capacitación de la microempresa

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a lo determinado se evidencia en la tabla 1 y figura 1 que el 15% de la muestra refiere siempre respecto a la capacitación, mientras que el 60% refiere casi siempre, mientras que el 20% a veces, la minoría en un 5% refiriendo casi nunca de acuerdo a la variable.

Valoración de los ítems determinados para la variable competitividad de la empresa de acuerdo a la muestra, identificados a través de tablas, gráficos e interpretaciones.

Tabla 2: Distribución de datos de competitividad de la microempresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A Veces	8	40,0	40,0	40,0
Válido Casi Siempre	9	45,0	45,0	85,0
Válido Siempre	3	15,0	15,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

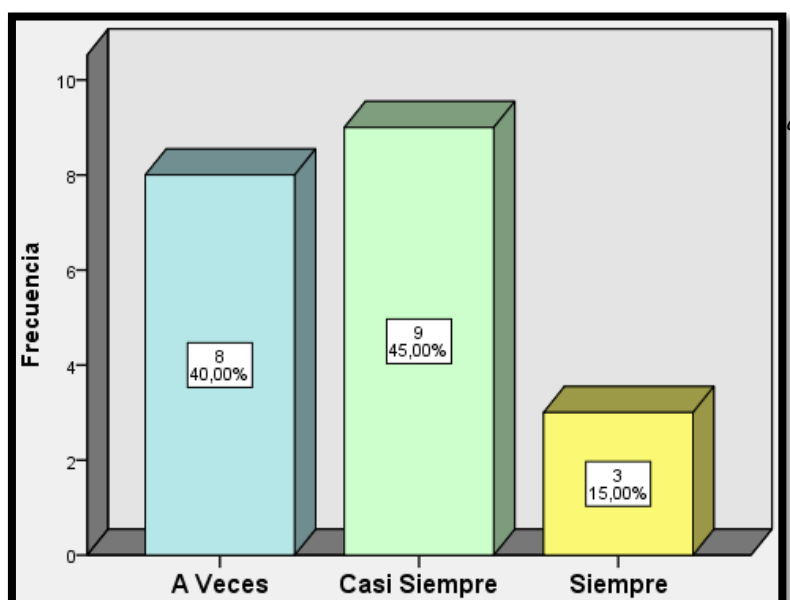


Figura 2: Distribución de datos de competitividad de la microempresa

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los datos registrados en la tabla 2 y figura 2 el 15% de la muestra refiere que siempre percibe competitividad de las empresas mientras que el 45% refiere casi siempre, frente a un 40% de los mismos que refiere a veces existe competitividad entre empresas del rublo.

Valoración de los ítems determinados para la dimensión necesidades de capacitación, identificados a través de tablas, gráficos e interpretaciones.

Tabla 3: Distribución de datos necesidades de capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	5,0	5,0	5,0
A Veces	7	35,0	35,0	40,0
Válido Casi Siempre	8	40,0	40,0	80,0
Siempre	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

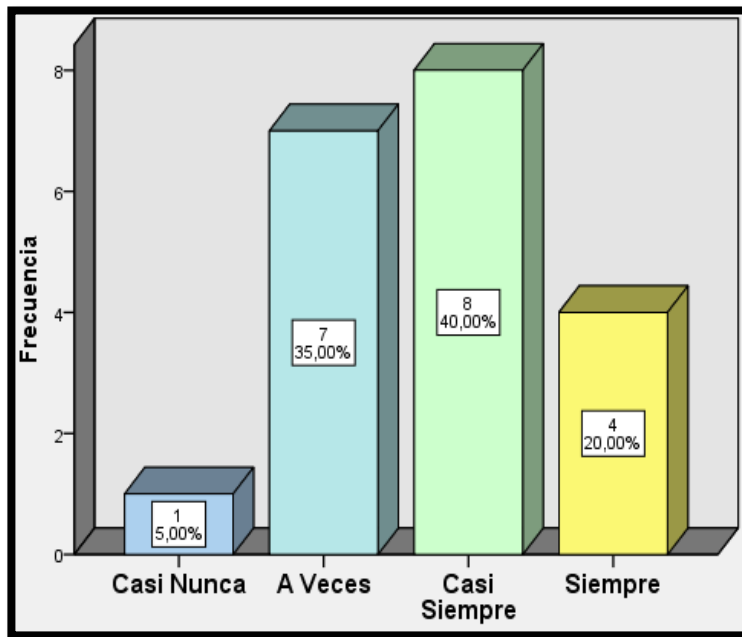


Figura 3: Distribución de datos necesidades de capacitación

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a lo expuesto en la tabla 3 y figura 3 se evidencia que el 40% de los individuos de la muestra refiere que las necesidades de capacitación casi siempre son requeridas, seguido de a veces referenciado por el 35% de los participantes, mientras que el 20% refiere siempre y el 5 % que se inclinó por casi nunca.

Valoración de los ítems determinados para la dimensión técnicas de capacitación, identificados a través de tablas, gráficos e interpretaciones.

Tabla 4: Distribución de datos de técnicas de capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi Nunca	2	10,0	10,0	10,0
A Veces	4	20,0	20,0	30,0
Casi Siempre	12	60,0	60,0	90,0
Siempre	2	10,0	10,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

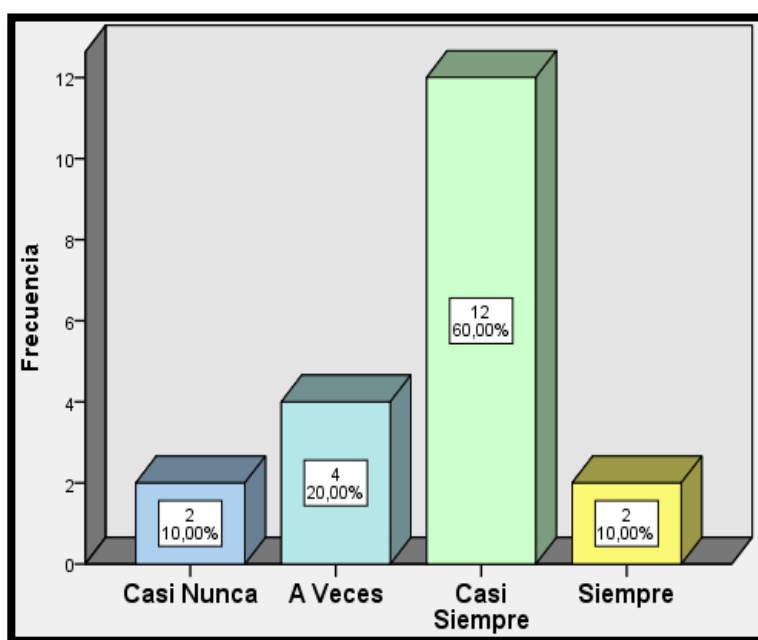


Figura 4: Distribución de datos de técnicas de capacitación

INTERPRETACIÓN

Se puede evidenciar en la tabla 4 y figura 4 la distribución de datos respecto a la dimensión 2, donde se observa que, el 60% de los encuestados refiere que casi siempre son empleadas técnicas de capacitación, mientras que el 20% refiere a veces, considerando que en siempre se ubicó el 10% e igualmente un 10% refirió siempre respecto a las técnicas de capacitación.

4.2 Resultados inferenciales

4.2.1 Prueba de hipótesis general

H1: El fortalecimiento de las capacitaciones se relaciona significativamente con la competitividad en la empresa Jordán Marrón SAC, Comas, 2023.

H0: El fortalecimiento de las capacitaciones NO se relaciona significativamente con la competitividad en la empresa Jordán Marrón SAC, Comas, 2023.

Tabla 5: Prueba de Spearman entre capacitaciones y competitividad

		Capacitaciones	Competitividad
Rho de Spearman	Capacitaciones	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,830**
		N	20
	Competitividad	Coefficiente de correlación	,830**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	20

INTERPRETACIÓN

Se evidencia en la tabla 5, que existe una correlación directa positiva y fuerte entre las capacidades y la competitividad ya que $p=0,000$ siendo $p < 0,050$ mientras que $r=0,830$, por lo tanto, se acepta la H1 y se rechaza Ho, teniendo que, el desarrollo de las capacitaciones se relaciona significativamente en la competitividad de la empresa Jordán Marrón SAC, Comas, 2023.

4.2.2 Prueba de hipótesis específica

H1: Las necesidades de capacitación en los colaboradores se relacionan significativamente con la competitividad de la empresa Jordán Marrón SAC, Comas, 2023.

H0: Las necesidades de capacitación en los colaboradores NO se relacionan significativamente con la competitividad de la empresa Jordán Marrón SAC, Comas, 2023.

Tabla 6: Prueba de Spearman entre las necesidades de capacitación y la competitividad

		Necesidades de Competitividad capacitación		
Rho de Spearman	Necesidades de Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,959**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Competitividad	Coefficiente de correlación	,959**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

INTERPRETACIÓN

Según se evidencia en la tabla 6, existe una correlación entre las necesidades de capacidades y la competitividad, siendo $p=0,000$ teniendo que $p<0,050$, considerando que $r=0,959$, se determina que existe una correlación positiva fuerte, por lo tanto, se acepta H1 y se rechaza Ho, es decir, las necesidades de capacitación se relacionan significativamente en la competitividad de la empresa Jordán Marrón SAC, Comas, 2023.

4.2.3 Prueba de hipótesis específica 2

H1: Las técnicas de capacitación en los colaboradores se relacionan significativamente con la competitividad de la empresa Jordán Marrón SAC, Comas 2023.

H0: Las técnicas de capacitación en los colaboradores NO se relacionan significativamente con la competitividad de la empresa Jordán Marrón SAC, Comas 2023.

Tabla 7: Prueba de Spearman entre técnicas de capacitación y competitividad

			Técnicas de capacitación	Competitividad
Rho de Spearman	Técnicas de Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,697**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	20	20
	Competitividad	Coefficiente de correlación	,697**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	20	20

INTERPRETACIÓN

Se evidencia en la tabla 7 que existe una correlación positiva moderada entre las técnicas de capacitación y la competitividad, considerando que $p=0,001$ siendo $p<0,050$ mientras que $r=0,697$, por lo tanto, se acepta H1 y se rechaza Ho, es decir, las técnicas de capacitación en los colaboradores se relacionan significativamente en la competitividad de la empresa Jordán Marrón SAC, Comas, 2023.

V. Discusión de resultados

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar si el desarrollo de las capacitaciones se relaciona con la competitividad de la empresa Jordán Marrón SAC, Comas, 2023. Luego de aplicar el cuestionario a la muestra y hacer análisis estadístico lógico mediante la prueba de correlación de Spearman ambas variables resultaron estar significativa, positiva y estrechamente relacionadas, ya que $p=0.000$ y $r=0.830$ aceptándose la hipótesis general del estudio.

Lo anterior nos lleva a concluir que, a mayor capacitación de los empleados, mayor competitividad de la empresa analizada; por tanto, si es necesario aumentar la competitividad, es necesario plantearse gestionar adecuadamente la capacitación de los empleados. De igual forma, se determinó la correlación entre necesidades de capacitación y competitividad en Jordán Marrón SAC y se evidenció que la necesidad de capacitación está directa y fuertemente relacionada con la competitividad $p=0.000$ y $r=0.959$, lo que llevó a aceptar la hipótesis específica 1; asimismo, las técnicas de capacitación se relacionan de manera moderada con la competitividad, ya que $p=0.001$ y $r=0.697$, por lo que se aceptó la hipótesis específica 2.

Al contrastar las investigaciones anteriores, los datos obtenidos, los mismos se asemejan a los expuestos por Sango (2018), quien evaluó la relación de las capacitaciones empresarial con el desempeño de una empresa de servicios en Ecuador y encontró una relación directa entre las variables, concluyendo que un plan de capacitación integrado y una gestión adecuada conducirá a una mayor productividad dentro de la empresa.

Por otra parte, la información obtenida en la investigación difiere a lo referido por Álvarez et al. (2017), que en un conjunto de 8.084 empresas chilenas determinan cómo la capacitación afecta su desempeño y encontraron que a pesar de las diferencias de desempeño entre las

empresas que promueven el aprendizaje, las pasantías y las empresas que las desalientan, pero la diferencia no es significativa.

Esta diferencia en los datos puede vincularse al tipo y número de empresas analizadas en el estudio anterior en contraste con la empresa analizada en este estudio, donde hay pocos factores competitivos y donde la capacidad de competir de los empleados es más importante, mientras que, en las grandes empresas, otros factores pueden tener más peso.

En este sentido, los estudios han demostrado que la competitividad está influenciada por varios factores. En un estudio de Salazar (2019) con empresas textiles de Ecuador, encontró que la productividad tiene un impacto positivo en la competitividad de la industria. De igual forma, Gómez (2020) planteó en su estudio enfocado en Mypes de la ciudad de Lima plantea que emplear tecnologías es un componente que determina las competitividades de estas organizaciones; mientras que, Soledispa (2018) afirma que lo competitivo de las organizaciones es determinado directamente por la calidad de sus productos o servicios ofrecidos al público.

En otro aspecto, en el estudio se determina que el nivel de competitividad de la organización en estudio se ubica entre bueno y regular, demostrándose que los ítems calificados siempre conforman el 15% completo de la muestra y casi siempre el 45%, sin embargo, el 40% restante indicó que solo eran competitivos a veces, lo que demuestra la falta de representación de valores óptimos en relación a dicha variable.

La obtención de dichos resultados está en concordancia con lo expuesto por Lugmaña (2019), quien afirma que en la industria gráfica en el Ecuador la competitividad es continua en la industria, a partir de lo cual propuso un plan de desarrollo sustentable, tomando en cuenta consideraciones sociales, económicas y ambientales a su favor. De igual forma al comparar lo expuesto por Girón (2019) el mismo refiere que la organización que analizó, cuenta con un recurso humano de alta calidad,

de acuerdo a lo referido por más del 74% de los empleados, considerando que el 36% señala la organización no se encuentra interesada en fortalecer la cooperativas horizontales, el 34 % señala que la empresa no tiene acceso a la financiación cuando la necesita, y el 36,2 % señala que la empresa aún no se ha adaptado con los nuevos organigramas, mostrando valores subóptimos. como en este estudio.

Considerando lo anterior, es claro que, en diferentes empresas el factor competitivo aún se toma en cuenta en las mediciones de rutina, considerando que las teorías planteadas y el basamento científico ha evidenciado el beneficio e importancia de los aspectos mencionados; Alaya (2021) determinó que, la competitividad incide directamente en la gestión del talento en las empresas ecuatorianas, por lo que una competitividad óptima conduce a una mejor gestión del recurso humano de la empresa de manera adecuada; mientras que una investigación desarrollada por Domínguez y Gutiérrez (2017) también concluyó que organizaciones en Ecuador evidencian que la competitividad afecta directamente el desenvolvimiento económico de las mismas, por lo tanto la estrategia empleada en el desarrollo de una empresa se encuentra vinculada al desarrollo alcanzable de la misma, afirmando que los productos y servicios ofrecidos, así como su variación es una estrategia común aplicada por las organizaciones de un rubro determinado.

Por su parte en la investigación se evidencio que el 60% de los colaboradores de la organización en estudio refirió que la capacitación brindada es idónea mientras que el 15% refirió que la misma siempre ha sido brindada, determinando que la mayoría de los colaboradores han recibido una capacitación adecuada ofrecida por la compañía.

En este aspecto, se asemeja a lo referido por Chuquimajo (2018) quien, en el estudio de las capacitaciones ofrecidas por una empresa de servicios en el distrito de la victoria en Lima, evidenció que el 82% de los colaboradores de la misma, se encontraban de acuerdo con las capacitaciones brindadas por la organización empleadora, refiriendo

igualmente que los planes y programas desarrollados por la administración y gerencia de la misma, son los más adecuados.

En contraste, un estudio de Poveda (2018) desarrollado en una empresa del rubro energético ecuatoriana, determinó que el nivel de capacitación era bajo; de igual forma, Huaman y Tapia (2017) en su estudio, difieren de lo encontrado en este estudio, ya que, en el análisis de microempresas del mercado peruano, encontraron bajos niveles de capacitación, según el 58,4% de la plantilla; mientras que Palomino (2017) igualmente en su estudio refiere que, en las Mypes peruanas el 81% de los colaboradores no reciben una capacitación adecuada debido a la escasez de tiempo e información al respecto.

Considerando de vital importancia que las organizaciones consideren que las gestiones en torno al aprendizaje y capacitación de los colaboradores es un factor importante en torno a la competitividad y la estabilidad en el mercado; en este aspecto, Chuquimajo (2018) refiere que las capacitaciones son un componente que afecta tanto la eficiencia como la eficacia del equipo directivo de las organizaciones. Por esta razón, las organizaciones deben capacitar a sus empleados de acuerdo a las necesidades que se susciten durante el desarrollo de las actividades, teniendo en cuenta las especificidades de cada tarea y la oportunidad debiendo actualizarse constantemente frente a los movimientos de mercado, utilizando métodos adecuados para obtener la ventaja competitiva frente a las demás organizaciones que desarrollen actividades en el rubro.

VI. Conclusiones

- Se determina que el desarrollo de las capacitaciones se relaciona con la competitividad de la empresa Jordán Marrón SAC, en Comas, siendo $p=0,000$ y $RhO=0,830$ lo cual permitió aceptar la hipótesis general.
- Se determina que las necesidades de capacitación se relacionan con la competitividad de la empresa Jordán Marrón SAC, en Comas, siendo $p=0,000$ mientras que $RhO= 0,959$ lo cual permitió aceptarla hipótesis específica 1.
- Se determina que las técnicas de capacitación se relacionan con la competitividad de la empresa Jordán Marrón SAC, en Comas, siendo $p=0,001$ y $RhO=0,697$ lo cual permitió aceptarla hipótesis específica 2.

VII. Recomendaciones

- Se recomienda que la empresa brinde capacitación permanente a los nuevos empleados que puedan incorporarse a Jordán Marrón SAC.
- Se recomienda brindar atención al cliente de alta calidad para ganar la lealtad del mismo.
- Se recomienda el fomento de un buen ambiente de trabajo enfocando las actividades en el logro de metas y objetivos de la empresa Jordán Marrón SAC.

- Se recomienda desarrollar actividades y procesos enfocados en la gestión de la calidad de los productos y servicios ofrecidos, así como establecer objetivos, estrategias y planificaciones, direccionados en servicios de alta calidad que satisfagan las necesidades de los clientes.

Referencias Bibliográficas

- Alaya (2021). *La gestión del talento humano como factor de competitividad de las empresas empacadoras de camarón de la provincia de Manabí – Ecuador*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Repositorio de institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16510/Alava_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez, Freire & Gutiérrez (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*. (Tesis de pregrado, Universidad de Concepción). Repositorio de la Universidad de Concepción. <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2495/3/%C3%81lvarez%20-%20Freire%20-%20Guti%C3%A9rrez.pdf>
- Azqueta, A. (2019). Análisis del concepto ‘emprendedor’ y su incorporación al ámbito educativo. Teoría de la educación. *Revista Interuniversitaria*, 31(1), 57–80. <https://revistas.usal.es/index.php/1130-3743/article/view/teri.19756>
- Botero (2019). *Evaluación de la gestión internacional y su impacto en la competitividad: un enfoque multidimensional*. (Tesis de pregrado, Universidad de Sevilla). Repositorio de la Universidad de Sevilla. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/90479/Tesis%20Final%20-%20Agosto%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiatchoua, C. (2021). Construcción de un modelo de competencias gerenciales para la competitividad de las MYPES. *Paradigma económico*, 13(1), 35-63. <https://www.redalyc.org/journal/4315/431566320002/431566320002.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. 10ma Ed. México, D.F.: McGrawHill Interamericana.
- Chuquimajo (2018). *Influencia de la capacitación como factor determinante en la eficiencia y eficacia de los socios y dirigentes de la cooperativa de servicios especiales “La Victoria” LTDA. 212*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional

Federico Villareal). Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Federico Villareal).

[http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3221/UNFV_CHUQUIMAJO_GONZALES_ENER_JAIME_T%
c3%8dTULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3221/UNFV_CHUQUIMAJO_GONZALES_ENER_JAIME_T%c3%8dTULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Domínguez & Gutiérrez (2017). *La competitividad y el desarrollo económico de las empresas exportadoras de orégano seco en la región Tacna*. (Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola). Repositorio institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2882/1/2017_Dominguez_La-competitividad-y-el-desarrollo-economico.pdf

Girón (2019). *Factores de competitividad y el potencial exportador de la empresa importaciones y exportaciones FELLAS E.I.R.L., provincia de Huaura, 2019*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). Repositorio institucional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3722/Tesis%20Pedro%20Miguel%20Giron%20Yarleque.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gómez (2020). *Empleo de las TICS y la competitividad en las micro, pequeña y mediana empresa (MIPYME)*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villareal). Repositorio institucional de la Universidad Nacional Federico Villareal en:<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4519/GOMEZ%20CUBILLAS%20ESTHER%20DIONILA%20-%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R. y Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México, D.F.: McGrawHill Interamericana Editores. <https://www.yumpu.com/es/document/read/65785426/hernandez-y-mendoza-2018>

- Hernández, O. y Lopera, R. (2018). *Metodología de la investigación: Una alternativa Pascualina*. Medellín: Fondo Editorial Pascual Bravo. https://www.proyectodescartes.org/iCartesiLibri/materiales_didacticos/Libro_Metodologia_Investigacion/index.html
- Huamán & Tapia (2017). *Diseño de un plan de capacitación empresarial para mejorar la administración del micro empresario del mercado central de Bambamarca, 2016*. (Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán). Repositorio USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4386/Huaman%20Walter%20-%20Tapia%20Bustamante.pdf?sequence=1>
- Labrador, O., Bustio, A., Reyes, J. y Cionza, E. y Lolana C. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(1), 64-73. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2019000100064&script=sci_arttext&tlng=en
- Laitón, Y. y López, J. (2018). Estado del arte sobre problemáticas financieras en pymes: estudio para América Latina. *Revista EAN*, 85(1), 163-179. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602018000200163
- Leyva, A., Espejel, J. y Cavazos, J. (2017). Habilidades gerenciales como estrategia de competitividad empresarial en las pequeñas y medianas empresas (Pymes). *Perspectiva Empresarial*, 4(1), 7-22. <https://revistas.ceipa.edu.co/index.php/perspectiva-empresarial/article/view/119/54>
- López, E., López, G. y Agudelo, S. (2019). Relación entre Estrategias Competitivas y Tipos de Aprendizaje Organizativo en Empresas Colombianas. *Información Tecnológica*, 30(5), 191-202. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n5/0718-0764-infotec-30-05-00191.pdf>

- Lugmaña (2019). *Análisis de la industria del sector gráfico en la ciudad de Quito para determinar los factores que han provocado la pérdida de competitividad y proponer un plan la sostenibilidad de los negocios individuales y por ende mejore el producto final al cliente.* (Tesis de pregrado, Universidad Internacional del Ecuador). Repositorio de la Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3056>
- Muñiz, L., Franco, J., Delgado, Z., Lucio, A. y Tumbaco, C. (2019). Estrategias de competitividad para el fortalecimiento de las microempresas del cantón Jipijapa. *Polo del conocimiento*, 4(2), 114-127. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7164296>
- Orozco, A. (2017). *El impacto de la capacitación.* México D.F.: UNID. <https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=RNRJDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=libros+de+capacitacion&ots=NFvlvrLEcB&sig=dhGuwqvzb2UIohNGGWXatmT3qkA#v=onepage&q&f=false>
- Palomino (2017). *Características de la capacitación en gestión empresarial en las micro y pequeñas empresas del Perú: 2011-2013.* (Tesis de pregrado, Universidad San Martín de Porres). Repositorio USMP. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2829/palomino_bjm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Porter, M. (2017). *Ser competitivo.* 9na Ed. Barcelona: Deusto. https://www.academia.edu/37428318/MANAGEMENT_35_mm_15X23_C_SER_COMPETITIVO
- Poveda (2018). *Capacitación para el desarrollo de competencias laborales en el personal técnico de la empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A.* (Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato). Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28139>

- Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración*. 13ra Ed. México, D.F.: Pearson Educación.
- Romero, D., Sánchez, S., Rincón, Y. y Romero, M. (2020). Estrategia y ventaja competitiva. *Revista de ciencias sociales*, 26(4), 465-475. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7687051>
- Salazar (2019). *La influencia de la productividad empresarial en la competitividad de las medianas empresas manufactureras textiles del cantón Quito en la provincia de Pichincha-Ecuador*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Repositorio institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10259/Salazar_vc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sango (2018). *Capacitación empresarial y productividad laboral en las empresas que utilizan los productos del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP)*. (Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato). Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28367>
- Soledispa (2018). *La calidad y su influencia en la competitividad en las empresas enlatadoras de atún de la ciudad de Manta – Ecuador*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Repositorio institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7927/Soledispa_if.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Terán, E. y Guerrero, A. (2020). Teorías de emprendimiento: revisión crítica de la literatura y sugerencias para futuras investigaciones. *Revista Espacios*, 41(7), 7-22. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n07/20410707.html>

Valverde (2018). *La capacitación empresarial en la gestión de las microempresas de Huaraz – 2017*. (Tesis de pregrado, Universidad San Pedro). Repositorio de la Universidad San Pedro.

http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/11463/Tesis_62110.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wehrich, H., Cannice, M., & Koontz, H. (2017). *Administración: Una perspectiva global, empresarial y de innovación*. 15ta Ed. México, D.F.: McGrawHill Interamericana.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación de los colaboradores y la competitividad de la empresa Jordán Marrón SAC, Comas 2023? <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo se relacionan las necesidades de capacitación en los colaboradores con la competitividad de la empresa Jordán Marrón SAC, Comas 2023? ¿Cómo se relacionan las técnicas de capacitación en los colaboradores con la competitividad de la empresa Jordán Marrón SAC, Comas 2023? 	<p>Objetivo general:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación de la capacitación con la competitividad de la empresa Jordán Marrón SAC, Comas 2023. <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar si las necesidades de capacitación se relacionan con la competitividad de la empresa Jordán Marrón SAC, Comas, 2023. Determinar si las técnicas de capacitación se relacionan con la competitividad de la empresa Jordán Marrón SAC, Comas, 2023 	<p>Hipótesis General:</p> <ul style="list-style-type: none"> El fortalecimiento de las capacitaciones en los colaboradores se relaciona significativamente con la competitividad de la empresa Jordán Marrón SAC, Comas, 2023. <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> Las necesidades de capacitación en los colaboradores se relacionan significativamente con la competitividad de la empresa Jordán Marrón SAC, Comas, 2023. Las técnicas de capacitación en los colaboradores se relacionan significativamente con la competitividad de la empresa Jordán Marrón SAC, Comas, 2023. 	<p>Capacitación</p> <ul style="list-style-type: none"> Necesidades de capacitación Técnicas de capacitación <p>Competitividad</p> <ul style="list-style-type: none"> Ventajas competitivas Estrategias competitivas 	<p>Tipo: Descriptiva Método: Enfoque Cuantitativo Diseño: No experimental</p> <p>Población y muestra: La población es de colaboradores y clientes en total 20. La muestra es la misma población.</p> <p>Técnica e instrumento: Se aplicará estadística descriptiva e inferencial.</p>

Anexo 02: Instrumento de recolección de información

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Instrucciones: lea atentamente cada uno de los ítems y marque solo una respuesta según su criterio personal. Se agradece su participación.

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

Dimensión 1: Necesidades de capacitación		1	2	3	4	5
1	¿La administración examina todas las áreas de la empresa para planificar capacitaciones?					
2	¿Las capacitaciones guardan relación con las metas u objetivos de la empresa?					
3	¿Se realiza una evaluación del rendimiento al planificar capacitaciones?					
4	¿Se considera los procesos de trabajo en las capacitaciones?					
5	¿Se cuenta con estándares de desempeño establecidos?					
6	¿Se determina que habilidades o actitudes se necesita capacitar?					
7	¿Existe retroalimentación posterior a las capacitaciones?					
Dimensión 2: Técnicas de capacitación		1	2	3	4	5
8	¿La administración, tiene en cuenta el lugar donde se lleva a cabo la capacitación?					
9	¿Las capacitaciones brindadas se reflejan en su desempeño?					
10	¿Durante la capacitación usted puede interactuar con el instructor o capacitador?					
11	¿Las capacitaciones son personalizadas?					
12	¿Considera que los medios utilizados para la capacitación son los idóneos?					

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA COMPETITIVIDAD

Instrucciones: lea atentamente cada uno de los ítems y marque solo una respuesta según su criterio personal. Se agradece su participación.

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

Dimensión 1: Ventajas Competitivas		1	2	3	4	5
13	¿Considera que la empresa goza de buena imagen?					
14	¿Percibe que la empresa, brinda un valor agregado en su servicio?					
15	¿La ubicación de la empresa, permite una demanda de clientes?					
16	¿Los precios brindados por la empresa son los adecuados?					
17	¿Para usted, el personal de la empresa se encuentra capacitado?					
18	¿Considera que la administración, se preocupa por el desempeño de la competencia?					
19	¿Para usted los equipos y maquinarias de la empresa, se encuentran en óptimas condiciones?					
Dimensión 2: Estrategias Competitivas		1	2	3	4	5
20	¿Para usted el rubro de calzados, cuenta con precios de acuerdo a la calidad del producto?					
21	¿La materia prima o insumos de los calzados son de calidad aceptable?					
22	¿Percibe diferencias en la atención de las empresas del rubro calzado?					
23	¿Usted, percibe diferencias en la calidad de los productos de calzados?					
24	¿Considera que la empresa, se enfoca en un solo segmento del mercado?					
25	¿La empresa, se preocupa por la lealtad de los clientes?					

Anexo 03. Validez del instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO La capacitación de los colaboradores y su relación con la competitividad de la empresa Jordan Marrón SAC, Comas 2023								
Variable 1: CAPACITACION		Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
Dimensión 1: TECNICAS DE CAPACITACION		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	¿La administración examina todas las áreas de la empresa para planificar capacitaciones?	X		X		X		
2	¿Las capacitaciones guardan relación con las metas u objetivos de la empresa?	X		X		X		
3	¿Se realiza una evaluación del rendimiento al planificar capacitaciones?	X		X		X		
4	¿Se considera los procesos de trabajo en las capacitaciones?	X		X		X		
5	¿Cuenta con estándares de desempeño establecidos?	X		X		X		
6	¿Se determina que habilidades o actitudes se necesita capacitar?	X		X		X		
7	¿Existe retroalimentación posterior a las capacitaciones?	X		X		X		
Dimensión 2: NECESIDADES DE CAPACITACION								
8	¿La administración, tiene en cuenta el lugar donde se lleva a cabo la capacitación?	X		X		X		
9	¿Las capacitaciones brindadas se reflejan en su desempeño?	X		X		X		


 U.L. - Universidad Lima
 VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA
 CLAD - 1010

10	¿Durante la capacitación usted puede interactuar con el instructor o capacitador?	X		X		X		
11	¿Las capacitaciones son personalizadas?	X		X		X		
12	¿Considera que los medios utilizados para la capacitación son los idóneos?	X		X		X		
Variable 2: COMPETITIVIDAD								
Dimensión 1: VENTAJAS COMPETITIVAS								
13	¿Considera que la empresa goza de buena imagen?	X		X		X		
14	¿Percibe que la empresa, brinda un valor agregado en su servicio?	X		X		X		
15	¿La ubicación de la empresa, permite una demanda de clientes?	X		X		X		
16	¿Los precios brindados por la empresa son los adecuados?	X		X		X		
17	¿Para usted, el personal de la empresa se encuentra capacitado?	X		X		X		
18	¿Considera que la administración, se preocupa por el desempeño de la competencia?	X		X		X		
19	¿Para usted los equipos y maquinarias de la empresa, se encuentran en óptimas condiciones?	X		X		X		
Dimensión 2: ESTRATEGIAS COMPETITIVAS								
20	¿Para usted el rubro de calzados, cuenta con precios de acuerdo a la calidad del producto?	X		X		X		
21	¿La materia prima o insumos de los calzados son de calidad aceptable?	X		X		X		

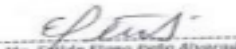

 Mg. Estela Elena Peña Alvarado
 LIC. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 CLAD - 19112

22	¿Percibe diferencias en la atención de las empresas del rubro calzado?	X		X		X		
23	¿Usted, percibe diferencias en la calidad de los productos de calzados?	X		X		X		
24	¿Considera que la empresa, se enfoca en un solo segmento del mercado?	X		X		X		
25	¿La empresa, se preocupa por la lealtad de los clientes?	X		X		X		

Recomendaciones: Ninguna

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr. / Mg Exilda Elena Peña Alvarado . DNI 02649885



Mg. Exilda Elena Peña Alvarado
LIC. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CLAD - 12012

FIRMA



HUELLA DIGITAL

Ficha de Identificación del Experto para proceso de Validación

Nombres y apellidos:

Exilda Elena Peña Alvarado

N° DNI / CE: 02649885 Edad: 60

Teléfono / celular: 955606492 Email: ele2000pe@yahoo.com.mx

Título profesional:

Lic. Ciencias Administrativas

Grado académico: Maestría X Doctorado _____

Especialidad:

Administración y Dirección de Empresas

Identificación del Proyecto de Investigación o tesis

Título:

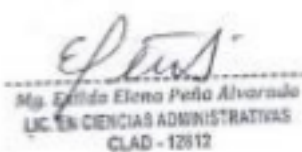
La capacitación de los colaboradores y su relación con la competitividad de la empresa Jordan Marrón SAC, Comas 2023.

Autor(es)

Carreño Vilela Henystin Daniel

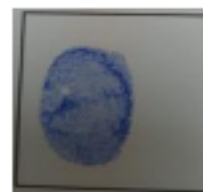
Programa académico:

Administración



Ma. Exilda Elena Peña Alvarado
LIC. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CLAD - 12912

Firma



Huella digital

FICHA DE VALIDACIÓN

TÍTULO La capacitación de los colaboradores y su relación con la competitividad de la empresa Jordan Marrón SAC, Comas 2023

	Variable 1: CAPACITACION	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: TECNICAS DE CAPACITACION							
1	¿La administración examina todas las áreas de la empresa para planificar capacitaciones?	X		X		X		
2	¿Las capacitaciones guardan relación con las metas u objetivos de la empresa?	X		X		X		
3	¿Se realiza una evaluación del rendimiento al planificar capacitaciones?	X		X		X		
4	¿Se considera los procesos de trabajo en las capacitaciones?	X		X		X		
5	¿Cuenta con estándares de desempeño establecidos?	X		X		X		
6	¿Se determina que habilidades o actitudes se necesita capacitar?	X		X		X		
7	¿Existe retroalimentación posterior a las capacitaciones?	X		X		X		
	Dimensión 2: NECESIDADES DE CAPACITACION							
8	¿La administración, tiene en cuenta el lugar donde se lleva a cabo la capacitación?	X		X		X		
9	¿Las capacitaciones brindadas se reflejan en su desempeño?	X		X		X		
10	¿Durante la capacitación usted puede interactuar con el instructor o capacitador?	X		X		X		

11	¿La capacitación son personalizadas?	X		X		X		
12	¿Considera que los medios utilizados para la capacitación son los idóneos?	X		X		X		
Variable 2: COMPETITIVIDAD								
Dimensión 1: VENTAJAS COMPETITIVAS								
13	¿Considera que la empresa goza de buena imagen?	X		X		X		
14	¿Percibe que la empresa, brinda un valor agregado en su servicio?	X		X		X		
15	¿La ubicación de la empresa, permite una demanda de clientes?	X		X		X		
16	¿Los precios brindados por la empresa son los adecuados?	X		X		X		
17	¿Para usted, el personal de la empresa se encuentra capacitados?	X		X		X		
18	¿Considera que la administración, se preocupa por el desempeño de la competencia?	X		X		X		
19	¿Para usted los equipos y maquinarias de la empresa, se encuentran en óptimas condiciones?	X		X		X		
Dimensión 2: ESTRATEGIAS COMPETITIVAS								
20	¿Para usted el rubro de calzados, cuenta con precios de acuerdo a la calidad del producto?	X		X		X		
21	¿La materia prima o insumos de los calzados son de calidad aceptable?	X		X		X		
22	¿Percibe diferencias en la atención de las empresas del rubro calzado?	X		X		X		

23	¿Usted, percibe diferencias en la calidad de los productos de calzados?	X		X		X		
24	¿Considera que la empresa, se enfoca en un solo segmento del mercado?	X		X		X		
25	¿La empresa, se preocupa por la lealtad de los clientes?	X		X		X		

Recomendaciones.....

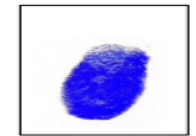
Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr. / Mgtr Nilton Armando Flores Arellano

DNI : 41868470



Mg. Arellano Flores Nilton Armando
DELEGADO
FIRMA



HUELLA DIGITAL

Ficha de Identificación del Experto para proceso de Validación

Nombres y apellidos:

Nilton Armando Arellano Flores

N° DNI / CE: 41868470

Edad: 39 años

Teléfono / celular: 954048336

Email: Lic.niltonarmando@gmail.com

Título profesional:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Grado académico: Maestría X

Doctorado

Especialidad:

MAGISTER EN GERENCIA EMPRESARIAL

Identificación del Proyecto de Investigación o tesis

Título:

La capacitación de los colaboradores y su relación con la competitividad de la empresa Jordan Marrón SAC, Comas 2023.

Autor(es)

Carreño Vilela Henystin Daniel

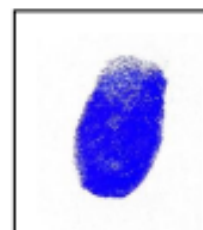
Programa académico:

Administración



Nilton Armando Arellano Flores
DNI: 41868470
CLAD: 13852

Firma



Huella digital

FICHA DE VALIDACIÓN

TÍTULO La capacitación de los colaboradores y su relación con la competitividad de la empresa Jordan Marrón SAC, Comas 2023

	Variable 1: CAPACITACION	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: TECNICAS DE CAPACITACION							
1	¿La administración examina todas las áreas de la empresa para planificar capacitaciones?	X		X		X		
2	¿Las capacitaciones guardan relación con las metas u objetivos de la empresa?	X		X		X		
3	¿Se realiza una evaluación del rendimiento al planificar capacitaciones?	X		X		X		
4	¿Se considera los procesos de trabajo en las capacitaciones?	X		X		X		
5	¿Cuenta con estándares de desempeño establecidos?	X		X		X		
6	¿Se determina que habilidades o actitudes se necesita capacitar?	X		X		X		
7	¿Existe retroalimentación posterior a las capacitaciones?	X		X		X		
	Dimensión 2: NECESIDADES DE CAPACITACION							
8	¿La administración, tiene en cuenta el lugar donde se lleva a cabo la capacitación?	X		X		X		
9	¿Las capacitaciones brindadas se reflejan en su desempeño?	X		X		X		
10	¿Durante la capacitación usted puede interactuar con el instructor o capacitador?	X		X		X		


Mg. Raquel Silva Juárez
 LIC. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 CLAD-01899

11	¿La capacitación son personalizadas?	X		X		X	
12	¿Considera que los medios utilizados para la capacitación son los idóneos?	X		X		X	
Variable 2: COMPETITIVIDAD							
Dimensión 1: VENTAJAS COMPETITIVAS							
13	¿Considera que la empresa goza de buena imagen?	X		X		X	
14	¿Percibe que la empresa, brinda un valor agregado en su servicio?	X		X		X	
15	¿La ubicación de la empresa, permite una demanda de clientes?	X		X		X	
16	¿Los precios brindados por la empresa son los adecuados?	X		X		X	
17	¿Para usted, el personal de la empresa se encuentra capacitados?	X		X		X	
18	¿Considera que la administración, se preocupa por el desempeño de la competencia?	X		X		X	
19	¿Para usted los equipos y maquinarias de la empresa, se encuentran en óptimas condiciones?	X		X		X	
Dimensión 2: ESTRATEGIAS COMPETITIVAS							
20	¿Para usted el rubro de calzados, cuenta con precios de acuerdo a la calidad del producto?	X		X		X	
21	¿La materia prima o insumos de los calzados son de calidad aceptable?	X		X		X	
22	¿Percibe diferencias en la atención de las empresas del rubro calzado?	X		X		X	



Mg. Raquel Silva Juárez
 LIC. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 CLAD-01899

23	¿Usted, percibe diferencias en la calidad de los productos de calzados?	X		X		X		
24	¿Considera que la empresa, se enfoca en un solo segmento del mercado?	X		X		X		
25	¿La empresa, se preocupa por la lealtad de los clientes?	X		X		X		

Recomendaciones: Ninguna

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr. / Mg Raquel Silva Juárez DNI 02846914


Mg. Raquel Silva Juárez
LICENCIADAS ADMINISTRATIVAS
CLAD-01999
 FIRMA


 HUELLA DIGITAL

Ficha de Identificación del Experto para proceso de Validación

Nombres y apellidos:

Raquel Silva Juárez

N° DNI / CE: 02846914 Edad: 47

Teléfono / celular: 945023058 Email: raquelsilvajuares@gmail.com

Título profesional:

Licenciada en Ciencias Administrativas

Grado académico: Maestría X Doctorado _____

Especialidad:

Gerencia Empresarial

Lugar de Trabajo: Universidad Nacional de Fronte Docente Investigador

Identificación del Proyecto de Investigación o tesis

Título:

La capacitación de los colaboradores y su relación con la competitividad de la empresa Jordan Marrón SAC, Comas 2023.

Autor(es)

Carreño Vilela Henystin Daniel

Programa académico:

Administración


Mg. Raquel Silva Juárez
LIC. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CLAD-01899

Firma



Huella digital

Anexo 04: Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach de la primera variable: La Capacitación

$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$	α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	→ 0.894
	k : Número de ítems del instrumento	→ 12
	$\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems.	→ 11.165
	S_T^2 : Varianza total del instrumento.	→ 61.960

Alfa de Cronbach de la segunda variable: La Competitividad

$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$	α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	→ 0.865
	k : Número de ítems del instrumento	→ 13
	$\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems.	→ 11.493
	S_T^2 : Varianza total del instrumento.	→ 57.148

Estadística de Fiabilidad de la variable Capacitación - utilizando el SPSS

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,894	,877	12

Estadística de Fiabilidad de la variable Competitividad - utilizando el SPSS

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,865	,849	13

Anexo 05: Consentimiento informado



PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS (Administración)

La finalidad de este protocolo en Administración, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula “**LA CAPACITACIÓN DE LOS COLABORADORES Y SU RELACIÓN CON LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA JORDAN MARRON SAC, COMAS 2023**” y es dirigido por **CARREÑO VILELA HENYSTIN DANIEL**, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es **Determinar la relación de la capacitación de los colaboradores con la competitividad de la empresa Jordán Marrón Sac, Comas 2023.**

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 15 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de su correo electrónico. Si desea, también podrá escribir al correo daniel28vilela@gmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Jordán Marrón Jahuirá

|

Fecha: Lima 18 de mayo del 2023

Correo electrónico: Jordan_Marron29@gmail.com

Firma del participante: _____

Firma del investigador (o encargado de recoger información):

CARREÑO VILELA Henystin Daniel
DNI: 47627332

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN – ULADECH CATÓLICA

Anexo 06: Documento de Aprobación de institución para la recolección de información

Lima 18 de mayo del 2023

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Dirigido: Jordán Marrón Jahuira

Representante Legal y Gerente General de la MYPE Jordán Marrón SAC

Ante todo saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de conocimiento que yo Carreño Vilela Henystin Daniel, Br de la carrera de administración, de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, solicito permiso para la recolección de información de los procesos organizacionales que se llevan a cabo en la institución con respecto a las capacitaciones y la competitividad, colaborando así a su estudio que respecta a la "CAPACITACIÓN DE LOS COLABORADORES Y SU RELACIÓN CON LA COMPETITIVIDAD DE LA MYPE JORDAN MARRON SAC EN EL DISTRITO DE COMAS".

Sin mas que hace referencia, agradeciendo su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,



Carreño Vilela Henystin Daniel
DNI: 47627332



Jordán Marrón Jahuira
Representante Legal y Gerente General

Anexo 07: Evidencias de ejecución
Matriz de datos

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
1		V1												V2												
2		D1						D2						D1						D2						
3	N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
4	1	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	5	3
5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
6	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
7	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	5
8	5	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3
9	6	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
10	7	3	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4
11	8	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3
12	9	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5
13	10	5	3	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	5	5	3	3	5	3	4	3	3	4	4	4	5
14	11	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3
15	12	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5
16	13	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5
17	14	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	5
18	15	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	3
19	16	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	5
20	17	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4
21	18	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	5	3
22	19	2	1	1	5	1	2	1	1	4	4	2	1	5	2	1	1	5	1	2	1	1	4	4	2	5
23	20	5	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	2	4	5	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	4

Declaración Jurada

Yo, Carreño Vilela Henystin Daniel, con DNI N°47627332, Egresado de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote, y habiendo concluido el Programa de Estudios del Taller de Investigación para la Titulación, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: **“LA CAPACITACIÓN DE LOS COLABORADORES Y SU RELACIÓN CON LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA JORDAN MARRON SAC, COMAS 2023”**. El cual consta de un total de 72 páginas, en las que se incluye 7 tablas, 4 figuras y más un total de 7 anexos.

Dejo 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 0%, el cual es aceptado por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El autor



Carreño Vilela Henystin Daniel
DNI: 47627332