



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Capacitación del personal y desempeño laboral de los
trabajadores de la UGEL Huanta, Ayacucho, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Vargas Chávez, Sheyla Victoria (orcid.org/0009-0003-1332-1727)

Vargas Chávez, Yordi Brian (orcid.org/0009-0008-1561-292X)

ASESOR:

Dr. Benites Vargas, José Antonio (orcid.org/0009-0008-0230-0775)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA- PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico a mi padre y madre que siempre confiaron en mí.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, a mis docentes de pregrado, a mi familia y a todas las personas que hicieron posible este trabajo

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BENITES VARGAS JOSE ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Capacitación del personal y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, Ayacucho, 2023", cuyos autores son VARGAS CHAVEZ YORDI BRIAN, VARGAS CHAVEZ SHEYLA VICTORIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 09 de Abril del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BENITES VARGAS JOSE ANTONIO DNI: 17897665 ORCID: 0009-0008-0230-0775	Firmado electrónicamente por: JBENITESVA10 el 18-04-2024 10:16:46

Código documento Trilce: TRI - 0742524



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, VARGAS CHAVEZ YORDI BRIAN, VARGAS CHAVEZ SHEYLA VICTORIA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Capacitación del personal y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, Ayacucho, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
SHEYLA VICTORIA VARGAS CHAVEZ DNI: 73883545 ORCID: 0009-0003-1332-1727	Firmado electrónicamente por: SHVARGASCH el 09-04-2024 19:28:10
YORDI BRIAN VARGAS CHAVEZ DNI: 76183561 ORCID: 0009-0008-1561-292X	Firmado electrónicamente por: YOVARGASCH el 09-04-2024 19:31:31

Código documento Trilce: TRI - 0742526



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Prueba de normalidad

26

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño metodológico	16
Figura 2. Frecuencias obtenidos para dimensión inducción formativa	21
Figura 3. Frecuencias obtenidos para dimensión entrenamiento en el puesto	22
Figura 4. Frecuencias obtenidos para dimensión formación profesional	22
Figura 5. Frecuencias obtenidos para la variable capacitación	23
Figura 6. Frecuencias obtenidos para la dimensión eficiencia	24
Figura 7. Frecuencias obtenidos para la dimensión eficacia	24
Figura 8. Frecuencias obtenidos para la dimensión productividad	25
Figura 9. Frecuencias obtenidos para la variable desempeño laboral	26

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, Ayacucho, 2023. La metodología empleada fue un enfoque cuantitativo, tipo aplicado, de nivel descriptivo correlacional. El diseño fue no experimental y de corte transversal. La población fueron los 96 trabajadores de la UGEL Huanta y la muestra representativa fue de 77 trabajadores; donde se aplicó criterios de inclusión y exclusión. Los resultados fueron que el 53% de los trabajadores percibió la capacitación en un nivel de casi siempre, mientras que el 63% calificó de casi siempre un desempeño laboral correcto. Respecto a las hipótesis general se corroboró que existe relación entre la variable capacitación y la variable desempeño laboral en la población estudiada, 2023; así mismo se constató que también existió relación entre la variable capacitación y las dimensiones de la variable desempeño laboral, eficiencia, eficacia y productividad (Rho de Spearman y p-valor <0,000).

Palabras clave: Trabajador, Institución pública, Capacitación, Desempeño

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between training and job performance of workers at UGEL Huanta, Ayacucho, 2023. The methodology used was a quantitative, applied approach, with a correlational descriptive level. The design was non-experimental and cross-sectional. The population consisted of 96 workers of the UGEL Huanta and the representative sample was 77 workers; where inclusion and exclusion criteria were applied. The results were that 53% of workers perceived training at an almost always good level, while 63% rated job performance at an almost always good level. Regarding the general hypotheses, it was corroborated that there is a relationship between the training variable and the work performance variable in the population studied, 2023; It was also found that there was also a relationship between the training variable and the dimensions of the work performance, efficiency, effectiveness and productivity variable (Spearman's Rho and p-value <0.000).

Keywords: Worker, Public institution, Training, Performance

I. INTRODUCCIÓN

El actual trabajo de tesis aborda el factor capacitación y desempeño laboral en toda institución son importantes porque sin el uso de estos indicadores de gestión los colaboradores no tendrían resultados óptimos y eficientes y esto a futuro retrasa el alcance a los objetivos que tiene la institución.

A nivel internacional, en Nigeria y Kenia se identificó escasez de programas de capacitación efectivos (ILO, 2019). Según esta institución, la falta de acceso a la capacitación adecuada ha demostrado ser un obstáculo significativo para el desempeño laboral óptimo.

En contraste, en países desarrollados como Estados Unidos, aunque la capacitación laboral está más disponible, persisten desafíos relacionados con su efectividad y relevancia para el desempeño laboral. Por ejemplo, en un estudio realizado en empresas observó que a pesar de la inversión considerable en programas de capacitación, muchos empleados no lograban transferir eficazmente las habilidades adquiridas al entorno laboral, lo que resultaba en un desempeño laboral subóptimo (Bughin et al., 2018). Esta desconexión entre la capacitación y el desempeño destaca la necesidad de enfoques más personalizados y contextualizados en la formación laboral.

Además, en general en todos los países a nivel global, la rápida evolución de la tecnología ha planteado nuevos desafíos en términos de capacitación y desempeño laboral. Por ejemplo, un informe de la OCDE señaló que se requiere una constante actualización de habilidades para mantener un desempeño laboral competitivo (OECD, 2020). Esta evidencia resalta la importancia de estrategias de capacitación ágiles y adaptativas que puedan abordar las demandas cambiantes del mercado laboral y garantizar un desempeño efectivo a lo largo del tiempo.

En Perú, la relación entre capacitación y desempeño laboral se ha visto afectada por diversas limitaciones en el acceso a programas de formación adecuados. Por ejemplo, un estudio realizado en Lima, encontró que la falta de oportunidades de capacitación para sectores específicos, como la industria

manufacturera, contribuía a un desajuste (INEI, 2017). Esta brecha en la capacitación impactaba la competitividad de las empresas.

Los casos donde la implementación de programas de mejora del desempeño laboral en ciertos sectores. Un proyecto piloto llevado a cabo en Arequipa demostró que la capacitación en habilidades técnicas y blandas resultó positivo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019). Este ejemplo resalta la importancia de la capacitación adecuada y personalizada para impulsar el desempeño laboral en contextos específicos dentro de Perú.

Sin embargo, a nivel nacional, persisten desafíos en la articulación; por ejemplo, un informe del Banco Interamericano de Desarrollo identificó que la falta de actualización de habilidades digitales en la fuerza laboral peruana estaba obstaculizando la adopción de técnicas de desempeño (BID, 2020). Esta situación destaca la necesidad de políticas y programas de capacitación ágiles y adaptativos que puedan abordar las demandas emergentes del mercado laboral en Perú.

Respecto al centro donde se llevó la investigación, comprende en su jurisdicción a más de 2000 docentes nombrados teniendo en cuenta a los administrativos nombrados bajo la Ley N° 276, este bajo número amerita contar con un personal altamente capacitado. Cada oficina de la institución se encarga de distintas funciones; esta oficina se encarga también del cumplimiento de distintos procesos que se presenten en el ámbito educativo o programados por el Ministerio de Educación.

La relevancia radica en que al analizar el desempeño estamos recogiendo evidencia que conlleva a analizar de qué forma se puede alcanzar el cumplimiento del objetivo tan importante como es afianzar las políticas educativas. El desempeño del personal repercute en el logro de estos, y con ello se garantiza mejorar la educación básica regular. Frente a ello, se observó que en la actualidad la UGEL Huanta afronta una dificultad en el cumplimiento de las metas que el MINEDU programa anualmente. Se observó que la instituciones tiene complicaciones para resolverlo debido en parte que el personal no dispone de entrenamiento para las metas que en el presente se brinda. Existen exigencias en los reportes académicos, donde se viene implementando nuevos sistemas como el AYNI, SISGEDO, SIGA,

SIAF, SEACE, SUP, NEXUS entre otros; por lo que es muy necesario la formación y entrenamiento de los trabajadores en el uso de estos sistemas.

El problema general formulado es ¿Cuál es la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, Ayacucho, 2023? Y los problemas específicos fueron: (1) ¿Cuál es la relación entre la capacitación y la eficiencia en los trabajadores en la institución indicada? (2) ¿Cuál es la relación entre la capacitación y la eficacia laboral en los trabajadores en la institución indicada? (3) ¿Cuál es la relación entre la capacitación y la productividad en los trabajadores en la institución indicada?

La justificación teórica de este estudio se fundamentó en la necesidad de ahondar en la erudición sobre la instrucción en el entorno ocupacional de organismos gubernamentales asociados a la enseñanza, sustentada en corrientes como el esquema de recursos humanos y la doctrina del capital humano (Becker, 1964). Estas doctrinas plantean que la inversión en el perfeccionamiento de competencias y conocimientos mediante la instrucción ejerce un efecto inmediato en el comportamiento laboral. La relación entre la instrucción y el comportamiento laboral ha sido subrayada como un asunto central en la literatura científica, y este análisis aportará al entendimiento de este enlace en el contexto peculiar de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL). Al entender de forma más profunda cómo la instrucción incide en el comportamiento laboral en una institución educativa local, este estudio ofrecerá contribuciones de valor en el plano teórico para el ámbito de la administración educativa y los recursos humanos.

La justificación práctica consiste en que la capacitación efectiva del personal educativo y administrativo puede resultar en un aumento de las operaciones educativas. Al entender cómo la capacitación impacta el desempeño laboral, la UGEL puede desarrollar estrategias específicas para su personal. Estas prácticas conllevarán a mejorar la calidad del sistema educativo local, contribuyendo así a aportar al fortalecimiento de la educación en la región de Ayacucho.

Estos hallazgos también podrían ser útiles para satisfacer las necesidades específicas de su personal, permitiendo a la UGEL diseñar programas de formación personalizados que se ajusten a los requisitos individuales de los educadores y

personal administrativo. Este enfoque personalizado no solo fortalecería los roles respectivos, sino que también fomentaría un sentido de pertenencia y compromiso con los objetivos institucionales. En última instancia, este estudio puede tener un impacto práctico directo en la calidad del sistema educativo local, contribuyendo así a fortalecer la educación en la provincia de Huanta y sentando las bases para un crecimiento continuo y sostenible en el ámbito educativo.

La capacitación es un factor indispensable en la organización para poder lograr un desempeño laboral eficiente en la organización, el actual trabajo que se tiene por investigación busca identificar como se hace que los trabajadores sean más eficientes en realizar sus trabajos y una atención optima al usuario.

El objetivo general fue determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en la institución indicada. Y los objetivos específicos fueron (1) determinar el nivel de relación entre la capacitación y la eficiencia en los trabajadores en la institución indicada. (2) Determina la relación entre la capacitación y la eficacia laboral en los trabajadores en la institución indicada. (3) Determinar la relación entre la capacitación y la productividad en los trabajadores en la institución indicada.

La hipótesis general es que la capacitación se relaciona directamente con el desempeño laboral en la institución indicada, 2023. La hipótesis específica fue que (1) la capacitación se relaciona directamente con la eficiencia en los trabajadores en la institución indicada. (2) La capacitación se relaciona directamente con la eficacia laboral en los trabajadores en la institución indicada. (3) La capacitación se relaciona directamente con la productividad en los trabajadores en la institución indicada.

II. MARCO TEÓRICO

Rojas (2018) presentó una investigación en Guatemala con el propósito principal de esta investigación que radicó en analizar la relación existente entre la capacitación brindada a los empleados y su desempeño laboral en el sector industrial. Diseñó una encuesta en la que participaron un total de 36 individuos, con el fin de evaluar de manera detallada cómo la capacitación impactaba en el desempeño de los trabajadores en la mencionada industria. La metodología empleada para recopilar datos incluyó una serie de cuestionamientos que permitieron obtener información relevante sobre la percepción de los empleados respecto a la influencia de la capacitación en su rendimiento laboral. Los resultados de este estudio revelaron datos significativos y esclarecedores. En concreto, esta influencia se manifestaba en la optimización de los resultados laborales, generando una mayor motivación en los empleados, lo que, a su vez, fortalecía la relación con los socios estratégicos de la organización. Asimismo, un notable 92% de los participantes consideró que la capacitación es necesario. Estos hallazgos permitieron establecer un vínculo estadísticamente significativo en la industria estudiada. En consecuencia, se evidenció la importancia de que la empresa promoviera activamente el desarrollo de sus empleados a través de programas de capacitación, así como la implementación de metodologías adecuadas que pudieran mejorar el rendimiento de los colaboradores.

Cárdenas (2021) planteó la correlación vinculante entre la capacitación y el desempeño de los individuos que conforman el área operativa en Guayaquil, ubicado en el país de Ecuador. Se buscó conocer sobre la influencia de la capacitación en el rendimiento laboral de los empleados de esta área específica. La metodología fue no experimental-correlacional. Para llevar a cabo esta indagación, se contó con la colaboración de 30 socios-estratégicos pertenecientes al área operativa, quienes fueron sometidos a un cuestionario diseñado para recopilar información relevante acerca de su experiencia y percepción en relación con la capacitación y su desempeño laboral. Los resultados obtenidos en este estudio revelaron hallazgos importantes, tanto en los aspectos inferenciales como en las comparaciones realizadas, se encontró una falta de correlación entre la capacitación específica relacionada con el cargo y el desempeño laboral. Del

mismo modo, la capacitación basada en el aprendizaje y su impacto en el rendimiento laboral. La conclusión es que no se pudo establecer una asociación correlativa significativa entre la capacitación proporcionada y el desempeño laboral de los socios-estratégicos que conforman el área operativa en Guayaquil. Estos resultados sugieren que, al menos en este contexto y para esta población específica, la capacitación no influye de manera directa y significativa en el rendimiento laboral de los empleados de dicha área.

Navarrete (2018) estudió la caracterización de las deficiencias en la capacitación de los trabajadores empleados en Megamaxi Mall de los Andes en Ecuador. El objetivo primordial de este estudio consistió en identificar las áreas de deficiencia en la formación de los colaboradores con el propósito de concebir estrategias eficaces que satisficieran diversas necesidades de la entidad. La investigación fue ejecutada mediante un enfoque mixto, amalgamando componentes cualitativos y cuantitativos. Se optó por abordar la relación entre la instrucción y el desempeño laboral. Se constató que presentaban carencias en su capacitación en diversas esferas, desde los procedimientos esenciales de la empresa hasta conocimientos específicos vinculados con sus respectivas responsabilidades laborales. Además, se evidenció que la carencia de instrucción se traducía en un rendimiento laboral inapropiado en el cumplimiento de sus deberes. Sus resultados señalan que la educación tiene una importancia de invertir en programas de formación continuos para impulsar el desempeño en el entorno laboral de Megamaxi Mall de los Andes en Ecuador.

Como antecedentes nacionales, Ruiz (2020) estableció una correlación entre la gestión de la calidad y el desempeño laboral en los socios estratégicos de la industria de restaurantes ubicados en el centro de Trujillo. La metodología adoptada se caracterizó por su naturaleza cuantitativa, empleando un diseño descriptivo correlacional. La población objeto de investigación consistió en 36 restaurantes en la mencionada área. Con el propósito de recopilar datos, se implementaron dos cuestionarios, uno compuesto por 22 preguntas y otro por 28 preguntas. Los resultados obtenidos de este estudio pusieron de manifiesto la existencia de una correlación significativa entre la gestión de la calidad y el

desempeño laboral, estos hallazgos sugieren la importancia de una gestión de calidad efectiva en dicha localidad.

Gutiérrez (2019) tuvo como propósito principal investigar la asociación entre la administración de recursos y el rendimiento ocupacional en un entorno institucional público. El enfoque metodológico adoptado fue de naturaleza cuantitativa, utilizando un diseño de investigación correlacional. El estudio se llevó a cabo con una muestra de 35 empleados. La recolección de datos se realizó mediante dos cuestionarios de encuesta diseñados para evaluar la administración de recursos y el rendimiento laboral. El autor llegó a la conclusión de que el rendimiento laboral medio está asociado con un nivel moderado de gestión de recursos ($T_c=,360$; $p=,030$). Según los resultados, se puede inferir que en la unidad de Provias Nacional Zonal Ayacucho, existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. Estos hallazgos demuestran que la gestión efectiva de los recursos en el lugar de trabajo. Este estudio destaca la importancia de una buena gestión administrativa en el lugar de trabajo y cómo afecta el desempeño de los empleados. Los hallazgos indican que un mejor desempeño laboral puede resultar de mejorar las prácticas de gestión de recursos, lo que resalta la importancia de invertir en la capacitación y el desarrollo del personal en áreas relacionadas con la administración y la gestión de recursos.

Se presenta las bases teóricas para esta investigación. La capacitación, consiste en la adquisición de conocimientos y herramientas por parte de los trabajadores para afrontar desafíos organizativos. Esta formación es esencial para mantener a los empleados actualizados con las innovaciones y los cambios sociales en su campo laboral. En cuanto a los enfoques de capacitación, se incluyen la capacitación formal, la capacitación vivencial y la capacitación informal.

La capacitación formal, en el pasado, comprendía eventos como seminarios, talleres y cursos programados para abordar necesidades específicas de la empresa. Estos programas podían extenderse durante horas, días o incluso meses con el propósito de proporcionar conocimientos valiosos para futuras aplicaciones en la vida cotidiana y laboral. La capacitación vivencial, en su momento, se caracterizaba por ser un proceso en el cual los individuos generaban su propio conocimiento y desarrollaban habilidades, enriqueciendo sus valores laborales a

partir de experiencias personales en el entorno laboral. Por último, la capacitación informal, en el pasado, se llevaba a cabo bajo la dirección de cada jefe que tenía la responsabilidad de instruir a los nuevos empleados sobre las funciones inherentes a sus respectivos roles en la organización.

Según el autor principal de este estudio (Patiño, 2015), la capacitación se considera una herramienta altamente efectiva para optimizar el potencial humano de una empresa. Además, esta práctica contribuye a elevar la motivación del personal al evidenciar que se está realizando una inversión en su crecimiento personal. Instruir al personal desempeña un papel crucial en el desarrollo organizacional, consistente en proporcionar los conocimientos efectivos en la empresa. Su relevancia radica en su capacidad para elevar la eficiencia laboral, incrementar la productividad y fomentar el progreso individual de los trabajadores.

Además de mejorar el rendimiento, la instrucción contribuye a retener el talento al ofrecer oportunidades de crecimiento profesional. Esto es especialmente significativo en un contexto empresarial dinámico, donde la adaptabilidad es clave para mantener la competitividad. La rápida evolución tecnológica y los cambios en los mercados hacen que la formación continua sea esencial para mantenerse al día. Esto implica no solo capacitación inicial, sino también programas de desarrollo a largo plazo para garantizar la relevancia y efectividad en el tiempo.

Además de las competencias técnicas, se valora cada vez más efectiva y el trabajo en equipo. Por lo tanto, los programas de capacitación deben abordar estas habilidades junto con las técnicas para un desarrollo integral del personal. Se debe tomar en cuenta que (a) Proporcionar entrenamiento a los empleados es crucial en cualquier empresa, ya que potencia sus habilidades y competencias para realizar sus tareas de manera más eficaz. (b) La inversión en la formación del personal puede mejorar un equipo más capacitado y adaptable a los cambios del mercado.

La capacitación abarca tanto aspectos técnicos como el liderazgo, esenciales para el éxito empresarial. Los programas de formación deben ser diseñados considerando las necesidades específicas de la empresa y de los trabajadores para garantizar su efectividad. La formación del personal también

incide en la satisfacción laboral, al ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

En un mundo empresarial dinámico, la formación continua se convierte en una necesidad para mantenerse competitivo. Además de impartir conocimientos técnicos, la formación puede promover los valores y la cultura organizacional de la empresa, fortaleciendo la identidad corporativa. Evaluar los resultados de la formación es esencial para ajustar los programas de aprendizaje y asegurar su eficacia a largo plazo. La tecnología desempeña un papel relevante en la formación del personal, facilitando el acceso a recursos educativos en línea y nuevas metodologías de aprendizaje.

Sobre la primera dimensión, la inducción formativa, se refiere al proceso de introducción estructurada y educativa que se ofrece a los nuevos empleados cuando se incorporan a una organización (Bauer et al., 2007). A través de la inducción formativa, los empleados adquieren conocimientos sobre la cultura organizacional, las políticas y procedimientos, y los valores fundamentales de la empresa. Este proceso no solo tiene como objetivo familiarizar a los nuevos empleados con su entorno laboral, sino también proporcionarles las habilidades y el entendimiento necesarios para integrarse de manera efectiva en el equipo de trabajo. Una inducción formativa efectiva puede establecer una base sólida para su desarrollo profesional dentro de la organización.

La inducción formativa se erige como un componente esencial en el proceso de integración de nuevos empleados en una organización, proporcionándoles la información necesaria sobre la empresa, sus políticas, procedimientos y cultura organizacional. Esta etapa inicial es crucial, fructífera y productiva entre el empleado y la empresa. Al invertir en una inducción formativa sólida, las empresas pueden facilitar la adaptación de los nuevos empleados a su entorno laboral, reduciendo el tiempo necesario para alcanzar un rendimiento óptimo en sus funciones. Además, una inducción bien planificada puede contribuir a la retención de talento al crear una impresión positiva y duradera en los nuevos empleados.

La inducción formativa no solo se limita a proporcionar información sobre la empresa, sino que también puede incluir actividades prácticas y de socialización

que ayuden a los nuevos empleados a sentirse parte integral del equipo desde el principio. Esto puede incluir presentaciones, actividades de integración y asignación de un mentor o compañero de trabajo para brindar apoyo y orientación. Es fundamental que la inducción formativa sea un proceso estructurado y bien organizado, diseñado específicamente para satisfacer las necesidades y expectativas tanto de la empresa como de los nuevos empleados. Esto implica una planificación cuidadosa de los contenidos y actividades.

Por lo tanto, la inducción formativa representa la primera impresión que los nuevos empleados tienen de la empresa y, por lo tanto, es un paso crucial en su integración y desarrollo dentro de la organización. Una inducción bien diseñada y ejecutada puede sentar las bases para una relación laboral exitosa y duradera.

Acerca de la segunda dimensión, el entrenamiento en el puesto se refiere al proceso de adquirir habilidades, conocimientos y competencias relacionadas con un trabajo particular directamente en el lugar de trabajo (Tannenbaum et al., 1991). A través de esta práctica, los empleados aprenden las tareas y responsabilidades de su puesto, así como las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva. El entrenamiento en el puesto se centra en la aplicación práctica del conocimiento teórico y teje un vínculo crucial entre la teoría y la práctica, mejorando la eficiencia y la efectividad en el trabajo diario. Este enfoque de formación facilita una transición más suave al nuevo rol, permitiendo a los empleados aplicar rápidamente lo aprendido en situaciones laborales reales.

El entrenamiento en el puesto de trabajo se destaca como una fase vital dentro de una organización, ofreciéndoles la oportunidad de adquirir las habilidades específicas requeridas para desempeñar eficazmente sus funciones laborales. Esta modalidad de entrenamiento se lleva a cabo en el entorno real de trabajo. Las empresas pueden mejorar la competitividad y la productividad de sus empleados al invertir en el entrenamiento en el puesto de trabajo. También pueden reducir el tiempo necesario para que sus empleados hagan su mejor trabajo. Este tipo de entrenamiento también puede aumentar la confianza y la satisfacción laboral de los empleados al darle la habilidad de realizar sus tareas de manera efectiva.

El entrenamiento en el puesto de trabajo no solo implica la transmisión de conocimientos y habilidades, sino que también puede incluir la observación y la participación activa en las tareas diarias bajo la supervisión de un mentor o supervisor experimentado. Este enfoque práctico permite a los empleados familiarizarse con los procesos y procedimientos específicos de la empresa de manera directa. El entrenamiento en el puesto de trabajo debe planificarse y estructurarse de manera cuidadosa. Esto implica determinar las habilidades y competencias esenciales necesarias para el puesto y crear un plan de entrenamiento individualizado para satisfacer las necesidades de cada empleado.

Por lo tanto, el entrenamiento en el puesto de trabajo constituye una estrategia efectiva para el desarrollo de habilidades y competencias laborales, permitiendo a los empleados adquirir experiencia práctica y conocimientos específicos para desempeñarse con éxito en sus roles dentro de la organización. Un enfoque estructurado y bien planificado en esta área.

Y acerca de la tercera dimensión, la productividad, la formación profesional se refiere a un proceso educativo específicamente diseñado para desarrollar habilidades y conocimientos (Farr & Tone, 2012). A menudo, este tipo de formación se enfoca en ocupaciones técnicas o prácticas, y se ofrece a través de programas estructurados en instituciones educativas o centros de formación especializados. La formación profesional puede incluir tanto aprendizaje teórico como práctico, con el objetivo de preparar a los individuos para roles específicos en diversas industrias. Es fundamental en el desarrollo económico, ya que garantiza que los trabajadores estén equipados con las habilidades necesarias para contribuir de manera significativa a sus campos respectivos, promoviendo así la competitividad y el progreso en el mercado laboral. La productividad en el entorno laboral se posiciona como un elemento central en el rendimiento y éxito de una organización. Este concepto aborda los resultados obtenidos en relación con los recursos utilizados.

Al enfocarse en mejorar la productividad, las empresas pueden optimizar su desempeño y competitividad en el mercado, lo que a su vez puede conducir a un aumento en la rentabilidad y el crecimiento a largo plazo. Esto implica identificar y eliminar los obstáculos que puedan afectar el rendimiento y la eficiencia en cada área de la organización.

Los procesos operativos y la implementación de tecnologías avanzadas son algunas de las estrategias que pueden aumentar significativamente la productividad de una empresa. Además, fomentar un entorno de trabajo que fomente la colaboración y la motivación puede fomentar la creatividad y la innovación, lo que a su vez puede aumentar la productividad. Se afirma que la productividad es un factor crítico en el éxito empresarial porque afecta directamente para competir eficazmente en el mercado. Las instituciones garantizan el crecimiento y el desarrollo a largo plazo al enfocarse en mejorar.

En relación con la segunda variable, el desempeño laboral se concibe como la manifestación de las competencias laborales adquiridas por el individuo. Estas competencias comprenden un sistema que integra conocimientos. Estos elementos se combinan para lograr los resultados esperados. Adicionalmente, el desempeño laboral espera de un empleado, lo que justifica su contratación. En términos más precisos, el desempeño implica la realización deliberada de conductas pertinentes para alcanzar y se trata de las contribuciones conductuales individuales para lograr metas superiores (Varela, 2010).

El desempeño laboral se destaca como un aspecto crucial en la evaluación del rendimiento de los empleados dentro de una organización, refiriéndose a la manera en que estos cumplen con las responsabilidades y expectativas asociadas a sus roles laborales. Este concepto abarca tanto la calidad como la cantidad de trabajo realizado por un empleado.

Mejorar el desempeño laboral es fundamental para optimizar la eficiencia y la productividad en una organización, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en los resultados financieros y la competitividad de la empresa en el mercado. La evaluación y gestión del desempeño laboral son procesos clave en el rendimiento de los empleados. El desempeño laboral se relaciona con el nivel de habilidades y conocimientos del empleado, su motivación y compromiso con el trabajo, así como el ambiente laboral y los recursos disponibles para llevar a cabo sus tareas. Por lo tanto, es importante que las empresas proporcionen el apoyo y los recursos necesarios.

El desempeño laboral es clave en una organización porque afecta directamente su capacidad para alcanzar sus objetivos. Las empresas pueden fortalecer su posición en el mercado y asegurar su crecimiento y desarrollo a largo plazo al enfocarse en mejorar el desempeño laboral de sus empleados.

En lo que respecta a la primera dimensión, la eficiencia en el contexto organizativo hace alusión a la habilidad de llevar a cabo una tarea o cumplir un objetivo empleando la mínima cantidad de recursos disponibles, tales como tiempo, dinero o esfuerzo (Robbins & Coulter, 2019). Implica optimizar los recursos disponibles para maximizar la producción o los resultados deseados, minimizando desperdicios y redundancias. En otras palabras, una organización es eficiente cuando logra sus metas utilizando un mínimo de recursos. La medición de la eficiencia se convierte en un indicador crucial para evaluar la gestión y operación de cualquier entidad, ya que sugiere la capacidad.

La eficiencia laboral es un aspecto crítico, representando la capacidad de los empleados para lograr resultados óptimos con los recursos disponibles. Este concepto se centra en la relación entre la producción o el rendimiento obtenido y los recursos utilizados, buscando maximizar la productividad y minimizar el desperdicio.

Mejorar la eficiencia laboral y financieros de una empresa, lo que puede conducir a una mayor rentabilidad y competitividad en el mercado. La eficiencia laboral se relaciona estrechamente con la productividad y la calidad del trabajo realizado por los empleados en sus roles laborales. Factores como la asignación adecuada de tareas, la utilización eficiente de la tecnología y la implementación de procesos operativos efectivos pueden influir en la eficiencia laboral de una organización. Es importante que las empresas identifiquen y aborden las barreras que puedan obstaculizar la eficiencia, como la falta de capacitación o recursos inadecuados.

La evaluación regular del desempeño y la retroalimentación constructiva son herramientas clave para los empleados. Además, fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y motivador puede aumentar la eficiencia al promover la comunicación y el trabajo en equipo. La eficiencia laboral es fundamental para garantizar la

sostenibilidad y el crecimiento de una organización a largo plazo, ya que afecta directamente su capacidad para satisfacer las necesidades de sus clientes y competir eficazmente en el mercado. Al mejorar la eficiencia laboral de sus empleados, las organizaciones pueden mejorar su capacidad para cumplir con sus objetivos estratégicos y adaptarse a las demandas del mercado. Estos elementos pueden contribuir significativamente a aumentar la eficiencia laboral de una organización. Al enfocarse en mejorar la eficiencia laboral de sus empleados, las empresas pueden optimizar su rendimiento y asegurar su éxito a largo plazo.

En la segunda dimensión, la eficacia se relaciona con metas establecidos (Kotler & Armstrong, 2018). A diferencia de la eficiencia, que se centra en los medios para alcanzar los fines, la eficacia se concentra en la realización exitosa de los objetivos propuestos. Una organización es considerada eficaz cuando alcanza sus metas de manera consistente y cumple con las expectativas de sus stakeholders. La eficacia es requerida en cualquier empresa, ya que se relaciona directamente con la generación de valor y con las demandas del mercado y de la comunidad.

La eficacia es la capacidad de los empleados para lograr los resultados deseados en sus roles y responsabilidades dentro de una organización. Se trata de alcanzar los objetivos y metas establecidos de manera efectiva, demostrando un alto nivel de competencia y rendimiento en el trabajo realizado. Mejorar la eficacia laboral es esencial para garantizar que los esfuerzos de los empleados estén alineados lo que puede conducir a un mejor rendimiento organizacional.

La eficacia laboral está influenciada por el desempeño de empleados, su capacidad para gestionar el tiempo y los recursos de manera eficiente. Estrategias como la capacitación y el desarrollo profesional, el establecimiento de metas claras y medibles para el desempeño que pueden contribuir significativamente a mejorar la eficacia laboral de los empleados. Requiere un compromiso a largo plazo de la dirección y los empleados en el proceso continuo de mejorar la eficacia laboral. Es fundamental crear una cultura organizacional que valore y fomente la eficiencia en todos los niveles de la empresa. La eficacia laboral es esencial para el éxito empresarial y el logro de los objetivos organizacionales. Las organizaciones pueden

optimizar su rendimiento y mantenerse competitivas en el mercado enfocándose en mejorar la eficacia de sus empleados.

En cuanto a la tercera dimensión, La relación entre los recursos utilizados para producir algo y lo que se logró se conoce como productividad (Daft , 2017). Se trata de generar resultados significativos utilizando los recursos disponibles, que pueden incluir mano de obra, maquinaria o tecnología. Una alta productividad implica maximizar la producción o los servicios mientras se minimiza el uso de recursos, lo que contribuye significativamente al crecimiento y la rentabilidad de la organización. La mejora continua de la productividad es un objetivo central en la gestión empresarial.

La productividad en el ámbito laboral se trata de llevar a cabo tareas de manera eficiente y efectiva dentro de una organización. Este concepto abarca la relación entre la producción o rendimiento obtenido y los recursos utilizados en el proceso, destacando la importancia de maximizar la eficiencia y minimizar el desperdicio en el trabajo realizado. La productividad laboral incluye para los empleados, la eficacia de los procesos y procedimientos utilizados en el trabajo, y el compromiso de los empleados con su trabajo con los objetivos. La mejora continua de la productividad es un proceso dinámico que requiere un enfoque integral y sistemático por parte de la dirección y los empleados de una empresa. Es importante establecer una cultura organizacional que fomente la innovación y la eficiencia.

Estrategias como el desarrollo continuo de los empleados pueden contribuir significativamente a aumentar la productividad en una organización. Además, fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y motivador puede aumentar la productividad. Al centrarse en mejorar la productividad de sus empleados, las organizaciones pueden optimizar su rendimiento, aumentar su rentabilidad y asegurar su crecimiento y desarrollo a largo plazo.

III. METODOLOGÍA

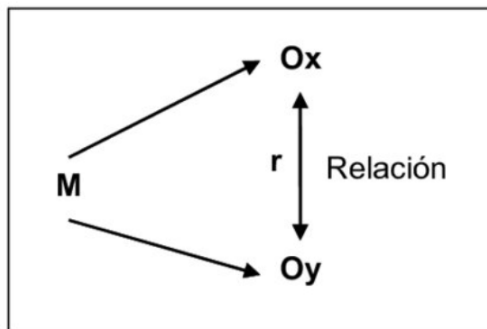
3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Ha sido considerado como aplicada, porque empleó los conocimientos existentes para estudiar las variables y luego se aplicó para comprender la relación de estas en un contexto específico institucional. Además, corresponde al nivel descriptivo-correlacional, porque buscó conocer, describir y analizar la relación entre dos variables que se han identificado en la población de estudio.

Figura 1

Diseño metodológico



3.1.2 Diseño de investigación

Correspondió a un enfoque no experimental que implica la observación en un punto específico del tiempo, sin la manipulación de variables independientes. Este enfoque permitió analizar y comparar fenómenos o comportamientos en un momento particular, proporcionando una instantánea precisa de la situación estudiada. Al evitar la manipulación de variables, se aseguró la objetividad de los resultados y se facilita la identificación de patrones y tendencias naturales en el contexto investigado. Además, este diseño transversal proporcionó una visión integral de la diversidad y complejidad de los fenómenos estudiados, ofreciendo así una base sólida para futuras investigaciones y análisis comparativos en el campo de estudio correspondiente.

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Definición conceptual

Variable 1. Capacitación al personal

Capacitación es una actividad idónea para optimizar plenamente el potencial humano disponible en una empresa. Además, esta práctica contribuye a elevar la motivación del personal al demostrar que se está realizando una inversión en su crecimiento personal (Patiño, 2015).

Variable 2. Desempeño laboral

Se centra en la medición del comportamientos que se espera de un empleado y constituye la razón de su contratación. Para ser más preciso, el desempeño implica la ejecución voluntaria de conductas pertinentes. En otras palabras, se trató de las contribuciones conductuales del individuo para lograr metas superiores (Varela, 2010).

3.2.2 Definición operacional

Variable Capacitación

La capacitación se concibió como un proceso educativo de duración breve que se aplica sistemáticamente con el propósito de que las personas adquieran conocimientos, desarrollen habilidades y competencias de acuerdo con objetivos previamente establecidos.

Las dimensiones que se identificaron fueron la Inducción formativa, el entrenamiento en el puesto y la formación profesional.

Variable Desempeño laboral

Por su parte, el desempeño laboral es considerado un proceso de evaluación periódica que valora tanto la calidad del trabajo como el potencial laboral de los miembros de una institución. Este proceso se basa en la evaluación de la eficiencia, eficacia y productividad como sus componentes principales.

Las dimensiones identificadas fueron la eficiencia, la eficacia y la productividad.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Son 96 trabajadores de una unidad gestión educativa local (UGEL) ubicado en la provincia de Huanta. Los trabajadores laboran en distintas áreas como administración, recursos humanos, dirección, entre otros.

Los criterios de exclusión aplicados fueron no tomar en cuenta a los docentes que no tengan contrato vigente, además de aquellos que se encuentra de vacaciones o con permiso laboral.

Además, el primer criterio de inclusión fueron considerar a todos los trabajadores que se encuentran laborando en las instalaciones de la UGEL, además que tengan una antigüedad no menor a 6 meses en la institución.

3.3.2 Muestra

Se consideró aplicar la fórmula estadística de la muestra representativa utilizando la probabilidad $p= 50\%$ y $q= 50\%$. De acuerdo con el cálculo realizado, se calculó que la muestra fue de 77 trabajadores de la UGEL que fueron seleccionados para la investigación de forma aleatoria.

3.3.3 Muestreo

La selección de la muestra se llevó a cabo en una sola etapa, lo que indica que se utilizó un muestreo de tipo probabilístico aleatorio simple. (López, 2010), de manera directa y sin reemplazamientos. Este enfoque se utiliza principalmente en investigaciones que se enfocan en poblaciones pequeñas y completamente identificables. En este estudio en particular, la aleatoriedad se logró utilizando los números de los contratos.

3.3.4 Unidad de análisis

Fue definida como un empleado que ha mantenido una presencia laboral continua en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) durante un período no inferior a seis meses. Esta definición se estableció con el propósito de garantizar la estabilidad y la consistencia en la experiencia laboral de los participantes incluidos

en el estudio. Se consideró que un período mínimo de seis meses de empleo en la UGEL.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos identificados corresponde a la encuesta Patiño (2015) y fueron para evaluar la capacidad, con 12 ítems y el instrumento de Varela (2010) para medir el desempeño laboral, también con 12 ítems.

Ambos instrumentos pasaron por la evaluación de la validez por juicio de expertos (Anexo 2) y confiabilidad con una muestra piloto. Ambos instrumentos se presentan en la parte final, anexos del presente proyecto

3.5 Procedimientos

El procedimiento seguido fue que a partir del sustento teórico se elaboró los instrumentos que constituirá el cuestionario. Luego se solicitará el permiso a la institución para aplicar la encuesta y recolectar la data requerida. Con la data se elaborará tablas y figuras para el análisis de los resultados. A continuación, se discutirá los resultados encontrados.

3.6 Método de análisis de datos

Para analizar la data recolectada en la investigación se empleó el análisis descriptivo y el análisis inferencial con el uso de la prueba de Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

Se implementaron principios fundamentales relacionados con la participación voluntaria de los sujetos y las normas de citación APA. El respeto hacia los participantes se garantizó mediante un proceso de consentimiento informado, asegurando que comprendieran completamente el propósito y los procedimientos de la investigación antes de su participación. Se priorizó la salvaguarda de los participantes, preservando su integridad y confidencialidad en todo momento.

Se observó una estricta adherencia a las pautas APA para citas y referencias. Esta rigurosa aplicación de las normas APA no solo reforzó la credibilidad y la fiabilidad de la investigación, sino que también validó y reconoció el trabajo de los investigadores anteriores. Al hacerlo, se promovió una cultura de integridad académica y ética en el ámbito científico, subrayando la importancia de la transparencia y el respeto por el conocimiento preexistente. Esta práctica también fomentó un ambiente de confianza y respeto mutuo entre los investigadores y los participantes.

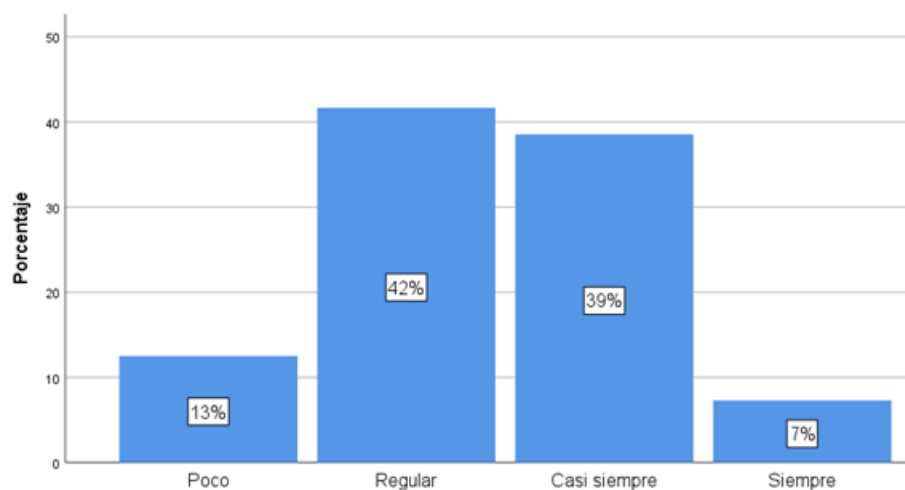
IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Se presenta los resultados obtenidos del análisis de las variables:

Figura 2

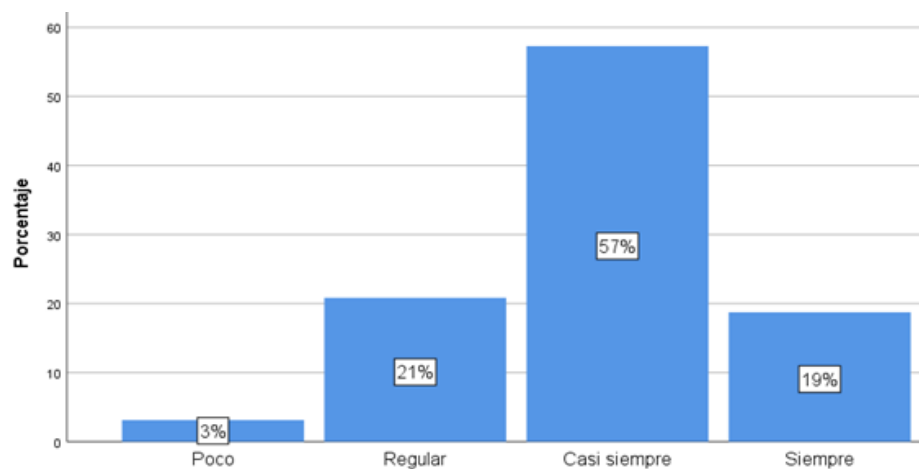
Frecuencias obtenidos para dimensión inducción formativa



En la figura 2 se observó la distribución de los encuestados según la dimensión inducción formativa, la cual fue percibida por el 42% de los trabajadores de la UGEL en un nivel regular; mientras que el 39% lo percibió con un casi siempre. También se resalta que el 13% lo percibió como muy poco y sólo un 7% como siempre. Esto evidencia que la mayoría lo consideró entre regular y casi siempre la inducción formativa que recibieron.

Figura 3

Frecuencias obtenidos para dimensión entrenamiento en el puesto

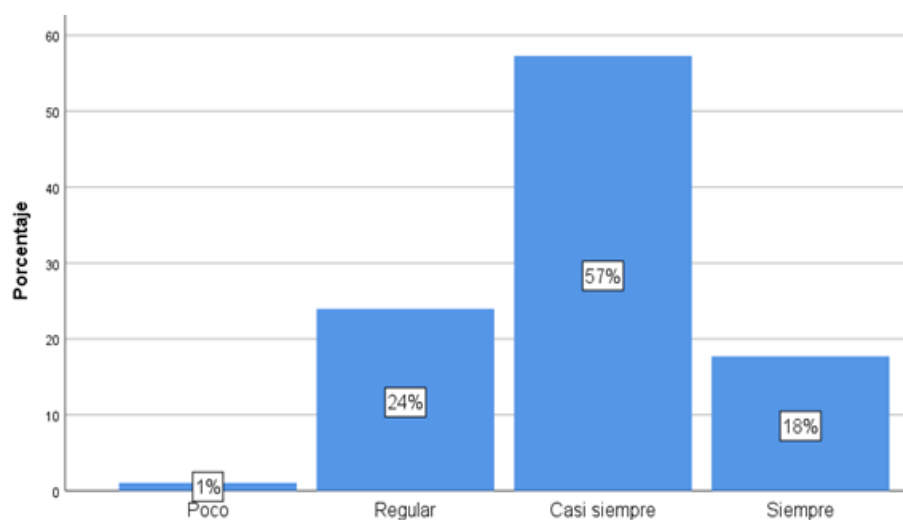


Interpretación

En la figura 3 se observó que la distribución de la dimensión entrenamiento en el puesto fue percibida por 57% de los trabajadores de la UGEL en un nivel casi siempre; mientras que el 21% lo percibió con regular. También se resalta que el 19% lo percibió como siempre y sólo un 3% como poco. Esto evidencia que la mayoría lo consideró casi siempre el entrenamiento en el puesto laboral.

Figura 4

Frecuencias obtenidos para dimensión formación profesional

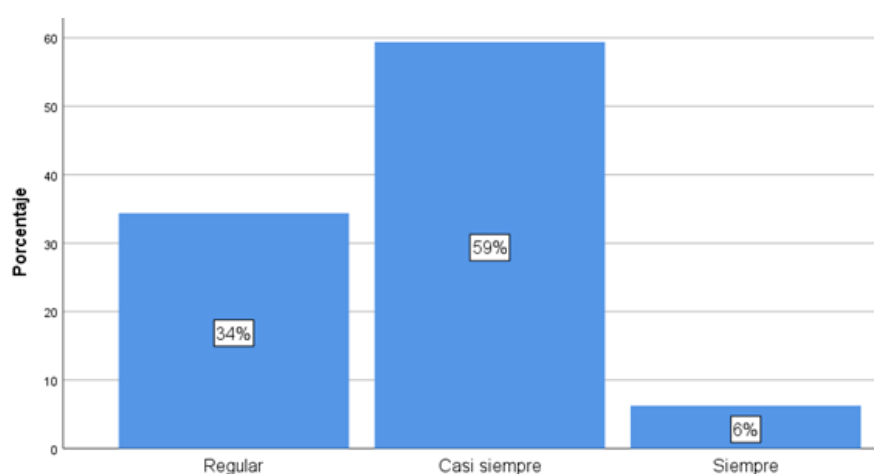


Interpretación

En la figura 4 se observó que la distribución de la dimensión formación profesional fue percibida por 57% de los trabajadores de la UGEL en un nivel casi siempre; mientras que el 24% lo percibió con regular. También se resalta que el 18% lo percibió como siempre y sólo un 1% como poco. Esto evidencia que la mayoría lo consideró casi siempre la formación profesional.

Figura 5

Frecuencias obtenidos para la variable capacitación

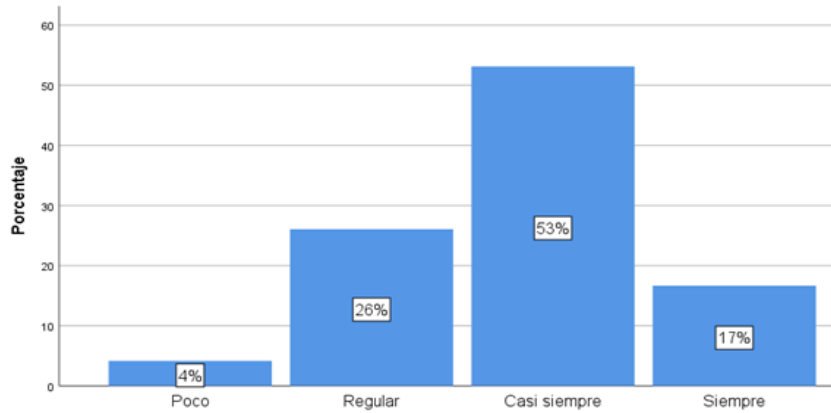


Interpretación

En la figura 5 se observó que la distribución de la variable capacitación fue percibida por 59% de los trabajadores de la UGEL en un nivel casi siempre; mientras que el 34% lo percibió con regular. También se resalta que sólo el 6% lo percibió como siempre. Esto evidencia que la mayoría lo consideró casi siempre la capacitación.

Figura 6

Frecuencias obtenidos para la dimensión eficiencia

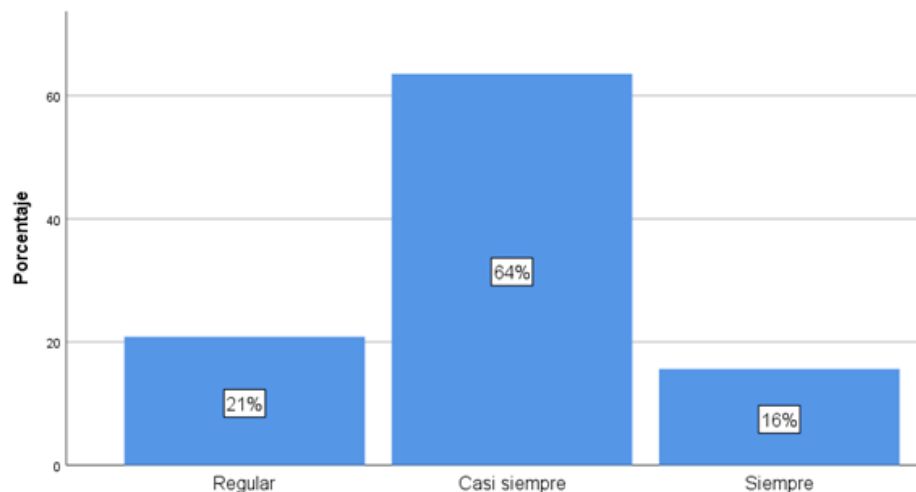


Interpretación

En la figura 6 se observó que la distribución de la dimensión eficiencia fue percibida por 53% de los trabajadores de la UGEL en un nivel casi siempre; mientras que el 26% lo percibió con regular. También se resalta que el 17% lo percibió como siempre y sólo un 4% como poco. Esto evidencia que la mayoría lo consideró casi siempre la existencia de la eficiencia en el trabajo.

Figura 7

Frecuencias obtenidos para la dimensión eficacia

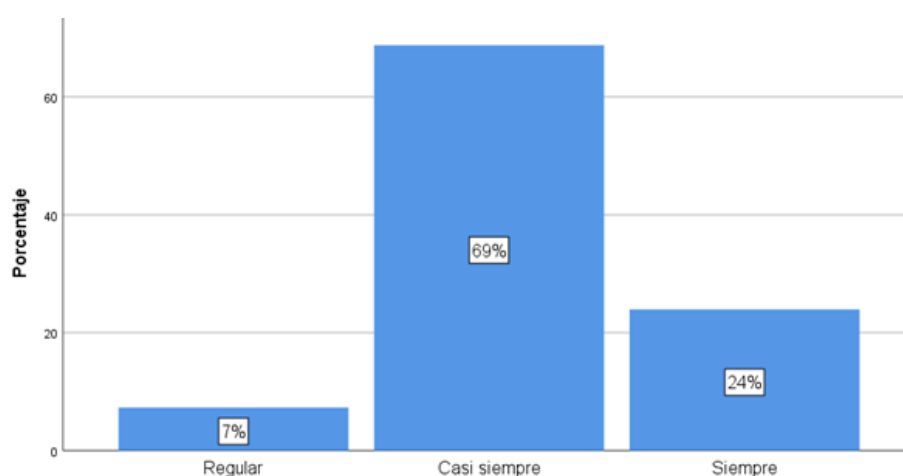


Interpretación

En la figura 7 se observa que la distribución de la dimensión eficacia fue percibida por 64% de los trabajadores de la UGEL en un nivel casi siempre; mientras que el 21% lo percibió con regular. También se resalta que el 16% lo percibió como siempre. Esto evidencia que la mayoría lo consideró casi siempre la existencia de la eficacia en el trabajo.

Figura 8

Frecuencias obtenidos para la dimensión productividad

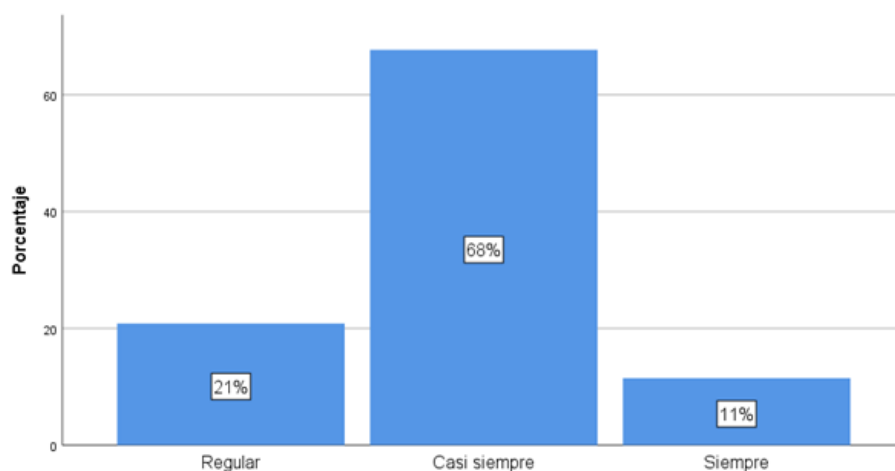


Interpretación

En la figura 8 se observó que la distribución de la dimensión productividad fue percibida por 69% de los trabajadores de la UGEL en un nivel casi siempre; mientras que el 24% lo percibió como siempre. También se resalta que el 7% lo percibió como regular. Esto evidencia que la mayoría lo consideró casi siempre la existencia de la productividad en el trabajo.

Figura 9

Frecuencias obtenidos para la variable desempeño laboral



Interpretación

En la figura 9 se observó que la distribución de la variable desempeño laboral fue percibida por 63% de los trabajadores de la UGEL en un nivel casi siempre; mientras que el 21% lo percibió como regular. También se resalta que el 11% lo percibió como siempre. Esto evidencia que la mayoría consideró casi siempre la existencia de un buen desempeño laboral.

4.2 Resultados inferenciales

Se desarrolló la prueba de normalidad para evaluar la distribución de los datos para ambas variables: capacitación y desempeño laboral:

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación	,344	96	,000
Desempeño laboral	,358	96	,000

Interpretación

Del análisis con la prueba de normalidad en la tabla 1 se observó que no existe normalidad a razón que la significancia en la prueba Kolmogorov-Smirnov el p-valor resultó ser menor a 0,05; lo que conlleva a considerar pruebas no paramétricas. Para la investigación se empleará la prueba de Rho de Spearman.

Hipótesis general

Ho: La capacitación no se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, Ayacucho, 2023

Ha: La capacitación se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, Ayacucho, 2023.

La regla de decisión fue que si el p-valor de la prueba es menor a 0,05, se rechazará la hipótesis nula y se aceptará la hipótesis alterna. Se evaluó la prueba Rho de Spearman, considerando un nivel de significancia del 95%.

Interpretación

En el anexo 6 tabla 1 se interpreta que el p-valor calculado fue de $0,000 < 0,05$; por lo tanto se afirma que existe significancia estadística. Se puede afirmar que la capacitación se relaciona con la eficiencia. Además, el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,462; lo cual corresponde a una correlación de fuerza regular entre ambas variables.

Hipótesis específica 1

Ho: La capacitación no se relaciona directamente con la eficiencia en los trabajadores de la UGEL Huanta, Ayacucho, 2023.

Ha: La capacitación se relaciona directamente con la eficiencia en los trabajadores de la UGEL Huanta, Ayacucho, 2023.

La regla de decisión fue que si el p-valor de la prueba es menor a 0,05, se rechazará la hipótesis nula y se aceptará la hipótesis alterna. Se evaluó la prueba Rho de Spearman, considerando un nivel de significancia del 95%.

Interpretación

En el anexo 6 tabla 2 se interpreta que el p-valor calculado fue de $0,000 < 0,05$; por lo tanto se afirma que existe significancia estadística. Se puede afirmar que la capacitación se relaciona con la eficacia. Además, el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,494; lo cual corresponde a una correlación regular entre ambas variables.

Hipótesis específica 2

Ho: La capacitación no se relaciona directamente con la eficacia laboral en los trabajadores de la UGEL Huanta, Ayacucho, 2023.

Ha: La capacitación se relaciona directamente con la eficacia laboral en los trabajadores de la UGEL Huanta, Ayacucho, 2023.

La regla de decisión fue que si el p-valor de la prueba es menor a 0,05, se rechazará la hipótesis nula y se aceptará la hipótesis alterna. Se evaluó la prueba Rho de Spearman, considerando un nivel de significancia del 95%.

Interpretación

En el anexo 6 tabla 3 se interpreta que el p-valor calculado fue de $0,000 < 0,05$; por lo tanto se afirma que existe significancia estadística. Se puede afirmar que la capacitación se relaciona con la productividad. Además, el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,740; lo cual corresponde a una correlación de fuerza fuerte entre ambas variables.

Hipótesis específica 3

Ho: La capacitación no se relaciona directamente con la productividad en los trabajadores de la UGEL Huanta, Ayacucho, 2023.

Ha: La capacitación se relaciona directamente con la productividad en los trabajadores de la UGEL Huanta, Ayacucho, 2023.

La regla de decisión fue que si el p-valor de la prueba es menor a 0,05, se rechazará la hipótesis nula y se aceptará la hipótesis alterna. Se evaluó la prueba Rho de Spearman, considerando un nivel de significancia del 95%.

Interpretación

En el anexo 6 tabla 4 se interpreta que el p-valor calculado fue de $0,000 < 0,05$; por lo tanto se afirma que existe significancia estadística. Se puede afirmar que la capacitación se relaciona con el desempeño laboral. Además, el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,429; lo cual corresponde a una correlación de fuerza regular entre ambas variables.

De los resultados encontrados en la prueba Rho de Spearman para la hipótesis general y las hipótesis específicas se constató que existe relación entre las variables capacitación y desempeño laboral de los trabajadores en la UGEL de Huanta, en el periodo 2023.

V. DISCUSIÓN

La relación entre la capacitación y la eficiencia laboral en los trabajadores de la UGEL en Ayacucho se confirma de manera estadísticamente significativa, respaldada por un p-valor de $0,000 < 0,05$, durante la primera discusión sobre el objetivo general. El coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,462 indica una correlación de fuerza regular entre ambas variables. Esto enfatiza la conexión positiva que se ha observado entre las variables.

Los antecedentes revisados brindan una perspectiva más amplia. Rojas (2018) destaca el impacto directo de la capacitación en el sector industrial en la eficiencia laboral. Sin embargo, Cruz (2002) proporciona más contexto sobre la relevancia de la percepción individual de la capacitación y el desempeño laboral al destacar la relación determinante entre la autopercepción de la capacitación y el nivel de desempeño laboral.

Cárdenas (2021) contradice las perspectivas predominantes al demostrar que, en ciertos contextos, no se puede establecer una correlación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral. Este hallazgo es crucial porque desafía la noción comúnmente aceptada de que la capacitación siempre mejora el desempeño. Cárdenas se enfoca en una población específica, sugiriendo que los factores contextuales juegan un papel crucial en la efectividad de la capacitación. Esto implica que las organizaciones deben considerar cuidadosamente el contexto en el que operan antes de implementar programas de capacitación, ya que lo que funciona en un entorno puede no ser efectivo en otro.

Por otro lado, Gutiérrez (2019) destaca una fuerte conexión entre el desempeño laboral y la capacitación en gestión administrativa. Este estudio refuerza la creencia de que la capacitación específica en habilidades de gestión puede mejorar significativamente el desempeño de los empleados. Gutiérrez aporta evidencia empírica que respalda la inversión en programas de capacitación como una estrategia eficaz para mejorar la eficiencia administrativa y el rendimiento organizacional.

Patiño (2015) respalda la idea de que la capacitación es una herramienta fundamental para desarrollar el potencial humano en el entorno laboral, proporcionando una base teórica sólida para sus resultados empíricos. Este autor enfatiza que la capacitación no solo mejora las habilidades técnicas y el conocimiento de los empleados, sino que también aumenta su motivación al hacerles sentir que están invirtiendo en su propio crecimiento profesional. Patiño sugiere que esta percepción de auto-inversión es crucial para mantener un alto nivel de compromiso y satisfacción laboral, lo cual, a su vez, puede conducir a un mejor desempeño general.

Al analizar estos estudios en conjunto, se puede observar que la relación entre capacitación y desempeño laboral no es monolítica y está influenciada por diversos factores contextuales y específicos. Mientras que algunos estudios, como el de Cárdenas, subrayan la importancia de considerar el contexto antes de implementar programas de capacitación, otros, como los de Gutiérrez y Patiño, destacan los beneficios claros y tangibles de la capacitación en ciertos aspectos del desempeño laboral. Esta diversidad de perspectivas subraya la necesidad de un enfoque matizado y adaptativo en la gestión de la capacitación en las organizaciones.

Estos resultados y antecedentes resaltan la complejidad de la relación entre la capacitación y el desempeño laboral, lo que hace que sea necesario considerar factores de gestión y contextuales. Los resultados obtenidos se fortalecen conceptualmente con la teoría de Patiño, lo que nos permite comprender cómo la capacitación no solo influye en la eficiencia laboral, sino también en la motivación y el crecimiento personal de los empleados. En el caso particular de la UGEL en Ayacucho, este análisis detallado ayuda a comprender mejor la relación entre la capacitación y el desempeño laboral.

En la segunda discusión sobre el objetivo específico 1, se encontró una relación entre la capacitación y la eficiencia entre los empleados de la UGEL en Ayacucho, con un p-valor de $0,000 < 0,05$, lo que indica una buena significancia estadística. La correlación alta entre capacitación y eficacia se confirma por el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,494. En el contexto de la UGEL,

estos hallazgos respaldan la afirmación de que la capacitación está directamente relacionada con la eficiencia laboral.

Antecedentes: Ruiz (2020) descubrió una correlación significativa entre el desempeño laboral y la gestión de la calidad, destacando la importancia de una gestión de la calidad efectiva para mejorar el desempeño laboral en micro y pequeñas empresas de restaurantes. Vergara (2015) enfatizó el impacto de la capacitación en la viabilidad y eficacia de los programas de desarrollo del personal y proporcionó un enfoque metodológico cuantitativo valioso para evaluar dicho impacto en entornos institucionales.

La capacidad de realizar tareas o cumplir con objetivos utilizando la mínima cantidad de recursos disponible se conoce como eficiencia en el contexto organizativo. Esta definición, respaldada por Robbins y Coulter (2019), enfatiza la optimización de recursos para maximizar la producción o los resultados deseados, lo que enfatiza la importancia de la capacitación para la eficiencia laboral.

Estos hallazgos difieren de los antecedentes y la teoría, que destacan la importancia estratégica de la capacitación para mejorar la eficiencia en el ámbito organizativo. La evidencia de una alta correlación en la UGEL de Ayacucho indica que es necesario invertir en programas de capacitación específicos con el fin de optimizar la productividad de los trabajadores.

En la tercera discusión, se encontró un p-valor de 0,000 menor a 0,05 en relación al objetivo específico 2, que era identificar la relación entre la capacitación y la eficacia laboral en los empleados de la UGEL en Ayacucho, lo que indica una significancia estadística. Se confirma la relación entre capacitación y eficacia, respaldada por un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,740, que indica una fuerte correlación de fuerza entre ambas variables. Esto indica una correlación positiva entre la capacitación y la productividad de los empleados de la UGEL.

Sosa (2014) enfatiza la necesidad de mejorar la didáctica en la educación, destacando la importancia de fortalecer las competencias docentes a través de programas de capacitación y desarrollo efectivos. Vilas (2016) destaca la importancia crucial de la capacitación para maximizar el desempeño de los

empleados en situaciones específicas, con un enfoque en la mejora del rendimiento en el entorno laboral.

Kotler y Armstrong (2018) definen la eficacia como la capacidad de una organización para lograr sus objetivos y metas. La eficacia se enfoca en la consecución exitosa de los objetivos propuestos, mientras que la eficiencia se enfoca en los medios para alcanzar los objetivos. Esta teoría enfatiza la importancia de la capacitación para mejorar la eficacia laboral porque proporciona los conocimientos y habilidades necesarios para alcanzar de manera exitosa los objetivos organizativos.

Los hallazgos resaltan la relación entre la capacitación y la productividad laboral en la UGEL de Ayacucho, lo que respalda la importancia de invertir en programas de capacitación para aumentar la productividad. La teoría destaca cómo la capacitación no solo mejora la eficiencia, sino que también ayuda a una organización a lograr sus metas y objetivos.

Se descubrió en la cuarta discusión sobre el objetivo específico 3, que la relación entre la capacitación y la productividad tiene un p-valor de 0,000 menor a 0,05, lo que indica una significancia estadística. Se afirma que hay una relación entre la capacitación y el desempeño laboral, respaldada por un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,429, lo que indica una correlación de fuerza regular entre ambas variables. Según estos hallazgos, existe una correlación directa entre la capacitación y el aumento del rendimiento y la productividad de los empleados en la UGEL.

Castillo (2020) señala que es crucial optimizar características clave del desempeño laboral mediante métodos de capacitación específicos. Esta investigación pone las bases para comprender la interconexión entre la capacitación y la mejora en áreas específicas del desempeño laboral. También proporcionan información útil para la implementación de programas formativos destinados a aumentar la eficacia de los empleados.

Mayuri (2006) y su investigación sobre la relación entre la capacitación empresarial y el desempeño laboral en el Banco de la Nación descubrieron que la implementación de un programa de capacitación tuvo un impacto positivo en el

crecimiento profesional de los empleados del banco. Este descubrimiento destaca el valor estratégico de la capacitación para aumentar la productividad y el rendimiento laboral en el sector financiero.

La investigación de Sandoval (2019) ofrece una perspectiva adicional, demostrando que existe un vínculo significativo entre la evaluación de puestos y el desempeño laboral, particularmente en el contexto de los administrativos en un proyecto público. Estos hallazgos mejoran la comprensión teórica y práctica de la relación entre la evaluación de puestos y el desempeño laboral en instituciones públicas.

Daft (2017) define la productividad como la relación entre la producción lograda y los recursos empleados para obtenerla. Este concepto destaca la capacidad de una organización para producir grandes resultados utilizando eficientemente los recursos disponibles, lo que contribuye al crecimiento de la organización.

Estos hallazgos hacen hincapié en la importancia de invertir de manera estratégica en programas de capacitación para mejorar el rendimiento y la productividad de los empleados. La teoría destaca cómo la capacitación no solo aumenta la eficiencia, sino que también aumenta la capacidad de una organización para generar resultados significativos utilizando eficientemente sus recursos.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluyó que la capacitación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta con un p-valor $< 0,05$ y Rho de Spearman: 0,462 de correlación regular; por lo tanto se corroboró la hipótesis planteada en esta investigación.

Segunda: Se concluyó que la capacitación se relaciona con la eficiencia en los trabajadores de la UGEL Huanta con un p-valor $< 0,05$ y Rho de Spearman: 0,494 de correlación alta; este resultado validó la afirmación planteada en la hipótesis específica 1.

Tercera: Se concluyó que la capacitación se relaciona con la eficacia en los trabajadores de la UGEL Huanta con un p-valor $< 0,05$ y Rho de Spearman: 0,740 de correlación regular; este resultado sirvió para corroborar la hipótesis específica 2.

Cuarta: Se concluyó que la capacitación se relaciona con la productividad en los trabajadores de la UGEL Huanta, con un p-valor $< 0,05$ y Rho de Spearman: 0,429 de correlación regular ; este resultado permitió confirmar la hipótesis específica 3.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: se recomienda a los directivos de la UGEL implementar y fortalecer programas de capacitación que aborden aspectos clave para el desarrollo profesional de todos los trabajadores. Estos programas deben ser diseñados de manera integral, cubriendo áreas que impacten directamente en la eficiencia y eficacia de las funciones desempeñadas por el personal.

Segunda: se recomienda que la UGEL oriente esfuerzos hacia programas específicos que mejoren la eficiencia operativa de sus empleados. Esto podría incluir capacitaciones especializadas en herramientas y métodos de trabajo eficientes, así como la identificación y eliminación de posibles obstáculos que afecten la productividad diaria.

Tercera: se recomienda a los directivos a diseñar programas de formación que se centren en el desarrollo de habilidades específicas relacionadas con las funciones particulares de los trabajadores. Estos programas deben estar alineados con los objetivos estratégicos de la UGEL, asegurando así un impacto directo en la consecución de metas específicas.

Cuarta: se recomienda a los directivos fomentar iniciativas que impulsen la productividad en la UGEL. Esto podría incluir la implementación de sistemas y prácticas innovadoras, así como el establecimiento de incentivos que reconozcan y recompensen el rendimiento excepcional. Además, se recomienda un seguimiento constante para evaluar el impacto de la capacitación en la mejora de la productividad y realizar ajustes según sea necesario.

REFERENCIAS

- Albizu, L., et al. (2013). Dirección estratégica de recursos humanos. Segunda Edición. Ediciones Pirámide.
- Banco Interamericano de Desarrollo - BID (2020). Habilidades para la Transformación Digital en América Latina y el Caribe: Avanzando hacia una economía del conocimiento. Washington, DC: BID.
- Becerra-Márquez, R. A. (2009). Análisis del desempeño financiero de las instituciones microfinancieras en Barquisimeto, estado Lara, para el período 2005-2008. Trabajo de Grado presentado para optar al grado de Magister Scientiarum en Gerencia Financiera, Universidad Centroccidental Lisandro Alvaradoll.
- Bughin, J., Hazan, E., Lund, S., Dahlström, P., Wiesinger, A., & Subramaniam, A. (2018). Skill shift: Automation and the future of the workforce. McKinsey Global Institute.
- Castillo, C. (2012). Administración de personal: Un enfoque hacia la calidad. Tercera Edición. Ecoe ediciones.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Tercera Edición. McGraw-Hill/ Interamericana Editores.
- Cruz D. C. (2008). Autopercepción de la capacitación y del desempeño laboral de los empleados del hospital la carlota en Montemorelos, Nuevo León. Repositorio institucional. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/31>
- Dessler, V. (2009). Administración de Recursos Humanos. Décimo primera edición. Pearson Educación.
- Hidalgo-Zamalloa, S. (2009). Desarrollo de Programas de capacitación “hechos a la medida” en el Centro de Negocios de la PUCP.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2017). Encuesta Nacional de Hogares: Módulo de Empleo e Ingresos. Lima: INEI.
- International Labour Organization - ILO (2019). World Employment and Social

- Outlook: Trends 2019. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Medina-Proaño F. (2014). Diseño del plan de capacitación en base al modelo de retorno de inversión – ROI – para la planta central del ministerio de defensa nacional, correspondiente al periodo fiscal 2013.
- Mejía-Chan, Y. (2012). Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales. Tesis Para Optar Por El Grado De licenciada en el título de psicóloga industrial/organizacional. Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades Campus de Quetzaltenango.
- Merzthal-Toranzo, J. (2015). La capacitación como instrumento de marketing para la generación de valor en las empresas industriales en el Perú.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019). Evaluación de Impacto de la Formación para el Empleo en el Perú. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Mino-Pérez, E. M. (2014). Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas marakos 490 del departamento de Lambayeque. Tesis de grado. Universidad de Lambayeque.
- Mondy, L. (2012). Capital humano. II Primera edición. Pearson Educación.
- OECD (2020). Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD. Employment Outlook 2020.
- Puchol, F. (2003). Dirección y gestión de recursos humanos. Ediciones Díaz de Santos, S. A.
- Ramos-Murga, R. (2015). Relación entre desempeño financiero y social en el sistema microfinanciero peruano regulado y no regulado. Trabajo de Investigación presentado para optar al Grado Académico de Magíster en Finanzas, de la universidad del pacífico, lima-Perú.
- Romero-Vásquez, J. E. (2015). Estudio de mercado para la creación de un centro de capacitación de alta gerencia en la ciudad de Chiclayo.
- Rosero-Villabón, O. (2015). Relación entre desempeño financiero y responsabilidad social empresarial: un análisis en la banca europea.

Sosa-Guerra, Y.F (2014). Propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para el personal docente del instituto tecnológico del nororiente (itecnor). Universidad Rafael Landívar.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables/categorías

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	RANGO/VALOR
Capacitación	La capacitación es el proceso mediante el cual se adquieren habilidades, conocimientos y competencias específicas para mejorar el desempeño laboral o personal (Patiño, 2015).	La capacitación implica desarrollar una inducción formativa, un entrenamiento en el puesto y una formación profesional continua que garantice el buen desenvolvimiento profesional.	Inducción formativa	Información básica Patrones de conducta Requerimientos para el puesto Normas	Nunca	Bajo Regular Alto
			Entrenamiento en el puesto	Puesto de trabajo Personal operativo Taras Funciones	Regular Casi siempre	
			Formación profesional	Personal especializado Conocimiento del puesto Tecnologías	Siempre	

				Formación continua		
Desempeño laboral	El desempeño laboral se refiere a la manera en que un empleado lleva a cabo sus responsabilidades y tareas en el entorno de trabajo. (Varela, 2010).	El desempeño laboral se evalúa en función de la eficiencia, la eficacia y la productividad.	Eficiencia	Producción Calidad humana Objetivos Metas	Nunca Poco Regular Casi siempre Siempre	Bajo Regular Alto
			Eficacia	Metas previstas Objetivos cumplidos Consecución de objetivos Utilización de recursos		
			Productividad	Capacidad Destreza Ejecución Prestación de servicios.		

Anexo 2. Matriz de consistencia y operacionalización de variables/categorías

Título: “Capacitación y Desempeño Laboral de los trabajadores en una UGEL Huanta, 2023”

Autores: Vargas Chavez, Sheyla Victoria / Vargas Chavez, Yordi Brian

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables e indicadores				
			Variable 1: CAPACITACIÓN				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o Rangos
¿Qué nivel de relación existe entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2023?	Determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2023.	La capacitación se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2023.	Inducción formativa	Información básica	1	Nunca	Bajo
				Patrones de conducta	2		
				Requerimientos para el puesto	3		
				Normas	4		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Entrenamiento en el puesto	Puesto de trabajo	5	Regular	Regular
				Personal operativo	6	Casi siempre	Alto
¿Qué nivel de relación existe entre la capacitación y la eficiencia de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2023?	Determinar el nivel de relación que existe entre la capacitación y la eficiencia de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2023.	La capacitación se relaciona directamente con la eficiencia de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2023.		Taras	7	Siempre	
				Funciones	8		
				Personal especializado	9		

¿Qué nivel de relación existe entre la capacitación y la eficacia laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2023?	Determina el nivel de relación que existe entre la capacitación y la eficacia laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2023.	La capacitación se relaciona directamente con la eficacia laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2023.	Formación profesional	Conocimiento del puesto	10						
				Tecnologías	11						
Formación continua	12										
Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL											
¿Qué nivel de relación existe entre la capacitación y la productividad de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2023?	Determinar la relación que existe entre la capacitación y la productividad de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2023.	La capacitación se relaciona directamente con la productividad de los trabajadores de la UGEL Huanta, 2023.	Eficiencia	Producción	13	Nunca	Bajo				
				Calidad humana	14						
				Objetivos	15						
				Metas	16						
			Eficacia	Metas previstas	17			Poco	Regular		
				Objetivos cumplidos	18						
				Consecución de objetivos	19						
				Utilización de recursos	20						
			Productividad	Capacidad	21					Casi siempre	Alto
				Destreza	22						
				Ejecución	23						
				Prestación de servicios	24						

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	TECNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR
Tipo: Básico Nivel: Descriptivo correlacional	96 trabajadores de la UGEL Huanta en Huanta	Variable 1:		Estadística descriptiva
		Técnica	Encuesta	Estadística inferencia para la prueba de hipótesis
Diseño: prospectivo	Muestra: 77 trabajadores Muestra probabilístico a partir de sus códigos de contrata.	Instrumento	Cuestionario	
Diseño: No experimental		Escala de Medición	Escala de Likert	
Diseño transversal		Tipo	Ordinal	
	Variable 2:			
	Técnica	Encuesta		
	Instrumento	Cuestionario		
Escala de Medición	Escala de Likert			
Tipo	Ordinal			

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Capacitación y desempeño laboral

Estimado socioestrategico, le expresamos nuestro sincero agradecimiento por su participacion en la investigacion realizada para la recoleccion de informacion y de esta manera contribuir con la implementacion de capacitaciones en las distintas Àreas de la UGEL Huanta.

El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar informaci3n sobre la capacitaci3n y el desempe1o laboral. La encuesta es de naturaleza an3nima y sus respuestas s3lo ser1 utilizada para fines del reporte de investigaci3n. Se solicita responder con sinceridad a las siguientes preguntas. Marcar con una aspa cada pregunta que comprende este cuestionario.

EDAD: _____

GÉNERO: F M

GRADO DE INSTRUCCI3N: PROFESIONAL TÈCNICO

NIVEL SECUNDARIA CONCLUIDO

Escala de respuesta:

1= Nunca 2=Poco 3= Regular 4= Casi siempre 5=Siempre

Ítem Nº	CUESTIONARIO	Nivel				
		1	2	3	4	5
	Variable 1. CAPACITACI3N					
	INDUCCI3N FORMATIVA					
1.	¿Al ingresar a laborar en la UGEL, se le proporcion3 informaci3n general sobre la empresa?					
2.	¿Se imparte informaci3n detallada sobre los lineamientos de conducta que deben seguirse en la UGEL?					
3.	¿Antes de ocupar su puesto laboral, le informaron los requisitos necesarios para el mismo?					
4.	¿Se difunden de manera clara y accesible las normas que regulan las conductas laborales en la instituci3n?					
	ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO					
5.	¿La UGEL le ha proporcionado entrenamiento espec3fico para el puesto que ocupa?					

6.	¿Ha recibido entrenamiento para mejorar su desempeño laboral por parte de la UGEL?					
7.	¿Ha sido capacitado en las tareas y actividades necesarias para llevar a cabo su trabajo de manera efectiva?					
8.	¿La UGEL le ha proporcionado formación sobre las funciones que debe desempeñar dentro de la institución?					
	FORMACIÓN PROFESIONAL					
9.	¿La UGEL le ha proporcionado formación específica en temas operativos relacionados con su puesto?					
10.	¿Ha recibido instrucción, información y formación necesaria sobre la misión que cumple en su puesto?					
11.	¿Ha sido capacitado en temas tecnológicos relevantes para su puesto laboral por parte de la UGEL?					
12.	¿La UGEL fomenta el desarrollo y crecimiento de su personal con capacidades profesionales?					
	Variable 2. DESEMPEÑO LABORAL					
	EFICIENCIA					
13.	¿Considera que su trabajo está alineado con la misión institucional y el servicio que presta?					
14.	¿Cree que la eficiencia de su trabajo contribuye a proporcionar un servicio con calidad humana en su institución?					
15.	¿Siente que su labor está orientada a contribuir a los objetivos de la institución?					
16.	¿Opina que trabaja en función de las metas establecidas y las cumple de manera eficiente?					
	EFICACIA					
17.	¿Cree que está cualificado y logra cumplir las metas establecidas?					
18.	¿La labor que realiza es objetiva y está alineada con el propósito que busca brindar la institución?					
19.	¿Piensa que cumple con los objetivos trazados por la institución de manera eficaz en su trabajo?					
20.	¿Considera que hace un uso racional de los recursos asignados en su puesto laboral?					
	PRODUCTIVIDAD					

21.	¿Cree que tiene la capacidad suficiente para ser productivo y apoyar en la prestación del servicio de su institución?					
22.	¿Considera que cuenta con las destrezas necesarias para ser productivo en su institución?					
23.	¿Siente que conoce claramente sus funciones y que desempeña su puesto de manera efectiva?					
24.	¿Opina que la prestación de sus servicios es de calidad y contribuye a la productividad de la institución?					

Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos



FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable/categoría: **CAPACITACIÓN**

Primera dimensión / subcategoría: **INDUCCIÓN FORMATIVA**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información básica	¿Al ingresar a laborar en la UGEL, se proporciona información general sobre la empresa?	4	3	3	-
Patrones de conducta	¿Se imparte información detallada sobre los lineamientos de conducta que deben seguirse en la UGEL?	3	4	3	-
Requerimientos para el puesto	¿Antes de ocupar su puesto laboral, se le informaron los requisitos necesarios para el mismo?	4	3	3	-
Normas	¿Se difunden de manera clara y accesible las normas que regulan las conductas en la institución?	3	4	3	-

Segunda dimensión / subcategoría: **ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Puesto de trabajo	¿La UGEL le ha proporcionado entrenamiento específico para el puesto que ocupa?	4	3	4	-
Personal operativo	¿Ha recibido entrenamiento para mejorar su desempeño laboral por parte de la UGEL?	3	4	3	-
Taras	¿Ha sido capacitado sobre las tareas y actividades necesarias para llevar a cabo su trabajo de manera efectiva?	3	4	3	-
Funciones	¿La UGEL le ha proporcionado formación sobre las funciones que debe desempeñar dentro de la institución?	3	4	3	-



Tercera dimensión / subcategoría: **FORMACIÓN PROFESIONAL**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Personal especializado	¿La UGEL le ha proporcionado formación específica en temas operativos relacionados con su puesto?	3	4	3	-
Conocimiento del puesto	¿Ha recibido instrucción, información y formación necesaria acerca de la misión que cumple su puesto en la institución por parte de la UGEL?	4	4	3	-
Tecnologías	¿Ha sido capacitado en temas tecnológicos relevantes para su puesto laboral por parte de la UGEL?	3	3	3	-
Formación continua	¿La UGEL fomenta en usted el desarrollo y crecimiento de sus capacidades profesionales?	3	4	3	-

Variable/categoría: **DESEMPEÑO LABORAL**

Primera dimensión / subcategoría: **EFICIENCIA**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Producción	¿Considera que su trabajo está alineado con la misión institucional y el servicio que presta?	4	3	3	-
Calidad humana	¿Cree que la eficiencia de su trabajo contribuye a proporcionar un servicio con calidad humana en su institución?	3	4	3	-
Objetivos	¿Siente que su labor está orientada a contribuir a los objetivos de la institución?	3	4	4	-
Metas	¿Opina que trabaja en función de las metas establecidas y las cumple de manera eficiente?	3	4	3	-

Segunda dimensión / subcategoría: **EFICACIA**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas previstas	¿Cree que está cualificado y logra cumplir las metas establecidas de manera eficaz?	4	4	3	-

Objetivos cumplidos	¿La labor que realiza es objetiva y está alineada con el propósito que busca brindar la institución?	3	4	3	-
Consecución de objetivos	¿Piensa que cumple con los objetivos trazados por la institución de manera eficaz en su trabajo?	3	4	3	-
Utilización de recursos	¿Considera que hace un uso racional de los recursos asignados en su puesto laboral?	4	4	3	-

Tercera dimensión / subcategoría: PRODUCTIVIDAD

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad	¿Cree que tiene la capacidad suficiente para ser productivo y apoyar en la prestación del servicio de su institución?	4	4	4	-
Destreza	¿Considera que cuenta con las destrezas necesarias para ser productivo en su institución?	3	4	4	-
Ejecución	¿Siente que conoce claramente sus funciones y que desempeña su puesto de manera efectiva?	4	3	4	-
Prestación de servicios	¿Opina que la prestación de sus servicios es de calidad y contribuye a la productividad de la institución?	3	4	3	-

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El instrumento puede ser aplicado.*

Opinión de aplicabilidad: *Aplicable [X]* Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Dr. Badajoz Ramos, Jesús Augusto*

Especialidad del evaluador: *Licenciado en Administración, Magister en Investigación y Docencia Universitaria*

24 de octubre de 2023

Jesús Augusto Ramos
Firma del evaluador
DNI 28307210

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable/categoría: CAPACITACIÓN
Primera dimensión / subcategoría: INDUCCIÓN FORMATIVA

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información básica	¿Al ingresar a laborar en la UGEL, se proporciona información general sobre la empresa?	4	3	3	-
Patrones de conducta	¿Se imparte información detallada sobre los lineamientos de conducta que deben seguirse en la UGEL?	3	4	3	-
Requerimientos para el puesto	¿Antes de ocupar su puesto laboral, se le informaron los requisitos necesarios para el mismo?	4	3	3	-
Normas	¿Se difunden de manera clara y accesible las normas que regulan las conductas en la institución?	3	4	3	-

Segunda dimensión / subcategoría: ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Puesto de trabajo	¿La UGEL le ha proporcionado entrenamiento específico para el puesto que ocupa?	4	3	4	-
Personal operativo	¿Ha recibido entrenamiento para mejorar su desempeño laboral por parte de la UGEL?	3	4	3	-
Tareas	¿Ha sido capacitado sobre las tareas y actividades necesarias para llevar a cabo su trabajo de manera efectiva?	4	3	3	-
Funciones	¿La UGEL le ha proporcionado formación sobre las funciones que debe desempeñar dentro de la institución?	4	3	4	-

Tercera dimensión / subcategoría: FORMACIÓN PROFESIONAL

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Personal especializado	¿La UGEL le ha proporcionado formación específica en temas operativos relacionados con su puesto?	4	3	3	-
Conocimiento del puesto	¿Ha recibido instrucción, información y formación necesaria acerca de la misión que cumple su puesto en la institución por parte de la UGEL?	4	3	3	-
Tecnologías	¿Ha sido capacitado en temas tecnológicos relevantes para su puesto laboral por parte de la UGEL?	3	3	3	-
Formación continua	¿La UGEL fomenta en usted el desarrollo y crecimiento de sus capacidades profesionales?	4	4	3	-

Variable/categoría: DESEMPEÑO LABORAL
Primera dimensión / subcategoría: EFICIENCIA

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Producción	¿Considera que su trabajo está alineado con la misión institucional y el servicio que presta?	4	3	3	-
Calidad humana	¿Cree que la eficiencia de su trabajo contribuye a proporcionar un servicio con calidad humana en su institución?	4	3	3	-
Objetivos	¿Siente que su labor está orientada a contribuir a los objetivos de la institución?	4	3	3	-
Metas	¿Opina que trabaja en función de las metas establecidas y las cumple de manera eficiente?	3	4	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: EFICACIA

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas previstas	¿Cree que está cualificado y logra cumplir las metas establecidas de manera eficaz?	4	4	3	-

Objetivos cumplidos	¿La labor que realiza es objetiva y está alineada con el propósito que busca brindar la institución?	4	3	3	-
Consecución de objetivos	¿Piensa que cumple con los objetivos trazados por la institución de manera eficaz en su trabajo?	4	3	3	-
Utilización de recursos	¿Considera que hace un uso racional de los recursos asignados en su puesto laboral?	4	4	3	-

Tercera dimensión / subcategoría: PRODUCTIVIDAD

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad	¿Cree que tiene la capacidad suficiente para ser productivo y apoyar en la prestación del servicio de su institución?	4	3	4	-
Destreza	¿Considera que cuenta con las destrezas necesarias para ser productivo en su institución?	4	3	3	-
Ejecución	¿Siente que conoce claramente sus funciones y que desempeña su puesto de manera efectiva?	4	4	4	-
Prestación de servicios	¿Opina que la prestación de sus servicios es de calidad y contribuye a la productividad de la institución?	4	4	4	-

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El instrumento es suficiente para ser aplicado.*
 Opinión de aplicabilidad: *Aplicable [X]* *Aplicable después de corregir []* *No aplicable []*
 Apellidos y nombres del juez evaluador: *Dr. Esteves Paizazaman, Ambrosio Teodoro*
 Especialidad del evaluador: *Doctor en Administración*


 Firma del evaluador
 DNI 17846910

25 de octubre de 2023

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable/categoría: **CAPACITACIÓN**

Primera dimensión / subcategoría: **INDUCCIÓN FORMATIVA**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información básica	¿Al ingresar a laborar en la UGEL, se proporciona información general sobre la empresa?	4	3	3	-
Patrones de conducta	¿Se imparte información detallada sobre los lineamientos de conducta que deben seguirse en la UGEL?	3	4	3	-
Requerimientos para el puesto	¿Antes de ocupar su puesto laboral, se le informaron los requisitos necesarios para el mismo?	4	3	3	-
Normas	¿Se difunden de manera clara y accesible las normas que regulan las conductas en la institución?	3	4	3	-

Segunda dimensión / subcategoría: **ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Puesto de trabajo	¿La UGEL le ha proporcionado entrenamiento específico para el puesto que ocupa?	4	3	4	-
Personal operativo	¿Ha recibido entrenamiento para mejorar su desempeño laboral por parte de la UGEL?	3	4	3	-
Tareas	¿Ha sido capacitado sobre las tareas y actividades necesarias para llevar a cabo su trabajo de manera efectiva?	3	3	3	-
Funciones	¿La UGEL le ha proporcionado formación sobre las funciones que debe desempeñar dentro de la institución?	4	3	4	-

Tercera dimensión / subcategoría: **FORMACIÓN PROFESIONAL**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Personal especializado	¿La UGEL le ha proporcionado formación específica en temas operativos relacionados con su puesto?	4	3	3	-
Conocimiento del puesto	¿Ha recibido instrucción, información y formación necesaria acerca de la misión que cumple su puesto en la institución por parte de la UGEL?	4	4	3	-
Tecnologías	¿Ha sido capacitado en temas tecnológicos relevantes para su puesto laboral por parte de la UGEL?	3	3	3	-
Formación continua	¿La UGEL fomenta en usted el desarrollo y crecimiento de sus capacidades profesionales?	4	4	3	-

Variable/categoría: **DESEMPEÑO LABORAL**

Primera dimensión / subcategoría: **EFICIENCIA**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Producción	¿Considera que su trabajo está alineado con la misión institucional y el servicio que presta?	4	3	3	-
Calidad humana	¿Cree que la eficiencia de su trabajo contribuye a proporcionar un servicio con calidad humana en su institución?	3	4	3	-
Objetivos	¿Siente que su labor está orientada a contribuir a los objetivos de la institución?	3	4	4	-
Metas	¿Opina que trabaja en función de las metas establecidas y las cumple de manera eficiente?	3	4	3	-

Segunda dimensión / subcategoría: **EFICACIA**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas previstas	¿Cree que está cualificado y logra cumplir las metas establecidas de manera eficaz?	4	4	3	-



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Objetivos cumplidos	¿La labor que realiza es objetiva y está alineada con el propósito que busca brindar la institución?	4	4	3	-
Consecución de objetivos	¿Piensa que cumple con los objetivos trazados por la institución de manera eficaz en su trabajo?	3	3	3	-
Utilización de recursos	¿Considera que hace un uso racional de los recursos asignados en su puesto laboral?	4	4	3	-

Tercera dimensión / subcategoría: PRODUCTIVIDAD

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad	¿Cree que tiene la capacidad suficiente para ser productivo y apoyar en la prestación del servicio de su institución?	4	3	3	-
Destreza	¿Considera que cuenta con las destrezas necesarias para ser productivo en su institución?	3	4	3	-
Ejecución	¿Siente que conoce claramente sus funciones y que desempeña su puesto de manera efectiva?	4	3	3	-
Prestación de servicios	¿Opina que la prestación de sus servicios es de calidad y contribuye a la productividad de la institución?	4	4	3	-

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El instrumento es suficiente para ser aplicado.*

Opinión de aplicabilidad: *Aplicable [X]* Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Dr. Bullón Solís Omar*

Especialidad del evaluador: *Administrador, Maestro en Dirección Estratégica / Doctor en Educación*

[Firma]
Firma del evaluador
DNI 43674409

27 de octubre de 2023

Anexo 5. Autorización de la entidad

Para el cálculo de la muestra se consideró aplicar la fórmula estadística de la muestra representativa utilizando la probabilidad $p= 50\%$ y $q= 50\%$, lo cual se muestra en la siguiente fórmula.

$$n = \frac{96 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (90 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 76,96$$

De acuerdo con el cálculo realizado, se encuestará a 77 trabajadores de la UGEL seleccionada para la investigación.

Anexo 6. Tablas de cálculo

Tabla 1

Prueba de Spearman para la hipótesis general

				Capacitación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	de	1,000	,462**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		96	96
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	de	,462**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		96	96

Tabla 2

Prueba de Spearman para la hipótesis específica 1

				Capacitación	Eficiencia
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	de	1,000	,494**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		96	96
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	de	,494**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		96	96

Tabla 3

Prueba de Spearman para la hipótesis específica 2

			Capacitación	Eficacia
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,740**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	96	96
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,740**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	96	96

Tabla 4

Prueba de Spearman para la hipótesis específica 3

			Capacitación	Productividad
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,429**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	96	96
	Productividad	Coeficiente de correlación	,429**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	96	96

Anexo 7. Autorización de la entidad



**UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUANTA
"RECARDO PÉREZ PALMA VALDIVIA"
DIRECCIÓN**



"Año del Bicentenario, de la Consolidación de Nuestra Independencia y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

Huanta, 15 de febrero del 2024.

CARTA N°017-2024-GRA/GG-GRDS-DREA-UGELHTA-DIR

Señorita:

Bach. Sheyla Victoria Vargas Chavez

Presente. –

De mi consideración:

Me dirijo a usted, en relación a la carta N° 01-2024 de fecha 12 de febrero del 2024, mediante el cual solicita permiso para realizar investigación y uso de nombre de la institución la cual soy director, para el desarrollo de la investigación titulada: "Capacitación del personal y Desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL-Huanta, Ayacucho,2023" par4a la obtención de su licenciatura en Administración de la Universidad Cesar Vallejo.

Al respecto, habiéndose evaluado la misma se da conformidad y autorización para la obtención de información y uso del nombre de la institución en dicha tesis.

La presente deberá ser utilizada solo para fines académicos

Atentamente,

Nuevo Reg. Documento: 07985103

Nuevo Reg. Expediente: 04168895