



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA



CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, 2025

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MIRIAN CONDORI CONDORI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA**

**CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

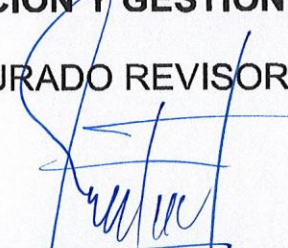
Bach. MIRIAN CONDORI CONDORI

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

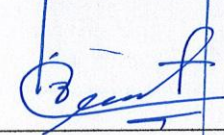
PRESIDENTE

:


Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

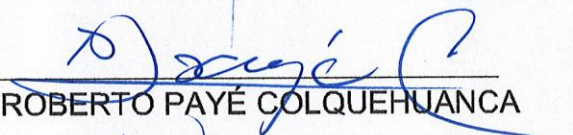
PRIMER MIEMBRO

:


Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

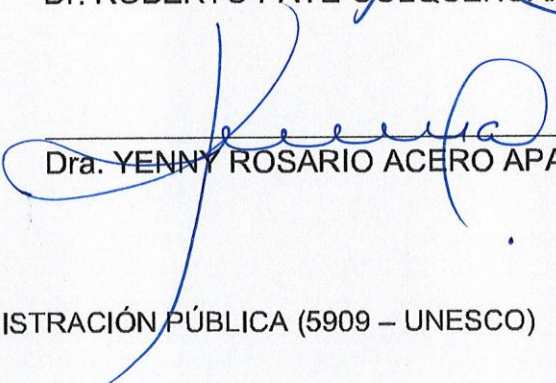
SEGUNDO MIEMBRO

:


Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

ASESOR DE TESIS

:


Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)

**RESOLUCIÓN N°443-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 29 de diciembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 13311, presentado por **MIRIAN CONDORI CONDORI**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **MIRIAN CONDORI CONDORI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- | | | |
|-------------------|---|-------------------------------------|
| * PRESIDENTE | : | Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI |
| * 1er. MIEMBRO | : | Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE |
| * 2do. MIEMBRO | : | Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA |
| * ASESOR DE TESIS | : | Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA |

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- | | | |
|---------|---|---------------------------------|
| * Lugar | : | salón de Grados y Títulos |
| * Fecha | : | martes, 30 de diciembre de 2025 |
| * Hora | : | 8: 00 a.m |

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaria Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Leopoldo W. Condori Cari
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 852-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 20 de noviembre 2025

VISTOS:

El Expediente: **2025-CU-11262** de fecha 11 de noviembre de 2025, del **Bach. MIRIAN CONDORI CONDORI**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. MIRIAN CONDORI CONDORI**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, 2025**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dra. **YENNY ROSARIO ACERO APAZA**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, 2025**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. MIRIAN CONDORI CONDORI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** a la Dra. **YENNY ROSARIO ACERO APAZA**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la facultad de Ciencias Administrativas, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- RPC/



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Payé Colquehuanca
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 698-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 10 de octubre 2025

VISTOS:

La solicitud de fecha 01 de octubre del año en curso, presentado por el (la) **Bach. MIRIAN CONDORI CONDORI**, quien ha solicitado cambio de asesor de la tesis titulado: **CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, 2025**; para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, según la Resolución N° 324-2025-UI-FCA-UANCV-J Aprobación de la PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, 2025**; para lo cual fue asignado como asesor el Dr. **DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA**.

Que, mediante Resolución N° 0202-2025-UANCV-CU-R; de fecha 30 de mayo de 2025 acordó Aplicar como medida preventiva de suspensión temporal al docente **Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA**, y en atención al principio de la primacía del estudiante, es necesario darle viabilidad los trámites; por lo tanto, es admisible el cambio de asesor.

Estando, con la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR EL CAMBIO DE ASESOR, a solicitud del (la) Bach. **MIRIAN CONDORI CONDORI**, de la tesis de investigación titulado: **CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, 2025**; para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, debiendo quedar a partir de la fecha como asesor a la Dra. **YENNY ROSARIO ACERO APAZA**.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como nuevo **ASESOR DE TESIS** a la Dra. **YENNY ROSARIO ACERO APAZA**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la Facultad de Ciencias Administrativas, la Comisión de Grados y Títulos, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- RPC/



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Payé Colquehuana
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 324-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 16 de Julio del 2025

VISTOS:

El Expediente: 2025--007284 de 26 de junio del 2025, el cual solicita Revisión de Propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta e Investigación" que fue revisada por el comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. MIRIAN CONDORI CONDORI, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, 2025**, conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública..

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública., corroboró la propuesta del ASESOR Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 Y Modificatorias N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, 2025**, correspondiente a la Línea de Investigación ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO) presentado por el (la) Bach. MIRIAN CONDORI CONDORI, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. – RECONOCER, como ASESOR al Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura {1}
- Interesado {1}
- Archivo FCA {1}
- BCQ/

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Benigno Callata Quispe
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Andina Nestor
Caceres Velasquez

Trabajo del estudiante

12%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

3

repositorio.uancv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.upla.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

5

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1%

6

alicia.concytec.gob.pe

Fuente de Internet

<1%

7

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

8

repositorio.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

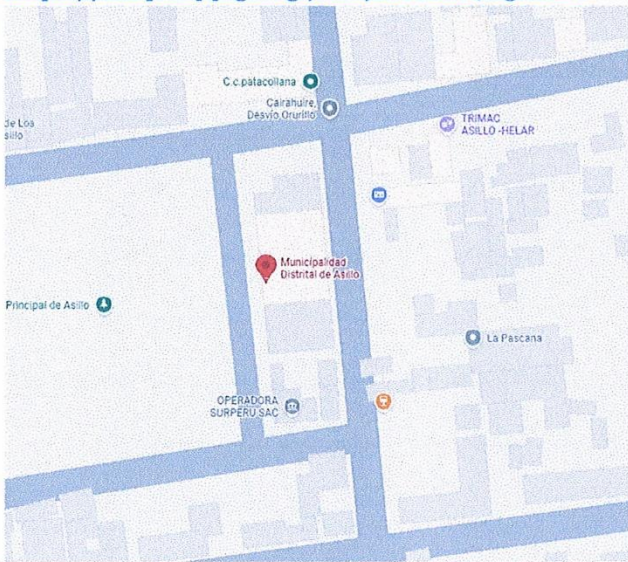
<1%



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, 2025	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	MIRIAN CONDORI CONDORI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72395489
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0004-3546-7214
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	YENNY ROSARIO ACERO APAZA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01324434
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-9783-7733
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441



Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Dirección: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO País: Perú Departamento: Puno Provincia: Azángaro Distrito: Asillo Coordenadas: Latitud: -14.78651 Longitud: -70.35363 https://maps.app.goo.gl/5xzjGeTsmVJ8gnB79 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Julio 2025 – Diciembre 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02



UNIVERSIDAD ANDINA
NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Payo Colquehuanca
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MIRIAN CONDORI CONDORI, identificado con DNI
Nro. 72395489 en mi condición de egresado de:

- ☒ **Escuela Profesional**
☐ **Programa de Segunda Especialidad**
☐ **Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la ☒ **Tesis** o ☐ **Trabajo de Investigación**, ☐ **Trabajo Académico**
denominada:

CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, 2025

Asesorado por: Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

Es un tema original.

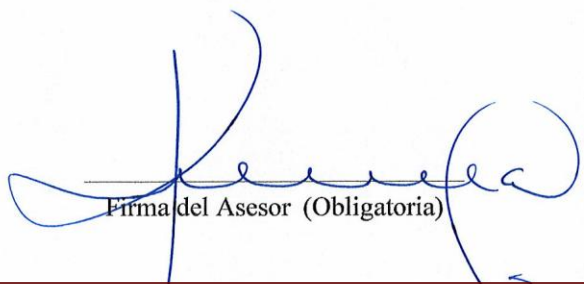
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 14 de enero del 2026


Firma del Asesor (Obligatoria)


Firma (Obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedico esta investigación principalmente a mis padres, Leonardo Salomón Condori Soncco y Nilda Margarita Condori Vilavila, que fueron el motor que me impulso a cumplir mis metas porque siempre estuvieron a mi lado, jamás me faltaron en mis momentos difíciles y por todo el amor que me demostraron con sus acciones, así mismo les dedico a todos mis hermanos por todo ese apoyo que brindaron día con día, por sus consejos porque



AGRADECIMIENTO

A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, la facultad de ciencias de la administración y la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública; por ser guía de todos los profesionales que pasaron por las distintas aulas y la dedicación tomada para mi formación profesional

A cada uno de los docentes de la Escuela Profesional de ciencias administrativas por todos los conocimientos impartidos y todas las experiencias compartidas.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	ix
AGRADECIMIENTO	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xvi
RESUMEN	xvii
ABSTRACT.....	xviii
INTRODUCCIÓN	xix

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.....	20
1.2. Delimitación de la investigación.....	21
1.2.1. Delimitación espacial.....	21
1.2.2. Delimitación social	21
1.2.3. Delimitación temporal	21
1.3. Formulación del problema	22
1.3.1. Problema general	22
1.3.2. Problemas específicos.....	22
1.4. Justificación del estudio.....	22

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.....	24
2.2. Objetivos específicos	24



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación	25
3.1.1. A nivel internacional.....	25
3.1.2. A nivel nacional	27
3.1.3. A nivel local o regional.....	29
3.2. Bases teóricas	30
3.3. Marco conceptual.....	57

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general.....	60
4.2. Hipótesis específica	60
4.3. Variables	60
4.4. Operacionalización de variables	61

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación.....	62
5.2. Método aplicado a la investigación.....	62
5.3. Tipo de investigación.....	63
5.4. Nivel de investigación.....	63
5.5. Diseño de investigación	63
5.6. Población y muestra.....	64
5.6.1. Población.....	64



5.6.2. Muestra	64
5.7. Técnicas e instrumentos	64
5.7.1. Técnica	64
5.7.2. Instrumento	64
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento	65
5.8.1. Confiabilidad	65
5.8.2. Validez	65
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos	65
5.10. Contrastación de hipótesis	66
 CAPÍTULO VI RESULTADOS Y DISCUSIÓN 	
6.1. Presentación de resultados	70
6.2. Discusión de resultados	77
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES	80
REFERENCIAS	81
ANEXOS	86
Matriz de consistencia	87
Matriz de datos	89
Instrumento	90
Validez de instrumento	92



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables	61
Tabla 2. Estadística de confiabilidad del instrumento	65
Tabla 3. Contrastación de la hipótesis general	66
Tabla 4. Contrastación de la hipótesis específica 1	67
Tabla 5. Contrastación de la hipótesis específica 2	68
Tabla 6. Contrastación de la hipótesis específica 3	69
Tabla 7. Resultados de la prueba de normalidad	70
Tabla 8. Baremo de correlación de Rho	71
Tabla 9. Correlación entre la capacitación del personal y la productividad laboral	71
Tabla 10. Correlación entre la detección de necesidades y la productividad laboral	73
Tabla 11. Correlación entre el programa de capacitación y la productividad laboral	74
Tabla 12. Correlación entre la retroalimentación y la productividad laboral	76



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de dispersión entre la capacitación del personal y la productividad laboral.....	72
Figura 2. Diagrama de dispersión entre la detección de necesidades y la productividad laboral.....	73
Figura 3. Diagrama de dispersión entre el programa de capacitación y la productividad laboral.....	75
Figura 4. Diagrama de dispersión entre la retroalimentación y la productividad laboral.....	76



RESUMEN

Esta tesis titulada: Capacitación del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Asillo, 2025. Este estudio se planteó como objetivo general determinar la relación entre la capacitación del personal y la productividad laboral en dicha institución pública. La metodología adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con diseño no experimental y nivel correlacional, utilizando como instrumento un cuestionario aplicado a 62 trabajadores; la confiabilidad del instrumento fue validada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.845, lo que indica una buena consistencia interna. En cuanto a los resultados, se halló un coeficiente de Rho de Spearman de 0.819 con un p-valor de 0.000, inferior al nivel de alfa de $\alpha = 0.05$, lo cual evidencia una correlación positiva alta. Este hallazgo demuestra que mientras mayor sea la calidad, pertinencia y frecuencia de las capacitaciones brindadas al personal municipal, mayores serán los niveles de productividad alcanzados. En conclusión, se confirma que la capacitación del personal se relaciona de manera significativa con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Asillo.

Palabras clave: Capacitación, productividad.



ABSTRACT

This thesis, entitled “Staff Training and Labor Productivity in the District Municipality of Asillo, 2025,” was conducted with the general objective of determining the relationship between staff training and labor productivity in said public institution. The study followed a quantitative approach, basic type, with a non-experimental and correlational design, using a structured questionnaire applied to 62 workers. The reliability of the instrument was validated through Cronbach’s Alpha, obtaining a value of 0.845, which indicates good internal consistency. Regarding the results, a Spearman’s Rho coefficient of 0.819 was obtained, with a p-value of 0.000, lower than the significance level of $\alpha = 0.05$, demonstrating a high positive correlation. This finding shows that the higher the quality, relevance, and frequency of training provided to municipal staff, the higher the levels of productivity achieved. In conclusion, it is confirmed that staff training is significantly related to labor productivity in the District Municipality of Asillo.

Key word: Training, productivity.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, hablar de capacitación ya no es solo cosa de empresas privadas grandes ni tampoco suena raro en instituciones públicas chicas o de zonas alejadas. La verdad es que cada vez más se espera que las municipalidades se actualicen, que tengan trabajadores competentes y que sepan responder a las exigencias reales de la población. Pero eso no pasa solo porque sí, ni porque exista un manual guardado en un cajón, sino porque hace falta invertir en la gente que sostiene la institución. En ese sentido, la capacitación del personal se convierte en un punto clave para mejorar cómo se trabaja, cómo se atiende y, en general, cómo se desarrollan las tareas diarias que hacen funcionar a la municipalidad.

En el caso de la municipalidad distrital de Asillo, esta situación es todavía más notoria. Ser una entidad pública en un distrito pequeño no la exime de tener que rendir cuentas ni ofrecer buenos servicios, pero muchas veces, por temas de presupuesto, de desconocimiento o simplemente de costumbre, no se prioriza la preparación ni la actualización de los colaboradores, lo que termina generando retrasos, malentendidos o una baja productividad laboral, desde luego no porque los trabajadores no quieran hacer bien su trabajo, sino porque no siempre han tenido la oportunidad de aprender cómo hacerlo de manera más eficiente o alineada a las necesidades actuales.

Esta investigación se organizó en seis capítulos. En el primer capítulo se explica el problema en cuestión, es decir, la raíz del estudio y por qué vale la pena abordarlo. Luego, el segundo capítulo aclara los objetivos. En el tercero, se desarrolla el marco teórico. El cuarto capítulo se exponen las hipótesis, se definen las variables y su operacionalización. Después, el capítulo cinco se dedica a explicar el enfoque metodológico que se aplicó, con todos sus detalles. Finalmente, en el capítulo seis se presentan los resultados obtenidos y se hace un análisis e interpretación de estos, para terminar con las conclusiones, recomendaciones y los anexos, que en conjunto cierran el estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En México, aunque se reconoce desde hace tiempo que la capacitación del personal en las instituciones públicas puede mejorar la calidad del trabajo y la atención al ciudadano, la realidad es que en muchas municipalidades esto se queda solo en el papel o se realiza de manera improvisada, sin responder a las verdaderas necesidades de los trabajadores ni al contexto en el que están laborando. En algunos casos se organizan talleres que poco tienen que ver con las funciones del puesto, o se capacita solo a unos cuantos mientras el resto sigue trabajando como puede, lo que al final no garantiza mejoras reales en la productividad laboral. Entonces, aunque la idea suena bien, todavía falta que esta capacitación sea constante, pertinente y evaluada para que realmente ayude a hacer mejor las cosas dentro del gobierno local (Martinez, 2021).

En el Perú, la situación no es muy distinta, las municipalidades, especialmente las distritales, enfrentan grandes retos para capacitar a su personal, ya sea por falta de recursos, falta de interés institucional o porque no existe una política clara que vincule la capacitación con los resultados del trabajo. A veces los colaboradores reciben formación teórica que no saben cómo aplicar, otras veces ni siquiera existe la oportunidad de formarse. Esto hace que la productividad laboral no mejore, o que incluso empeore por la rotación de personal o el desinterés que se genera cuando la gente no se siente preparada. Es un problema que está ahí,

presente, y que impacta la eficiencia y calidad de los servicios públicos que llegan a la ciudadanía (Cuadra et al., 2023).

Cuando se centra en lo que pasa específicamente en la municipalidad distrital de Asillo, el panorama no es tan distinto. Los trabajadores de las distintas áreas cumplen sus tareas con lo que saben o han aprendido en su experiencia previa, pero muchas veces no han tenido una capacitación formal que los ayude a avanzar o actualizarse. La ausencia de un plan de capacitación claro o constante puede hacer que algunos empleados trabajen con métodos desactualizados, de forma más lenta, o con errores que podrían evitarse. Y esto repercute directamente en la productividad laboral, en la atención al ciudadano y en la imagen misma de la institución frente a la población.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

Esta investigación se llevó a cabo específicamente en la municipalidad distrital de Asillo, una institución pública ubicada en la provincia de Azángaro, en la región altiplánica de Puno. El estudio se centró en las oficinas administrativas y áreas de trabajo donde laboran los colaboradores que forman parte de la estructura organizacional.

1.2.2. Delimitación social

La población de estudio está conformada por los colaboradores de la municipalidad distrital de Asillo, es decir, todas aquellas personas que se encuentran laborando dentro de la institución pública en diferentes cargos administrativos, técnicos o de apoyo.

1.2.3. Delimitación temporal

La investigación se circunscribe al periodo correspondiente al año 2025. Durante este año se recopiló la información, se desarrolló la aplicación de los instrumentos y se observó las condiciones reales del desempeño laboral de los colaboradores.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Asillo, 2025?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la detección de necesidades y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Asillo, 2025?
- ¿Cuál es la relación entre el programa de capacitación y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Asillo, 2025?
- ¿Cuál es la relación entre la retroalimentación y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Asillo, 2025?

1.4. Justificación del estudio

Justificación teórica: Desde el lado teórico, este estudio busca aportar más claridad sobre la relación entre la formación o capacitación del trabajador y su desempeño en el día a día dentro de una institución pública. Aunque ya se ha escrito bastante sobre productividad o sobre capacitación por separado, aún hay pocas investigaciones locales que expliquen bien cómo estas dos variables se conectan en municipios más pequeños o con menos recursos. El estudio puede ayudar a llenar ese vacío al mostrar que la capacitación no es solo un acto simbólico o un gasto más para el estado, sino que realmente puede tener una influencia concreta en cómo se trabaja y se atiende al ciudadano.

Justificación práctica: Este estudio es útil en lo cotidiano, porque está dirigido a una institución real, con trabajadores reales y con limitaciones propias. Conocer si la capacitación del personal está realmente vinculada con la productividad laboral no solo interesa a los investigadores, sino también a los responsables de la gestión municipal. Si el estudio demuestra



que capacitar tiene un impacto positivo, entonces está justificado invertir más en ese campo y si no lo demuestra, al menos permitió revisar cómo se viene trabajando la formación interna. Los resultados de esta investigación podrían ayudar a mejorar la gestión del talento humano, la calidad de los servicios y la atención a la comunidad, lo cual beneficia tanto al trabajador como al vecino que acude todos los días a la municipalidad por trámites o consultas.

Justificación metodológica: En el aspecto metodológico, este estudio es relevante porque aplicó una forma concreta de investigar la relación entre dos variables en un contexto público local. La metodología cuantitativa, el diseño correlacional y el uso de un cuestionario estructurado que permitieron obtener datos numéricos claros, que luego fueron analizados para conocer la magnitud y dirección de la relación entre la capacitación y la productividad laboral. Esta estructura puede ser replicada en otras municipalidades o entidades públicas que tengan interés en medir la efectividad de su inversión en capacitación.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la capacitación del personal y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Asillo, 2025.

2.2. Objetivos específicos

- Analizar la relación entre la detección de necesidades y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Asillo, 2025.
- Determinar la relación entre el programa de capacitación y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Asillo, 2025.
- Establecer la relación entre la retroalimentación y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Asillo, 2025.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. A nivel internacional

Rojas (2022) en su tesis “La capacitación del personal operativo y su relación con la productividad de una empresa manufacturera”. El estudio analizó la relación entre la capacitación del personal y la productividad laboral en la empresa manufacturera TREMEC, ubicada en Querétaro, México, especialmente en el área que produce para el cliente de Volvo. Se aplicó un método cuantitativo, de tipo descriptivo, transversal y correlacional, encuestando a los trabajadores del área de producción. El resultado clave fue una correlación moderada de 0.52, según el coeficiente de Pearson, lo que confirma que la capacitación sí está vinculada con un mejor rendimiento en los procesos productivos.

Córdova et al. (2025) afirma en su artículo: “La capacitación continua en la productividad laboral”. Este estudio tuvo como finalidad analizar el impacto de la capacitación continua en la productividad laboral de las empresas ecuatorianas. A partir de entrevistas a empresarios, se identificó que la capacitación suele llevarse a cabo mediante talleres y plataformas virtuales, y se asocia con mejoras notables en el rendimiento y compromiso de los trabajadores. En conclusión, para que la capacitación genere un efecto transformador y duradero en la productividad, debe integrarse como parte esencial de la cultura organizacional y diseñarse en función de las capacidades reales de cada empresa.

Paco (2022) en su artículo: “Programa de capacitación laboral para jóvenes bachilleres en La Paz”. El estudio tuvo como objetivo analizar la necesidad de implementar un Programa de Formación Técnica Laboral para jóvenes bachilleres en La Paz. Bajo un enfoque mixto y correlacional, los resultados confirmaron una clara relación entre las exigencias del mercado laboral y la falta de oferta formativa adecuada para este grupo. En síntesis, se concluye que es urgente crear programas de capacitación técnica ajustados a la realidad laboral local, ya que estos no solo aumentarían la empleabilidad de los jóvenes, sino también su desarrollo personal y bienestar social, cerrando la brecha entre educación y trabajo en la ciudad de La Paz.

Jiménez (2023) en su tesis “Productividad laboral y empleo en el sector manufacturero en el Ecuador”. La investigación se enfocó en analizar cómo la productividad laboral influye en el empleo del sector manufacturero en Ecuador entre 2017 y 2020. Para ello, se utilizó un modelo econométrico de regresión para datos de panel (MC2E) en dos etapas. En la primera, se estudió cómo factores como la adquisición de maquinaria, inversión en I+D y salarios afectan la productividad laboral. En la segunda, se evaluó cómo esa productividad, a su vez, impacta el nivel de empleo en las empresas. Los resultados muestran que el aumento de la productividad impulsada por la tecnología tiende a reducir el empleo, pues la incorporación de maquinaria y mejoras técnicas desplaza la mano de obra.

Pájaro (2024) manifiesta en su estudio que: “La capacitación: clave en la productividad del talento humano en Panamá”. Este estudio tuvo como objetivo general reflexionar y poner sobre la mesa la real importancia que está tomando, casi por obligación moderna, la capacitación del personal en las empresas como clave para mejorar la productividad y sostener un desarrollo organizacional coherente con las exigencias actuales; para eso se usó una metodología cualitativa, basada en una revisión documental y análisis de informes y experiencias, todo centrado en evidencias prácticas que muestran que el talento humano no puede quedarse atrás frente a la tecnología y los cambios estratégicos. Como conclusión, se

afirma que las organizaciones serias y con miras al futuro deben asumir la capacitación como un componente obligatorio en su presupuesto y visión empresarial.

3.1.2. A nivel nacional

Medina (2024) manifiesta en su tesis: “Capacitación del personal y productividad laboral del personal de la Empresa Agro exportadora Agromar S.A. Distrito de Sta. María, 2024”. El estudio tuvo como objetivo determinar cómo influye la capacitación del personal en la productividad laboral. Se aplicó un enfoque cuantitativo, trabajando con una población censal de 34 empleados. El análisis estadístico mediante Rho de Spearman arrojó un coeficiente de 0.824 ($p = 0.000$). En resumen, mientras más y mejor se capacite al personal, mayor será su rendimiento y eficiencia dentro de la empresa.

Calle (2022) en su tesis “Capacitación del personal y su influencia en la productividad laboral en una empresa de ingeniería y construcción Piura 2021”. El estudio buscó determinar cómo la capacitación del personal influye en la productividad laboral. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo con una muestra de 40 trabajadores. El resultado clave del estudio fue una correlación positiva alta entre capacitación y productividad, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.766 ($p = 0.000$), lo que confirma que una mayor y mejor capacitación impulsa significativamente el rendimiento laboral y el desempeño organizacional.

Bustos y Mamani (2024) en su tesis “Capacitación del personal y la productividad en la Empresa Servicios Generales R&NG E.I.R.L., Moquegua 2024”. El estudio tuvo como objetivo identificar la relación entre la capacitación del personal y la productividad laboral. Bajo un diseño no experimental, de tipo básico y nivel correlacional, se trabajó con una muestra de 56 trabajadores. Los resultados del análisis estadístico mostraron un coeficiente Rho de Spearman de 0.791 y una significancia bilateral de $p = 0.000$, lo que confirma que una mejor y más constante capacitación del personal sí influye de manera directa y significativa en el aumento de la productividad dentro de la empresa.

Leon (2023) en su investigación denominada: “Capacitación del personal y el desempeño laboral en la empresa Papelera del Perú S. A. C., Lima – 2020”. El estudio se centró en analizar la conexión entre la capacitación del personal y el desempeño laboral. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, la muestra fue de 50 sujetos, el resultado central del análisis estadístico mostró una correlación débil pero significativa entre ambas, con un Rho de Spearman de 0.373 ($p = 0.00$). En palabras simples, sí existe una relación entre cómo se capacita al personal y cómo rinden en su trabajo, pero no es fuerte; aun así, se confirma que la capacitación influye de manera positiva,

De Ferrari (2023) en su investigación intitulada: “Capacitación y productividad del personal de A & J Contratistas S.R.L.”. El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacitación y la productividad laboral. Se desarrolló bajo un diseño no experimental, trabajando con la totalidad de los 30 trabajadores de la empresa. Mediante cuestionarios se obtuvo como resultado principal una correlación positiva alta, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.817. En conclusión, quedó claro que la empresa necesita implementar programas de capacitación para todos sus trabajadores.

Dill'erva (2023) en su tesis titulada: “La capacitación laboral y su relación con la productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Tower and Tower S.A., 2021”. El estudio realizado tuvo como objetivo analizar la relación entre la capacitación laboral y la productividad de los trabajadores. Bajo un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 60 colaboradores. La prueba estadística Rho de Spearman arrojó un grado de relación de 0.875 ($p = 0.000$), lo que demuestra una correlación fuerte y significativa entre ambas variables. En resumen: mientras más y mejor se capacita a los trabajadores, mayor es su productividad dentro de la empresa.

3.1.3. A nivel local o regional

Ramos y Escobar (2021) en su tesis titulada: “La capacitación del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Puno, 2020. El objetivo general de este estudio fue determinar el nivel de capacitación del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno en el año 2020; la metodología empleada fue de tipo aplicado, con un nivel descriptivo, utilizando como técnica de recolección de datos la encuesta aplicada a 206 asistentes administrativos; los resultados estadísticos evidenciaron que la capacitación se encuentra en un nivel regular según la percepción del personal evaluado.

Álvarez (2024) en su tesis titulada: “La rotación de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Huancané, Puno, 2022”. El objetivo general de este trabajo fue analizar cómo la rotación constante de personal influye de manera negativa en la productividad laboral dentro de la Municipalidad Provincial de Huancané, para ello, se aplicó una metodología de tipo descriptiva con un enfoque práctico, tomando como referencia la observación del entorno laboral, se evidenció que a mayor rotación, menor desempeño en las metas municipales, finalmente, se concluye que si no se detiene este constante cambio de personal y no se capacita al que queda, será muy difícil que la municipalidad alcance sus metas y objetivos institucionales.

Tacca (2022) en su tesis intitulada: “Emprendimiento empresarial y productividad laboral en los recreos de comida regional de Juliaca 2020”. Esta investigación se centró en ver si existe una relación directa entre cómo los dueños gestionan sus negocios y el rendimiento de su personal; se trabajó con un enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional, usando encuestas aplicadas a 15 empleados. Según los resultados, sí hubo una relación fuerte entre las dos cosas: el coeficiente fue un Rho 0.848 y el p-valor fue 0.000. En términos simples, se concluye que si los dueños no fortalecen sus habilidades como emprendedores o siguen

manejando todo “a la antigua”, la productividad seguirá siendo apenas “adecuada” y no alcanzará su verdadero potencial en estos negocios de comida típica.

Uchasara (2024) en su tesis “Capacitación del personal y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024”. En este estudio se buscó responder si la capacitación del personal realmente influye en la eficiencia administrativa. Para eso, se usó un enfoque cuantitativo. Se trabajó con una muestra de 52 trabajadores administrativos. Para medir ambas variables se aplicaron encuestas. Según la prueba estadística de Spearman, se obtuvo un coeficiente de 0,769, y con un p-valor de 0,000, lo que significa que la relación es estadísticamente significativa. En pocas palabras, mientras más se capacita al personal, mayor es el nivel de eficiencia en la administración municipal.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. *Capacitación del personal*

Es mucho más que una simple actividad ocasional dentro de una organización. Es una estrategia formativa que busca mejorar las competencias del trabajador para que pueda desempeñar mejor sus funciones y adaptarse a los cambios que vive la institución. No se trata solo de reunir al personal en un salón para dar una charla o taller, sino de un proceso que implica entender qué necesita aprender cada colaborador, cómo debe enseñarse eso y para qué se aplicará en el trabajo. Cuando una organización invierte en capacitar a su gente, está apostando por el crecimiento interno y también por la calidad del servicio que ofrece al público (Cortés, 2025).

Según Cortés (2025) la capacitación es vital para cualquier organización debido a las siguientes razones:

Es un proceso educativo:

La capacitación dentro de una empresa no es solo una charla o un taller improvisado, es un proceso genuinamente educativo. Implica planificar de manera seria qué aprendizajes necesita cada trabajador según su rol y sus desafíos. Es como cuando uno decide aprender algo nuevo, pero acá la empresa hace de “profesor” y el ambiente laboral se convierte en el aula. La idea es que los trabajadores, a través de este proceso, no solo adquieran información sino también que logren entenderla y aplicarla en su día a día. Y ojo, que no se trata solo de enseñar por enseñar, sino de formar personas que puedan crecer profesionalmente y aportar más valor en su trabajo.

Tiene un corto plazo:

A diferencia de una carrera universitaria o estudios de larga duración, la capacitación está pensada para desarrollarse y completarse en poco tiempo. Es algo así como una “inyección rápida de conocimiento” para resolver o fortalecer habilidades concretas. Esto no quiere decir que sea superficial o ligera, sino que apunta a lo urgente y necesario. Por ejemplo, si en tu empresa se va a implementar un nuevo software, no vas a mandar al personal a estudiar programación, sino a una capacitación específica de dos o tres días sobre ese sistema y cómo aplicarlo. Esa rapidez la vuelve muy útil para responder a cambios del mercado o nuevas exigencias laborales.

Es sistemático y organizado:

Capacitar no es simplemente juntar a los trabajadores en una sala y soltarles teoría al aire. Es todo un proceso con pasos, tiempos y objetivos bien ordenados. La capacitación se planifica: se decide qué se va a enseñar, quiénes lo necesitan, cómo se medirá el resultado y cuándo se hará el seguimiento. Esto tiene mucha lógica porque no se trata de un evento aislado, sino de algo constante, en sintonía con la estrategia de la empresa. Y así como no vas a sembrar papas sin antes preparar la tierra, la empresa no capacita sin antes diagnosticar qué hace falta fortalecer.

Adquisición de conocimientos, habilidades y competencias:

Cuando hablamos de capacitación, no estamos hablando solo de recordar datos o aprender teoría de memoria. Se busca, sobre todo, que el trabajador desarrolle habilidades prácticas y competencias reales que pueda usar en su puesto. La capacitación ideal es esa que, al día siguiente, ya se está aplicando en el trabajo. Por ejemplo, una capacitación en atención al cliente no se queda solo en lo teórico, sino que te enseña a tratar con clientes molestos, cómo resolver conflictos, qué decir y qué no decir. Es conocimiento en acción, no solo en papel.

Objetivos definidos:

Una buena capacitación siempre empieza sabiendo hacia dónde va lo cual quiere decir que sus objetivos deben estar claritos desde el inicio. ¿Qué se espera que aprenda el personal? ¿Cómo se sabrá que la capacitación fue efectiva? Si no se establecen metas claras, corre el riesgo de volverse una actividad más para cumplir, pero sin dejar impacto. Por eso, cuando una empresa diseña un programa de capacitación, también debe pensar cómo evaluarlo y ajustarlo si no funciona. En otras palabras, no es un acto al azar, sino un proceso orientado a cambios concretos y medibles.

Cortés (2025) menciona algunos tipos de capacitación que pueden ser aplicables en una empresa:

Formación técnica:

Este tipo de capacitación es como la parte más “dura” y específica del entrenamiento laboral. Básicamente, se trata de enseñar a una persona a utilizar herramientas concretas que sí o sí necesita para hacer bien su chamba. Por ejemplo, si trabajas en administración o contabilidad, es prácticamente obligatorio saber manejar Excel, pero no solo abrirlo y sumar, sino mover tablas dinámicas, hacer gráficos o diseñar macros desde cero. O, en el caso de producción, manejar una maquinaria específica o un software industrial.

Formación en habilidades blandas:

Acá entramos al mundo de las habilidades humanas, esas que muchas veces no se ven en un diploma, pero que marcan la diferencia total en cómo nos llevamos en el trabajo... y hasta fuera de él. La formación en habilidades blandas incluye talleres para desarrollar cosas como: liderazgo (no solo mandar, sino inspirar), trabajo en equipo (no solo “llevarse bien”, sino reconocer el valor del otro), resolución de problemas, comunicación clara y asertiva, creatividad y, por supuesto, inteligencia emocional.

Formación en seguridad:

Esta suele ser una de las capacitaciones más necesarias, pero a veces menos valoradas hasta que pasa algo feo. Se trata de enseñar a los trabajadores cómo cuidarse, cómo usar correctamente los equipos de protección personal, cómo reaccionar ante un accidente o cómo evitar riesgos en general. Normalmente, estas capacitaciones se realizan directamente en el centro de trabajo, porque es ahí donde están los riesgos reales.

Y, por último, Cortés (2025) hace mención de los posibles beneficios de la capacitación para el trabajador y la empresa:

Beneficios para los trabajadores:

1. Aumento de la empleabilidad y crecimiento profesional:

Cuando una persona aprende algo nuevo, sobre todo algo útil para su carrera, automáticamente aumenta su valor profesional. Puede que no se note de inmediato, pero al poco tiempo se abren más puertas, más oportunidades, y hasta más chances de ascender. No es coincidencia que IBM encontrara que quienes se capacitan suelen ganar un 15% más. Y bueno, no solo es la plata, también está la satisfacción de decir: “yo sé hacer esto mejor que antes”.

2. Mejor satisfacción y motivación en el trabajo:

¿Quién no se siente más contento cuando siente que la empresa confía en él y apuesta por su crecimiento? Una buena capacitación es también una forma de decirle al trabajador: “creemos en ti”. Ese simple gesto levanta el ánimo, da ganas de hacer las cosas bien y se nota en el rendimiento del día a día. La motivación no solo nace de los bonos o de las vacaciones, a veces basta con sentir que uno está mejorando.

3. Más confianza y autoestima en el trabajo:

Cuando uno domina lo que hace, trabaja con más seguridad, algo así como caminar con la frente en alto. Saber que estás mejor preparado para enfrentar problemas, tomar decisiones o responder ante situaciones complicadas te da un nivel de confianza que va más allá del trabajo: te cambia la actitud, te hace crecer como persona también.

Beneficios para las empresas:

1. Aumento en la productividad y eficiencia:

Está más que demostrado: capacitar al personal mejora los resultados. No solo porque la gente aprende, sino porque se evita hacer mal las cosas o repetir los mismos errores. Hay un estudio citado por eLearning Industry que lo dejó clarísimo: la empresa que invirtió tres veces más en entrenamiento tuvo un aumento del 57% en ventas. Mientras que la que invirtió menos, solo llegó al 37% de aumento en utilidad bruta por trabajador. Capacitarlos no es un lujo, es una estrategia.

2. Reduces costos a la larga:

A veces pensamos que capacitar es caro, pero ¿y cuánto cuesta que un trabajador cometa el mismo error una y otra vez? ¿Cuánto cuesta un accidente? ¿Cuánto cuesta contratar y entrenar a alguien nuevo porque el anterior renunció por sentirse desactualizado? Según cifras de Shift, el 70% de las empresas reconoce que la rotación de personal les pega directo en la billetera. Capacitar ahorra mucho más de lo que parece.

3. Mayores niveles de innovación:

Capacitar no es solo “enseñar lo mismo de siempre”, también abre espacios para pensar distinto, para resolver problemas de otra manera, para encontrar caminos creativos. Cuando la gente se siente preparada para proponer, empiezan a surgir ideas frescas. Y ahí la empresa empieza a avanzar, mientras otras se quedan en lo mismo de siempre.

4. Atrae y retiene talento:

En un mercado laboral competitivo, las personas no se quedan solo por el sueldo, sino por las oportunidades de crecer. Según datos de Buk, ¡el 86% de los millennials se iría de un trabajo si no reciben entrenamiento! Hoy las generaciones jóvenes quieren aprender, mejorar, sentirse útiles. Si la empresa no lo ofrece, se van a otra parte donde sí lo hagan.

3.2.2. *Detección de necesidades*

Antes de capacitar a alguien, es importante saber bien qué necesita aprender. La detección de necesidades es como hacer una especie de radiografía del puesto y del trabajador, para ver qué le falta, qué podría mejorar, o qué nuevas tareas debe asumir. No toda capacitación nace de la improvisación, por eso este paso es clave: si no se identifican bien las brechas de conocimiento o habilidad, puede que la capacitación no tenga ningún efecto real. Es como intentar curar una enfermedad sin hacer primero un diagnóstico correcto (Ispring, 2023).

Según Ispring (2023) los métodos para identificar las necesidades de capacitación comprenden:

Cuestionarios y encuestas:

Una de las formas más fáciles y directas de saber qué necesita aprender o reforzar el personal es simplemente... preguntándoles. Suena básico, pero muchas empresas subestiman el poder de una buena encuesta. Se pueden diseñar cuestionarios donde los trabajadores marquen qué habilidades creen que les faltan o en qué áreas sienten que les vendría bien una

mano. Por ejemplo, podrían indicar que necesitan aprender a usar un nuevo programa, que se sienten inseguros al atender a ciertos clientes, o que no entienden bien los nuevos procesos internos.

Entrevistas:

Otra forma súper útil es sentarse a conversar de verdad con la gente. No todo lo que pasa en un trabajo se puede sacar de una encuesta fría o de una casilla marcada con una "X". A través de entrevistas, ya sea individuales o grupales, los trabajadores, supervisores o jefes pueden contar con más detalle qué cosas sienten que están fallando o qué conocimientos se están quedando cortos. A veces, en una entrevista salen comentarios que nadie se atrevería a poner por escrito.

Evaluaciones de habilidades y competencias:

Este método ya se pone un poco más técnico, pero también muy útil. Se trata de aplicar algún tipo de prueba o ejercicio, ya sea práctico o teórico, para saber qué tanto sabe o no sabe el colaborador. No se trata de "sacarlo del cuadro", sino de ayudarlo a reconocer sus puntos fuertes y sus puntos débiles sin que tenga que adivinar o suponer. Por ejemplo, si alguien está a cargo de una máquina y la operación sale irregular, quizás conviene hacer una evaluación para ver si la está usando bien o si hay algo que no entiende. Este tipo de evaluaciones da resultados concretos y facilita mucho el diseño de una capacitación bien segmentada.

Análisis de trabajo y empleo:

Este método consiste en hacer algo así como un "rayos X" al puesto de trabajo. Básicamente, se examina todo lo que el colaborador hace (o debería hacer), desde las tareas más grandes hasta los detallitos que, si se olvidan, pueden hacer un lío. Se comparan funciones, se revisan los estándares de desempeño, y se ve si lo que se está haciendo realmente coincide con lo que se espera del puesto. A veces este tipo de análisis revela que el puesto ya cambió y

que el colaborador quedó desactualizado, o que las herramientas ahora son otras y nadie las ha enseñado correctamente. Este método permite identificar brechas entre lo ideal y lo real.

Retroalimentación de los clientes:

Y si tu empresa tiene contacto directo con clientes, ¡ellos también pueden ayudar sin saberlo! La opinión del cliente es un termómetro bastante claro sobre si el servicio o producto está cumpliendo bien su función. A través de encuestas de satisfacción, sistemas de reclamos o hasta comentarios en redes sociales, se pueden recoger ideas sobre qué aspectos deberían reforzarse. Por ejemplo, si los clientes se quejan de que el trato fue malo o que la respuesta fue muy lenta, eso señala falencias en habilidades de comunicación o procedimientos internos que necesitan ajuste.

De acuerdo con Ispring (2023) encontrar qué tipo de capacitación necesita tu equipo no es algo que se haga “de la nada” o por impulso. Es un proceso con sus pasos. Algunos de estos pasos para que cualquier empresa puede seguirlos son:

Paso 1: Definir los objetivos de la empresa:

En este primer paso, la empresa tiene que hacer una pausa y mirar con lupa qué es lo que realmente quiere lograr. Antes de ponerse a capacitar porque “suena bien”, hay que preguntarse: ¿Qué problema queremos resolver? ¿Qué mejora buscamos? ¿Qué resultados esperamos ver al final? Si no se tiene claro el para qué, toda la capacitación corre el riesgo de volverse solo un gasto más.

Paso 2: Recolectar los datos necesarios:

Ya con los objetivos claros, viene la parte de recolectar información. Y no hablo de refiere a información cualquiera, sino aquella que te permita entender cómo están tus colaboradores ahora mismo. Puedes usar encuestas, entrevistas, revisiones de desempeño, hasta

observaciones en el área de trabajo. Lo importante es conseguir datos que te indiquen qué saben hacer bien, en qué están flojos y qué les gustaría aprender.

Paso 3: Análisis de brechas:

Este paso es, literalmente, comparar dos cosas: lo que tu equipo sabe hacer actualmente y lo que necesita saber para llegar a los objetivos del paso 1. A eso se le llama “brecha”. Puede ser algo grande, chico, o incluso varias brechas al mismo tiempo. Por ejemplo, si tu objetivo es mejorar el servicio al cliente, pero al revisar te das cuenta que la mayoría de empleados no sabe cómo manejar reclamos, esa brecha te dice directo que falta formación en habilidades de comunicación y resolución de conflictos.

Paso 4: Establecer las prioridades:

Ojo aquí: no todo lo que hace falta aprender se puede atacar al mismo tiempo. Por eso, en este paso se define qué es urgente y qué puede esperar un rato. Es como hacer una lista de compras, primero va lo que necesitas para hoy, y luego lo que puedes comprar la próxima semana. Las capacitaciones prioritarias son las que tienen un impacto directo y visible en los resultados o bien las que, de no hacerse, pueden costarle caro a la empresa (como temas de seguridad o procesos críticos).

3.2.3. Programa de capacitación

Un programa de capacitación es el plan que organiza todo lo que se va a enseñar. Incluye los temas que se van a tratar, el tiempo, el lugar, los métodos y hasta los recursos que se usarán. Es como una hoja de ruta para que el trabajador y el instructor sepan a dónde van. Lo ideal es que el programa responda a las necesidades que ya se detectaron antes, y que esté hecho de forma clara, organizada y con sentido práctico. No basta con llenar horas, se necesita que lo que se enseñe tenga aplicación directa en el trabajo (Iberonex, 2024).

Según Iberonex (2024) la características de una adecuado programa de capacitación comprenden:

Orientado a objetivos claros:

Un programa de capacitación serio no se arma nomás por rellenar tiempo o cumplir una formalidad. Debe tener clarísimo qué quiere lograr, o sea, ¿qué se supone que la persona va a saber hacer cuando termine la capacitación? No es solo “hablar de temas”, sino que cada actividad debe apuntar a que el trabajador pueda aplicar lo aprendido en su día a día. Cuando los objetivos están bien definidos, todo fluye: el facilitador sabe qué enseñar, el aprendiz sabe qué esperar y la empresa sabe qué medir. Si no, terminamos con capacitaciones que no cambian nada, y honestamente, eso ya no sirve en estos tiempos.

Basado en necesidades reales:

La capacitación buena no sale del aire ni lo inventa Recursos Humanos sin consultar a nadie. Tiene que nacer de un diagnóstico, un análisis previo donde se vea qué les falta a los trabajadores o qué cambios están pidiendo los nuevos retos del mercado. Si la empresa detecta, por ejemplo, que su personal no se lleva bien con las nuevas tecnologías, ¡ahí está la brecha!, y sobre eso se debe diseñar el programa. Capacitaciones sin una necesidad clara son como dar medicina sin conocer la enfermedad: no solo no funcionan, sino que pueden generar apatía y desperdicio de recursos.

Estructurado y secuencial:

Un buen programa no es una ensalada de temas, sino una secuencia lógica. Empieza de lo más básico, como los conceptos clave, y luego va subiendo a lo más avanzado, como la aplicación práctica. Esa estructura permite que el aprendiz no se pierda ni se frustre a mitad de camino. Además, cada módulo debería relacionarse entre sí, como piezas que se van

conectando. Si esto no existe, el participante escucha mil cosas, pero no entiende cómo encajan... y al final no aprende nada útil.

Metodológicamente variado:

Aprender no es solo sentarse a escuchar. Por eso, los programas efectivos mezclan de todo un poco: explicaciones, dinámicas, análisis de casos reales, ejercicios prácticos, discusiones grupales, etc. Hay quienes aprenden mejor haciendo, otros observando, otros preguntando; entonces, la variedad metodológica permite llegar a todos los estilos de aprendizaje. Un día puedes estar viendo una presentación sobre atención al cliente, y al día siguiente estar resolviendo un reclamo real con un compañero.

De acuerdo con Iberonex (2024) las ventajas de implementar un programa de capacitación bien diseñado en una organización:

Mejora del desempeño laboral:

Una de las ventajas más notorias de capacitar al personal es que, al final, los trabajadores hacen mejor su chamba. No solo porque “saben más”, sino porque adquieren herramientas concretas para resolver problemas, optimizar tiempos y entregar resultados con mayor calidad. Es como afinar un motor: cuando el trabajador entiende lo que hace y cómo hacerlo mejor, todo el sistema se vuelve más fluido. Y eso, a la larga, impacta directamente en los indicadores de la empresa, desde la productividad hasta la satisfacción del cliente.

Incremento de la motivación y satisfacción:

Cuando una empresa invierte en su gente, el mensaje que envía es claro: “nos importas”. Esto hace que los colaboradores se sientan valorados, que se comprometan más y que sientan identidad con la marca o institución. No es solo darles un curso, es hacerles sentir que están creciendo. Y ojo, que eso no solo sube la motivación; también baja las tasas de renuncia. Porque, siendo sinceros, ¿quién quiere dejar una empresa donde lo ayudan a ser mejor?

Actualización constante:

La realidad actual se mueve rápido. Tecnologías nuevas, normativas que cambian, metodologías que quedan obsoletas en menos de un año... sin una buena capacitación continua, el trabajador se estanca y la empresa también. Con un programa bien planificado, los colaboradores se mantienen actualizados, lo cual es vital en sectores como tecnología, salud, educación o comercio. Es como darles un “upgrade” constante, que los mantenga competitivos y alineados a las exigencias del mercado.

Reducción de errores y costos:

Un empleado que sabe lo que hace comete menos errores. Y menos errores significa menos gastos en correcciones, reprocesos o accidentes. Una capacitación efectiva puede, literalmente, ahorrarle miles de soles a una empresa solo por evitar fallas repetitivas o mal uso de materiales. No es exageración: cada error operativo tiene un costo, así sea pequeño. Invertir en capacitación, aunque parezca caro al inicio, suele ser mucho más barato que convivir con fallas constantes en los procesos.

Fomento del trabajo en equipo:

Las capacitaciones grupales no solo sirven para aprender contenidos nuevos, sino también para mejorar cómo se relacionan las personas. Cuando el equipo aprende junto, conversa, comparte dudas o resuelve ejercicios prácticos, se refuerzan la comunicación, la confianza y el compañerismo. A veces, una dinámica bien estructurada durante una capacitación puede cambiar completamente la forma en que un equipo se ve a sí mismo y cómo enfrenta los desafíos del día a día.

3.2.4. Retroalimentación

La retroalimentación laboral es un proceso clave dentro de una organización, pues consiste en brindar comentarios claros y oportunos a los trabajadores acerca de su desempeño, actitudes y forma de relacionarse con su entorno laboral, lo cual permite reconocer sus aciertos, reforzar buenas prácticas y, al mismo tiempo, identificar áreas que necesitan mejora; este intercambio no solo contribuye a que el empleado sepa qué está haciendo bien y qué debe ajustar para crecer profesionalmente (Terzakyan, 2025).

La retroalimentación es una fase que muchas veces se olvida, pero que es clave para saber si la capacitación funcionó o no. Después que un trabajador recibe formación, se espera que aplique lo aprendido a su rutina diaria, pero no siempre pasa así. Revisar y comentar el desempeño después de la capacitación permite reforzar lo que se aprendió y corregir lo que aún no está claro. También ayuda al trabajador a sentirse acompañado y a entender que no está solo en el proceso de aprendizaje.

De acuerdo con Terzakyan (2025) es muy importante una cultura de retroalimentación en un empresa debido a ciertas razones:

Fortalecimiento del equipo de trabajo:

Una cultura de retroalimentación constante no solo mejora el desempeño individual, sino que también solidifica la dinámica del grupo. Cuando las personas comparten puntos de vista sinceros, aprenden a confiar más entre sí y a coordinarse mejor. Los roces se reducen porque los problemas se hablan y se buscan soluciones, y no simplemente se guardan o se ignoran. En el fondo, un equipo que se retroalimenta es un equipo que aprende a conocerse y a respetarse más, y eso se traduce en una colaboración más fluida y auténtica.

Alta motivación de los empleados:

Recibir comentarios no es solo para corregir errores; también es para reconocer los logros. Y ese reconocimiento, sobre todo cuando llega en el momento justo y de manera sincera, tiene un efecto impresionante en la motivación del trabajador. Sentirse visto, valorado, escuchado, hace que la persona no solo trabaje “porque le toca”, sino porque realmente le importa lo que hace. Así mismo, saber que hay un espacio para mejorar sin ser juzgado negativamente impulsa a esforzarse más y a crecer con confianza.

Vinculación de objetivos y expectativas entre ambas partes:

La retroalimentación conecta los puntos que a veces quedan desordenados entre lo que la empresa espera de sus colaboradores y lo que cada colaborador cree que debe hacer. Cuando este proceso se da correctamente, se alinean las metas, se aclaran malentendidos y se ajustan las expectativas. En lugar de suponer o interpretar lo que el jefe quiere, el trabajador tiene claridad y puede trabajar de manera enfocada. Esto genera menos frustración y más eficiencia porque las dos partes están remando hacia el mismo lugar.

Mejor rendimiento del personal:

Una empresa con retroalimentación continua tiene menos errores repetidos, menos procesos estancados y más capacidad de mejora día tras día. Cuando alguien sabe en qué está fallando y se le brinda la oportunidad de corregirlo, el rendimiento sube casi de forma natural. Además, el feedback permite identificar no solo fallas, sino también talentos ocultos o habilidades que tal vez no se estaban aprovechando. En pocas palabras, mejora el desempeño porque enfoca la energía de cada trabajador donde realmente es necesaria.

Ambiente laboral y cultura empresarial positiva:

Una cultura con retroalimentación saludable se siente distinta: hay más comunicación abierta, menos rumores, y un ambiente más liviano donde nadie tiene miedo de preguntar, proponer o incluso equivocarse. Esto crea una organización que valora el aprendizaje, que no

se paraliza por los errores y que reconoce que todos podemos aportar algo. Y sí, cuando la gente se siente bien en su trabajo, eso se nota. No solo en su productividad, sino también en cómo hablan de la empresa, cómo tratan a los clientes y cómo construyen el día a día.

Es importante señalar que Terzakyan (2025) hace referencia a que no siempre es fácil dar retroalimentación a un colaborador, algunas razones del porque comprenden:

Cuando el empleado no acepta bien la retroalimentación:

Una de las mayores complicaciones al momento de dar feedback es la reacción del empleado que lo recibe. Muchas veces, la persona puede interpretar la retroalimentación como un ataque personal y no como una oportunidad de mejora. Esto pasa por varias razones: quizás ya tiene una idea negativa del proceso, lo siente como una “agresión disfrazada” o, simplemente, no está habituado a recibir críticas constructivas. También, puede ser que el sistema de retroalimentación dentro de la empresa aún esté verde, o sea, mal ejecutado, y por eso no logra generar el impacto positivo que debería. Si el empleado se pone a la defensiva desde el inicio, todo el esfuerzo se cae.

Falta de reflexión del líder sobre su propio rol:

Dar retroalimentación no debería ser solo señalar errores ajenos. También implica un proceso de autocrítica por parte del líder. Si un equipo está cayendo en rendimiento, antes de acusar o corregir, corresponde preguntarse: ¿estoy brindando los recursos suficientes? ¿He comunicado bien los objetivos y expectativas? ¿Hay fallas en mi liderazgo que puedan estar influyendo? Muchas veces, el problema no es solo del trabajador, sino de la estructura de apoyo que lo rodea. Un buen líder no solo corrige: también se corrige a sí mismo y mejora el ambiente desde su lugar.

Falta de confianza entre las partes:

La confianza es el cimiento de cualquier proceso de retroalimentación exitoso. Si el empleado siente que quien le da el feedback lo juzga, lo vigila o lo desaprueba, difícilmente tomará ese comentario como algo útil. Y acá no hay vuelta que darle: si no existe un lazo de confianza previo, la retroalimentación se convierte en ruido, en algo incómodo, incluso hostil. Por eso, antes de empezar a “corregir”, se debe invertir tiempo en crear un vínculo profesional sano, donde el empleado sepa que su líder está ahí para apoyarlo, no para señalarlo o regañarlo.

Elegir mal el momento:

Dar retroalimentación no es algo que se haga en cualquier momento ni en cualquier lugar. Hacerlo en plena crisis, con tareas acumuladas o en un pasillo, solo genera tensión y mala recepción del mensaje. El momento ideal es cuando las aguas están más tranquilas, cuando se puede hablar con tiempo y sin interrupciones. La oportunidad correcta aumenta muchísimo la posibilidad de que la retroalimentación sea escuchada, entendida y trabajada de manera adecuada. No es solo lo que se dice, sino cuándo y cómo se dice.

Señalar sin aportar soluciones:

Una retroalimentación que solo se centra en decir “esto está mal” no sirve de nada, o peor aún, destruye más de lo que construye. El verdadero feedback debe incluir alternativas, propuestas, guías claras para la mejora. Es como decir: “ok, este proceso no salió bien, pero acá tienes dos opciones para corregirlo”. Sin ese componente de solución, la retroalimentación se vuelve crítica vacía, culpabilizadora y, en muchos casos, desmotivadora. Lo ideal es que Recursos Humanos y los líderes alineen estas prácticas para que el feedback sea no solo una observación, sino un puente hacia el desarrollo profesional del trabajador.

3.2.5. Productividad laboral

La productividad laboral es una expresión que suele sonar muy técnica, pero en realidad tiene mucho que ver con el día a día del trabajador. Se refiere a la capacidad que tiene una persona para sacar adelante sus tareas de manera eficaz, aprovechando bien el tiempo y los recursos. No se trata solo de hacer más cosas en menos tiempo, sino de hacerlo bien, aportando valor a la organización. En contextos laborales donde el desempeño de cada trabajador influye en los servicios que recibe el público, la productividad no solo es un indicador interno, sino también una señal de la calidad del trabajo que se realiza (Serrador, 2025).

De acuerdo con Serrador (2025) para medir la productividad laboral se pueden recurrir a los siguientes indicadores:

Horas extras:

Si se acumulan muchas horas extra, casi siempre hay un problema detrás: sobrecarga de trabajo, falta de planificación o mala distribución de tareas. Y ojo, que más horas no siempre significa más productividad; al contrario, muchas veces es sinónimo de agotamiento y desgaste físico y mental en el personal, además de un costo económico adicional para la organización.

Control de calidad:

No sirve de nada terminar rápido si lo que se entrega está mal hecho. Por eso, el control de calidad es un indicador clave de productividad laboral: mide la cantidad de errores, defectos, devoluciones o reclamos en el producto o servicio final. Cuanto menor sea el porcentaje de fallas, mayor será la productividad, porque significa que el trabajo está siendo bien hecho desde el principio, sin necesidad de repetir procesos o generar costos extra para corregir. En este caso, la productividad no solo se mide en tiempo, sino también en la consistencia del valor entregado.

Personal de mayor rendimiento:

Dentro de toda empresa hay un grupo de personas que destaca por su desempeño, porque cumplen sus metas, se adaptan rápido y producen resultados constantes. Identificar este tipo de personal es vital para entender qué prácticas, hábitos o habilidades están funcionando mejor y podrían replicarse con el resto del equipo. No se trata solo de premiar a los más productivos, sino de aprender qué los hace rendir así y aplicarlo de forma estratégica en la cultura organizacional. Este indicador nos muestra que la productividad no es solo del sistema, sino también de las capacidades, motivaciones y liderazgo dentro del equipo.

Crecimiento de ventas:

El crecimiento de ventas es uno de los indicadores más visibles de productividad, porque refleja directamente la eficiencia del trabajo del equipo y la respuesta del mercado. Si el rendimiento del personal mejora, suele haber un impacto en los ingresos de la empresa, ya sea por mayor volumen de ventas, fidelización de clientes o mejor servicio. Obviamente, este indicador también depende de factores externos, pero combinado con el análisis interno, puede dar una imagen bastante clara del nivel de productividad alcanzado.

Beneficio por empleado:

Este indicador mide cuánto valor económico genera cada trabajador para la empresa. Se calcula dividiendo el beneficio total del negocio entre el número de empleados. Aunque suene frío, es una herramienta muy útil para evaluar la rentabilidad del recurso humano. Si el beneficio por empleado aumenta, significa que la organización está siendo más eficiente en su estructura y que sus trabajadores están contribuyendo con un rendimiento mayor. Por el contrario, si el beneficio se estanca o baja, puede ser señal de baja productividad, mala gestión o crecimiento desordenado de la plantilla. Es una métrica súper usada en empresas grandes, pero también puede ser útil en negocios más pequeños si tienen buena contabilidad.

Serrador (2025) menciona que para mejorar la productividad en una empresa, se deben considerar las siguientes estrategias:

Gestión del tiempo en el trabajo:

El tiempo, cuando se desperdicia, no vuelve, y en cualquier empresa eso se paga caro. La clave está en saber diferenciar qué tareas son realmente urgentes, cuáles son importantes y cuáles pueden esperar o hasta eliminarse porque no aportan valor. Si no se tiene claro este orden de prioridades, lo normal es que el trabajo se amontone, se genere presión innecesaria y se caiga en la idea de que “falta tiempo”, cuando en realidad lo que falta es organización y un poco de criterio para decidir mejor dónde poner la energía y los recursos.

Trabajar por objetivos:

Los objetivos son como ese faro que te ayuda a seguir avanzando incluso si el camino se pone complicado. Pero ojo, no solo los objetivos grandes, porque esos a veces quedan tan lejos que terminan por desmotivarte. Lo ideal es trabajar con metas claras a corto, mediano y largo plazo. Es decir, tener un objetivo principal, pero dividirlo en pedazos manejables: diario, semanal, mensual. Esto mantiene la motivación viva y permite que el trabajador sienta que avanza poco a poco.

Cohesión del equipo:

La competencia interna suena bien en el papel, pero puede ser un arma de doble filo en términos productivos. Si se fomenta demasiado la rivalidad entre los empleados, lo más probable es que termine afectando el clima laboral, desgastando relaciones y bajando la productividad general del grupo. Lo que realmente funciona a largo plazo es construir equipos cohesionados donde prime la colaboración, el apoyo mutuo y el crecimiento compartido.

Flexibilidad laboral y teletrabajo:

Las empresas que aún piensan que todos deben cumplir un solo tipo de horario o estar sentados en una oficina para ser productivos están quedándose atrás. La flexibilidad, cuando se aplica de forma seria y bien organizada, es un salvavidas tanto para el trabajador como para

la empresa. El teletrabajo o los horarios flexibles permiten a las personas equilibrar mejor lo personal con lo profesional, lo que reduce el estrés, disminuye la rotación de personal y, en muchos casos, mejora el rendimiento.

Formación continua:

Muchas veces, el bajo rendimiento no es culpa del trabajador, sino del contexto: tecnologías nuevas, procesos cambiantes, exigencias del mercado o normativa que evoluciona. Si la empresa no da herramientas, es lógico que el colaborador se quede atrás. La formación continua es una inversión, no un gasto. Y cuando se detecta que un empleado está bajando el nivel, una de las mejores acciones no es sancionarlo, sino ofrecerle capacitación o actualización para volver a ponerse en ruta.

3.2.6. Eficacia

La eficacia tiene que ver con el cumplimiento propio de las tareas que se le asignan al trabajador. Es decir, que haga lo que se espera que haga, sin excusas ni omisiones. Una persona eficaz es aquella que llega al resultado deseado, que termina sus actividades según lo establecido y que responde a los compromisos de su puesto. No se trata de cuán rápido lo haga o si usó muchos recursos en el camino; lo que importa aquí es que lo haga, que no deje pendientes, que no entregue a medias lo que debía estar completo (Anderson, 2024).

Según Anderson (2024) mejorar la eficacia laboral es uno de esos retos constantes dentro de cualquier organización. Y para mejorarla se deben seguir las siguientes pautas:

Técnicas de gestión del tiempo:

Las técnicas de gestión del tiempo son como ese set de herramientas que todos deberíamos llevar en nuestra mochila profesional. Una de las claves principales es aprender a organizar el trabajo por orden de prioridad: lo urgente primero, lo importante después y lo accesorio... cuando se pueda. También funciona muy bien dividir tareas grandes en pequeñas

fracciones, lo que baja la ansiedad y evita la famosa procrastinación. Además, algo tan simple como bloquear momentos de concentración libre de interrupciones puede hacer maravillas con la productividad. La gestión del tiempo no significa hacer más cosas en menos horas, sino hacer lo correcto en el momento adecuado.

Establecer objetivos SMART:

Los objetivos SMART son un método clásico súper útil para definir metas que de verdad sirven y no quedan flotando como ideas vagas. Este enfoque dice que los objetivos deben ser:

S: Específicos (qué exacto quiero lograr).

M: Medibles (cómo sabré que lo logré).

A: Alcanzables (realistas, no imposibles).

R: Relevantes (que aporten al propósito principal).

T: Temporales (con un plazo definido).

Cuando los objetivos cumplen estas características, se vuelven más claros, más alcanzables y mucho más fáciles de trabajar, tanto para un equipo como para una persona. “Ayudar más en ventas” no es un objetivo SMART; “Incrementar en 15% las ventas del área en los próximos 3 meses” sí lo es. Eso marca la diferencia.

Aprovechamiento de la tecnología:

La tecnología dejó de ser un lujo para convertirse en un aliado clave del trabajo moderno. Hoy existen herramientas de todo tipo para organizar tareas, monitorear el tiempo, coordinar equipos, automatizar procesos o simplemente evitar que se te pierdan los archivos. Desde herramientas como Trello, Asana o Notion hasta el mismo Excel o Google Calendar. Aprovechar la tecnología no solo hace el trabajo más rápido, sino también más ordenado y preciso.

De acuerdo con Anderson (2024) se puede medir la eficacia en el trabajo con los siguientes aspectos:

Producción por hora:

La producción por hora es una de las métricas más directas y visibles cuando hablamos de eficacia laboral. Básicamente, mide cuánto trabajo “real” se logra completar dentro de un periodo de tiempo específico, como una hora, una mañana o un turno completo. Si la cantidad de producto, servicio o tarea final aumenta manteniendo la misma calidad, eso indica una mejora en la eficacia.

Puntuaciones de calidad:

No todo se mide en cantidad, también importa muchísimo cómo queda lo que se hace. Por eso, las evaluaciones de calidad y las reseñas de clientes (o de supervisores, en el caso de trabajo interno) son indicadores clave para medir eficacia. Si alguien hace más tareas, pero con errores o devoluciones, no está siendo eficaz realmente. La calidad funciona como un filtro: cuanto más alta sea la puntuación final, más se puede confiar en que el trabajo cumple con los estándares esperados. Dicho de otra forma: eficacia no es rapidez solamente, sino rapidez bien hecha.

Fechas límite cumplidas:

Otro medidor bastante claro es la capacidad de cumplir fechas límite o plazos de entrega sin sacrificar la calidad del trabajo. Cuando una persona cumple constantemente con los tiempos definidos, se está demostrando no solo eficacia, sino una buena gestión del tiempo y priorización de tareas. En cambio, atrasarse una y otra vez puede señalar problemas de organización, falta de recursos o incluso desgaste laboral. En este caso, no basta con terminar algo: hay que terminarlo a tiempo.

Comentarios de los pares:

A veces, quienes mejor pueden evaluar tu efectividad no son los jefes ni los clientes, sino tus propios compañeros de trabajo. Ellos ven de cerca el impacto que tiene tu rendimiento en el funcionamiento general del equipo, el flujo de tareas y hasta en el clima laboral. Las opiniones de colegas no solo revelan si haces bien tu parte, sino también si contribuyes al trabajo compartido. En entornos colaborativos, la eficacia individual está muy ligada a cómo tu esfuerzo suma o, en casos menos ideales, cómo puede estar restando al equipo.

Autorreflexión:

Por último, una técnica subestimada pero súper útil: la autorreflexión. Tomarte el tiempo para evaluar cómo estás trabajando, qué estás logrando y qué podrías hacer mejor, puede revelar cosas que ningún jefe o indicador numérico puede detectar. Es preguntarte con sinceridad: ¿estoy siendo efectivo?, ¿qué me está deteniendo?, ¿qué estoy haciendo bien? Esta práctica desarrolla autoconsciencia, lo que es clave para mejorar de verdad en el tiempo.

3.2.7. Eficiencia

La eficiencia va más allá de solo hacer las cosas: se relaciona con cómo se hacen. Tiene que ver con la capacidad de realizar las tareas utilizando la menor cantidad de recursos posible. Aquí ya no basta con cumplir; se espera que la persona actúe de forma organizada, aprovechando el tiempo, usando bien los materiales y evitando el desgaste innecesario. En otras palabras, una persona eficiente hace su trabajo sin desperdiciar, sin duplicar esfuerzos, sin retrasarse ni generar trabajo extra por errores (Faraz, 2024).

Faraz (2024) menciona que algunos ejemplos claros de lo que es eficiencia comprenden:

Automatización de tareas rutinarias:

Una de las formas más claras de mejorar la eficiencia laboral es dejar que la tecnología haga el trabajo repetitivo por nosotros. Cosas como pasar datos a mano, responder correos uno por uno o programar reuniones pueden ser más lentas y propensas a errores cuando se hacen

de forma manual. Por eso, usar herramientas de software que automatizan estas tareas se convierte en una estrategia clave: no solo se ahorra tiempo, sino que se disminuyen los fallos humanos que suelen aparecer cuando uno realiza lo mismo una y otra vez. Es como darle a tu equipo más tiempo para pensar y menos para “machacar teclas”.

Agilización de la comunicación:

Las interminables cadenas de correos electrónicos, donde las respuestas se pierden, se duplican o nunca llegan, pueden ser un gran enemigo de la eficiencia. Aquí entran en juego plataformas como Slack, Teams o Discord, que agilizan la conversación interna, permiten ordenar temas por canales y hacer seguimiento rápido a dudas, aclaraciones o decisiones sin tener que buscar entre 50 correos.

Implementación de herramientas de gestión de proyectos:

Organizar un proyecto en papel o en conversaciones informales puede llevar al caos. Por eso, plataformas como Trello, Monday.com o Notion se han vuelto tan populares: permiten visualizar qué tareas están pendientes, quién las está haciendo, qué tiempos se manejan y cómo avanza el proceso completo. Esto ayuda a que todos vean la foto completa, sin confusiones ni retrasos por falta de información. Lo bueno es que, además de mejorar la organización interna, estas herramientas disminuyen la carga mental del equipo, ya que todo está centralizado y claro.

Formación y desarrollo regular:

Por último, pero no menos importante, está la capacitación constante. Un trabajador desactualizado o que no domina las herramientas que usa a diario, es muy probable que tenga un rendimiento menor. Asegurarse de que el personal reciba cursos, talleres o actualizaciones formativas de manera periódica no solo mejora la eficiencia técnica, sino también la seguridad y autonomía del colaborador.

Además, Faraz (2024) también menciona algunas maneras de mejorar la eficiencia en el trabajo:

Establecer objetivos y expectativas claros:

Cuando a un trabajador le dicen exactamente qué debe hacer, cómo hacerlo y por qué es importante, se genera una brújula mental que le permite organizar mejor su tiempo y energía. La claridad en los objetivos evita confusiones, desperdicio de esfuerzo y malentendidos que, al final, afectan la eficiencia global. Pero no basta con definirlos una sola vez y olvidarse; es clave revisarlos y ajustarlos cada cierto tiempo, sobre todo si el entorno laboral cambia o si el equipo presenta nuevos retos.

Aprovechar la tecnología:

Hoy en día, la tecnología no es un lujo, sino una herramienta indispensable para trabajar más rápido y con menos errores. Desde los softwares de gestión de proyectos como Trello, hasta plataformas de comunicación instantánea o sistemas que automatizan tareas repetitivas, todo suma a liberar tiempo valioso para tareas más importantes. Eso sí, no se trata solo de instalar programas sin más: hay que capacitar al personal para que realmente los usen bien. Una herramienta mal implementada se convierte en carga, no en solución. La tecnología bien usada es como ponerle turbo al equipo.

Promover un ambiente de trabajo positivo:

La eficiencia no se logra solamente con procesos y herramientas, sino también con emociones. Un ambiente laboral lleno de tensiones, falta de respeto o indiferencia baja el rendimiento de cualquiera. En cambio, cuando un trabajador se siente valorado, escuchado y apoyado, está más dispuesto a dar lo mejor de sí. Fomentar el reconocimiento, resolver conflictos a tiempo y crear espacios donde todos puedan opinar sin miedo construye una cultura fuerte que se refleja en la productividad y hasta en la creatividad.

Fomentar descansos regulares:

Parece contradictorio, pero descansar también es trabajar bien. Cuando una persona se exige sin pausas durante horas, su cerebro entra en modo automático, se cansa, se distrae y comete errores. En cambio, los descansos cortos (5 a 10 minutos cada cierto tiempo) permiten recargar energía, mejorar la concentración y mantener un ritmo constante sin quemarse. No es una pérdida de tiempo: es una estrategia sana y comprobada para sostener el rendimiento durante toda la jornada laboral. Incluso pequeñas pausas para estirarse o respirar ya hacen una diferencia.

3.2.8. Efectividad

La efectividad es una combinación de las dos anteriores: eficacia + eficiencia. Se refiere a cumplir los objetivos logrando buenos resultados, pero también haciendo un buen uso de los recursos. Una persona efectiva no solo entrega todo a tiempo, sino que lo hace con calidad, de manera organizada y sin generar pérdidas o desperdicios. Este concepto es especialmente importante en instituciones donde se espera que el trabajador dé respuestas de calidad al ciudadano y a la vez cuide los bienes públicos, como en una municipalidad (Sesame, 2025).

La eficacia se enfoca únicamente en si se logró o no el objetivo planteado. Es decir, responde a la pregunta: ¿Se cumplió la meta? Su mirada no considera cuántos recursos se usaron, cuánto tiempo tomó o si el proceso fue costoso. Solo interesa el resultado final. Por ejemplo, si una empresa se propuso aumentar sus ventas en un 20% y lo logró, incluso gastando más de lo previsto o utilizando más personal del necesario, igual fue eficaz, porque alcanzó la meta. En cambio, la efectividad combina dos elementos: alcanzar los objetivos y hacerlo de manera eficiente, o sea, optimizando los recursos como tiempo, dinero, personal o materiales (Sesame, 2025).

De acuerdo con lo mencionado por Sesame (2025) para mejorar la efectividad laboral se deben considerar los siguientes aspectos:

Incrementar la motivación laboral de los empleados:

La efectividad laboral empieza por el estado emocional del trabajador. Una persona motivada no solo cumple, sino que aporta, propone y se siente parte activa del proyecto. Subir los niveles de motivación no siempre tiene que ver con bonos o ascensos; muchas veces basta con un reconocimiento sincero, un ambiente de trabajo sano o la posibilidad de tener voz y voto en decisiones que le afectan. Cuando el empleado se siente valorado, su actitud cambia, y esa energía se traduce en resultados más efectivos y con menor desgaste emocional.

Fomentar la creatividad y la innovación:

En muchos casos, la efectividad no tiene que ver solamente con hacer lo mismo más rápido, sino con hacerlo mejor, de una forma nueva o ingeniosa. Para que esto pase, es necesario abrir espacios donde los trabajadores puedan expresar ideas, proponer mejoras y equivocarse sin miedo al castigo. La creatividad no surge en ambientes rígidos, sino en aquellos donde hay confianza y libertad para cuestionar lo que “siempre se ha hecho así”. Innovar internamente es el paso más directo hacia un trabajo más efectivo.

Cambiar la mentalidad laboral y desterrar el presentismo:

Aún hay empresas que creen que “el que está más horas en la oficina es el que más trabaja”, cuando en realidad puede ser todo lo contrario. Esa mentalidad de presentismo (estar por estar) mata la efectividad, porque confunde cantidad de tiempo con calidad de trabajo. En cambio, ofrecer horarios flexibles, trabajo híbrido o remoto, y evaluar por resultados en lugar de horas, crea una cultura laboral más moderna, más saludable y, curiosamente, mucho más efectiva.

Usar herramientas de control horario y gestión de tareas:

Para mejorar la efectividad laboral, no basta con pedir más resultados; hay que entender dónde y por qué se pierde tiempo. Herramientas digitales como softwares de control horario o

plataformas de gestión de proyectos permiten detectar cuellos de botella, retrasos innecesarios o tareas mal distribuidas. Con esa información, se pueden tomar decisiones estratégicas, reasignar funciones o simplificar procesos, en lugar de seguir trabajando a ciegas.

Favorecer el trabajo en equipo:

Nadie mejora la efectividad aislándose. El trabajo colaborativo permite compartir conocimientos, optimizar tareas y reducir errores por falta de comunicación. Si se fomenta una cultura de colaboración, donde se celebren los logros grupales y se respeten las ideas de todos, la efectividad crece de forma natural. Un equipo bien coordinado produce más y con menos estrés que un grupo de personas trabajando cada una por su cuenta.

Enfatizar el valor del tiempo:

En entornos laborales efectivos, el tiempo se trata como un recurso valioso y limitado. Por eso, se promueve la puntualidad, la claridad en los plazos y la planificación antes de actuar. Enseñar al personal a valorar su tiempo y el de los demás por ejemplo, evitando interrupciones innecesarias o delegando con inteligencia contribuye a que el trabajo fluya mejor y sin bloqueos.

3.3. Marco conceptual

Adaptación laboral:

La adaptación laboral representa un proceso gradual mediante el cual una persona se integra a un nuevo entorno de trabajo, tanto en términos funcionales como sociales. Aunque en algunos casos puede ser rápida, generalmente implica una transición en la que el trabajador no solo aprende los procedimientos y responsabilidades asignadas, sino también se familiariza con la cultura, los valores internos y las interacciones propias del espacio laboral. Este proceso incluye la percepción del ambiente, la comunicación informal, las normas implícitas y otros elementos (Vallejo, 2011).

Bienestar laboral:

El bienestar laboral es un constructo multidimensional que alude a las condiciones físicas, emocionales y sociales que permiten a un trabajador desempeñarse en un ambiente satisfactorio y saludable. No se limita únicamente al cumplimiento de condiciones contractuales o al acceso a recursos materiales, sino que involucra factores subjetivos como la percepción de respeto, reconocimiento, seguridad emocional y equilibrio entre la vida laboral y personal. Cuando el trabajador experimenta bienestar en su entorno, se evidencia una mayor disposición hacia el compromiso institucional, una actitud positiva y menor presencia de factores estresantes que puedan repercutir en su salud física o mental (Hernández, 2024).

Clima laboral:

El clima laboral se refiere al ambiente organizacional percibido por los trabajadores en relación con aspectos como la comunicación, la confianza, el apoyo entre compañeros y el trato por parte de los superiores. Puede experimentarse como un espacio colaborativo, motivador y ameno, pero también como un entorno hostil y tenso, dependiendo de cómo se gestionen los vínculos y los procesos internos. Este “clima” no es visible de forma directa, pero se manifiesta en la conducta colectiva, el nivel de participación, los índices de rotación y el nivel de compromiso (Gómez, 2022).

Compromiso organizacional:

El compromiso organizacional es una actitud que expresa la conexión emocional, cognitiva y conductual de un trabajador hacia la organización donde labora. Cuando existe un alto nivel de compromiso, la persona no solo cumple con sus funciones básicas, sino que se identifica con los valores institucionales y orienta sus esfuerzos hacia el éxito colectivo, más allá de los beneficios individuales inmediatos. Este estado de vinculación genera conductas como la retención voluntaria, la participación activa y el deseo de aportar soluciones, favoreciendo la estabilidad y el fortalecimiento institucional (Coll, 2020).

Desarrollo profesional:

El desarrollo profesional implica el proceso continuo mediante el cual una persona amplía sus conocimientos, habilidades y perspectivas dentro de su campo laboral, ya sea a través de capacitaciones formales, nuevas experiencias, mayor responsabilidad o la exploración de distintos roles dentro de la organización. Este proceso no solo fortalece la capacidad de desempeño individual, sino que amplía las posibilidades de crecimiento dentro y fuera de la institución. Un adecuado desarrollo profesional está asociado con la satisfacción laboral, la motivación intrínseca y la retención de personal (Reyes, 2025).

Gestión del talento humano:

La gestión del talento humano comprende todas las políticas, prácticas y procesos que una organización implementa para atraer, desarrollar, motivar y retener a las personas idóneas para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos. Esta gestión se centra en considerar al personal no solo como un recurso operativo, sino como un activo que requiere ser formado, acompañado y reconocido. Involucra áreas como la selección, capacitación, evaluación de desempeño, clima organizacional y bienestar (Cabezas y Brito, 2021).

Motivación laboral:

La motivación laboral hace referencia a los factores internos y externos que impulsan al trabajador a realizar su actividad con interés, energía y dedicación. No se trata únicamente del incentivo económico, sino también del reconocimiento, las oportunidades de crecimiento, el sentido de propósito y la calidad de las interacciones en el entorno laboral. Una alta motivación se traduce en productividad, creatividad y compromiso, mientras que la ausencia de esta genera apatía, incumplimiento y desgaste profesional (Dolores et al., 2023).

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la capacitación del personal y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Asillo, 2025.

4.2. Hipótesis específica

- Existe relación significativa entre la detección de necesidades y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Asillo, 2025.
- Existe relación significativa entre el programa de capacitación y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Asillo, 2025.
- Existe relación significativa entre la retroalimentación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Asillo, 2025.

4.3. Variables

V1. Capacitación del personal.

V2. Productividad laboral.

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Capacitación del personal (Cortés, 2025).	Detección de necesidades	- Identificación de brechas en el desempeño. - Registro de necesidades de formación. - Participación del trabajador en el diagnóstico.	Escala ordinal
	Programa de capacitación	- Claridad en los contenidos del programa. - Pertinencia del método de capacitación. - Acceso del personal a las actividades formativas.	
	Retroalimentación	- Evaluación posterior a la capacitación. - Aplicación de lo aprendido en el trabajo. - Seguimiento por parte de los supervisores.	
	Eficacia	- Cumplimiento de tareas asignadas. - Alcance de resultados esperados. - Calidad del trabajo realizado.	
	Eficiencia	- Uso adecuado del tiempo en las tareas. - Aprovechamiento de los recursos disponibles. - Minimización de errores o retrabajos.	
	Efectividad	- Resultados logrados con los recursos asignados. - Resolución de problemas laborales. - Contribución al logro de metas institucionales.	
Productividad laboral (Serrador, 2025).			

Nota. Elaboración del tesista.

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

El enfoque aplicado fue el cuantitativo:

Este enfoque cuantitativo se sostiene en la medición sistemática: convierte fenómenos sociales en variables mesurables para analizarlas mediante procedimientos estadísticos. No es un mero “contar por contar”; es diseñar indicadores claros, seleccionar escalas apropiadas y recoger datos con coherencia para poder comparar y generalizar. Desde la práctica, implica decisiones concretas qué se mide, cómo se mide, con qué instrumento y en qué población y exige cuidar la validez y confiabilidad de esas mediciones (Arteaga, 2020).

5.2. Método aplicado a la investigación

El método aplicado fue el deductivo:

El método deductivo inicia con teorías y proposiciones generales que se traducen en hipótesis verificables en contextos concretos. Su fortaleza está en la coherencia: la ruta teórica hipótesis medición análisis debe ser transparente y lógica. En la escritura de tesis conviene mostrar ese hilo: explicar la base teórica, derivar hipótesis claras y justificar la operacionalización de cada constructo. Si los resultados no confirman las hipótesis, eso no es un “fracaso”; es información valiosa que obliga a revisar supuestos teóricos, sesgos de medición o particularidades contextuales (Segundo, 2018).

5.3. Tipo de investigación

El tipo de fue básico:

La investigación básica busca profundizar en la comprensión de un fenómeno, aportando explicaciones o marcos conceptuales que enriquecen la teoría. No pretende, de inmediato, solucionar un problema operativo; su aporte es conceptual y acumulativo. En una tesis de corte básico es legítimo mostrar ambición teórica formular preguntas que abran nuevas líneas y, al mismo tiempo, indicar los supuestos, los límites contextuales y las posibles vías de aplicación futura (Rodríguez, 2020).

5.4. Nivel de investigación

El nivel fue el correlacional:

El nivel correlacional examina la presencia y magnitud de relaciones entre variables, mostrando si y cómo se asocian entre sí. Es importante subrayar lo obvio pero a veces olvidado: correlación no implica causalidad. Desde la perspectiva metodológica, un estudio correlacional provee pistas robustas sobre la dirección y fuerza de asociaciones (coeficientes, significancia estadística) pero exige cautela interpretativa (Rus, 2020).

5.5. Diseño de investigación

Esta tesis fue de diseño no experimental:

El diseño no experimental consiste en observar las variables en su estado natural, sin intervención deliberada del investigador. Esto no es sinónimo de “menos rigor”; al contrario, requiere un registro cuidadoso del contexto, una selección muestral adecuada y una explícita evaluación de amenazas a la validez interna y externa. Cuando se trabaja con este diseño conviene documentar: el tiempo de recogida de datos, condiciones institucionales, criterios de inclusión/exclusión y procedimientos para garantizar la calidad de la información (Agudelo et al., 2010).

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

La población de este estudio estuvo conformada por 62 colaboradores que laboraban en la municipalidad distrital de Asillo, pertenecientes a diferentes áreas administrativas y operativas. Esta cifra representó el total de trabajadores disponibles al momento de la recolección de datos en el año 2025.

5.6.2. Muestra

Para este trabajo se utilizó un muestreo de tipo censal, es decir, se decidió trabajar con los 62 colaboradores de la municipalidad distrital de Asillo, sin realizar ningún tipo de selección por criterios internos. Esto se hizo porque el tamaño de la población era accesible y permitía una recolección de datos completa, sin necesidad de recurrir a fórmulas estadísticas para calcular una muestra representativa.

5.7. Técnicas e instrumentos

5.7.1. Técnica

La técnica que se empleó para la recolección de datos fue la encuesta, al considerar que permitía obtener información precisa y estructurada sobre las percepciones y experiencias de los trabajadores respecto a la capacitación y su productividad laboral. La encuesta se aplicó de forma presencial, en horario de oficina y con la autorización correspondiente de la entidad municipal.

5.7.2. Instrumento

El instrumento que se utilizó fue un cuestionario estructurado tipo Likert de cinco puntos, elaborado específicamente para esta investigación. Este cuestionario estuvo dividido en dos secciones principales: una para medir la variable “Capacitación del personal” y otra para la variable “Productividad laboral”, cada una con sus respectivas dimensiones e indicadores.

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

La confiabilidad del cuestionario fue evaluada usando el coeficiente Alfa de Cronbach, que es una técnica estadística que mide la consistencia interna de los ítems.

Tabla 2

Estadística de confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	18

Nota. En esta tabla se establece el grado de confiabilidad alcanzado.

Interpretación:

El valor de 0.842 obtenido en la tabla 2 representa el coeficiente Alfa de Cronbach calculado para el instrumento de recolección de datos, y se puede decir que este resultado fue bastante favorable. Según se entiende desde la teoría, un alfa mayor a 0.80 ya indica que el cuestionario tiene un buen nivel de confiabilidad.

5.8.2. Validez

La validez del instrumento se verificó mediante el juicio de un experto, quien evaluó si los ítems del cuestionario.

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Para el tratamiento de los datos recolectados, se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25. Primero, las respuestas de los cuestionarios fueron organizadas y codificadas en una hoja de cálculo, y luego importadas al software para su análisis.

5.10. Contrastación de hipótesis

Planteamiento de la hipótesis general:

H0: No existe relación significativa entre la capacitación del personal y la productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asillo, 2025.

H1: Existe relación significativa entre la capacitación del personal y la productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asillo, 2025.

Nivel de alfa:

0.05

Prueba estadística:

Tabla 3

Contrastación de la hipótesis general

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,653	,059	10,924	,000
N de casos válidos		62			

Nota. El p-valor conseguido en esta tabla es significativo ($p < 0.05$).

Decisión:

El valor $p = 0.000$ reportado en la tabla 3 permite afirmar, con base en criterios estadísticos ampliamente aceptados, que existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, ya que el nivel de significancia es menor al umbral convencional de 0.05. En consecuencia, se concluye que existe una relación significativa entre la capacitación del personal y la productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asillo.

Planteamiento de la hipótesis específica 1:

H0: No existe relación significativa entre la detección de necesidades y la productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asillo, 2025.

H1: Existe relación significativa entre la detección de necesidades y la productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asillo, 2025.

Nivel de alfa:

0.05

Prueba estadística:

Tabla 4

Contrastación de la hipótesis específica 1

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,667	,053	12,144	,000
N de casos válidos		62			

Nota. El p-valor conseguido en esta tabla es significativo ($p < 0.05$).

Decisión:

En la tabla 4, también se evidencia un p-valor de 0.000, lo cual refuerza la validez del análisis al confirmar nuevamente que se cumple con el criterio necesario para rechazar la hipótesis nula. Este resultado demuestra que la detección de necesidades de capacitación guarda una relación estadísticamente significativa con la productividad laboral. En términos prácticos, esto implica que la identificación oportuna y pertinente de las brechas formativas en el personal no solo orienta mejor los procesos de capacitación, sino que también potencia el desempeño individual y colectivo.

Planteamiento de la hipótesis específica 2:

H0: No existe relación significativa entre el programa de capacitación y la productividad laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Asillo, 2025.

H1: Existe relación significativa entre el programa de capacitación y la productividad laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Asillo, 2025.

Nivel de alfa:

0.05

Prueba estadística:

Tabla 5

Contrastación de la hipótesis específica 2

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,456	,087	5,197	,000
N de casos válidos		62			

Nota. El p-valor conseguido en esta tabla es significativo ($p < 0.05$).

Decisión:

Por su parte, en la tabla 5, se observa el mismo valor de significancia ($p = 0.000$), lo cual consolida aún más los hallazgos del estudio. En este caso, la relación se establece entre el programa de capacitación y la productividad laboral. La evidencia sugiere que la planificación adecuada de contenidos, metodologías y estrategias didácticas dentro del proceso formativo se traduce en mejoras palpables en el accionar del personal.

Planteamiento de la hipótesis específica 3:

H0: No existe relación significativa entre la retroalimentación y la productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asillo, 2025.

H1: Existe relación significativa entre la retroalimentación y la productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asillo, 2025.

Nivel de alfa:

0.05

Prueba estadística:

Tabla 6

Contrastación de la hipótesis específica 3

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,603	,071	8,223	,000
N de casos válidos		62			

Nota. El p-valor conseguido en esta tabla es significativo ($p < 0.05$).

Decisión:

Finalmente, la tabla 6 también arroja un valor $p = 0.000$, lo que confirma la existencia de una relación significativa entre la retroalimentación posterior a la capacitación y la productividad laboral. Este hallazgo enfatiza la importancia de evaluar y acompañar al trabajador una vez finalizado el proceso formativo. La retroalimentación permite identificar la aplicabilidad de los aprendizajes adquiridos, corregir errores, fortalecer competencias y consolidar nuevas formas de desempeño.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Tabla 7

Resultados de la prueba de normalidad

Kolmogórov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación del personal	,079	62	,030*
Productividad laboral	,079	62	,200*

Nota. Esta tabla muestra la distribución de los datos de las variables.

Interpretación:

La tabla 7 presenta los resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, la cual fue utilizada debido a que el tamaño de la muestra del estudio supera los 50 sujetos. Esta prueba permite evaluar si los datos recolectados en cada variable siguen una distribución normal. En cuanto a los resultados, se observa que la variable 1 obtuvo un valor $p = 0.030$, el cual es menor al nivel de alfa de 0.05, esto revela que la variable no presenta una distribución normal. En contraste, la variable 2 obtuvo un valor $p = 0.200$, el cual es superior a 0.05, permitiendo asumir que esta variable sí presenta una distribución normal. Debido a esta disparidad se optó por utilizar estadísticos no paramétricos. En ese sentido, se aplicaron los coeficientes de correlación Rho de Spearman y Tau-b de Kendall.

Tabla 8*Baremo de correlación de Rho*

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Esta tabla pertenece a Martínez y Campos (2015).

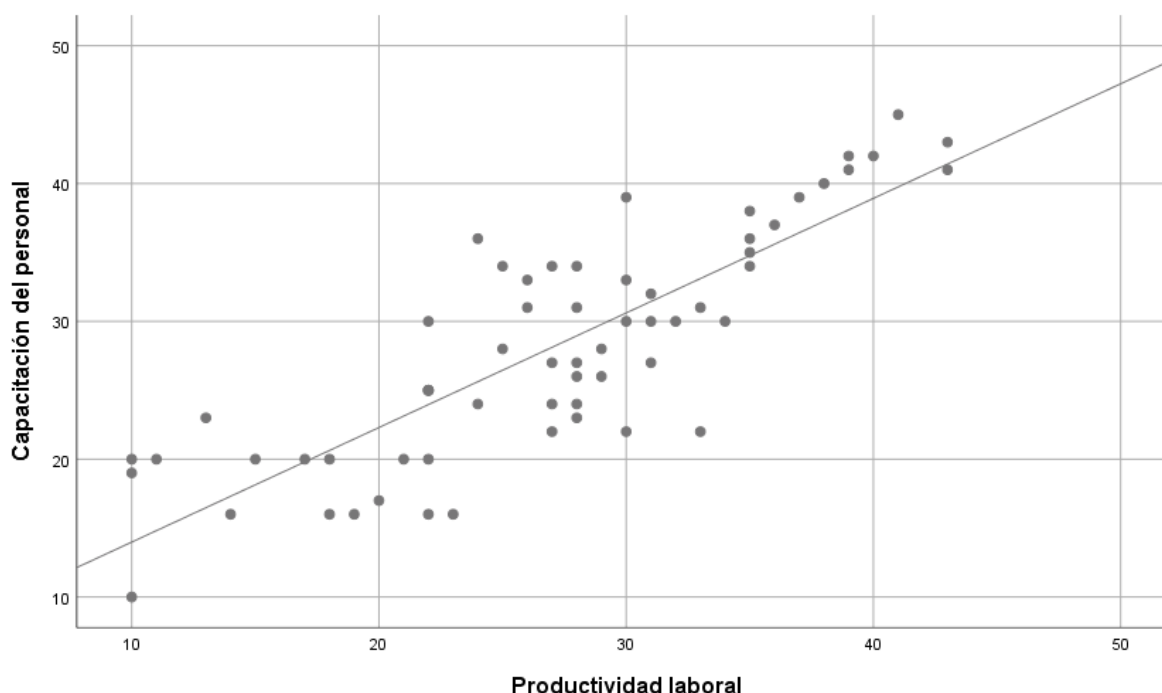
Tabla 9*Correlación entre la capacitación del personal y la productividad laboral*

		Capacitación del personal	Productividad laboral
Rho de Spearman	Capacitación del personal	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,819**
		N	,000
			62
			62

Nota. La correlación conseguida en esta tabla es positiva.

Figura 1

Diagrama de dispersión entre la capacitación del personal y la productividad laboral



Nota. Los resultados de esta figura provienen de la tabla 10.

Interpretación:

En la tabla 9, se observa un coeficiente Rho de Spearman de 0.819, lo cual indica la existencia de una correlación positiva alta entre la capacitación del personal y la productividad laboral. Este valor no solo supera ampliamente el umbral de 0.70 generalmente considerado como límite para definir una relación fuerte, sino que también evidencia que a medida que se fortalecen los procesos de formación y desarrollo del personal, es más probable que también se eleve el rendimiento y desempeño funcional de los colaboradores dentro de la institución. Este hallazgo reafirma la hipótesis general del estudio y subraya el papel estratégico que tiene la capacitación en contextos organizacionales públicos.

Tabla 10

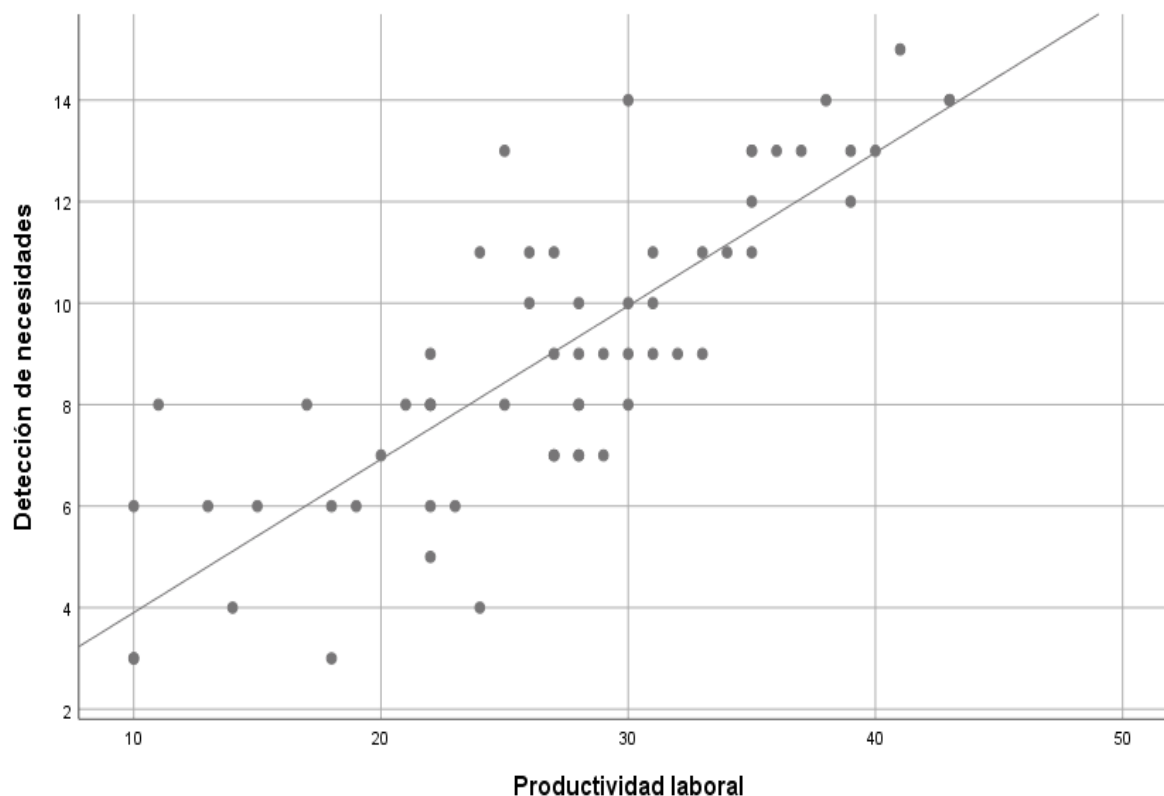
Correlación entre la detección de necesidades y la productividad laboral

		Detección de necesidades	Productividad laboral
Coeficiente de correlación		1,000	,806**
Rho de Spearman	Detección de necesidades	Sig. (bilateral)	. ,000
N		62	62

Nota. La correlación conseguida en esta tabla es positiva.

Figura 2

Diagrama de dispersión entre la detección de necesidades y la productividad laboral



Nota. Los resultados de esta figura provienen de la tabla 10.

Interpretación:

En la tabla 10, el coeficiente Rho alcanza un valor de 0.806, lo cual representa también una correlación positiva alta, pero esta vez entre la detección de necesidades de capacitación y la productividad laboral. Este resultado evidencia que identificar correctamente las brechas formativas de los trabajadores está directamente asociado con su desempeño posterior, lo que sugiere que los procesos de diagnóstico y análisis previo no deben tomarse a la ligera. Por el contrario, cuando se reconocen adecuadamente las necesidades reales de aprendizaje, la capacitación se vuelve más pertinente y, por ende, más efectiva para mejorar los niveles de productividad.

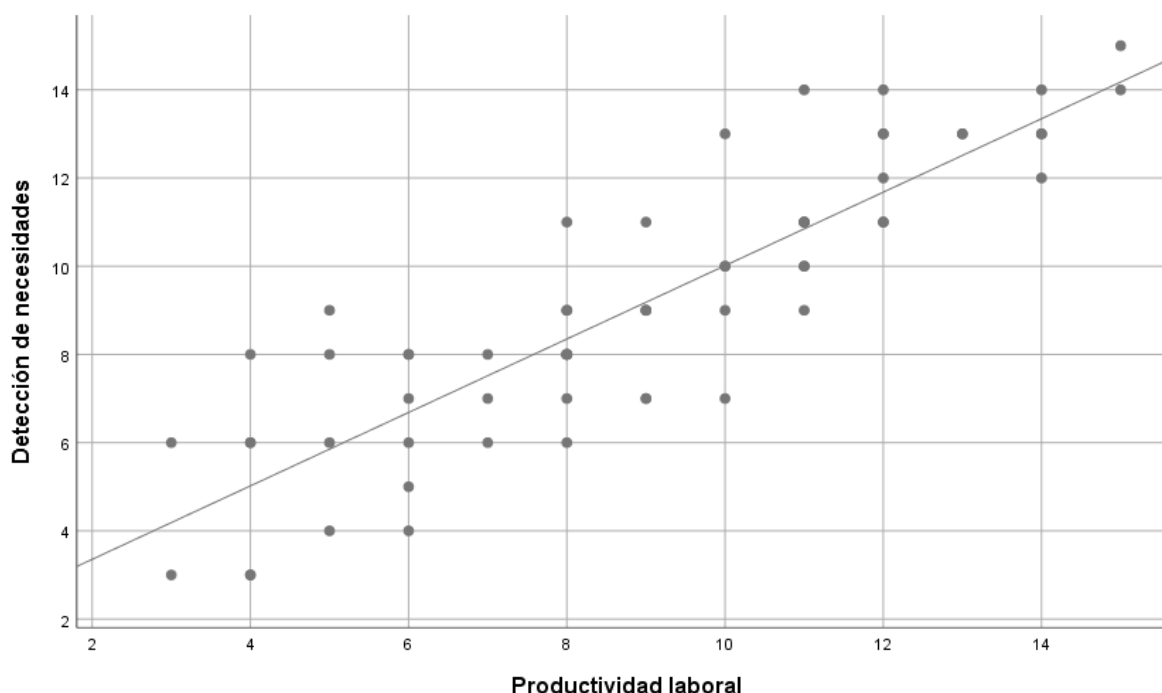
Tabla 11*Correlación entre el programa de capacitación y la productividad laboral*

		Programa de capacitación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,565**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	62	62

Nota. La correlación conseguida en esta tabla es positiva.

Figura 3

Diagrama de dispersión entre el programa de capacitación y la productividad laboral



Nota. Los resultados de esta figura provienen de la tabla 11.

Interpretación:

Por otro lado, en la tabla 11, el coeficiente Rho es de 0.565, lo que indica una correlación positiva moderada entre el programa de capacitación y la productividad laboral. Si bien la relación no es tan fuerte como en los casos anteriores, el resultado sigue siendo relevante, ya que muestra que el diseño y ejecución del programa también influye en el desempeño, aunque en menor medida. Esto podría explicarse por factores como la calidad de los contenidos, la metodología utilizada o el grado de participación del personal. En todo caso, el resultado sugiere que el programa en sí mismo tiene un efecto, pero posiblemente este se potencia más cuando va acompañado de un buen diagnóstico previo y una retroalimentación continua.

Tabla 12

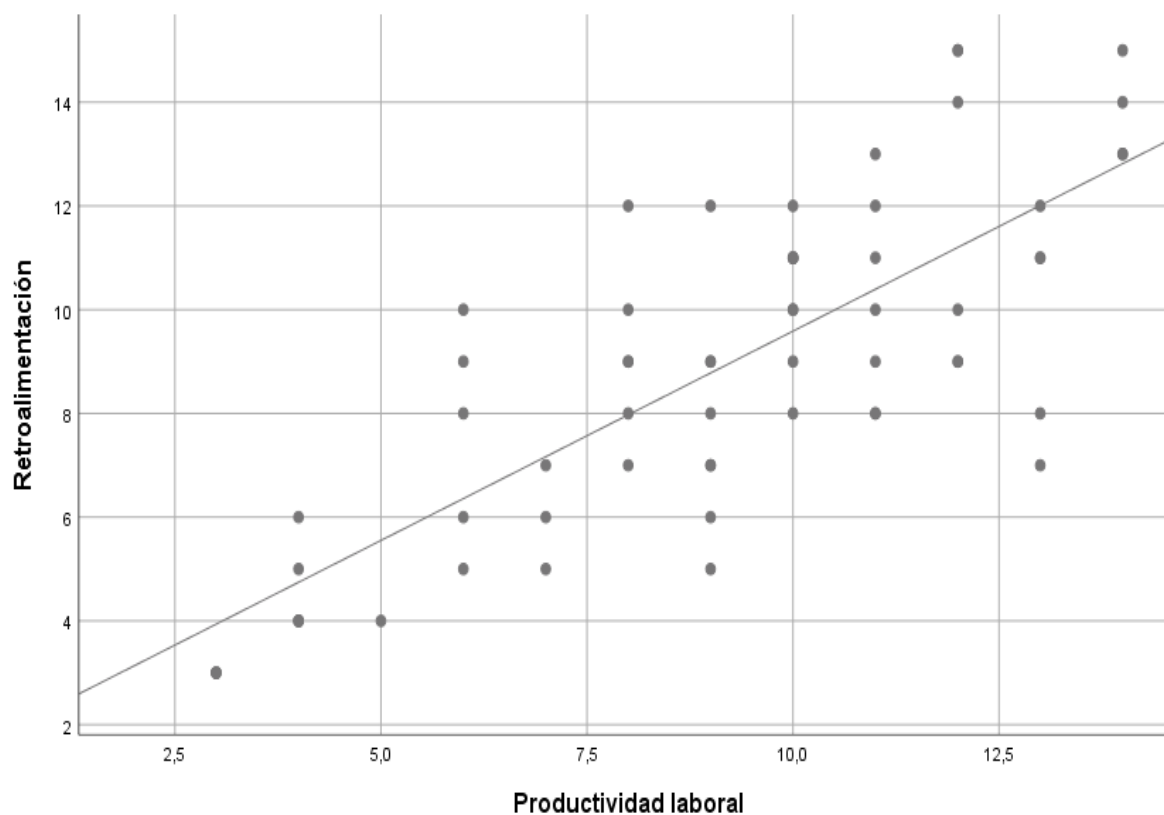
Correlación entre la retroalimentación y la productividad laboral

		Retroalimentación	Productividad laboral
	Coefficiente de correlación	1,000	,739**
Rho de Spearman	Retroalimentación Sig. (bilateral)	.	,000
	N	62	62

Nota. La correlación conseguida en esta tabla es positiva.

Figura 4

Diagrama de dispersión entre la retroalimentación y la productividad laboral



Nota. Los resultados de esta figura provienen de la tabla 12.

Interpretación:

Finalmente, la tabla 12 muestra un coeficiente de 0.739, lo que representa nuevamente una correlación positiva alta entre la retroalimentación posterior a la capacitación y la productividad laboral. Este hallazgo refuerza la idea de que el proceso formativo no concluye al finalizar el taller o curso, sino que debe ir seguido de un acompañamiento que permita reforzar aprendizajes, resolver dudas, evaluar la aplicabilidad de lo aprendido y mejorar la motivación del trabajador. La retroalimentación, entonces, se constituye como un componente esencial del proceso de capacitación, con impacto directo en el desempeño laboral.

6.2. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en el presente estudio demuestran que existe una correlación positiva alta entre la capacitación del personal y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Asillo, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.819 y un valor de significancia de 0.000. Este hallazgo evidencia que a medida que se fortalecen los procesos de formación en la institución, también se incrementa el nivel de desempeño y eficacia en las labores desarrolladas por el personal.

Este resultado guarda estrecha relación con el estudio de Medina (2024) quien al analizar esta misma relación en la empresa Agromar S.A., obtuvo un coeficiente de 0.824 ($p = 0.000$). Al igual que en el presente trabajo, sus hallazgos concluyen que una mayor y mejor capacitación impacta positivamente en el rendimiento y eficiencia del trabajador. Ambos estudios coinciden en señalar que el proceso formativo no es un recurso complementario, sino una herramienta estratégica para optimizar la productividad.

De forma similar, Calle (2022) encontró una correlación positiva alta ($Rho = 0.766$; $p = 0.000$) en una empresa del sector construcción. En este caso, también se reafirma que la capacitación influye de manera significativa en el rendimiento laboral, lo que refuerza la validez de los resultados hallados en la municipalidad de Asillo, a pesar de tratarse de un

contexto institucional diferente. La coincidencia de estos valores sugiere que la influencia de la capacitación sobre la productividad trasciende sectores específicos, consolidándose como un factor clave en organizaciones tanto públicas como privadas.

Asimismo, los datos obtenidos coinciden con los hallazgos de Bustos y Mamani (2024) quienes identificaron una correlación de 0.791, también con significancia estadística, en una empresa de servicios generales. Su estudio resalta la importancia de que la capacitación sea continua y bien estructurada, algo que se reflejó también en las dimensiones analizadas en el presente estudio, como la detección de necesidades, el diseño del programa y la retroalimentación post-capacitación.

Por otro lado, el estudio de León (2023) aunque reporta una correlación positiva baja ($Rho = 0.373$), también respalda la existencia de una relación entre capacitación y desempeño. Si bien la intensidad del vínculo es menor, su investigación sugiere que factores como la calidad del programa o la motivación del trabajador pueden modular el impacto. Esto permite interpretar que la capacitación, por sí sola, no garantiza altos niveles de productividad si no está bien alineada con las necesidades reales del personal.

Finalmente, el estudio de Dill'erva (2023) respalda ampliamente estos resultados, al reportar un coeficiente de 0.875, una de las correlaciones más altas encontradas en los antecedentes revisados. Esta investigación refuerza la noción de que la inversión en capacitación, cuando se ejecuta con enfoque y seguimiento adecuado, tiene un impacto directo en la productividad, sin importar el rubro específico de la organización.

CONCLUSIONES

PRIMERA. En la presente investigación se determinó que existe una relación positiva alta entre la capacitación del personal y la productividad laboral, evidenciado por un coeficiente de Rho de Spearman de 0.819 y un p-valor de 0.000, el cual es inferior al nivel de alfa de 0.05. Este resultado confirma que, a mayor calidad y frecuencia en la capacitación, mayores son los niveles de productividad que alcanzan los trabajadores dentro de la institución. Por lo tanto, se concluye que la capacitación del personal se relaciona de manera significativa con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Asillo, 2025.

SEGUNDA. En esta tesis se analizó que la detección de necesidades presenta una relación positiva alta con la productividad laboral, al obtenerse un Rho de 0.806 con un p-valor de 0.000. Este resultado demuestra que cuando las capacitaciones están basadas en diagnósticos adecuados, alineados a las funciones del trabajador, tienden a mejorar la productividad laboral. En consecuencia, se concluye que la detección de necesidades se relaciona de forma significativa con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Asillo.

TERCERA. En esta tesis se determinó que el programa de capacitación tiene una relación positiva moderada con la productividad laboral, con un coeficiente de Rho de 0.565 y un p-valor de 0.000. Este hallazgo sugiere que si bien el diseño del programa contribuye al desempeño. Por lo tanto, se concluye que el programa de capacitación se relaciona de forma significativa la productividad laboral en la municipalidad distrital de Asillo, 2025.

CUARTA. En esta investigación se estableció que la se relaciona de manera positiva alta con la productividad laboral, ya que se encontró un valor de Rho de 0.739 y p-valor de 0.000, inferior al alfa de 0.05. Este resultado permite afirmar que brindar retroalimentación efectiva mejora el desempeño del personal. En ese sentido, se concluye que la retroalimentación se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Asillo, 2025.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. Se recomienda al jefe de recursos humanos de la municipalidad distrital de Asillo implementar un plan anual de capacitaciones que no solo cumpla con lo básico, sino que realmente ayude al trabajador a mejorar sus habilidades y resolver problemas reales de su puesto. Invertir en más y mejor capacitación no debe verse como gasto, sino como una forma de elevar la productividad y la calidad del servicio que se brinda al ciudadano.

SEGUNDA. Se recomienda al jefe de recursos humanos fortalecer el proceso de diagnóstico previo antes de ejecutar cualquier capacitación. Muchas veces se capacita sin saber con precisión lo que el trabajador necesita aprender, y eso reduce el impacto del proceso. Por lo tanto, sería ideal aplicar encuestas, entrevistas o evaluaciones internas que permitan identificar con claridad las brechas de conocimiento o desempeño. Mientras más preciso sea el diagnóstico, más efectiva será la capacitación y, en consecuencia, mayor la productividad laboral.

TERCERA. Se recomienda al jefe de recursos humanos revisar y mejorar la estructura del programa de capacitación, puesto que, aunque tiene un efecto favorable, este fue moderado y puede mejorar. Sería necesario evaluar si los temas, los métodos de enseñanza y la duración de las sesiones realmente se ajustan a la forma de trabajar del personal municipal. Incluir metodologías más prácticas, dinámicas o basadas en casos reales puede ayudar a que el contenido no quede en teoría, sino que se aplique directamente en el puesto de trabajo.

CUARTA. Se recomienda al jefe de recursos humanos implementar un sistema formal de retroalimentación después de cada capacitación, ya que este aspecto mostró una relación importante con la productividad. No basta con capacitar y dejar al trabajador por su cuenta; es necesario hacer seguimiento, verificar si lo aprendido se está aplicando, corregir errores y reforzar lo que aún no está claro reuniones breves o supervisión acompañada.

REFERENCIAS

- Agudelo, G., Aignerren, M., y Ruiz, J. (2010). Diseños de investigación experimental y no-experimental. *La Sociología En Sus Escenarios*(18).
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6545>
- Álvarez, J. (2024). *La rotación de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Huancané, Puno, 2022*. (Tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega). Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.11818/8124>
- Anderson, C. (2024). *¿Qué es la eficacia laboral?* <https://focuskeeper.co/glossary/what-is-work-effectiveness>
- Arteaga, G. (2020). *Enfoque cuantitativo: métodos, fortalezas y debilidades*.
<https://www.testsiteforme.com/enfoque-cuantitativo/>
- Bustos, C., y Mamani, A. (2024). *Capacitación del personal y la productividad en la Empresa Servicios Generales R&NG E.I.R.L., Moquegua 2024*. (Tesis de licenciatura, Universidad José Carlos Mariátegui). Repositorio institucional.
<https://3.17.44.64/handle/20.500.12819/3066>
- Cabezas, C., y Brito, J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(11), 742-761.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Calle, A. (2022). *Capacitación del personal y su influencia en la productividad laboral en una empresa de ingeniería y construcción Piura 2021*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78328>
- Coll, F. (2020). *Compromiso organizacional*.
<https://economipedia.com/definiciones/compromiso-organizacional.html>



- Córdova, S., Aillón, J., y Maldonado, I. (2025). La capacitación continua en la productividad laboral. *Revista InveCom*, 5(3). <https://doi.org/10.5281/zenodo.14051865>
- Cortés, N. (2025). *Capacitación de personal: definición, tipos y beneficios*. <https://www.ninjaexcel.com/capacitacion/>
- Cuadra, M., Cribilleros, D., Cruzado, R., y Mogollón, S. (2023). Capacitación en el Sector Público de Perú. Una revisión sistemática. *La Revista de Climatología*, 23. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.1566-1576>
- De Ferrari, F. (2023). *Capacitación y productividad del personal de A & J Contratistas S.R.L.* (Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villados). Repositorio institucional. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/7027>
- Dill'erva, F. (2023). *La capacitación laboral y su relación con la productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Tower and Tower S.A., 2021*. (Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna). Repositorio institucional. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/3253>
- Dolores, E., Salazar, J., y Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Faraz, S. (2024). *Cómo mejorar la eficiencia laboral: 10 ideas prácticas para el lugar de trabajo*. <https://www.prohance.net/blog/10-simple-strategies-to-improve-work-efficiency/>
- Gómez, D. (2022). *Clima laboral: definición, importancia, factores y tipos*. <https://blog.hubspot.es/service/que-es-clima-laboral>



- Hernández, L. (2024). Retrieved 29] de Enero de 2024, from Qué es el bienestar laboral: Un viaje a través de indicadores y datos para 2024: <https://nailted.com/blog/es/que-es-el-bienestar-laboral-tipos-y-objetivos/>
- Iberonex. (2024). *Programas de capacitación para el desarrollo profesional*. <https://www.iberonex.com/tendencias/programas-de-capacitacion-para-el-desarrollo-profesional/>
- Ispring. (2023). *Guía completa para la detección de necesidades de capacitación en una empresa*. <https://www.ispring.es/blog/deteccion-de-necesidades-de-capacitacion>
- Jiménez, J. (2023). *Productividad laboral y empleo en el sector manufacturero en el Ecuador*. (Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato). Repositorio institucional. <https://repositorio.uta.edu.ec/items/c9746204-8126-487f-8c17-d40feda6522e>
- Leon, S. (2023). *Capacitación del personal y el desempeño laboral en la empresa Papelera del Perú S. A. C., Lima - 2020*. (Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte). Repositorio institucional. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/33547>
- Martínez, A., & Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181-191. <https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>
- Martinez, O. (2021). Capacitación para el desarrollo: aspectos teóricos y una aproximación a México. *Opuntia Brava*, 13(1), 1–11. <https://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/1100>
- Medina, L. (2024). *Capacitación del personal y productividad laboral del personal de la Empresa Agro exportadora Agromar S.A. Distrito de Sta. María, 2024*. (Tesis de



- licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). Repositorio institucional. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/10511>
- Paco, M. (2022). Programa de capacitación laboral para jóvenes bachilleres en La Paz. *Revista Peruana De Educación*, 4(8), 71–85. <https://doi.org/10.33996/repe.v4i8.1185>
- Pájaro, N. (2024). La capacitación: clave en la productividad del talento humano en Panamá. *Ektenos*, 2(2). <https://uhektenos.com/index.php/Uhektenos/article/view/52>
- Ramos, H., y Escobar, J. (2021). *La capacitación del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Puno, 2020*. (Tesis de licenciatura, Universidad José Carlos Mariátegui). Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/1176>
- Reyes, I. (2025). *Qué es el desarrollo profesional y como crear un plan de implementación exitoso*. <https://cognosonline.com/que-es-desarrollo-profesional/>
- Rodríguez, D. (2020). *Investigación básica: características, definición, ejemplos*. <https://www.lifeder.com/investigacion-basica/>
- Rojas, M. (2022). *La capacitación del personal operativo y su relación con la productividad de una empresa manufacturera*. (Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Querétaro). Repositorio institucional. <https://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/3532>
- Rus, E. (2020). *Investigación correlacional*. <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html>
- Segundo, J. (2018). *Método deductivo*. <https://humanidades.com/metodo-deductivo/>
- Serrador, I. (2025). *Productividad laboral de los empleados: ¿cómo se puede mejorar?* <https://www.sesamehr.es/guias/productividad-laboral-de-los-empleados-como-mejorarla-la-guia-practica-mas-completa/>
- Sesame. (2025). *Efectividad*. <https://www.sesamehr.es/diccionario/efectividad/>



- Tacca, R. (2022). *Emprendimiento empresarial y productividad laboral en los recreos de comida regional de Juliaca 2020*. (Tesis de licenciatura, Universidad Alas Peruanas). Repositorio institucional. <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/12574>
- Terzakyan, T. (2025). *Retroalimentación laboral: 10 claves para tu empresa*. <https://www.deel.com/es/blog/retroalimentacion-laboral/>
- Uchasara, A. (2024). *Capacitación del personal y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024*. (Tesis de licenciatura, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez). Repositorio institucional. <https://repositorio.uancv.edu.pe/items/b938c39c-dffd-41a6-9868-0f8f0afe3639>
- Vallejo, O. (2011). Adaptación laboral Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. *Cultura Educación Y Sociedad*, 2(1). <https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/946>



ANEXOS



Matriz de consistencia

TÍTULO: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, 2025

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Asillo, 2025?	OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre la capacitación del personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Asillo, 2025.	HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación significativa entre la capacitación del personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Asillo, 2025.	VARIABLE 1: Capacitación del personal DIMENSIÓN: Detección de necesidades: INDICADORES: - Identificación de brechas en el desempeño. - Registro de necesidades de formación. - Participación del trabajador en el diagnóstico. DIMENSIÓN: Programa de capacitación: INDICADORES: - Claridad en los contenidos del programa. - Pertinencia del método de capacitación. - Acceso del personal a las actividades formativas. DIMENSIÓN: Retroalimentación: INDICADORES: - Evaluación posterior a la capacitación. - Aplicación de lo aprendido en el trabajo. - Seguimiento por parte de los supervisores.	Enfoque de investigación: Cuantitativo. Método: Deductivo. Tipo de investigación: Básico. Nivel de investigación: Correlacional. Diseño de investigación: No experimental. Muestra: 62 colaboradores.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación entre la detección de necesidades y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Asillo, 2025?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Analizar la relación entre la detección de necesidades de capacitación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Asillo, 2025.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe relación significativa entre la detección de necesidades y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Asillo, 2025.		



¿Cuál es la relación entre el programa de capacitación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Asillo, 2025?	Determinar la relación entre el programa de capacitación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Asillo, 2025.	Existe relación significativa entre el programa de capacitación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Asillo, 2025.	VARIABLE 2: Productividad laboral DIMENSIÓN: Eficacia: INDICADORES: • Cumplimiento de tareas asignadas. • Alcance de resultados esperados. • Calidad del trabajo realizado. DIMENSIÓN: Eficiencia: INDICADORES: • Uso adecuado del tiempo en las tareas. • Aprovechamiento de los recursos disponibles. • Minimización de errores o retrabajos. DIMENSIÓN: Efectividad: INDICADORES: • Resultados logrados con los recursos asignados. • Resolución de problemas laborales. • Contribución al logro de metas institucionales.	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario.
¿Cuál es la relación entre la retroalimentación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Asillo, 2025?	Establecer la relación entre la retroalimentación de la capacitación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Asillo, 2025.	Existe relación significativa entre la retroalimentación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Asillo, 2025.		

Nota. Elaboración propia.



Matriz de datos

	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0001 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5	VAR0001 6	VAR0001 7	VAR0001 8
1	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3
2	4	3	3	5	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	5	3	3
3	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2
4	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	1	3	4	2	2	3	3	2
5	2	3	1	3	5	5	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1
6	3	2	3	2	4	2	2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3
7	2	1	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4
8	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	4
9	3	3	3	4	3	4	2	3	2	2	4	2	3	3	4	4	3	2
10	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3
11	1	1	1	4	4	4	3	1	1	1	1	2	3	3	4	1	1	2
12	1	1	1	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
13	4	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	3	1	1	1	4	3	3
14	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3
15	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4
16	3	2	2	4	3	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	4
17	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	3	2	3	2	2
18	3	2	2	1	1	1	1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
19	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
20	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
21	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
22	5	5	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3
23	3	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3
24	1	3	2	2	1	2	1	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	2
25	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	3	4	3	3	2	1	1	4
26	5	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	2	3	5	5	4
27	4	4	2	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	2	4	2	2
28	5	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	2	1	2	3
29	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4
31	2	3	4	3	4	3	2	2	4	4	2	4	5	1	4	4	4	3
32	3	4	2	3	3	3	5	2	3	4	2	3	3	2	4	4	4	3
33	2	3	2	2	4	5	4	3	2	2	3	1	3	2	5	4	5	3
34	3	3	2	1	1	4	4	2	2	3	2	3	2	2	5	5	5	3
35	3	3	3	5	5	2	3	3	3	2	1	2	3	2	3	4	3	2
36	1	1	2	4	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1
37	1	3	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	3	2	1	4
38	1	1	4	4	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
39	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3
40	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4
41	2	2	4	4	4	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
42	4	2	5	4	5	3	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	5	5
43	3	2	5	5	5	3	3	2	3	3	4	3	2	2	4	4	2	2
44	2	1	3	4	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2
45	3	1	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	2	3	5	5	1	2
46	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	2	4	2	4	4
47	2	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	2	1	2	4	5
48	3	4	1	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	2	3
49	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3
50	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
51	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3
52	4	4	3	2	1	1	3	2	2	3	2	3	3	5	4	5	4	4
53	3	2	4	3	5	5	3	3	3	4	3	2	4	5	5	5	2	3
54	2	2	4	2	4	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2
55	2	4	3	2	1	2	4	2	3	2	4	2	4	1	3	5	5	2
56	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4
57	3	2	3	4	3	4	2	2	2	3	3	2	4	2	2	1	2	3
58	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
59	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5
60	2	1	1	5	4	5	1	2	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3
61	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
62	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	5	4
63																		
64																		
65																		



Instrumento

Cuestionario

Escala de valoración.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ÍTEMS		Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Vr. 1. Capacitación del personal	Dimensión 1. Detección de necesidades					
	1. ¿En su área se identifican claramente las necesidades de capacitación antes de organizar las actividades formativas?					
	2. ¿Usted ha sido consultado sobre las necesidades de capacitación relacionadas con su puesto de trabajo?					
	3. ¿Considera que existe una revisión periódica de las brechas de conocimiento en la Municipalidad?					
	Dimensión 2. Programa de capacitación					
	4. ¿Recibe capacitaciones con contenidos claros y relacionados con su labor dentro de la Municipalidad?					
	5. ¿Los métodos utilizados en las capacitaciones le permiten aprender de manera efectiva?					
	6. ¿Cuenta con facilidades para participar en los programas de capacitación ofrecidos?					
	Dimensión 3. Retroalimentación					
	7. ¿Se realiza una evaluación al finalizar la capacitación para conocer si los objetivos se cumplieron?					
	8. ¿Ha podido aplicar lo aprendido en las capacitaciones a su trabajo diario?					
	9. ¿Recibe retroalimentación de su desempeño después de participar en una capacitación?					



Vr. 2. Productividad laboral	Dimensión 1. Eficacia					
	10. ¿Usted cumple con las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos?					
	11. ¿Considera que su trabajo contribuye al logro de los objetivos de su área?					
	12. ¿Realiza sus actividades con la calidad requerida por la Municipalidad?					
	Dimensión 2. Eficiencia					
	13. ¿Aprovecha el tiempo asignado para completar sus labores sin retrasos?					
	14. ¿Utiliza los recursos materiales y tecnológicos de manera responsable?					
	15. ¿Evita cometer errores o retrabajos durante el cumplimiento de sus funciones?					
	Dimensión 3. Efectividad					
	16. ¿Cree que los resultados de su trabajo aportan significativamente al funcionamiento de la Municipalidad?					
	17. ¿Resuelve con eficacia los problemas que surgen durante la jornada laboral?					
	18. ¿Considera que su desempeño contribuye al cumplimiento de las metas institucionales?					



Validez de instrumento

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO:

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA



CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, 2025

I. REFERENCIAS

- EXPERTO : DR. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- PROFESIÓN : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
- CARGO ACTUAL : DOCENTE UNIVERSITARIO
- GRADO ACADÉMICO : DOCTOR

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables.				X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación				X	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación				X	

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217).

Coefficiente de valorización porcentual, C= Total/50= 45

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75) ☒
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75) ☐

Lugar y fecha: Juliaca, 19 Agosto 2025

Firma del experto

DNI N°: 02145441

N° Celular: 996-993377



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 14-01-2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MIRIAN CONDORI CONDORI

Dirección: JR. FRANCISCO BOLOGNESI 365 BARRIO LIZANDRO LUNA

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 72395489

Teléfono: 985 904 940 email: mirianmilly1234.com.pe@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): Capacitación, productividad.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Título ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo

**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.



Internacional



Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

14 de enero 2026

Fecha