



Artículo original / Original article

La capacitación laboral y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas

Job training and employee productivity at the Local Education Management Unit, Lamas

Telmo Noel Córdova-Ríos ^{1*} ; José Tarrillo-Paredes ¹

¹ Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú

Recibido: 19/10/2024

Aceptado: 22/11/2024

Publicado: 30/01/2025

*Autor de correspondencia: tcordova@ucv.edu.pe

Resumen: El estudio, tuvo como objetivo identificar la relación entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022. La investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo aplicada con un alcance descriptivo correlacional porque evaluó el grado de relación entre dos o más variables. El diseño de investigación fue no experimental de corte transversal porque se realizó sin manipular las variables. La población y muestra fue de 45 colaboradores. Concluyendo que, existe relación significativa entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,943 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.01).

Palabras clave: capacitación; colaboradores; eficacia; gestión; productividad

Abstract: The objective of this study was to identify the relationship between job training and the productivity of employees in the Local Educational Management Unit, Lamas 2022. The research was of an applied quantitative approach with a correlational descriptive scope because it evaluated the degree of relationship between two or more variables. The research design was non-experimental cross-sectional because it was carried out without manipulating the variables. The population and sample were 45 collaborators. Concluding that there is a significant relationship between job training and the productivity of employees in the Local Educational Management Unit, Lamas 2022, since the statistical analysis of Spearman's Rho reached a coefficient of 0.943 (very high positive correlation) and a p value equal to 0.000 (p-value ≤ 0.01).

Keywords: productivity; training; management; collaborators; effectiveness

1. Introducción

Las instituciones son consideradas como entes irrepetibles integrados por un grupo de personas, creada de manera intencional para cumplir con un propósito especial el cual se obtiene por medio del esfuerzo organizado que realizan los colaboradores y es catalogada como productiva cuando se emplean los recursos necesarios y se ajustan los costes para cumplir con una meta.

A nivel internacional, según los autores Franco-López et al. (2021) en su investigación desarrollada en el estado de Medellín, Colombia, mencionan que las entidades se ven envueltas en la necesidad de mejorar constantemente su accionar con el fin de permanecer en el mercado y ser competitivas, esto a consecuencia que la competencia día a día crece en los diversos rubros y sectores. A manera de ejemplo, dichos autores resaltan que en este siglo la productividad representa una de las principales preocupaciones que poseen los directivos al momento de dirigir una firma, inclusive en Japón que es considerado como uno de los países más admirados por alcanzar niveles de productividad elevados. Por otra parte, Juárez et al. (2021) manifiestan que, en Querétaro, México, pese a que se conoce la gran relevancia que posee la productividad para conseguir diferenciación en el mercado no se le da la atención necesaria y tampoco se desarrollan acciones estratégicas en aras de mejorar la organización de los recursos y las habilidades que posee la fuerza laboral para que generen mayor valor en el desarrollo de sus funciones. Por último, en Ecuador, acorde con la investigación de Parra et al. (2019) causas tales la dolencia de software tecnológicos, falta de programas de capacitación y de planes de motivación han ocasionado graves dificultades para alcanzar el nivel de desempeño anhelado en los trabajadores por lo que, las metas trazadas no se alcanzan en el tiempo previsto, aunado a ello, la calidad de producción esperada se ve alterada, por ende, se alude que la productividad en todas las empresas independientemente si son estatales o persiguen fines de lucro representa una de las principales fortalezas que posibilita alcanzar los planes y los resultados programados.

En el Perú en síntesis al estudio realizado por Bautista et al. (2020) en Lima, a más de 200 instituciones peruanas resalta que de esa totalidad solo el 46% prioriza acciones para medir la productividad por medio de la evaluación de la fuerza laboral, sin embargo, el 54% restante no le brinda la relevancia necesaria lo cual se convierte en una desventaja que repercute en su nivel de posicionamiento. Según Rojas et al. (2020) en su análisis desarrollado en Huánuco, en el Perú únicamente el 30% de entidades destina parte de su presupuesto financiero para desarrollar y fortalecer sus competencias, habilidades y conocimientos de los colaboradores; sin embargo, existe un porcentaje elevado de empresas que no ejecutan ningún tipo de actividad que favorezca el crecimiento profesional y personal de los colaboradores pues lo catalogan como un gasto innecesario. Asimismo el portal Info Capital Humano (Cadillo Ángeles, 2018) destaca que respecto a la alta rotación que existe en los entes, el Perú en Latinoamérica ocupa el primer puesto el cual se encuentra representado por el 18%, es decir, las instituciones tienden a rotar de manera esporádica a los trabajadores sin considerar los gastos en los que se incurren y el tiempo que se necesita para adiestrarlos.

En la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, se ha observado que el personal no cumple debidamente con los objetivos trazados a nivel personal y grupal lo cual perjudica directamente los resultados obtenidos al finalizar el ejercicio. Asimismo, se ha notado que la productividad laboral se encuentra condicionada bajo dos elementos fundamentales: el primero se basa en la eficacia pues se notó que una gran parte de la fuerza laboral desconoce a cabalidad sus funciones establecidas mediante el ROF y MOF generando duplicidad de labores y pérdida de tiempo en actividades que no generan valor a su puesto de trabajo, por otro lado, se ha visto que los trabajadores no utilizan de manera adecuada los pocos recursos y capacidades que posee la institución generando pérdidas cuantiosas que alteran el presupuesto de la entidad, a ello se suma, que los colaboradores no se involucran de manera activa y voluntaria en las actividades que se desarrollan fuera y dentro de la organización, dejando entrever su bajo nivel de compromiso. En cuanto al factor de eficiencia, se resalta que dado a la excesiva carga laboral que poseen los colaboradores estos no logran cumplir dentro del plazo establecido con los objetivos y metas trazadas, además se resalta que gran parte de la fuerza laboral no aporta ideas

innovadoras que permitan resolver los problemas que perjudican la gestión interna. Se menciona que el ente no realiza evaluaciones de desempeño periódicas para conocer el nivel de aportación individual que posee el colaborador respecto al cumplimiento de la visión institucional.

2. Materiales y métodos

La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada con nivel descriptivo–correlacional y diseño no experimental, transversal, ya que no se manipularon los fenómenos de estudio, sino que se analizaron tal como se presentaron en su contexto. La población estuvo conformada por 45 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Lamas, trabajando con un muestreo censal que incluyó a la totalidad de participantes bajo régimen nombrado, contratados CAS y con contrato vigente. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, aplicando un cuestionario estructurado con escala tipo Likert, el cual fue validado mediante juicio de expertos y sometido a prueba de confiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach. La aplicación de las encuestas se realizó previa autorización institucional, asegurando la participación voluntaria y anónima de los colaboradores, y posteriormente los datos fueron codificados, tabulados y procesados estadísticamente con el software SPSS v25. Se aplicaron pruebas de normalidad (Shapiro–Wilk) y el coeficiente de correlación Rho de Spearman, considerando un nivel de significancia del 5% ($p < 0,05$). Finalmente, la investigación se desarrolló bajo principios éticos, garantizando el consentimiento informado, la confidencialidad de la información y el uso de los datos exclusivamente con fines académicos.

3. Resultados y discusión

A continuación se presentan los resultados alcanzados luego de haber realizado la aplicación de los instrumentos a los 45 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, los cuales se detallan a continuación.

3.1. Información general descriptiva de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022

Tabla 1. Información sociodemográfica

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	27	60,0
	Femenino	18	40,0
	Total	45	100,0
Edad	De 20 a 30 años	13	28,9
	De 31 a 40 años	25	55,6
	De 41 a 50 años	7	15,6
	Total	45	100,0
Grado de instrucción	Nivel Técnico Superior	16	35,6
	Nivel Universitario	29	64,4
	Total	45	100,0
Condición laboral	Contrato Formato CAS	16	35,6
	Nombrado	15	33,3
	Locador	14	31,1
	Total	45	100,0

Interpretación

En la Tabla 1, se observa la información socio demográfica de los 45 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, la cual se distribuye de la siguiente manera, el 60% de género masculino y el 40% de género femenino, con respecto a la edad, el 28,9% tiene entre 20 a 30 años, el 55,6% tiene entre 31 a 40 años y el

15,6% de 41 a 50 años. El grado de instrucción de los trabajadores es el siguiente, el 35,6% tiene un nivel técnico superior y el 64,4% tienen nivel universitario. En cuanto a la condición laboral de los trabajadores, el 35,6% son de contrato CAS, el 33,3% son nombrados y el 31,1% son locador.

Tabla 2. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de una muestra

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
CAPACITACIÓN LABORAL	,865	45	,000
Transmisión de información	,903	45	,001
Desarrollo de Habilidades	,830	45	,000
Desarrollo de actitudes	,909	45	,002
Desarrollo de conceptos	,907	45	,002
PRODUCTIVIDAD	,888	45	,000
Eficacia	,888	45	,000
Eficiencia	,869	45	,000

Interpretación

Dado que la población es menor que 50, se calcula el coeficiente de Shapiro-Wilk, el resultado es menor a 0.05, por lo tanto, la muestra en estudio tiene una distribución no normal, por lo que, se utiliza el coeficiente de Rho de Spearman para la correlación.

Tabla 3. Niveles de capacitación laboral y sus dimensiones

		Frecuencia	Porcentaje
Capacitación laboral	Bajo	14	31,1
	Medio	23	51,1
	Alto	8	17,8
	Total	45	100,0
Transmisión de información	Bajo	16	35,6
	Medio	21	46,7
	Alto	8	17,8
	Total	45	100,0
Desarrollo de habilidades	Bajo	14	31,1
	Medio	25	55,6
	Alto	6	13,3
	Total	45	100,0
Desarrollo de actitudes	Bajo	14	31,1
	Medio	23	51,1
	Alto	8	17,8
	Total	45	100,0
Desarrollo de conceptos	Bajo	12	26,7
Medio		25	55,6
Alto		8	17,8
Total		45	100,0

Interpretación

En la Tabla 3, se observan los niveles de la variable capacitación laboral, que describen que el 31,1% está en un nivel Bajo, el 51,1% en un nivel Medio y el 17,8% en un nivel Alto. En cuanto a las dimensiones de la variable capacitación laboral son, la transmisión de información tiene un 35,6% un nivel Bajo, el 46,7% tiene un nivel Medio y el 17,8% tiene un nivel Alto, la dimensión desarrollo de habilidades el 31,1% tiene un nivel Bajo, el 55,6% tiene un nivel Medio y el 13,3% tiene un nivel Alto, con respecto a la dimensión de desarrollo de actitudes, el 31,1% indica un nivel Bajo, el 51,1% un nivel Medio y el 17,8% un nivel Alto y finalmente la dimensión desarrollo de conceptos el 26,7% tiene un nivel Bajo, el 55,6% tiene un nivel Medio y el 17,8% tiene un nivel Alto.

Tabla 4. Niveles de Productividad y sus dimensiones

		Frecuencia	Porcentaje
Productividad	Bajo	13	28,9
	Medio	27	60,0
	Alto	5	11,1
	Total	45	100,0
Eficacia	Bajo	17	37,8
	Medio	22	48,9
	Alto	6	13,3
	Total	45	100,0
Eficiencia	Bajo	19	42,2
	Medio	18	40,0
	Alto	8	17,8
	Total	45	100,0

Interpretación

En la Tabla 4, se observa los niveles de medición de la variable productividad y sus dimensiones, con respecto a la productividad, el 28,9% tiene un nivel Bajo, el 60% tiene un nivel Medio, y el 11,1% tiene un nivel Alto. Mientras que las dimensiones de la variable se distribuyen de la siguiente manera, la eficacia, el 37,8% tiene un nivel Bajo, el 48,9% tiene un nivel Medio y el 13,3% tiene un nivel Alto, y finalmente la dimensión eficiencia, el 42,2% tiene un nivel Bajo, el 40% tiene un nivel Medio, y el 17,8% tiene un nivel Alto.

3.2. Primera hipótesis general

- **H₀**: No existe relación significativa entre la transmisión de información y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.

- **H₁**: Existe relación significativa entre la transmisión de información y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.

- Regla de decisión

Si el p valor > 0,05 se acepta la Hipótesis Nula.

Si el p valor < 0,05 se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa.

Tabla 5. Nivel de relación entre la transmisión de información y la productividad

		Bajo		Medio		Alto		Total	
Transformación de información	Bajo	11	84,6%	5	18,5%	0	50%	16	35,6%
	Medio	2	15,4%	19	70,4%	0	0%	21	46,7%

	Alto	0	0%	3	11,1%	5	100%	8	17,8%
	Total	13	100%	27	100%	5	100%	45	100.0%

Interpretación

La Tabla 5 muestra que del 100% del total de los encuestados, el 46.7% indicaron que la transmisión de información guarda un grado de relación medio con la variable productividad, seguido del 35,6% indicando un grado bajo de relación y finalmente el 17.8% indicaron que la transmisión de información guarda un nivel alto de relación con la variable productividad.

Tabla 6. Relación de la transmisión de información con la productividad

Transmisión de información	Productividad		
	Rho	p valor	N
	,941**	0,000	45

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación

Por otro lado, la tabla 10 nos muestra que la transmisión de información y la productividad tiene una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral con un Rho de Spearman del 0,941** y un p valor igual a 0,000 ($p < 0,05$). En ese sentido, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna H1.

3.3. Segunda hipótesis específica

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.

Tabla 7. Nivel de relación entre el desarrollo de habilidades y la productividad

Transformación de información		Bajo		Medio		Alto		Total	
	Bajo	10	76,9%	4	14,8%	0	50%	14	31,1%
	Medio	3	23,1%	22	81,5%	0	0%	25	55,6%
	Alto	0	0%	1	3,7%	5	100%	6	13,3%
	Total	13	100%	27	100%	5	100%	45	100.0%

Interpretación

La Tabla 7 muestra que del 100% del total de los encuestados, el 55.6% indicaron que el desarrollo de habilidades guarda un grado de relación medio con la variable productividad, seguido del 31,1% indicando un grado bajo de relación y finalmente el 13.3% indicaron que el desarrollo de habilidades guarda un nivel alto de relación con la variable productividad.

Tabla 8. Relación del desarrollo de habilidades con la productividad

Desarrollo de habilidades	Productividad		
	Rho	p valor	N
	,927**	0,000	45

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación

Por otro lado, la Tabla 8 nos muestra que el desarrollo de habilidades y la productividad tiene una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral con un Rho de Spearman del 0,927** y un

p valor igual a 0,000 ($p < 0,05$). En ese sentido, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna H1.

3.4. Tercera hipótesis específica

Hipótesis General

H₀: No existe relación significativa entre el desarrollo de actitudes y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el desarrollo de actitudes y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.

Tabla 9. Nivel de impacto del lenguaje grosero en la comunicación en estudiantes

		Productividad							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
Desarrollo de actitudes	Bajo	10	76,9%	4	14,8%	0	50%	14	31,1%
	Medio	3	23,1%	20	74,1%	0	0%	23	51,1%
	Alto	0	0%	3	11,1%	5	100%	8	17,8%
	Total	13	100%	27	100%	5	100%	45	100.0%

Interpretación

La Tabla 9 muestra que del 100% del total de los encuestados, el 51.1% indicaron que el desarrollo de actitudes guarda un grado de relación medio con la variable productividad, seguido del 31,1% indicando un grado bajo de relación y finalmente el 17.8% indicaron que el desarrollo de actitudes guarda un nivel alto de relación con la variable productividad.

Tabla 10. Relación del desarrollo de actitudes con la productividad

		Productividad		
Desarrollo de actitudes	Rho	p valor		N
	,979**	0,000		45

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación

Por otro lado, la Tabla 10 nos muestra que el desarrollo de actitudes y la productividad tiene una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral con un Rho de Spearman del 0,979** y un p valor igual a 0,000 ($p < 0,05$). En ese sentido, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna H1.

3.5. Cuarta hipótesis específica

Hipótesis General

- **H₀:** No existe relación significativa entre el desarrollo de conceptos y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.

- **H₁:** Existe relación significativa entre el desarrollo de conceptos y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022.

- Regla de decisión

Si el p valor $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula.

Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna.

Tabla 11. Nivel de relación entre el desarrollo de conceptos y la productividad

	Productividad
--	---------------

		Bajo		Medio		Alto		Total	
Desarrollo de conceptos	Bajo	9	69,2%	3	11,1%	0	50%	12	26,7%
	Medio	4	30,8%	21	77,8%	0	0%	25	55,6%
	Alto	0	0%	3	11,1%	5	100%	8	17,8%
	Total	13	100%	27	100%	5	100%	45	100.0%

Interpretación

La Tabla 11 muestra que del 100% del total de los encuestados, el 55.6% indicaron que el desarrollo de conceptos guarda un grado de relación medio con la variable productividad, seguido del 26,7% indicando un grado bajo de relación y finalmente el 17.8% indicaron que el desarrollo de conceptos guarda un nivel alto de relación con la variable productividad.

Tabla 1. Relación del desarrollo de actitudes con la productividad.

Desarrollo de conceptos	Productividad		
	Rho	p valor	N
	,944**	0,000	45

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación

Por otro lado, la Tabla 12 nos muestra que el desarrollo de conceptos y la productividad tiene una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral con un Rho de Spearman del 0,944** y un p valor igual a 0,000 ($p < 0,05$). En ese sentido, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna H1.

4. Discusión

En este apartado se procede a contrastar los resultados que se han obtenido por los trabajos preliminares considerando que efectivamente existe relación significativa entre la capacitación laboral y la productividad en los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022, ya que, el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,943 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), dichos resultados demuestran que a mayor grado del nivel de capacitación laboral mayor será la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, lo anterior coinciden con lo expuesto por García Tovar (2018), quien sostiene que los resultados obtenidos a través del coeficiente de Rho spearman dan cuenta que entre las variables existe relación positiva fuerte, esto permite entender que por medio de la capacitación se mejora la manera en cómo los colaboradores realizan su trabajo. Además, el estudio muestra que las relaciones más fuertes corresponden a resultado versus eficiencia, resultado versus eficacia y comportamiento versus objetivos los cuales han obtenido valores estadísticos de 0.894; 0.873 y 0.873 respectivamente. Asimismo, Sango (2018), basándose en los datos estadísticos recogidos se asevera que existe relación significativa entre las variables esto a raíz que el nivel de sig. fue

0.05 y el nivel de confiabilidad fue del 95%; por tanto, se indica que la capacitación es un hecho trascendental que permite a los colaboradores ser eficientes en su trabajo y ser altamente competitivos lo cual favorece a la empresa ya que mejora los resultados obtenidos en su ejercicio y por ende genera mayor valor a los que hacen uso de sus servicios y/o productos, y finalmente, Silva Ramírez (2019), concluyó que por medio del estadístico de correlación de spearman que tiene como finalidad determinar el valor correlativo que existe entre las variables se obtuvo un valor de 0.362, el cual refiere que existe una correlación de tipo directa débil; dicha afirmación es reforzada dado a que el valor obtenido de p fue inferior a 0.05. Por lo expuesto, se entiende que mientras no se desarrollen actividades de reforzamiento la productividad que alcance los colaboradores en su puesto de trabajo no se incrementará.

Asimismo, existe relación significativa entre la transmisión de información y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,941 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), estos resultados demuestran mientras la transmisión de información guarda un nivel alto de relación con la variable productividad, a mayor grado del nivel de transmisión de información mayor será la productividad de los colaboradores; dichos resultados guardan coincidencias con lo expuesto por Palacios (2018), quien menciona que en base al coeficiente de spearman se afirma que los conceptos se relacionan de manera positiva, ya que el valor obtenido fue de 0.640, a ello se suma que el resultado de $p = 0.018$ dando a entender que el tipo de correlación es significativa. Los datos obtenidos conllevan a determinar que los colaboradores se sienten identificados con los objetivos propuestos y por ende orientan sus conocimientos, competencias y actitudes hacia su alcance oportuno. Asimismo, Meza & Pezo (2021), sostienen que existe relación significativa y positiva pues el resultado del procesamiento de datos obtenidos a partir del coeficiente de Pearson fue igual a 0.693 y el p valor hallado fue inferior a 0.05, por tanto, existe suficiente información cuantitativa para aceptar la H_0 . En ese sentido se afirma que a partir de la capacitación se obtienen los beneficios lucrativos y se mejora la calidad de trabajo que desarrollan los colaboradores dentro de su puesto de trabajo.

Asimismo, existe relación significativa entre el desarrollo de habilidades y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,927 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), estos resultados demuestran a mayor grado del nivel de desarrollo de habilidades mayor será la productividad de los colaboradores; el desarrollo de habilidades guarda un nivel alto de relación con la variable productividad, dichos resultados si guardan relación con Pérez (2018), que determinó que los conceptos presentan un nivel correlativo positivo muy fuerte los cuales se deben a que el valor obtenido del coeficiente de Pearson fue 0.843 y dado a que el p-valor fue 0.000; dichos datos evidencian que la variable independiente influye en un porcentaje igual al 71.6% sobre la variable dos. A partir de ello, se afirma que la Gpc es un conglomerado de saberes y habilidades que permiten materializar los objetivos planificados, mostrando los conocimientos y experiencia de los colaboradores para solucionar un problema y generar valor; como también, Arcentales (2021), evidenció que existe evidencia de una correlación de tipo positiva y significativa las cuales se sustentan en el valor que se obtuvo del coeficiente de Pearson que fue 0.944 y el p- valor = 0.05; estos resultados permiten determinar que existe cierto grado de compromiso de parte de los colaboradores por conseguir los objetivos y metas que se le han sido trazadas a nivel individual y grupal.

Además, existe relación significativa entre el desarrollo de actitudes y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,979 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), dichos resultados demuestran que el desarrollo de actitudes guarda un nivel alto de relación con la variable productividad, es decir, a mayor grado del nivel de desarrollo de actitudes mayor será la productividad; dichos resultados coinciden con lo expuesto por Lucas Mera (2019), quien menciona que respecto a la percepción que poseen los colaboradores en cuanto a las actividades de fortalecimiento y desempeño el 80% destaca que es positiva, es decir, que la capacitación es un factor clave que permite mejorar los resultados que se alcanzan a nivel individual, departamental e institucional. En tanto, el 46% menciona que las actividades de capacitación que se desarrollan responden a las necesidades y requerimientos del área; por otro lado, el 39% de los colaboradores manifiestan que el desempeño laboral es adecuado puesto que la fuerza laboral se involucra de manera voluntaria en las actividades que desarrolla la institución tanto dentro de ella como fuera generando sentimiento de pertenencia y compromiso.

Finalizando este apartado, existe relación significativa entre el desarrollo de conceptos y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de

Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,944 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), dichos resultados demuestran que a mayor grado del nivel de desarrollo de conceptos mayor será la productividad de los colaboradores, es decir, que el desarrollo de conceptos guarda un nivel alto de relación con la variable productividad; dichos resultados coinciden con lo expuesto por Durán & Martínez (2020), quien menciona que se ha podido concretar que los colaboradores poseen un nivel de productividad bueno, pues según los datos analizados el nivel de productividad oscila entre el 73% al 90%, siendo variable de acuerdo a las oficinas analizadas; por ejemplo, en la oficina 4 los colaboradores posee un nivel del 78%, en tanto, en la oficina número 5 el nivel de productividad que presentan los colaboradores en sus tareas es del 68%; dichos resultados fluctúan de acuerdo a las funciones que poseen y la posición que ocupa dentro de la estructura jerárquica.

5. Conclusiones

Respecto al objetivo general planteado, se encontró que existe una relación directa entre la capacitación laboral y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas; es decir, a mayor grado del nivel de capacitación laboral mejor será la productividad de los colaboradores.

Con respecto al primer objetivo específico, se encontró que existe una relación directa entre la transmisión de información y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas; donde podemos determinar que a mayor grado del nivel de transmisión de información mejor será la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas.

Asimismo, en el segundo objetivo específico, se encontró que existe una relación directa entre el desarrollo de habilidades y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas; es decir, a mayor grado del nivel de desarrollo de habilidades mejor será la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas.

Con respecto al tercer objetivo específico, se encontró que existe relación directa entre el desarrollo de actitudes y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas; donde podemos determinar que mientras mayor sea el nivel de desarrollo de actitudes mejor será la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas.

En base al cuarto objetivo específico, se encontró que existe relación directa entre el desarrollo de conceptos y la productividad de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas; donde podemos determinar que a mayor grado del nivel de desarrollo de conceptos mejor será la productividad de los colaboradores.

Financiamiento

Ninguno.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Contribución de autores

Los autores declaran haber realizado todas las etapas de la investigación y redacción del manuscrito.

Referencias bibliográficas

- Arcentales, C. (2021). *Compromiso y productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto* – 2021. [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75047/Arcentales_SCL-SD.pdf?sequence=1
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 13. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Cadillo Ángeles, C. (2018). *Perú es el tercer país con la mayor rotación de personal en Latam*. Info. Capital Humano. <https://infocapitalhumano.pe/page/15/?s=rotacion+de+personal>
- Durán, S., & Martínez, H. (2020). Training of human talent and quality management in institutions of the health sector. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud "GESTAR"*. <https://journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/19/32>
- Franco-López, J. A., Uribe-Gómez, J. A., & Agudelo-Vallejo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*, 7(15), e1800. <https://doi.org/10.22430/24223182.1800>
- García Tovar, B. (2018). *Gestión Laboral: Un análisis de la capacitación y su impacto en la productividad. caso central termoeléctrica de ciclo combinado* [Gobierno de México]. <https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1020/281>
- Juárez, M., Gómez, T., Prieto, A., Prieto, M., & López, M. (2021). Teleworking and productivity in knowledge workers. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 8(16), 1-18. <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/239/464>
- Lucas Mera, R. (2019). *Capacitación y desempeño laboral en industrias Ales C.A. de la ciudad de Manta en el año 2019* [Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí]. <https://repositorio.ulead.edu.ec/handle/123456789/1940>
- Meza, I., & Pezo, F. (2021). *Capacitación del personal y desempeño laboral de los colaboradores del área de cobranza de Financiera Efectiva S.A.- Tarapoto 2021* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75775/Meza_BIV-Pezo_BFM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palacios, J. (2018). *La Capacitación y su relación con la productividad laboral de los colaboradores del Área de Marketing y Promoción de la Universidad César Vallejo Chimbote – 2018* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39388/Palacios_s_FJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Parra, D., Parra, P., & Cerezo, B. (2019). Productivity labor and its economic cost related to the food habits of the workers of the state technical university of Quevedo. *Universidad y Sociedad*, 11(2), 5. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n2/2218-3620-rus-11-02-232.pdf>
- Pérez, R. (2018). *Gestión por competencias y productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26049/Perez_AR.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Rojas, J., Céspedes, R., & Bambaren, L. (2020). Management of human talent and its impact on the labor productivity of operating staff in the company fisim sac Huánuco - 2015. Balance's. *Revista de investigación del departamento académico de Ciencias Contables*, 8(11), 8. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194>
- Sango, M. (2018). *Capacitación empresarial y productividad laboral en las empresas que utilizan los productos del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP)*. [Universidad Técnica de Ambato]. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28367/1/52_GTH.pdf

Silva Ramírez, J. S. (2019). *La capacitación laboral y productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este*, 2018. [Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/109715>