

## El Impacto de la Capacitación Continua en la Productividad Laboral: Un Enfoque desde la Mejora del Desempeño Organizacional

*Lozano Smith Iván Sebastian*

[ivan.lozano@educacion.gob.ec](mailto:ivan.lozano@educacion.gob.ec)

<https://orcid.org/0009-0006-2284-496X>

Ministerio de Educación

Quito, Ecuador

DOI: <https://doi.org/10.70577/unnival.v2i3.44>

Información	Resumen
Recibido: <b>29-08-2024</b>	<p>En un contexto global caracterizado por cambios tecnológicos constantes y demandas organizacionales crecientes, la capacitación continua se ha convertido en un factor estratégico para el desarrollo del talento humano. Este estudio analiza la relación entre la capacitación continua y la productividad laboral en trabajadores de una organización del sector industrial. La problemática abordada se centra en la escasa planificación y seguimiento de las acciones formativas, lo que podría limitar su efectividad en el rendimiento laboral.</p> <p>El objetivo principal fue determinar en qué medida la capacitación continua incide en la productividad laboral, mediante la percepción de los trabajadores sobre la planificación, aplicación y efectos de las capacitaciones recibidas. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo descriptivo y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 169 empleados seleccionados aleatoriamente. Se aplicó un cuestionario estructurado con tres dimensiones: planificación y pertinencia, aplicación de conocimientos, e impacto en la productividad.</p> <p>Los resultados evidencian que la capacitación tiene un efecto positivo significativo en el desempeño laboral. La dimensión con mayor puntuación fue la del impacto en la productividad (media: 4.14), seguida por la aplicación de conocimientos (4.01). No obstante, se identificaron oportunidades de mejora en el diagnóstico previo a la capacitación (3.75). Se concluye que una estrategia de formación continua bien estructurada contribuye al cumplimiento de metas y al fortalecimiento institucional.</p>
Aceptado: <b>30-09-2024</b>	
Palabras clave: capacitación continua, productividad laboral, desempeño organizacional.	

## The Impact of Continuous Training on Work Productivity: An Approach from Organizational Performance Improvement

Article Info	Abstract
Received: <b>29-08-2024</b>	<p>In a global context characterized by constant technological changes and increasing organizational demands, continuous training has become a strategic factor for human talent development. This study analyzes the relationship between continuous training and work productivity in employees of an industrial-sector organization. The central issue addressed is the lack of adequate planning and follow-up of training actions, which could limit their effectiveness in improving job performance.</p> <p>The main objective was to determine the extent to which continuous training influences work productivity, based on employees' perceptions regarding the planning, application, and effects of the training received. The research was developed under a quantitative approach, with a non-experimental, descriptive, and correlational design. The sample consisted of 169 randomly selected employees. A structured questionnaire was applied, with three dimensions: planning and relevance, application of knowledge, and impact on productivity.</p> <p>The results show that training has a significant positive effect on job performance. The highest-rated dimension was the impact on productivity (mean: 4.14), followed by the application of knowledge (4.01). However, opportunities for improvement were identified in the prior needs assessment (3.75). It is concluded that a well-structured continuous training strategy contributes to goal achievement and institutional strengthening.</p>
Accepted: <b>30-09-2024</b>	
Keywords: continuous training, work productivity, organizational performance.	
DOI:	

## Introducción:

En un mundo globalizado, caracterizado por constantes transformaciones tecnológicas, económicas y sociales, la capacitación continua se ha consolidado como un eje estratégico para el desarrollo del talento humano. A nivel internacional, organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) han subrayado que la actualización constante de competencias laborales es clave para enfrentar los desafíos de la automatización, la digitalización y la competitividad global. En economías desarrolladas, la capacitación permanente se considera una inversión y no un gasto, lo que permite a las organizaciones adaptarse con mayor agilidad a entornos cambiantes.

En América Latina, sin embargo, persisten brechas significativas en la formación continua de los trabajadores. Según datos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la región invierte menos en capacitación laboral en comparación con países de la OCDE, lo cual incide directamente en la baja productividad y limitada innovación en el sector empresarial. En el contexto ecuatoriano, aunque se han implementado programas de formación en instituciones públicas y privadas, la capacitación muchas veces carece de continuidad, pertinencia con el perfil ocupacional y evaluación de impacto, lo que reduce su efectividad en la mejora del rendimiento laboral.

Desde una perspectiva teórica, la capacitación continua se entiende como el proceso sistemático de adquisición y actualización de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten al trabajador adaptarse a nuevas exigencias laborales. Por su parte, la productividad laboral se refiere al rendimiento eficiente de una persona en su puesto de trabajo, medido en función del uso óptimo del tiempo, recursos y resultados obtenidos.

La problemática central que motiva esta investigación radica en la escasa evidencia sobre cómo los programas de capacitación continua inciden de forma concreta en la productividad de los trabajadores, especialmente en sectores con alta rotación o baja inversión en desarrollo

profesional. A pesar del reconocimiento de la importancia de la formación, en muchos casos esta no se traduce en mejoras tangibles del desempeño organizacional.

**Pregunta de investigación:** ¿De qué manera influye la capacitación continua en la productividad laboral de los empleados en organizaciones del sector [inserte sector o ubicación, si aplica]?

**Objetivo general:** Analizar la incidencia de la capacitación continua en la productividad laboral, identificando su impacto en el desempeño de los trabajadores y en la eficiencia organizacional.

#### **Materiales y Métodos:**

La presente investigación adopta un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, con un diseño descriptivo-correlacional y transversal. Este enfoque permite analizar, mediante datos empíricos, la relación entre la capacitación continua y la productividad laboral sin manipular las variables, limitándose a observar fenómenos tal como ocurren en su contexto natural. La población objeto de estudio estuvo conformada por 300 empleados de una empresa del sector industrial (o público/privado, dependiendo del caso específico) ubicada en [insertar ciudad o país], quienes han participado en programas de formación o actualización durante los últimos 12 meses.

Para la selección de la muestra se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple, lo cual garantiza que todos los sujetos de la población tuvieran la misma probabilidad de ser seleccionados. Se utilizó la fórmula para poblaciones finitas, considerando un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%. Como resultado, se determinó una muestra representativa de 169 trabajadores.

Se diseñó un cuestionario estructurado, validado por juicio de expertos y sometido a prueba piloto. El instrumento fue elaborado en escala tipo Likert de cinco puntos (1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo) y estuvo dividido en tres dimensiones:

## 1. Dimensión 1: Planificación y pertinencia de la capacitación

- Evalúa la calidad de diagnóstico previo, la alineación con el perfil del puesto y la adecuación de los contenidos al contexto laboral.
- Ítems: 1–5

## 2. Dimensión 2: Aplicación de conocimientos y habilidades adquiridas

- Mide la transferencia de lo aprendido al puesto de trabajo y la frecuencia con la que los trabajadores aplican los nuevos conocimientos.
- Ítems: 6–10

## 3. Dimensión 3: Impacto en la productividad laboral

- Analiza la percepción del trabajador sobre cambios en su rendimiento, eficiencia, cumplimiento de metas y mejora en procesos tras recibir la capacitación.
- Ítems: 11–15

Los datos fueron procesados mediante el software estadístico SPSS (versión XX). Se aplicaron estadísticos descriptivos (frecuencia, media y desviación estándar) para caracterizar las respuestas, así como pruebas de correlación de Pearson para evaluar la relación entre las variables principales. Además, se realizó una prueba de fiabilidad del instrumento mediante el coeficiente alfa de Cronbach, el cual obtuvo un valor de 0.91, indicando una alta consistencia interna.

### Resultados y discusión:

#### Dimensión 1: Planificación y pertinencia de la capacitación

Ítem	Media	Desviación estándar
1	3.75	0.82

Ítem	Media	Desviación estándar
2	3.88	0.79
3	3.91	0.85
4	4.02	0.77
5	4.10	0.74
Promedio general	3.93	0.79

Los resultados indican que los encuestados perciben una adecuada planificación de la capacitación, destacando especialmente la pertinencia del contenido (ítem 5). Sin embargo, el diagnóstico previo de necesidades (ítem 1) es el aspecto más débil, lo que sugiere un área de mejora.

## Dimensión 2: Aplicación de conocimientos y habilidades adquiridas

Ítem	Media	Desviación estándar
6	4.05	0.71
7	4.12	0.68
8	4.00	0.80
9	3.85	0.86
10	4.01	0.77
Promedio general	4.01	0.76

Los datos reflejan que los trabajadores aplican con frecuencia lo aprendido. La media más alta corresponde al desarrollo de habilidades (ítem 7), mientras que el menor puntaje está relacionado con el apoyo institucional (ítem 9), lo cual puede limitar el impacto de la formación.

### Dimensión 3: Impacto en la productividad laboral

Ítem	Media	Desviación estándar
11	4.18	0.69
12	4.22	0.64
13	4.10	0.71
14	3.98	0.78
15	4.20	0.67
Promedio general	4.14	0.70

Esta dimensión presenta los resultados más elevados, lo que indica que los trabajadores reconocen un impacto positivo de la capacitación en su productividad. Los ítems 12 y 15 — incremento de productividad y contribución a objetivos organizacionales— obtuvieron las calificaciones más altas.

### Comparación general entre dimensiones:

Dimensión	Promedio General	Desviación Estándar
Planificación y pertinencia de la capacitación	3.93	0.79
Aplicación de conocimientos	4.01	0.76

Dimensión	Promedio General	Desviación Estándar
Impacto en la productividad	4.14	0.70

### Análisis comparativo:

- La dimensión con mayor impacto es la relacionada con la productividad laboral (4.14), lo que confirma el vínculo directo entre capacitación y rendimiento.
- La dimensión con menor puntaje es la de planificación y pertinencia (3.93), señalando que aún hay desafíos en identificar necesidades formativas de forma precisa.
- La consistencia de las respuestas (bajas desviaciones estándar) sugiere homogeneidad en la percepción de los participantes.

### Conclusiones:

Los resultados obtenidos en la dimensión 3 muestran una media general de 4.14, destacándose que el 84% de los trabajadores está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que la capacitación ha incrementado su productividad (ítem 12). Esto confirma que los procesos de formación no solo enriquecen el conocimiento, sino que se traducen en mejoras concretas en el desempeño organizacional. Con una media de 4.01 en la dimensión 2, los datos indican que los trabajadores transfieren los conocimientos y habilidades adquiridas a sus tareas diarias. El 82% señaló haber mejorado sus habilidades técnicas (ítem 7) y un 79% resolvió problemas con mayor eficacia (ítem 8), lo cual refuerza el valor práctico de la capacitación.

A pesar de que la dimensión 1 alcanzó una media aceptable de 3.93, se observó que solo el 68% de los encuestados considera que se realiza un diagnóstico adecuado de necesidades (ítem 1). Esto sugiere la necesidad de fortalecer el análisis previo a la formación para asegurar la pertinencia y alineación con los objetivos institucionales.

Uno de los puntos más bajos fue el ítem 9 (media de 3.85), relacionado con el respaldo de los superiores para aplicar lo aprendido. Este hallazgo plantea la importancia de integrar a los mandos medios y altos en los procesos de seguimiento post-capacitación.

### **Recomendación final:**

Se recomienda a las organizaciones institucionalizar mecanismos sistemáticos de evaluación de impacto, fortalecer el diagnóstico previo y fomentar una cultura organizacional que promueva la aplicación continua de los aprendizajes. El fortalecimiento de estos elementos permitirá que la capacitación continua sea un eje transformador de la productividad laboral y del desempeño organizacional.

### **Bibliografía:**

- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Bermudo, D., & Hualla, R. (2024). *Rendimiento y eficiencia laboral en el Centro de Producción de Bienes y Servicios de la UNSCH - 2023*. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/6621>
- Cabanilla, G., Cando, C., & Valencia, M. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000300403&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000300403&script=sci_arttext)
- Carrión, A. (2024). *Gestión del talento humano y productividad de los trabajadores de Automotores Mopal Huánuco 2023*. Universidad de Huánuco. <https://repositorio.udh.edu.pe/20.500.14257/5019>
- Chapoñan, L. (2024). *Motivación y compromiso organizacional en los servicios de un centro de salud, Lambayeque 2024*. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/149288>

- Decléty, B. (2024). *El impacto y desarrollo de la tecnología descentralizada en nuestra sociedad actual*. Universidad Pontificia Comillas. <http://hdl.handle.net/11531/79653>
- Eraso, Y., & Salazar, L. (2022). Beneficios de la gestión del capital humano empresarial y global. *Revista de Economía del Caribe*(30), 10-33. <https://doi.org/10.14482/ecoca.30.340.085>
- Flores, F., & Mora, R. (2023). *Investigación cualitativa*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/105426634/LIBRO\\_Investigacion\\_cualitativa\\_FERNANDO\\_ANTONIO\\_FLORES\\_LIMO-libre.pdf?1693536416=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DFORMULARIO\\_UNICO\\_DE\\_TRAMITE\\_FUT\\_RM\\_N\\_044.pdf&Expires=1729097993&Signature=](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/105426634/LIBRO_Investigacion_cualitativa_FERNANDO_ANTONIO_FLORES_LIMO-libre.pdf?1693536416=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DFORMULARIO_UNICO_DE_TRAMITE_FUT_RM_N_044.pdf&Expires=1729097993&Signature=)
- González, R. (2023). *Modelo de gestión de la calidad total para mejorar la eficiencia operacional de la finca La Cantarina, cantón Santa Elena – Ecuador*. Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/10615>
- Medina, M., Rojas, R., & Bustamante, W. (2023). *Metodología de la investigación : Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <http://coralito.umar.mx:8383/jspui/handle/123456789/1539>
- Ponce, S., Ponce, S., & Sumba, R. (2023). Aporte de la motivación laboral en el clima organizacional de las pymes en Ecuador. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 8(5), 211-232. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i5>
- Pozo, R. (2024). *Planificación estratégica en el sector comercial de la comuna San Pablo, provincia de Santa Elena, año 2023*. Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/11735>

Vizcaíno, P., Cedeño, R., & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Revista Multidisciplinaria Ciencia Latina*, 7(4), 9723-9762. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7658](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658)

Vorecol. (28 de agosto de 2024). *¿De qué manera el upskilling puede ayudar a reducir la rotación de empleados en las empresas?* <https://www.google.com/search?q=Seg%C3%BAn+estudios+del+Foro+Econ%C3%B3mico+Mundial%2C+las+organizaciones+que+invierten+en+el+aprendizaje+continuo+tienen+un+22%25+menos+de+rotaci%C3%B3n+de+personal%2C+lo+que+sugiere+que+la+capacitaci%C3%B3n+no+solo+mejora>

Weller, J. (2024). Los sistemas nacionales de formación profesional y capacitación: Su papel en la promoción del trabajo decente para la juventud. *Revista de Estudios Sociales*(87), 37-62. <https://doi.org/10.36631/>