

IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL

-Micro Investigaciones UEP Campus Gutenberg-

Equipo Investigador

Benítez Burgos, María del Carmen

Universidad Evangélica del Paraguay - Campus Gutenberg
temari.burgos@gmail.com

Schussmüller Flores, Denes

Universidad Evangélica del Paraguay - Campus Gutenberg
deneschuss@gmail.com

Asesor y Revisor de la investigación:

Dr. Emilio Iberbuden (SCL¹)

Universidad Evangélica del Paraguay - Campus Gutenberg
emilioiberbuden@gmail.com

RESUMEN

La capacitación laboral representa una herramienta de gestión del talento humano orientada al desarrollo de habilidades y a la mejora de las tareas desempeñadas, un elemento que toda empresa debe integrar en sus procesos para garantizar su éxito a largo plazo. El objetivo de este estudio fue analizar la percepción de los trabajadores sobre la importancia de la capacitación para su desempeño laboral. Se realizó una investigación cuantitativa, no experimental y de corte transversal, basada en una encuesta digital de preguntas cerradas aplicada a 50 participantes de distintas áreas laborales.

Los resultados muestran que el 82 % estuvo de acuerdo o totalmente de acuerdo con que la capacitación mejora su desempeño; el 76 % manifestó sentir mayor eficiencia después de capacitarse y el 56 % señaló que la formación le ayuda a desarrollar nuevas habilidades. Asimismo, el 78 % consideró importante que las empresas inviertan en capacitación y el 70 % indicó que las actividades formativas recibidas siempre se relacionan con sus funciones.

Se infiere que los participantes atribuyen a la capacitación una importancia favorable para su desempeño, eficiencia y crecimiento profesional, aunque subsisten diferencias en el acceso y en la utilidad percibida.

Palabras clave: capacitación, desempeño laboral, talento humano, eficiencia, desarrollo profesional.

ABSTRACT

Employee training represents a human talent management tool aimed at developing skills and improving the performance of work-related tasks, making it an essential element that every company should integrate into its processes to ensure long-term success. The objective of this study was to analyze employees' perceptions of the importance of training for their job performance. A quantitative, non-experimental, cross-sectional study was conducted using a digital survey consisting of closed-ended questions administered to 50 participants from different occupational fields.

The results show that 82% of the participants agreed or strongly agreed that training improves their job performance; 76% reported feeling more efficient after receiving training, and 56% indicated that training helps them develop new skills. Furthermore, 78% considered it important for companies to invest in employee training, while 70% indicated that the

¹ SCL: Doctorado Summa Cum Laude en Administración

training activities they received were always related to their job responsibilities.

It can be inferred that participants perceive training as having a positive impact on their job performance, efficiency, and professional growth, although differences in access to training and its perceived usefulness remain.

Keywords: training, job performance, human talent, efficiency, professional development.

INTRODUCCIÓN

Según Chiavenato (2009), la capacitación constituye un proceso de desarrollo de las competencias de los trabajadores, orientado a mejorar su desempeño y contribuir al logro de los objetivos de la organización. En este sentido, la formación continua permite fortalecer las habilidades del personal y favorecer su adaptación a las exigencias del entorno laboral.

Desde la perspectiva administrativa, la capacitación representa una herramienta fundamental para mejorar la calidad de las tareas, incrementar la eficiencia, facilitar la adaptación a los cambios y promover el crecimiento profesional. Sin embargo, la realización de actividades formativas no garantiza mejoras en el desempeño laboral, ya que es necesario considerar la pertinencia de los contenidos, la claridad de la enseñanza y la posibilidad de aplicar los conocimientos adquiridos. Por esta razón, conocer la percepción de los trabajadores sobre la capacitación proporciona información relevante para la planificación y el desarrollo de programas de formación.

Asimismo, Dessler (2011) destaca la importancia de la capacitación para proporcionar a los trabajadores las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones. Desde esta perspectiva, la implementación de programas de formación permite atender las necesidades de aprendizaje del personal y contribuir al mejoramiento de su desempeño laboral.

En este contexto, el objetivo de la presente investigación es analizar la percepción de los trabajadores sobre la importancia de la capacitación laboral para su desempeño. Para ello, se examina el acceso a las capacitaciones, su frecuencia, la utilidad percibida, la eficiencia posterior a la formación y la valoración de la inversión empresarial en capacitación.

MÉTODO

• Diseño

La presente investigación se basó en un enfoque cuantitativo, alcance descriptivo, diseño no experimental y corte transversal, con el propósito de examinar las percepciones de los participantes en un momento determinado y el análisis de las respuestas sin intervenir sobre las condiciones laborales.

• Participantes

La muestra incluyó a 50 personas de diferentes edades y áreas de trabajo. El grupo etario más frecuente fue el de 36 a 45 años (40%) y el área con mayor presencia fue producción (52%).

• Instrumento

Se utilizó un cuestionario estructurado de 10 preguntas cerradas, con opciones de respuesta única, selección múltiple y escala tipo Likert, acompañado de una sección inicial destinada a identificar las características generales de los participantes, específicamente su edad y el área laboral en la que se desempeñan. El instrumento incluyó preguntas sobre la realización y frecuencia de las capacitaciones, la percepción de mejora del desempeño laboral, el desarrollo de habilidades, los incentivos organizacionales, la eficiencia en el trabajo, la relación de la formación con las funciones desempeñadas, la claridad de los contenidos, el crecimiento profesional y la importancia de invertir en capacitación.

- **Procedimiento**

Los datos se recolectaron en septiembre de 2026 mediante una encuesta digital aplicada a través de Google Forms. Tras garantizar el anonimato, la confidencialidad y la participación voluntaria, los datos recolectados se sometieron a un análisis descriptivo mediante el cálculo de porcentajes y frecuencias.

RESULTADOS

Los hallazgos demuestran que la mayor parte de los participantes valora positivamente el impacto de la capacitación en el rendimiento laboral. La muestra estuvo conformada por 50 participantes de diferentes áreas laborales, con predominio de trabajadores del sector de producción (52 %) y del grupo de edad comprendido entre 36 y 45 años (40 %).

En cuanto al acceso a la formación, el 61 % de los encuestados indicó que su empresa realiza capacitaciones laborales, mientras que el 22 % señaló que estas se desarrollan algunas veces. Respecto a la frecuencia, el 60 % manifestó recibir capacitaciones trimestralmente, lo que refleja la existencia de actividades formativas periódicas, aunque con diferencias en las oportunidades de acceso entre los trabajadores.

En relación con el desempeño laboral, el 82 % de los participantes consideró que las capacitaciones contribuyen a mejorar su rendimiento, mientras que el 76 % manifestó sentir mayor eficiencia después de recibir formación. Asimismo, el 56 % señaló que las capacitaciones le permiten desarrollar nuevas habilidades, evidenciando una valoración positiva de su utilidad para el fortalecimiento de las competencias laborales.

Respecto a las condiciones de la formación, el 70 % de los encuestados indicó que su empresa siempre incentiva la participación en capacitaciones y que los contenidos recibidos están relacionados con las funciones que desempeña. Además, el 80 % manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que las capacitaciones son claras y fáciles de comprender, lo que refleja una percepción favorable sobre la pertinencia y comprensión de los contenidos impartidos.

Finalmente, el 78 % de los participantes consideró importante que las empresas inviertan en capacitación laboral, mientras que el 76 % reconoció su contribución al crecimiento profesional. Estos hallazgos reflejan que los trabajadores valoran la formación como una herramienta para fortalecer sus habilidades, mejorar su desempeño y favorecer su desarrollo dentro de las organizaciones.

DISCUSIÓN

La investigación revela que los trabajadores ven en los programas de capacitación una oportunidad fundamental para elevar la calidad de su trabajo, perfeccionar sus competencias y alcanzar su crecimiento laboral. Estos hallazgos se relacionan con los planteamientos de Chiavenato (2009), quien destaca la importancia de la capacitación para el desarrollo de habilidades y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Asimismo, los participantes valoraron favorablemente la claridad de los contenidos y su relación con las funciones desempeñadas. Estos resultados coinciden con lo planteado por Dessler (2011), quien señala la importancia de proporcionar a los trabajadores las habilidades necesarias para realizar sus tareas. Sin embargo, se identificaron diferencias en el acceso y la frecuencia de las capacitaciones, lo que evidencia la necesidad de fortalecer las oportunidades de formación continua.

Desde esta perspectiva, los hallazgos evidencian la importancia de promover programas de capacitación continua que respondan a las necesidades de los trabajadores, fortalezcan sus competencias y favorezcan su desarrollo profesional. Asimismo, los resultados reflejan una percepción positiva sobre la contribución de la formación al desempeño laboral.

CONCLUSIÓN

La presente investigación permitió concluir que la capacitación laboral constituye una herramienta fundamental para el fortalecimiento de las competencias de los trabajadores y el mejoramiento de su desempeño. Los resultados evidenciaron una percepción mayoritariamente favorable respecto a la formación, especialmente en su contribución a la eficiencia laboral, el desarrollo de habilidades y el crecimiento profesional.

En un entorno caracterizado por constantes cambios tecnológicos, actualizaciones normativas y nuevas exigencias organizacionales, la capacitación continua adquiere especial relevancia, ya que permite a los trabajadores fortalecer sus conocimientos y adaptarse a las necesidades de sus puestos de trabajo. Asimismo, puede contribuir a la reducción de errores operativos, la prevención de accidentes laborales, el fortalecimiento del trabajo en equipo y la mejora de la productividad y el compromiso organizacional.

No obstante, se identificaron diferencias en el acceso y la frecuencia de las capacitaciones, lo que evidencia la necesidad de que las organizaciones fortalezcan sus programas de formación continua. En este sentido, se recomienda desarrollar actividades formativas con contenidos claros, actualizados y relacionados con las funciones desempeñadas, garantizando mayores oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional para los trabajadores y así favorecer al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

BIBLIOGRAFÍA DE RESPALDO

- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 63-105.
- Bizneo HR. (s.f.). *Cómo crear un buen plan de capacitación laboral*. Obtenido de Bizneo: <https://www.bizneo.com/blog/capacitacion-laboral/>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3.^a ed.). McGraw-Hill .
- Coll Morales, F. (24 de 11 de 2022). *Capacitación laboral*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/capacitacion-laboral.html>
- Cooperación Líderes. (s.f.). *La Capacitación como Estrategia de Desarrollo del Personal en la Empresa*. Obtenido de Cooperación Líderes: <https://www.corporacionlideres.com/capacitacion-como-estrategia-de-desarrollo-del-personal/>
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano*. Pearson Educación.
- iSpring. (21 de 01 de 2026). *¿Cuál es la importancia de la capacitación en una empresa?* Obtenido de ispring: <https://www.ispring.es/blog/importancia-de-la-capacitacion>
- Kraiger, K. (2009). Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations, and Society. *Annual Review of Psychology*, 451-474.
- Mendoza Huilla, J. S., & Arriola Tuní, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6057-6073.
- Senge, P. M. (2006). *La quinta disciplina: Cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente* (2.^a ed.). Granica.
- UBITS. (2026, 07 28). *¿Por qué es importante la capacitación de empleados para el bienestar y satisfacción de los colaboradores?* Retrieved from UBITS: <https://ubits.com/blog/importancia-capacitacion-empleados>
- Velázquez, A. (s.f.). *Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo*. Obtenido de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>