



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA



EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD



CONSTANCIA



El que suscribe deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al documento cuyo título es:

“El Entrenamiento y su Incidencia en el Rendimiento de los Trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, Entre los Años 2020-2021”

Presentado por:

Bach: ANDREA ALEJANDRA MORA ROJAS

El resultado obtenido es una coincidencia de 4%, por el cual se otorga el calificativo de:

APROBADO

Según reglamento de Evaluación de la Originalidad

Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

Observaciones:

Se aprueba el proyecto de investigación por tener un porcentaje de similitud inferior a los límites establecidos por el reglamento.

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE ADMINISTRACION



Dr. Vicente H. Ecos Quin'anilla
DIRECTOR UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Ica, 30 de enero del 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA,
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Facultad de Administración



El entrenamiento y su incidencia en el rendimiento de los
trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años
2020-2021

Línea de investigación

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

TESIS

AUTORA

ANDREA ALEJANDRA MORA ROJAS

ASESOR

Dr. EDDY TULIO PAREDES SUMARI

Ica - Perú

2025

DEDICATORIA

A Dios, quien es mi guía y mi fortaleza, me viene demostrando que sus tiempos son perfectos.

A mis padres, mi tía Giovanna y mis abuelitos, quienes me brindan su apoyo en los momentos malos y no tan malos, sobre todo por su crianza, consejos y enseñanzas que las llevo presente en todo momento.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quisiera agradecer a Dios y mi familia, quienes me impulsan a seguir adelante frente a las adversidades.

Agradecer a los docentes, los cuales han sido partícipes de mi camino universitario y un especial agradecimiento a mi asesor quien me orientó en todo momento, gracias a ello he podido llegar a esta instancia tan deseada.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	21
III. RESULTADOS.....	23
IV. DISCUSIÓN.....	51
V. CONCLUSIONES.....	53
VI. RECOMENDACIONES.....	54
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55
VIII. ANEXOS	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Los planes de entrenamiento se ponen en marcha y se ejecutan de forma habitual ...	23
Figura 2 Los planes de entrenamiento en la Dirección Regional Agraria de Ica se generan de acuerdo con las necesidades del área usuaria.....	24
Figura 3 En la Dirección Regional Agraria de Ica, consideran la opinión de los trabajadores para integrar en los planes de entrenamiento temas actuales.....	25
Figura 4 El rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica está directamente relacionado con el entrenamiento del trabajador.....	26
Figura 5 Los programas y temas de entrenamiento en la Dirección Regional Agraria de Ica están relacionados con las necesidades de formación.....	27
Figura 6 En la Dirección Regional Agraria de Ica se transforma los conocimientos y competencias de los trabajadores de manera óptima.....	28
Figura 7 La Dirección Regional Agraria de Ica, desarrolla con eficiencia y eficacia la gestión del entrenamiento.....	29
Figura 8 En la Dirección Regional Agraria de Ica la gestión del entrenamiento está en manos de profesionales capacitados.....	30
Figura 9 Luego de haber concluido el entrenamiento se lleva a cabo un seguimiento y control de satisfacción de lo aprendido.....	31
Figura 10 En la Dirección Regional Agraria de Ica se realiza la retroalimentación de los resultados alcanzados en el entrenamiento.....	32
Figura 11 En la Dirección Regional Agraria de Ica se lleva a cabo el control concurrente en el entrenamiento.....	33
Figura 12 Los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica poseen las capacidades técnicas y personales para desempeñarse en su puesto de trabajo.....	34

Figura 13 Para lograr las metas y objetivos institucionales es imprescindible la evaluación de desempeño a los trabajadores.....	35
Figura 14 En la Dirección Regional Agraria de Ica la evaluación del desempeño mejora el rendimiento de los trabajadores	36
Figura 15 Para el logro de los objetivos personales e institucionales se considera al trabajador como una ventaja competitiva en la Dirección Regional Agraria de Ica	37
Figura 16 En la Dirección Regional Agraria de Ica para el logro de los objetivos el entrenamiento se hace necesario.....	38
Figura 17 En la Dirección Regional Agraria de Ica el logro de los objetivos está relacionado con el rendimiento de los trabajadores.....	39
Figura 18 La Dirección Regional Agraria de Ica ubica correctamente al trabajador en su puesto de trabajo.....	40
Figura 19 En la Dirección Regional Agraria de Ica se hace uso adecuado de los recursos disponibles para alcanzar el máximo rendimiento de los trabajadores	41
Figura 20 Las capacidades técnicas y personales del trabajador son valiosas para lograr un rendimiento ideal.....	42
Figura 21 El centro laboral les brinda oportunidades de desarrollo profesional para convertirlos en trabajadores eficaces y lograr un rendimiento sobresaliente	43
Figura 22 La Dirección Regional Agraria de Ica para garantizar un buen rendimiento del trabajador se verifica constantemente el desarrollo de las actividades de los mismos	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Los planes de entrenamiento se ponen en marcha y se ejecutan de forma habitual.....	23
Tabla 2	Los planes de entrenamiento en la Dirección Regional Agraria de Ica se generan de acuerdo con las necesidades del área usuaria.....	24
Tabla 3	En la Dirección Regional Agraria de Ica, consideran la opinión de los trabajadores para integrar en los planes de entrenamiento temas actuales.....	25
Tabla 4	El rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica está directamente relacionado con el entrenamiento del trabajador.....	26
Tabla 5	Los programas y temas de entrenamiento en la Dirección Regional Agraria de Ica están relacionados con las necesidades de formación.....	27
Tabla 6	En la Dirección Regional Agraria de Ica se transforma los conocimientos y competencias de los trabajadores de manera óptima.....	28
Tabla 7	La Dirección Regional Agraria de Ica, desarrolla con eficiencia y eficacia la gestión del entrenamiento.....	29
Tabla 8	En la Dirección Regional Agraria de Ica la gestión del entrenamiento está en manos de profesionales capacitados.....	30
Tabla 9	Luego de haber concluido el entrenamiento se lleva a cabo un seguimiento y control de satisfacción de lo aprendido.....	31
Tabla 10	En la Dirección Regional Agraria de Ica se realiza la retroalimentación de los resultados alcanzados en el entrenamiento.....	32
Tabla 11	En la Dirección Regional Agraria de Ica se lleva a cabo el control concurrente en el entrenamiento.....	33
Tabla 12	Los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica poseen las capacidades técnicas y personales para desempeñarse en su puesto de trabajo.....	34

Tabla 13 Para lograr las metas y objetivos institucionales es imprescindible la evaluación de desempeño a los trabajadores.....	35
Tabla 14 En la Dirección Regional Agraria de Ica la evaluación del desempeño mejora el rendimiento de los trabajadores	36
Tabla 15 Para el logro de los objetivos personales e institucionales se considera al trabajador como una ventaja competitiva en la Dirección Regional Agraria de Ica.....	37
Tabla 16 En la Dirección Regional Agraria de Ica para el logro de los objetivos el entrenamiento se hace necesario.....	38
Tabla 17 En la Dirección Regional Agraria de Ica el logro de los objetivos está relacionado con el rendimiento de los trabajadores.....	39
Tabla 18 La Dirección Regional Agraria de Ica ubica correctamente al trabajador en su puesto de trabajo.....	40
Tabla 19 En la Dirección Regional Agraria de Ica se hace uso adecuado de los recursos disponibles para alcanzar el máximo rendimiento de los trabajadores.....	41
Tabla 20 Las capacidades técnicas y personales del trabajador son valiosas para lograr un rendimiento ideal.....	42
Tabla 21 El centro laboral les brinda oportunidades de desarrollo profesional para convertirlos en trabajadores eficaces y lograr un rendimiento sobresaliente	43
Tabla 22 La Dirección Regional Agraria de Ica para garantizar un buen rendimiento del trabajador se verifica constantemente el desarrollo de las actividades de los mismos	44
Tabla 23 Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov	45
Tabla 24 Correlación rho de Spearman entre el entrenamiento y el rendimiento de los trabajadores.....	46
Tabla 25 Correlación rho de Spearman entre los planes de entrenamiento y el rendimiento de los trabajadores	47

Tabla 26 Correlación rho de Spearman entre los programas de entrenamiento y el rendimiento de los trabajadores	48
Tabla 27 Correlación rho de Spearman entre la gestión del entrenamiento y el rendimiento de los trabajadores	49
Tabla 28 Correlación rho de Spearman entre el seguimiento al entrenamiento y el rendimiento de los trabajadores.....	50

RESUMEN

La investigación buscó determinar cómo se relaciona el entrenamiento y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020-2021. El tipo de investigación fue de óptica básica y cuantitativa, el diseño no experimental – transaccional – descriptivo. Se utilizó un cuestionario de 22 preguntas para la recolección de información. La muestra estuvo conformada por la población que representa 105 trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica. Finalmente se concluyó que existe una relación directa entre el entrenamiento y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica entre los años 2020-2021. Esto se reflejó en el coeficiente de correlación de Pearson de 0.445 señalando una relación positiva media y con una significancia de 0.000.

Palabras claves: Planes de entrenamiento, programas de entrenamiento, gestión del entrenamiento, seguimiento del entrenamiento.

ABSTRACT

The investigation sought to determine the relationship between determining how training is related and its impact on the performance of the workers of the Regional Agrarian Directorate of Ica, between the years 2020-2021. The type of research was basic and quantitative optics, the non-experimental - transactional - descriptive design. A 22-question questionnaire was used to collect information. The sample consisted of the population comprising 105 employees of the Regional Agricultural Directorate of Ica. Finally, it was concluded that there is a direct relationship between training and its impact on the performance of the workers of the Regional Agrarian Directorate of Ica in the years 2020-2021. This is reflected in the Pearson correlation coefficient of 0.445, indicating a medium positive relationship with a significance of 0.000.

Keywords: Training plans, training programs, training management, training monitoring.

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones del Estado Peruano a nivel nacional, regional y local dentro de las actividades que les toca desarrollar en la prestación de servicios de calidad en bien de la sociedad en general; constantemente se encuentran trabajando para que esos servicios sean de la más alta calidad en beneficio de toda la sociedad peruana. Este es el caso de la Dirección Regional Agraria de Ica como ente meramente prestador de servicios, transforma constantemente las formas de atención al ciudadano invitándolos a cumplir las normas, reglamento y procedimientos para incrementar de esta manera que los servicios prestados al ciudadano sean de calidad y que pueda llegar a la mayor cantidad de beneficiarios.

Por ende, se investigó cómo los planes, programas, la gestión y el seguimiento del entrenamiento inciden directamente en el rendimiento de los trabajadores, cuyo trabajo se ve reflejado en el día a día en el cumplimiento de sus funciones encomendadas.

Por tanto, en la búsqueda de incrementar el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica se valoró y analizó los resultados obtenidos de la gestión del entrenamiento y cómo estos habían influido en el incremento de sus capacidades, conocimientos, habilidades y competencias durante la ejecución de sus funciones, demostrando que los planes de entrenamiento, programas de entrenamiento, la gestión del entrenamiento y el seguimiento del entrenamiento se encuentran relacionados directamente con el rendimiento de cada uno de los trabajadores de la entidad, hecho que se justifica con el desarrollo de la investigación.

La tesis planteó como problema principal lo siguiente: ¿De qué manera el entrenamiento influye en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020-2021? En cuanto a los problemas específicos se propusieron los siguientes:

- ¿Cómo se relacionan los planes de entrenamiento en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021?
- ¿De qué manera los programas de entrenamiento se relacionan en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021?

- ¿Cómo se relaciona la gestión del entrenamiento en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021?
- ¿De qué manera el seguimiento al entrenamiento se relaciona en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021?

La tesis se justifica, con el objetivo de analizar y conocer los hechos concretos relacionados con el entrenamiento y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica; puesto que los trabajadores vienen desempeñando sus labores desde el año 2020 en condiciones de pandemia del COVID – 19, lo cual permite que los trabajadores desarrollen su trabajo bajo situaciones de estrés laboral, necesidades disponible de recursos en los momentos ideales, así también la capacitación, entrenamiento y formación profesional se ve afectada por el incumplimiento del cronograma establecido con antelación en un año de trabajo natural y normal; requiriendo el trabajador la restitución de estos programas para poder actualizar sus saberes y aprendizajes el cual le permita lograr una actualización regular de los conocimientos y prácticas ideales a sus funciones y responsabilidades que le toca cumplir dentro de cada uno de los puestos de trabajo. Por este motivo, las autoridades y directivos de la Dirección Regional Agraria de Ica deben analizar la situación actual que atraviesan los trabajadores y que estaría afectando de alguna manera su rendimiento a consecuencia de un inadecuado entrenamiento que va a repercutir directamente en la atención del público usuario.

La importancia, tomando en cuenta el problema establecido y por consiguiente los posibles resultados que se lograrán, la presente investigación es de suma importancia tanto para las autoridades, directivos y trabajadores en general, para llegar a conocer y a establecer la situación actual de las capacidades que posee cada integrante de la institución, y cómo esta puede afectar el rendimiento de los trabajadores.

En consecuencia, tomando en cuenta los resultados alcanzados, los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, podrán poner en funcionamiento mecanismos actualizados y mejorar el entrenamiento, capacitación y formación e incrementar el rendimiento y así mejorar su desempeño laboral en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades asignadas

fortaleciendo la gestión de entrenamiento, planes de entrenamiento, programas de entrenamiento y el seguimiento y control del entrenamiento, a fin de lograr las metas y objetivos exigidos en la gestión pública, poniendo énfasis que un adecuado entrenamiento de los trabajadores va influir de manera directa y de forma positiva en la atención al usuario, quienes son los directamente beneficiados con un buen rendimiento en su trabajo.

En cuanto al objetivo principal se planteó lo siguiente: Determinar cómo se relaciona el entrenamiento y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020-2021. Los objetivos específicos planteados fueron los siguientes:

- Determinar cómo se relaciona los planes de entrenamiento y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021.
- Analizar cómo se relaciona de los programas de entrenamiento y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021.
- Determinar cómo se relaciona la gestión de entrenamiento y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021.
- Analizar cómo se relaciona el seguimiento al entrenamiento y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021.

En cuanto a la hipótesis general se planteó lo siguiente: El entrenamiento se relaciona significativamente en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020-2021. Las hipótesis específicas fueron las siguientes:

- Los planes de entrenamiento se relacionan directamente en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021.

- Los programas de entrenamiento se relaciona significativamente su incidencia en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021.
- La gestión del entrenamiento se relaciona directamente su incidencia en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021.
- El seguimiento al entrenamiento se relaciona en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021.

La tesis a nivel internacional se justica en las investigaciones realizadas tales como de Rivera (2018), quien concluye lo siguiente, de acuerdo al estudio realizado permite conocer que el grado de influencia que tiene la motivación, es de suma importancia dentro del desempeño laboral de los funcionarios, debido a que se ve reflejado en el impacto que causa en el desempeño diario de sus funciones, lo que permite denotar que los trabajadores se sienten escasamente motivados en los ámbitos: personal, profesional y laboral. Esto causa retrasos en los procesos, por ende, reducen los porcentajes de cumplimiento de las metas institucionales. Del mismo modo, la investigación realizada por Flores (2021), quien concluye que la situación actual que presenta el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Quisapincha, en donde el 44,40% indica que frecuentemente dentro de la institución realizan evaluaciones del desempeño al personal de manera periódica, esto se refiere que muy frecuentemente y ocasionalmente conllevan a una evaluación del desempeño del personal, también se identifica que los lineamientos vigentes sugieren mantener al personal administrativo y operativo evaluados constantemente. También el trabajo de Medranda (2021), plantea priorizar la comunicación como medio importante y vital de toda empresa. Con esto, se quiere no solo mejorar la comunicación sino, el entrenamiento y el ambiente laboral.

En cuanto a los trabajos a nivel nacional la investigación realizada por Fernández (2022), quien concluye que de acuerdo a la prueba de correlación Rho de Spearman entre la variable clima organizacional y rendimiento laboral, se indica la existencia de una relación altamente significativa la misma que se corrobora con un coeficiente de correlación de 0.683. Asimismo, se

aprecia un valor de significancia de 0.000, inferior a 0.05, por lo que se procedió a aceptar la hipótesis alterna y posteriormente a rechazar la hipótesis nula. El estudio realizado por Rafael (2022), quien determinó que la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los colaboradores de la comuna de Mórrope, es positiva moderada, por tanto, cuando hay una adecuada gestión del personal, habría un buen desempeño laboral. De la misma forma el estudio realizado por Valencia (2018), quien determinó que la evaluación del desempeño laboral incide significativamente en el rendimiento del personal de plataforma de atención al usuario de la financiera Credinka -Cusco- 2018, con una correlación significativa ($p=000$) una correlación positiva de 0,716, según la prueba estadística de Spearman. El estudio de Carmen (2020), el entrenamiento laboral de los trabajadores de la empresa, Callao, estuvo relacionado con las interacciones de las dimensiones aprendizaje organizacional, motivación laboral, desempeño laboral y benchmarking. Y también el estudio realizado por Bustamante y Martínez (2018), los resultados de la aplicación de la prueba de hipótesis concluyen que el coaching como herramienta de estrategia organizacional incide en mejorar la eficiencia laboral de los trabajadores de la Empresa Ídolos, año 2017.

En cuanto a estudios locales se tiene los siguientes, tales como Nuñez et al. (2020), quienes concluyeron que los constituyentes de la motivación intrínseca como las condiciones ocupacionales, supervisión, reconocimiento y políticas favorecen con el progreso del rendimiento ocupacional del personal del casino, porque refuta la hipótesis nula, por lo que se puede aseverar la coexistencia de relación entre la motivación intrínseca y el rendimiento de los trabajadores. De la misma forma Cuzcano (2018), quien determinó que los factores de motivación están influyendo efectivamente en el moderado desempeño laboral de los analistas de crédito, para tal prueba se contrastó con el coeficiente de correlación de Spearman con un valor de 0,995. Validándose de esta manera la hipótesis general alterna (HA), es decir siempre hay una motivación tanto de los factores higiénicos como de los factores motivacionales y algunas veces los analistas de crédito tienen un buen desempeño laboral. También el estudio realizado por Huamán y Ñaupá (2020), quienes determinaron que existe relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral

en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público - Chincha 2019, y se verifica mediante el valor crítico que es $0.004 < 0.05$.

1.1. Bases teóricas

1.1.1. Entrenamiento

El entrenamiento constituye una de las herramientas estratégicas más importantes en la gestión del talento humano, al buscar el desarrollo continuo de competencias laborales que respondan a las necesidades institucionales y a los desafíos del entorno. En el ámbito público, como es el caso de la Dirección Regional Agraria de Ica, el entrenamiento representa una inversión clave para mejorar la calidad del servicio brindado, adaptarse a los cambios tecnológicos y normativos, y garantizar un desempeño eficiente del personal.

1.1.1.1. Planes de entrenamiento

Los planes de entrenamiento son instrumentos de planificación diseñados para identificar las necesidades formativas de los trabajadores, establecer prioridades, y organizar las actividades de capacitación en función de los objetivos institucionales. Un plan de entrenamiento bien estructurado considera diagnósticos de brechas de competencias, definición de perfiles profesionales, cronogramas, y recursos disponibles. Estos planes deben estar alineados con la planificación estratégica institucional, de modo que contribuyan a mejorar los procesos administrativos, operativos y técnicos. En la administración pública, los planes deben también considerar las disposiciones legales de capacitación y el contexto específico del sector agrario.

1.1.1.2. Programas de entrenamiento

Los programas de entrenamiento constituyen la ejecución concreta de los planes formativos, es decir, el conjunto de actividades sistemáticas que permiten transferir conocimientos, habilidades y actitudes al personal. Estos programas pueden tomar diversas formas: talleres, seminarios, cursos virtuales o presenciales, pasantías, entre otros. La efectividad de los programas se relaciona con la calidad del diseño instruccional, la selección de metodologías activas, la pertinencia de los contenidos y la participación de facilitadores capacitados. En un

contexto como el de la Dirección Regional Agraria, es fundamental que los programas respondan a los cambios en políticas agrarias, gestión territorial, uso de tecnologías agrícolas, normativas ambientales y otros aspectos propios del sector.

1.1.1.3. Gestión del entrenamiento

La gestión del entrenamiento comprende todas las acciones administrativas, logísticas, técnicas y estratégicas necesarias para garantizar que el proceso formativo se realice de manera eficaz. Esto incluye la identificación de necesidades, la selección de proveedores, la asignación de recursos, la coordinación con los jefes de área y la evaluación de resultados. Una gestión eficiente del entrenamiento debe ser continua, flexible y participativa, incorporando mecanismos de retroalimentación para ajustar y mejorar los programas. En instituciones públicas, la gestión del entrenamiento también debe ser transparente y alineada con los lineamientos de la gestión por competencias y el desarrollo del servicio civil.

1.1.1.4. Seguimiento al entrenamiento

El seguimiento al entrenamiento permite verificar si los conocimientos y habilidades adquiridos por los trabajadores han sido efectivamente aplicados en sus labores cotidianas. Implica la evaluación del impacto del entrenamiento a corto, mediano y largo plazo. Este seguimiento se puede realizar a través de encuestas, entrevistas, observación directa, análisis de desempeño, e indicadores de productividad. Es clave para cerrar el ciclo formativo y tomar decisiones de mejora continua. En la Dirección Regional Agraria, este seguimiento debe evaluar si los entrenamientos han contribuido al cumplimiento de metas sectoriales, a la mejora en la atención al usuario agrario y al fortalecimiento de la gestión institucional.

1.1.2. Rendimiento de los trabajadores

El rendimiento de los trabajadores se refiere al nivel de eficacia, eficiencia y productividad con que un empleado cumple sus funciones dentro de una organización. Este concepto abarca la calidad del trabajo, el cumplimiento de objetivos, el uso adecuado de los recursos y la capacidad de generar resultados positivos. Evalúa no solo lo que se logra, sino

también cómo se logra. Es un indicador clave del desempeño individual y colectivo. En el sector público, su análisis permite mejorar la gestión institucional y la toma de decisiones.

1.1.2.1. Desempeño laboral

El desempeño laboral hace referencia a la forma en que los trabajadores cumplen con las funciones asignadas, considerando criterios como puntualidad, calidad del trabajo, cumplimiento de normas, actitud, responsabilidad, y cooperación con el equipo. Un buen desempeño se refleja en resultados concretos y visibles, que aportan al funcionamiento institucional. La evaluación del desempeño debe ser objetiva, periódica y retroalimentadora. En el sector agrario, esto implica valorar la gestión técnica, la atención al público, la planificación territorial, y la ejecución de programas agrarios.

1.1.2.2. Logro de los objetivos

Esta dimensión se refiere a la capacidad del trabajador para alcanzar las metas establecidas por la organización, tanto individuales como colectivas. Es un componente clave del rendimiento porque permite medir la eficacia en términos de resultados esperados. En el ámbito institucional, los objetivos suelen estar vinculados a indicadores de gestión y productividad. En la Dirección Regional Agraria de Ica, estos objetivos pueden incluir el cumplimiento de metas en asistencia técnica, monitoreo de cultivos, implementación de proyectos, o ejecución presupuestal.

1.1.2.3. Consecución de la eficiencia en la organización

La eficiencia organizacional implica alcanzar los objetivos utilizando de manera óptima los recursos disponibles. Un trabajador eficiente no solo cumple con sus tareas, sino que lo hace minimizando errores, tiempos muertos y desperdicio de recursos. Esta dimensión del rendimiento está directamente relacionada con una cultura de mejora continua y con la capacidad institucional para reorganizar procesos en función de resultados. En la gestión pública agraria, la eficiencia se puede medir, por ejemplo, en la rapidez de atención a los usuarios, la ejecución de expedientes técnicos o la articulación con gobiernos locales y comunidades.

1.1.2.4. Eficacia laboral

La eficacia se refiere a la capacidad del trabajador para lograr los resultados propuestos, cumpliendo con los estándares de calidad y satisfacción establecidos por la institución. Mientras la eficiencia apunta al uso de recursos, la eficacia pone énfasis en el logro de resultados esperados. En este sentido, un trabajador eficaz es aquel que resuelve problemas, toma decisiones acertadas y cumple con sus tareas en tiempo y forma. En el caso de la Dirección Regional Agraria, la eficacia laboral se relaciona con la ejecución exitosa de políticas agrarias, la gestión del territorio y el cumplimiento de funciones técnicas en campo.

1.1.3. Diferencia entre entrenamiento y capacitación

La diferencia entre entrenamiento y capacitación radica en sus objetivos, enfoque y aplicación dentro del desarrollo del talento humano.

El entrenamiento está orientado principalmente al desarrollo de habilidades prácticas y técnicas específicas necesarias para la ejecución eficiente de tareas concretas en el puesto de trabajo. Se enfoca en el “saber hacer” y tiene un carácter operativo. Su finalidad es mejorar el rendimiento inmediato del trabajador mediante la repetición, la práctica y la adaptación a nuevas herramientas, procedimientos o tecnologías. Por ejemplo, enseñar a un trabajador el uso de un nuevo software agrario o la operación de maquinaria especializada.

Por otro lado, la capacitación tiene un enfoque más amplio y formativo. Está dirigida al fortalecimiento del conocimiento teórico, el desarrollo de competencias generales y la comprensión de procesos organizacionales. Busca preparar al trabajador no solo para ejecutar, sino también para entender, analizar y tomar decisiones en su campo laboral. Puede estar relacionada con aspectos como legislación, políticas institucionales, liderazgo o atención al usuario.

En resumen, el entrenamiento es más técnico y específico, mientras que la capacitación es más conceptual y formativa. Ambos son complementarios y fundamentales para el desarrollo integral de los trabajadores y la mejora continua en las organizaciones.

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación se basó en un enfoque cuantitativo; dado que, los estudios cuantitativos siguen un determinado patrón debidamente estructurado y de manera predecible, cuya denominación es “el proceso”, y que además se deberá tomar en cuenta que todas las decisiones críticas son llevadas a cabo antes de la recolección de datos y por ende antes de la interpretación estadística.

2.1.2. Nivel de investigación

La investigación en cuanto a la precisión científica; el estudio se realizó a nivel correlacional, puesto que está orientado a explorar la relación entre variables dentro de un entorno natural, sin intervención experimental.

2.1.3. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental – transaccional; porque se diferencia por ser un tipo de investigación sistemática, donde cada uno de los investigadores no podrán controlar las variables independientes, ya que los hechos simplemente ocurrieron.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

En el presente trabajo de investigación, la población estuvo integrada por los trabajadores administrativos de la Dirección Regional Agraria de Ica, según el régimen laboral; de los cuales 95 trabajadores son del régimen 276, CAS (1057) son 10 trabajadores, haciendo un total de 105 trabajadores.

2.2.2. Muestra

Para el tamaño de la muestra se tomó la población que representa 105 trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, según el Cuadro Nominativo de Personal (CNP), que se dispone en el área de recursos humanos de dicha entidad.

2.3. Técnicas de recolección de datos

Según la naturaleza de la problemática planteada al principio del proyecto; las técnicas que permitieron acopiar la información son los siguientes:

- La encuesta.
- El análisis documental.
- La observación, etc.

2.4. Instrumentos de recolección de datos

En cuanto el instrumento que permite acopiar los datos, está se llevó a cabo por un cuestionario estructurado simple o autoadministrado siendo reconocida como un instrumento de investigación cuantitativa durante la recolección de datos en el trabajo de campo sobre la población definida de los trabajadores, la ficha de registro de datos según documentos analizados e interpretados y la ficha de observación estructurada para conocer las actividades y opiniones de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, acerca del entrenamiento y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores.

2.5. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados

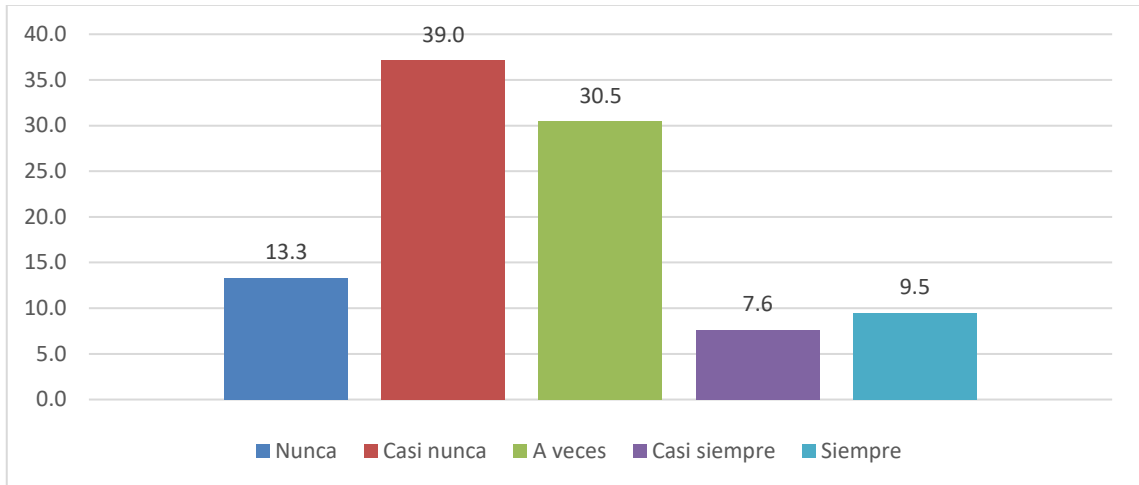
Para el análisis de los resultados del presente trabajo de investigación se utilizó la estadística descriptiva, ya que esta se dedica a explorar, analizar y representar los datos por medio de tablas, gráficos y/o medidas de resumen.

III.RESULTADOS

3.1. Análisis de variable I:

Figura 1

Los planes de entrenamiento se ponen en marcha y se ejecutan de forma habitual



Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

Tabla 1

Los planes de entrenamiento se ponen en marcha y se ejecutan de forma habitual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	14	13.3	13.3	13.3
Casi nunca	41	39.0	39.0	52.3
A veces	32	30.5	30.5	82.8
Casi siempre	8	7.6	7.6	90.4
Siempre	10	9.5	9.5	100.0
Total	105	100.0	100.0	

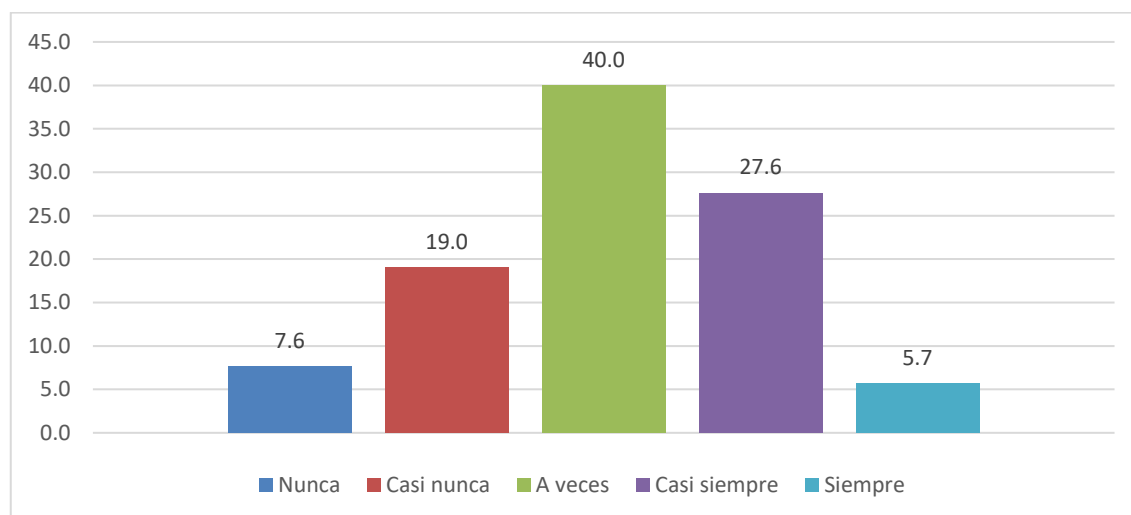
Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

De acuerdo con la figura y tabla 1, en referencia a los planes de entrenamiento que se ejecutan y se ponen en marcha el 39.0% de los encuestados indica que casi nunca se ejecutan los planes de entrenamiento de forma habitual, mientras que el 30.5% señala que a veces, el 13.3% nunca, el 9.5% siempre y el 7.6% considera que casi siempre.

Figura 2

Los planes de entrenamiento en la Dirección Regional Agraria de Ica se generan de acuerdo con las necesidades del área usuaria



Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

Tabla 2

Los planes de entrenamiento en la Dirección Regional Agraria de Ica se generan de acuerdo con las necesidades del área usuaria

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	7.6	7.6	7.6
Casi nunca	20	19.0	19.0	26.7
A veces	42	40.0	40.0	66.7
Casi siempre	29	27.6	27.6	94.3
Siempre	6	5.7	5.7	100.0
Total	105	100.0	100.0	

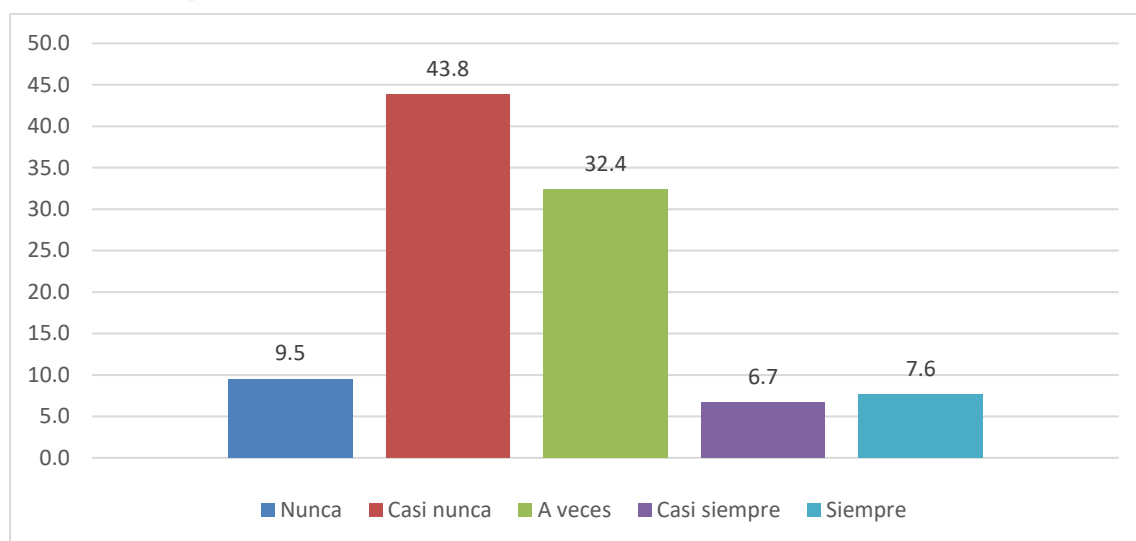
Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

En la figura y tabla 2, se señala en referencia a los planes de entrenamiento se generan de acuerdo con las necesidades de cada área, donde el 40% de los trabajadores encuestados indica que a veces los planes de entrenamiento se generan a la necesidad de las áreas, mientras que el 27.6% afirma que casi siempre, el 19% casi nunca, el 7.6% nunca y el 5.7% señala que siempre.

Figura 3

En la Dirección Regional Agraria de Ica, consideran la opinión de los trabajadores para integrar en los planes de entrenamiento temas actuales



Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

Tabla 3

En la Dirección Regional Agraria de Ica, consideran la opinión de los trabajadores para integrar en los planes de entrenamiento temas actuales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	9.5	9.5	9.5
Casi nunca	46	43.8	43.8	53.3
A veces	34	32.4	32.4	85.7
Casi siempre	7	6.7	6.7	92.4
Siempre	8	7.6	7.6	100.0
Total	105	100.0	100.0	

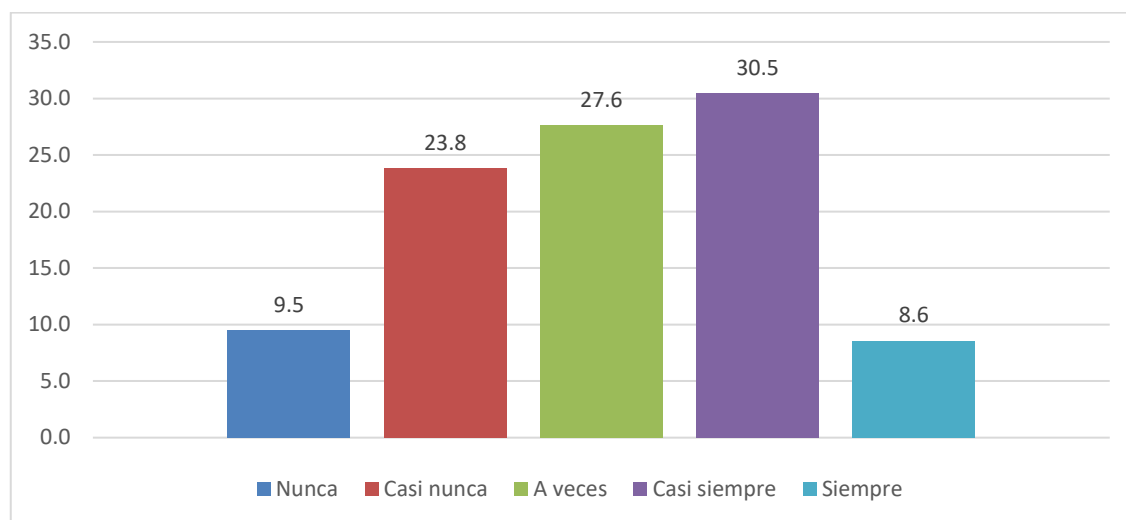
Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

En la figura y tabla 3 reflejan la percepción de los encuestados sobre la consideración de la opinión de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Ica al integrar temas actuales en los planes de entrenamiento. El 43.8% de los encuestados indica que casi nunca se toma en cuenta su opinión, por otro lado, el 32.4% menciona que a veces, el 9.5% nunca, el 7.6% siempre y el 6.7% señala que casi siempre.

Figura 4

El rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica está directamente relacionado con el entrenamiento del trabajador



Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

Tabla 4

El rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica está directamente relacionado con el entrenamiento del trabajador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	9.5	9.5	9.5
Casi nunca	25	23.8	23.8	33.3
A veces	29	27.6	27.6	60.9
Casi siempre	32	30.5	30.5	91.4
Siempre	9	8.6	8.6	100.0
Total	105	100.0	100.0	

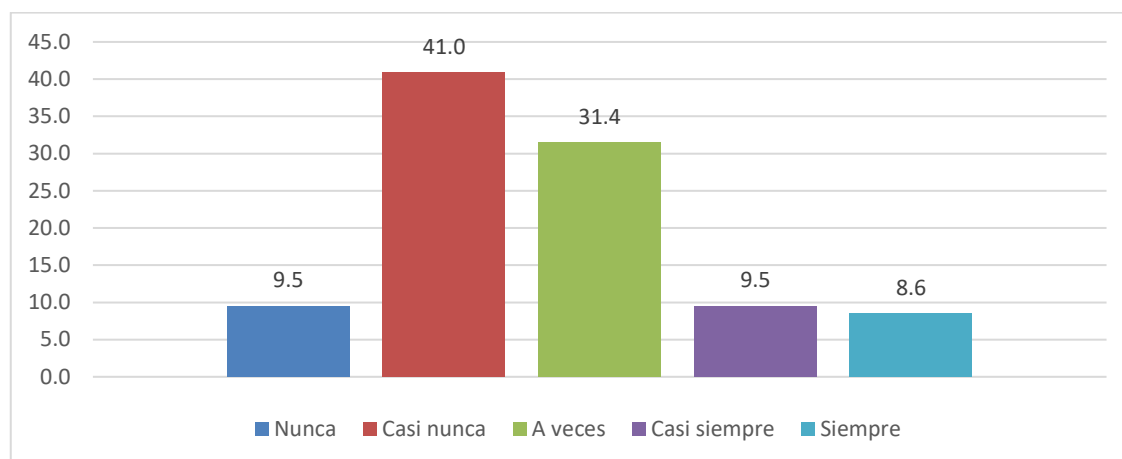
Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

En la figura y tabla 4, de acuerdo con los resultados obtenidos se evidencia que el 30.5% de los encuestados indica que casi siempre el rendimiento de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria está relacionado con el entrenamiento recibido, mientras que el 27.6% señala que a veces, el 23.8% casi nunca, el 9.5% nunca y el 8.6% menciona que siempre.

Figura 5

Los programas y temas de entrenamiento en la Dirección Regional Agraria de Ica están relacionados con las necesidades de formación



Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

Tabla 5

Los programas y temas de entrenamiento en la Dirección Regional Agraria de Ica están relacionados con las necesidades de formación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	9.5	9.5	9.5
Casi nunca	43	41.0	41.0	50.5
A veces	33	31.4	31.4	81.9
Casi siempre	10	9.5	9.5	91.4
Siempre	9	8.6	8.6	100.0
Total	105	100.0	100.0	

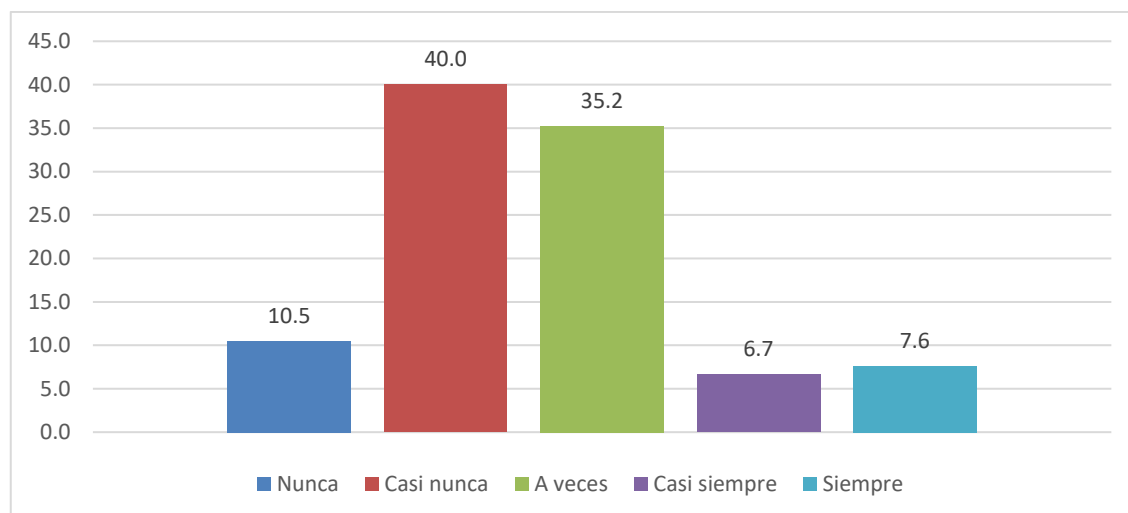
Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

En la figura y tabla 5, de acuerdo con los resultados obtenidos respecto a los programas y temas de entrenamiento está relacionado con las necesidades de formación. El 41 % indica que casi nunca las necesidades de formación están relacionados a los programas de entrenamiento, mientras que el 31.4% menciona que a veces, el 9.5% casi siempre, el 9.5% nunca y el 8.6% considera que siempre.

Figura 6

En la Dirección Regional Agraria de Ica se transforma los conocimientos y competencias de los trabajadores de manera óptima



Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

Tabla 6

En la Dirección Regional Agraria de Ica se transforma los conocimientos y competencias de los trabajadores de manera óptima

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	11	10.5	10.5	10.5
Casi nunca	42	40.0	40.0	50.5
A veces	37	35.2	35.2	85.7
Casi siempre	7	6.7	6.7	92.4
Siempre	8	7.6	7.6	100.0
Total	105	100.0	100.0	

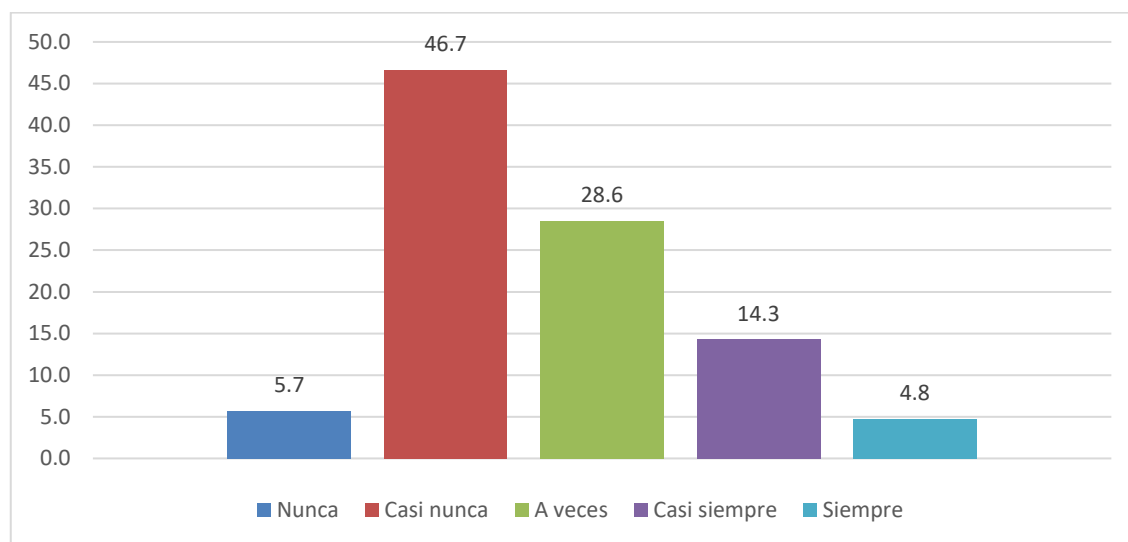
Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

En la figura y tabla 6, en referencia a la transformación de las competencias y conocimientos de forma óptima, donde, el 35.2% de los encuestados indica que a veces la transformación de las competencia y conocimientos se realizan de forma óptima, mientras que el 35.2% señala que a veces, el 10.5% nunca, el 7.6% siempre, y el 6.7% menciona que casi siempre.

Figura 7

La Dirección Regional Agraria de Ica, desarrolla con eficiencia y eficacia la gestión del entrenamiento



Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

Tabla 7.

La Dirección Regional Agraria de Ica, desarrolla con eficiencia y eficacia la gestión del entrenamiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	5.7	5.7	5.7
Casi nunca	49	46.7	46.7	52.4
A veces	30	28.6	28.6	81.0
Casi siempre	15	14.3	14.3	95.2
Siempre	5	4.8	4.8	100.0
Total	105	100.0	100.0	

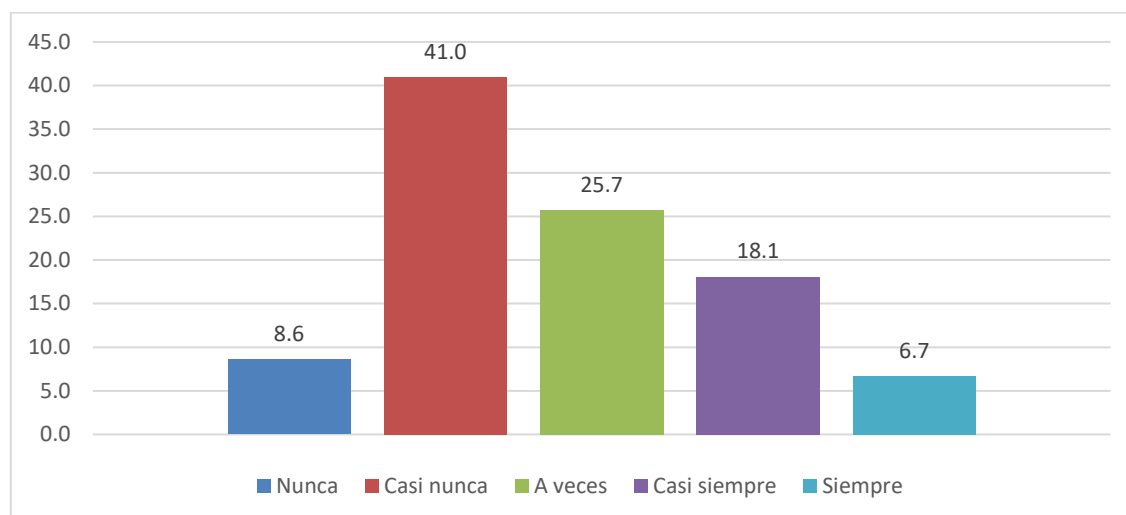
Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

En la figura y tabla 7, de acuerdo con los resultados obtenidos de los encuestados el 46.7% indica que casi nunca la Dirección Regional Agraria realiza de forma eficaz la gestión del entrenamiento, por otro lado, el 28.6% menciona que a veces, el 14.3% casi siempre, el 5.7% nunca y el 4.8% señala que siempre.

Figura 8

En la Dirección Regional Agraria de Ica la gestión del entrenamiento está en manos de profesionales capacitados



Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

Tabla 8

En la Dirección Regional Agraria de Ica la gestión del entrenamiento está en manos de profesionales capacitados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	8.6	8.6	8.6
Casi nunca	43	41.0	41.0	49.5
A veces	27	25.7	25.7	75.2
Casi siempre	19	18.1	18.1	93.3
Siempre	7	6.7	6.7	100.0
Total	105	100.0	100.0	

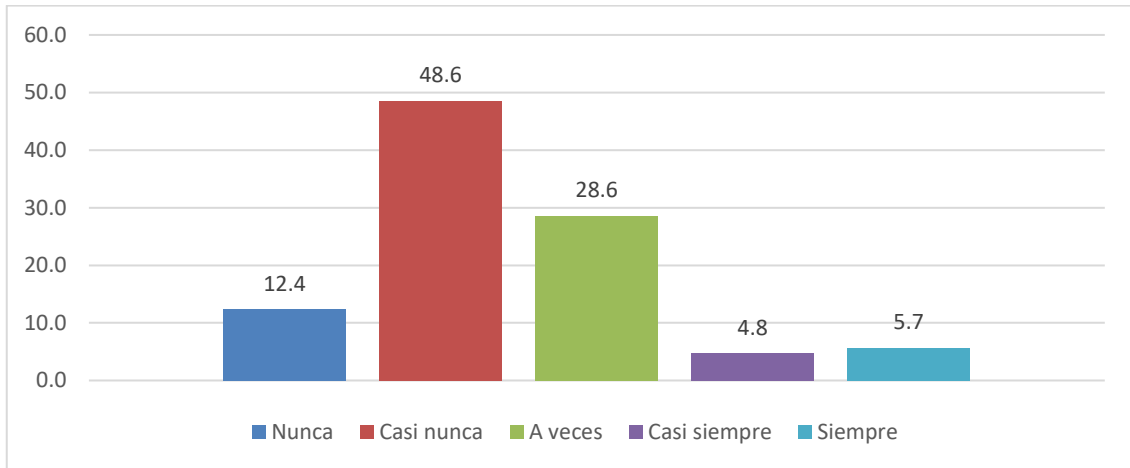
Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

En la figura y tabla 8, en referencia a la gestión de entrenamiento a cargo de profesionales capacitados. El 41% de los encuestados señala que casi nunca la gestión del entrenamiento se encuentra en manos de profesionales calificados, mientras que el 25.7% menciona que a veces, el 18.1% casi siempre, el 8.6% nunca y el 6.7% considera que siempre.

Figura 9

Luego de haber concluido el entrenamiento se lleva a cabo un seguimiento y control de satisfacción de lo aprendido



Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

Tabla 9

Luego de haber concluido el entrenamiento se lleva a cabo un seguimiento y control de satisfacción de lo aprendido

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	13	12.4	12.4	12.4
Casi nunca	51	48.6	48.6	61.0
A veces	30	28.6	28.6	89.5
Casi siempre	5	4.8	4.8	94.3
Siempre	6	5.7	5.7	100.0
Total	105	100.0	100.0	

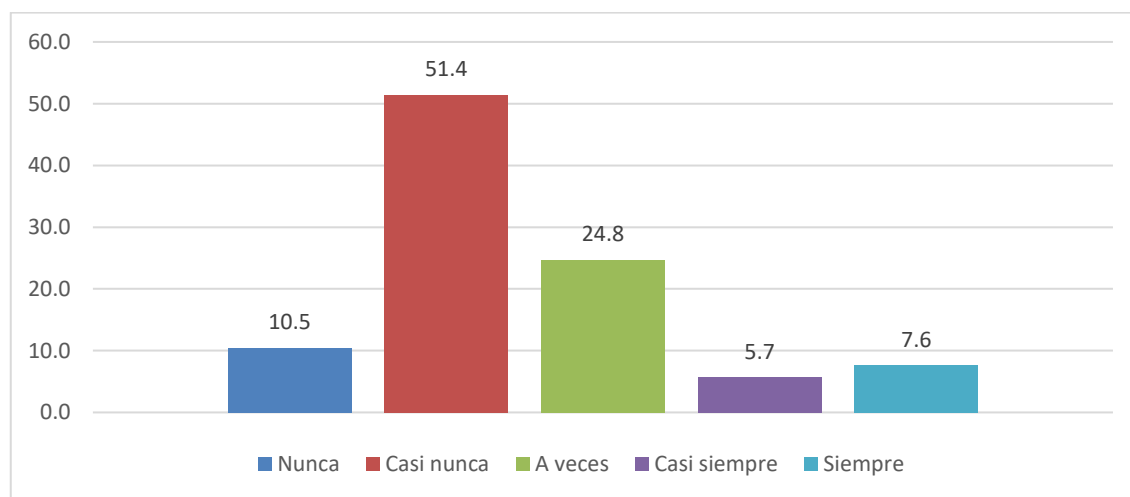
Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

En la figura y tabla 9, respecto al monitoreo que se lleva a cabo de un seguimiento y control de satisfacción el 48.6% de los encuestados señalan que casi nunca se realiza un seguimiento y control de satisfacción de lo aprendido, mientras que el 28.6% a veces, el 12.4% nunca, el 5.7% siempre y el 4.8% indica que casi siempre.

Figura 10

En la Dirección Regional Agraria de Ica se realiza la retroalimentación de los resultados alcanzados en el entrenamiento



Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

Tabla 10

En la Dirección Regional Agraria de Ica se realiza la retroalimentación de los resultados alcanzados en el entrenamiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	11	10.5	10.5	10.5
Casi nunca	54	51.4	51.4	61.9
A veces	26	24.8	24.8	86.7
Casi siempre	6	5.7	5.7	92.4
Siempre	8	7.6	7.6	100.0
Total	105	100.0	100.0	

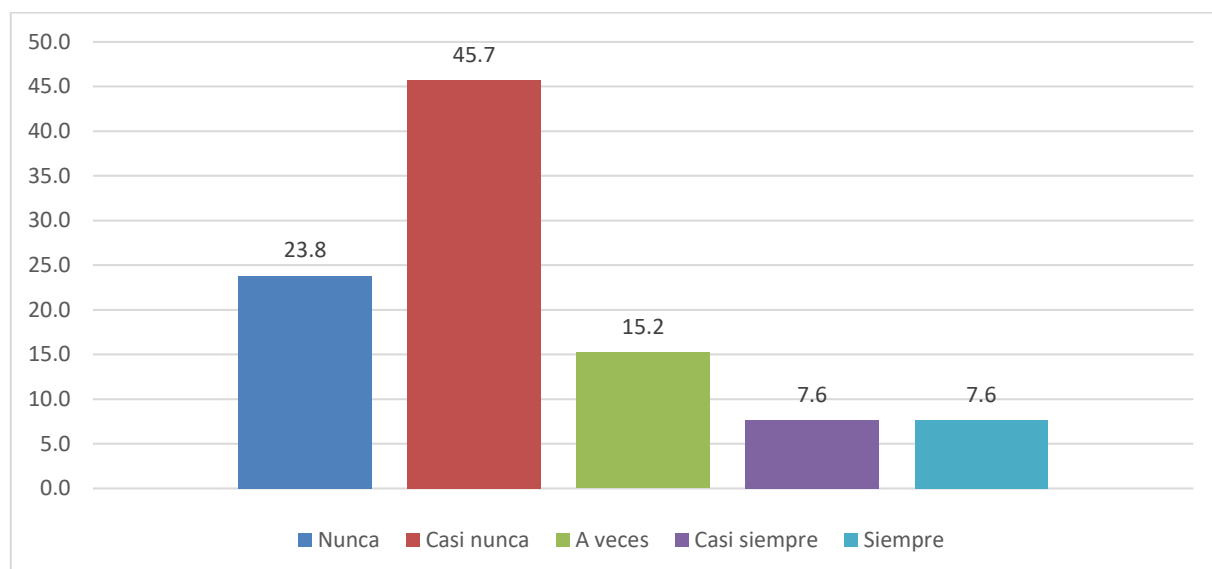
Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

En la figura y tabla 10, de acuerdo con los resultados obtenidos, el 51.4% de los encuestados indica que casi nunca en la Dirección Regional Agraria de Ica se realiza una retroalimentación sobre los resultados obtenidos en el entrenamiento, mientras que 24.8% señala que a veces, el 10.5% nunca, el 7.6% siempre y el 5.7% casi siempre.

Figura 11

En la Dirección Regional Agraria de Ica se lleva a cabo el control concurrente en el entrenamiento



Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

Tabla 11

En la Dirección Regional Agraria de Ica se lleva a cabo el control concurrente en el entrenamiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	25	23.8	23.8	23.8
Casi nunca	48	45.7	45.7	69.5
A veces	16	15.2	15.2	84.8
Casi siempre	8	7.6	7.6	92.4
Siempre	8	7.6	7.6	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario de investigación

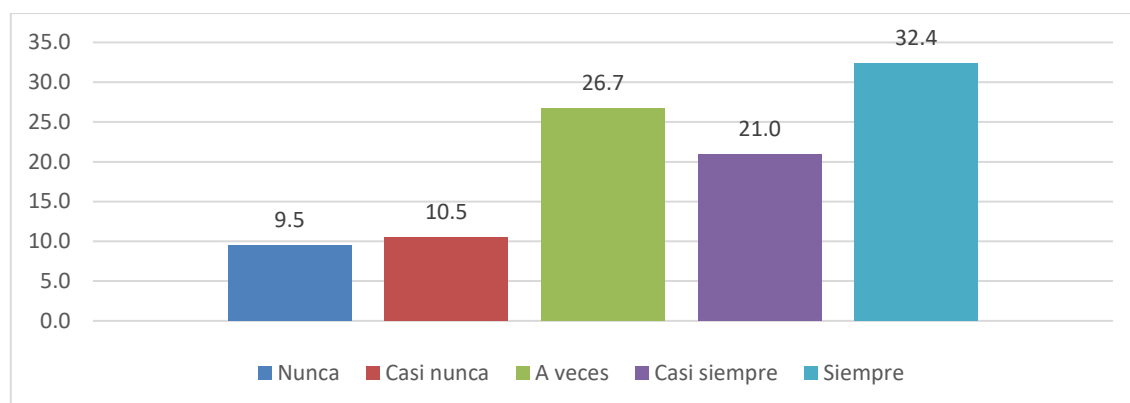
Elaboración: propia

En la figura y tabla 11, respecto al control concurrente realizado en la gestión del entrenamiento, el 45.7% de los encuestados respondieron que casi nunca, por otro lado, el 23.8% señala que nunca, el 15.2% a veces, el 7.6% casi siempre y el 7.6% indica que siempre.

3.2. Análisis de variable D:

Figura 12

Los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica poseen las capacidades técnicas y personales para desempeñarse en su puesto de trabajo



Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

Tabla 12.

Los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica poseen las capacidades técnicas y personales para desempeñarse en su puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	9.5	9.5	9.5
Casi nunca	11	10.5	10.5	20.0
A veces	28	26.7	26.7	46.7
Casi siempre	22	21.0	21.0	67.6
Siempre	34	32.4	32.4	100.0
Total	105	100.0	100.0	

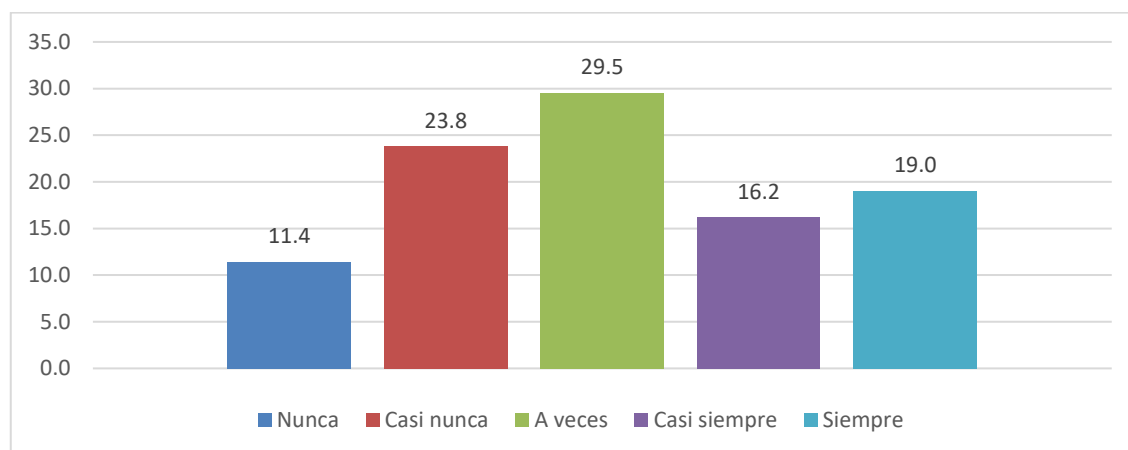
Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

En la figura y tabla 12, en referencia a los trabajadores poseen capacidades técnicas y personales para desempeñarse eficazmente en su trabajo el 32.4% indica que siempre los trabajadores poseen capacidades tanto técnicas y personales para desempeñarse en su puesto de trabajo, mientras que el 26.7% señala que a veces, el 21% casi siempre, el 10.5% casi nunca y el 9.5% afirma que nunca.

Figura 13

Para lograr las metas y objetivos institucionales es imprescindible la evaluación de desempeño a los trabajadores



Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

Tabla 13

Para lograr las metas y objetivos institucionales es imprescindible la evaluación de desempeño a los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	11.4	11.4	11.4
Casi nunca	25	23.8	23.8	35.2
A veces	31	29.5	29.5	64.8
Casi siempre	17	16.2	16.2	81.0
Siempre	20	19.0	19.0	100.0
Total	105	100.0	100.0	

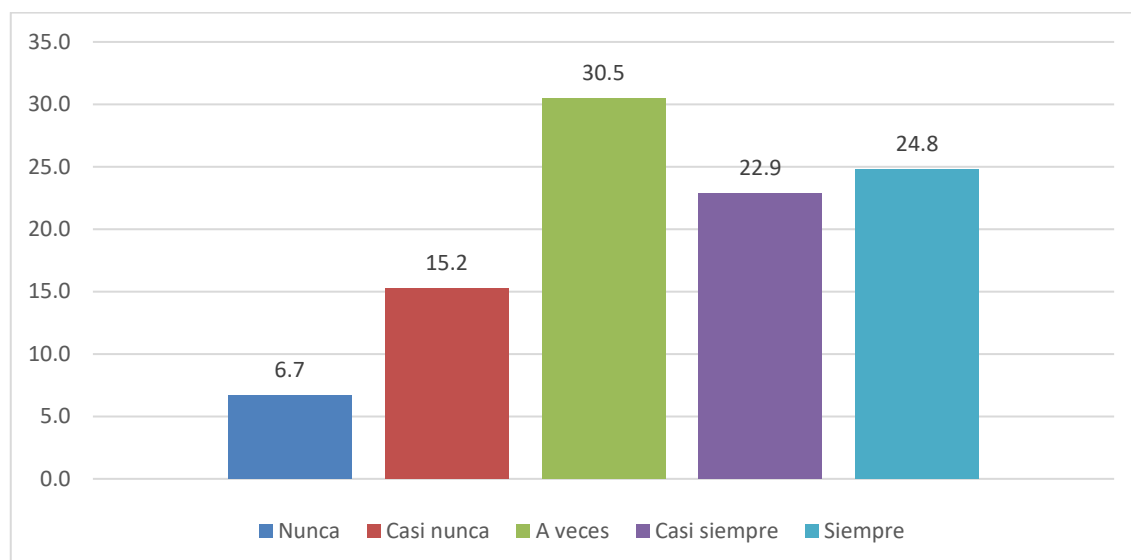
Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

En la figura y tabla 13, en base a los resultados obtenidos sobre el logro de metas y objetivos es imprescindible la evaluación de los trabajadores, el 29.5% de los encuestados indica que a veces para el logro de objetivos y metas se evalúa el desempeño de los trabajadores, mientras que el 23.8% señala que casi nunca, el 19% siempre, el 16.2% casi siempre y el 11.4% indica que nunca.

Figura 14

En la Dirección Regional Agraria de Ica la evaluación del desempeño mejora el rendimiento de los trabajadores



Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

Tabla 14

En la Dirección Regional Agraria de Ica la evaluación del desempeño mejora el rendimiento de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	6.7	6.7	6.7
Casi nunca	16	15.2	15.2	21.9
A veces	32	30.5	30.5	52.4
Casi siempre	24	22.9	22.9	75.2
Siempre	26	24.8	24.8	100.0
Total	105	100.0	100.0	

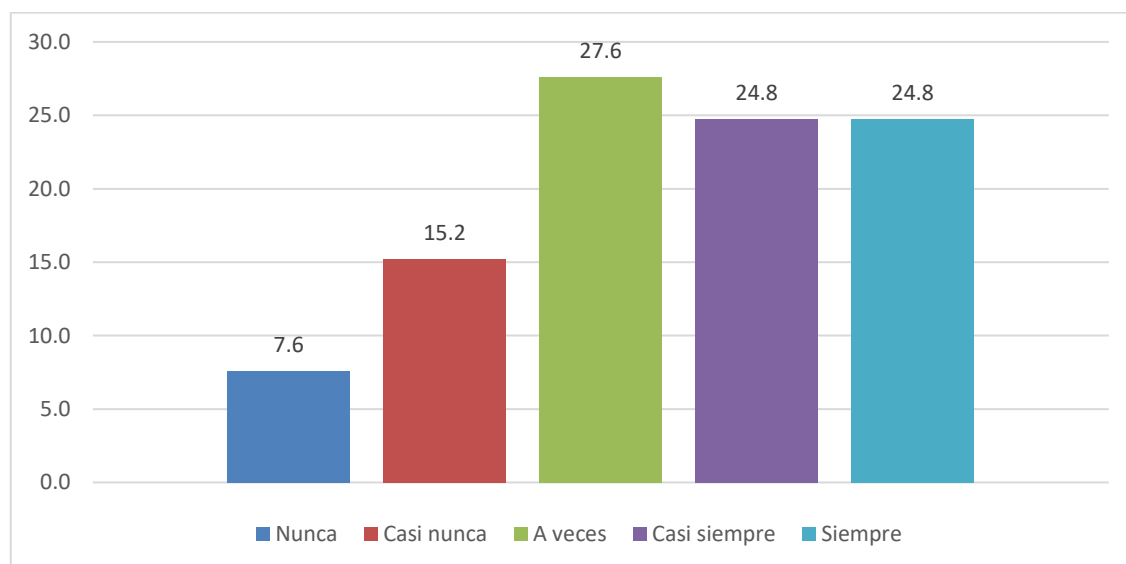
Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

En la figura y tabla 14, de acuerdo con los resultados obtenidos de los encuestados sobre la evaluación del desempeño mejora el rendimiento de los trabajadores, el 30.5% señala que a veces, mientras que el 24.8% indica que siempre, el 22.9% casi siempre, el 15.2% casi nunca y el 6.7% menciona que nunca.

Figura 15

Para el logro de los objetivos personales e institucionales se considera al trabajador como una ventaja competitiva en la Dirección Regional Agraria de Ica



Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

Tabla 15

Para el logro de los objetivos personales e institucionales se considera al trabajador como una ventaja competitiva en la Dirección Regional Agraria de Ica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	7.6	7.6	7.6
Casi nunca	16	15.2	15.2	22.8
A veces	29	27.6	27.6	50.4
Casi siempre	26	24.8	24.8	75.2
Siempre	26	24.8	24.8	100.0
Total	105	100.0	100.0	

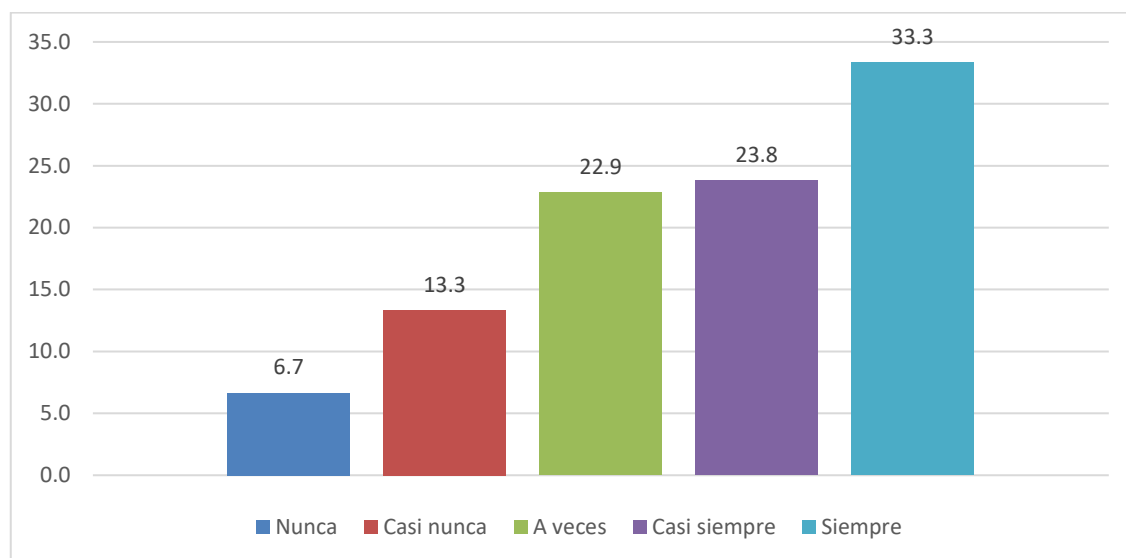
Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

En la figura y tabla 15, respecto a la consideración del trabajador como una ventaja competitiva para el logro de objetivos institucionales, el 27.6% indica que a veces, mientras que el 24.8% señala que siempre, el 24.8% casi siempre, el 15.2% casi nunca y el 7.6% menciona que nunca.

Figura 16

En la Dirección Regional Agraria de Ica para el logro de los objetivos el entrenamiento se hace necesario



Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

Tabla 16

En la Dirección Regional Agraria de Ica para el logro de los objetivos el entrenamiento se hace necesario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	6.7	6.7	6.7
Casi nunca	14	13.3	13.3	20.0
A veces	24	22.9	22.9	42.9
Casi siempre	25	23.8	23.8	66.7
Siempre	35	33.3	33.3	100.0
Total	105	100.0	100.0	

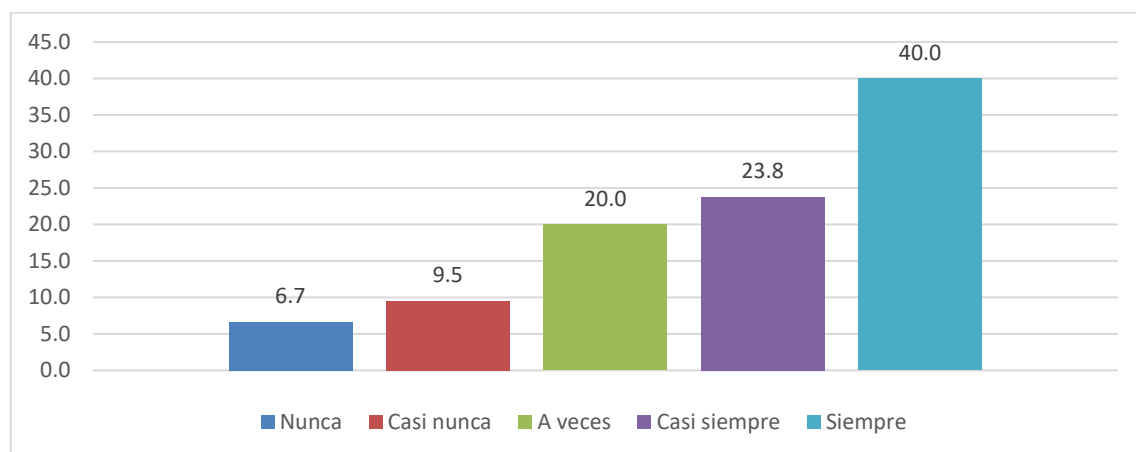
Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

En la figura y tabla 16, en referencia al logro de los objetivos de entrenamiento, el 33.3% de los encuestados indica que siempre para el logro de objetivos la gestión del entrenamiento es necesario, mientras que el 23.8% menciona que casi siempre, el 22.9% a veces, el 13.3% casi nunca y el 6.7% afirma que nunca.

Figura 17

En la Dirección Regional Agraria de Ica el logro de los objetivos está relacionado con el rendimiento de los trabajadores



Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

Tabla 17

En la Dirección Regional Agraria de Ica el logro de los objetivos está relacionado con el rendimiento de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	6.7	6.7	6.7
Casi nunca	10	9.5	9.5	16.2
A veces	21	20.0	20.0	36.2
Casi siempre	25	23.8	23.8	60.0
Siempre	42	40.0	40.0	100.0
Total	105	100.0	100.0	

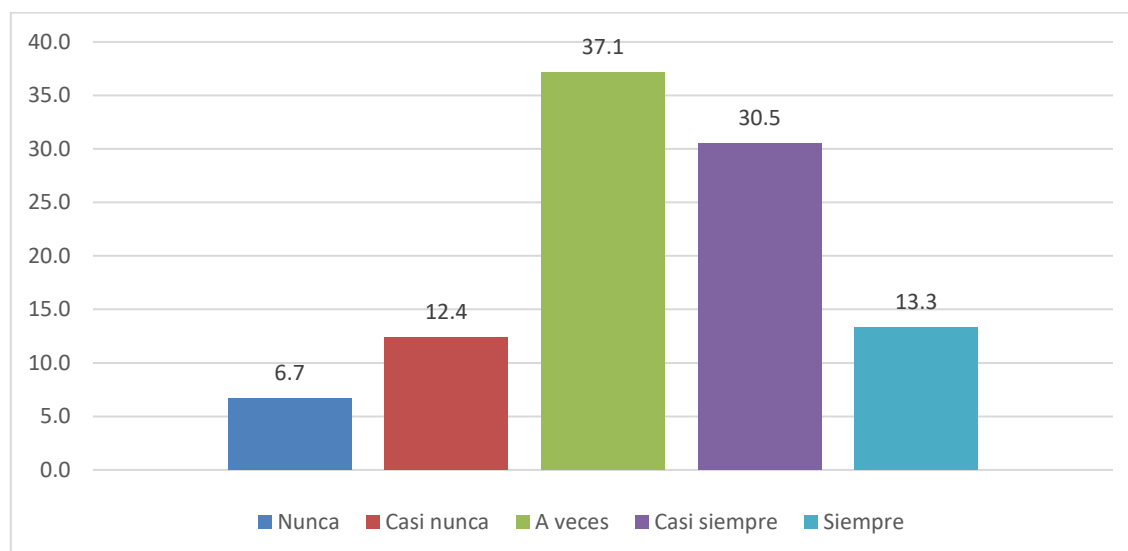
Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

En la figura y tabla 17, en referencia a la relación del logro de objetivos con el rendimiento de los trabajadores, el 40% de los encuestados indica que siempre el logro de los objetivos está relacionado con el rendimiento de los trabajadores, mientras que el 23.8% señala que casi siempre, el 20% a veces, el 9.5% casi nunca y el 6.7% menciona que nunca.

Figura 18

La Dirección Regional Agraria de Ica ubica correctamente al trabajador en su puesto de trabajo



Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

Tabla 18

La Dirección Regional Agraria de Ica ubica correctamente al trabajador en su puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	6.7	6.7	6.7
Casi nunca	13	12.4	12.4	19.1
A veces	39	37.1	37.1	56.2
Casi siempre	32	30.5	30.5	86.7
Siempre	14	13.3	13.3	100.0
Total	105	100.0	100.0	

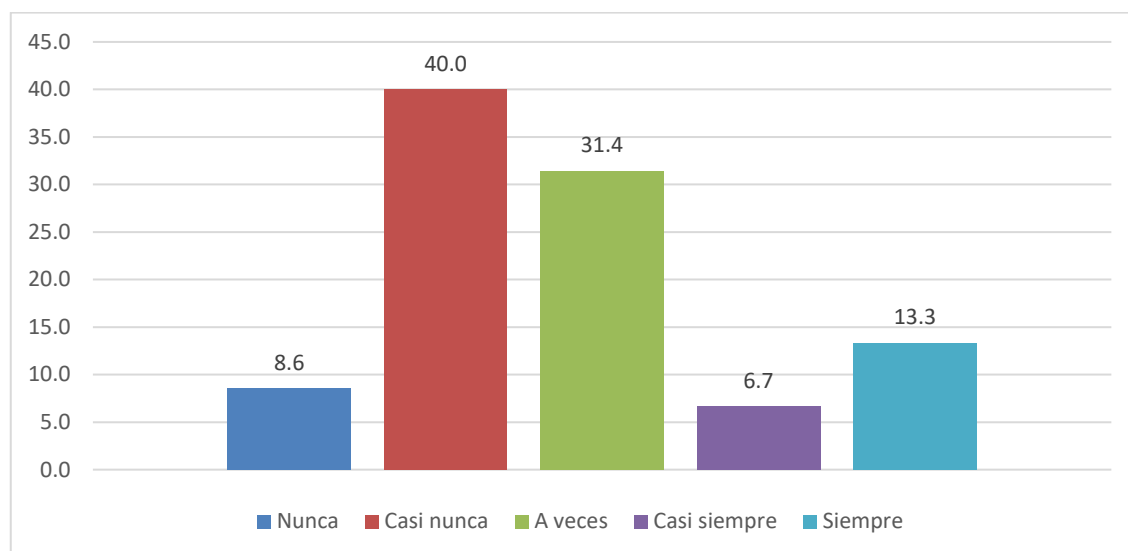
Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

En la figura y tabla 18, en base a los resultados obtenidos sobre la ubicación correcta del trabajador en su puesto correcto, donde, el 37.1% señala que a veces en la Dirección Regional Agraria de Ica se ubica correctamente al trabajador en su puesto, mientras que el 30.5% menciona que casi siempre, el 13.3% siempre, el 12.4% casi nunca y el 6.7% indica que nunca.

Figura 19

En la Dirección Regional Agraria de Ica se hace uso adecuado de los recursos disponibles para alcanzar el máximo rendimiento de los trabajadores



Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

Tabla 19

En la Dirección Regional Agraria de Ica se hace uso adecuado de los recursos disponibles para alcanzar el máximo rendimiento de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	8.6	8.6	8.6
Casi nunca	42	40.0	40.0	48.6
A veces	33	31.4	31.4	80.0
Casi siempre	7	6.7	6.7	86.7
Siempre	14	13.3	13.3	100.0
Total	105	100.0	100.0	

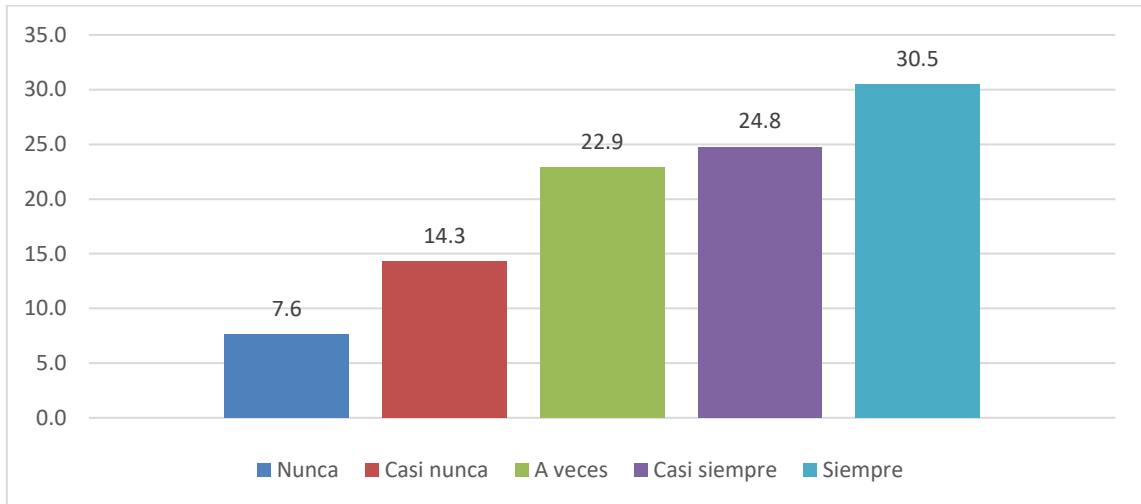
Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

En la figura y tabla 19, sobre el uso de los recursos para alcanzar el rendimiento máximo de los trabajadores, donde, el 40% de los encuestados señala que casi nunca se hace uso de los recursos disponibles para alcanzar el rendimiento de los trabajadores, mientras que el 31.4% menciona que a veces, el 13.3% siempre, el 8.6% nunca, y el 6.7% casi siempre.

Figura 20.

Las capacidades técnicas y personales del trabajador son valiosas para lograr un rendimiento ideal



Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

Tabla 20.

Las capacidades técnicas y personales del trabajador son valiosas para lograr un rendimiento ideal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	7.6	7.6	7.6
Casi nunca	15	14.3	14.3	21.9
A veces	24	22.9	22.9	44.8
Casi siempre	26	24.8	24.8	69.5
Siempre	32	30.5	30.5	100.0
Total	105	100.0	100.0	

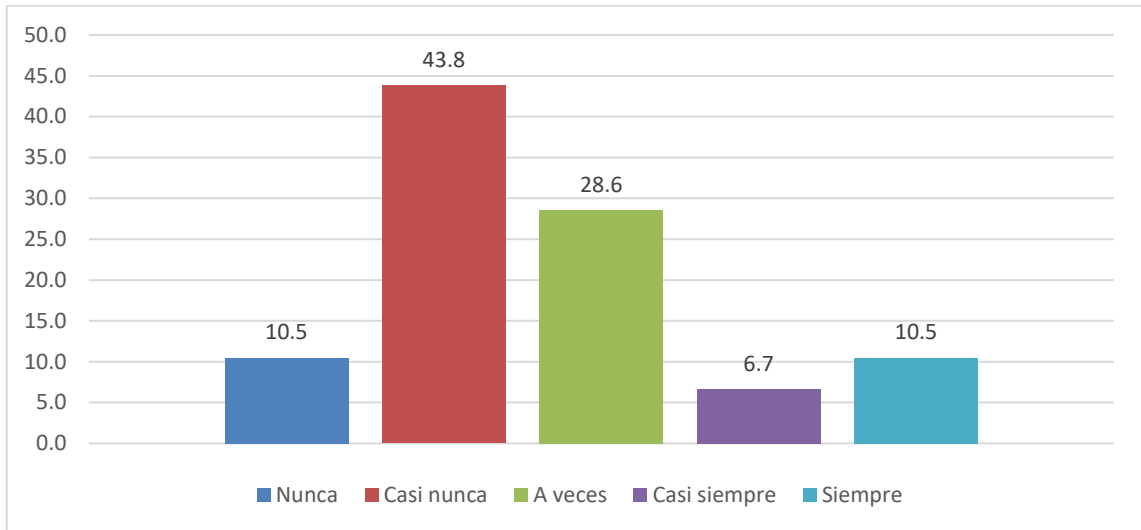
Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

En la figura y tabla 20, de acuerdo con los resultados obtenidos de los encuestados el 30.5% menciona que siempre las capacidades y técnicas de los trabajadores son valiosas para poder lograr un rendimiento óptimo, mientras que el 24.8% señala que casi siempre, el 22.9% a veces, el 14.3% casi nunca y el 7.6% indica que nunca.

Figura 21

El centro laboral les brinda oportunidades de desarrollo profesional para convertirlos en trabajadores eficaces y lograr un rendimiento sobresaliente



Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

Tabla 21

El centro laboral les brinda oportunidades de desarrollo profesional para convertirlos en trabajadores eficaces y lograr un rendimiento sobresaliente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	11	10.5	10.5	10.5
Casi nunca	46	43.8	43.8	54.3
A veces	30	28.6	28.6	82.9
Casi siempre	7	6.7	6.7	89.5
Siempre	11	10.5	10.5	100.0
Total	105	100.0	100.0	

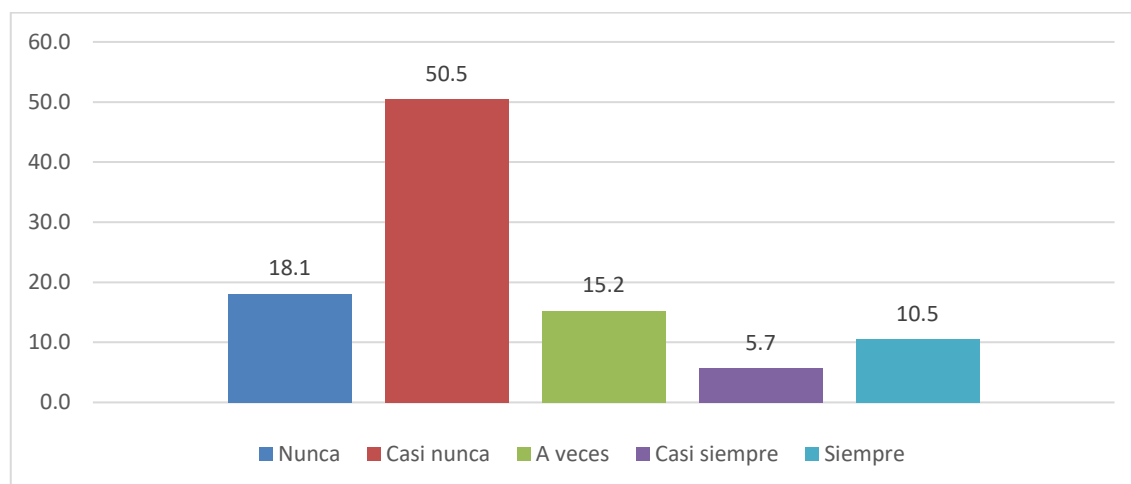
Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

En la figura y tabla 21, en referencia que en el centro laboral se brinda oportunidades de desarrollo profesional para poder convertirlos en trabajadores eficaces y lograr un rendimiento óptimo, donde, el 43.8% indica que casi nunca, mientras que el 28.6% señala que a veces, el 10.5% siempre, el 10.5% nunca y el 6.7% menciona que casi siempre.

Figura 22

La Dirección Regional Agraria de Ica para garantizar un buen rendimiento del trabajador se verifica constantemente el desarrollo de las actividades de los mismos



Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

Tabla 22

La Dirección Regional Agraria de Ica para garantizar un buen rendimiento del trabajador se verifica constantemente el desarrollo de las actividades de los mismos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	19	18.1	18.1	18.1
Casi nunca	53	50.5	50.5	68.6
A veces	16	15.2	15.2	83.8
Casi siempre	6	5.7	5.7	89.5
Siempre	11	10.5	10.5	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

En la figura y tabla 22, en base a los resultados obtenidos sobre la garantía de un buen rendimiento se verifica constantemente el desarrollo de las actividades de los mismos trabajadores, el 50.5% señala que casi nunca en la Dirección Regional Agraria de Ica se verifica el desarrollo de actividades de los trabajadores, mientras que el 18.1% indica que nunca, el 15.2% a veces, el 10.5% siempre y el 5.7% considera que casi siempre.

3.3. Análisis inferencial

3.3.1. Prueba de normalidad

Para el análisis inferencial se utilizó la prueba no paramétrica Kolmogórov-Smirnov, para poder determinar si las puntuaciones siguen una distribución normal o no.

Tabla 23.

Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
El entrenamiento	0.114	105	0.002
Rendimiento de los trabajadores	0.078	105	0.009

Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

En la tabla 23, se muestra que el p-valor es menor a 0.05; por consiguiente, queda evidenciado que los datos de la puntuación no siguen una distribución normal, por consiguiente, para análisis y contrastación de la hipótesis se empleó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

3.3.2. Comprobación de hipótesis general

Hipótesis nula

El entrenamiento no se relaciona significativamente en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020-2021.

Hipótesis alterna

El entrenamiento se relaciona significativamente en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020-2021

Tabla 24.

Correlación rho de Spearman entre el entrenamiento y el rendimiento de los trabajadores

			El entrenamiento	Rendimiento de los trabajadores
Rho de Spearman	El entrenamiento	Coefficiente de correlación	1.000	0.445
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	105	105
	Rendimiento de los trabajadores	Coefficiente de correlación	0.445	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	105	105

Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

De acuerdo con la tabla 24, donde el p-valor =0.000 obtenido es menor a 0.05; con un nivel de correspondencia positiva media de 0.445; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Y se evidencia que entre el entrenamiento y el rendimiento de los trabajadores existe una relación directa.

3.3.3. Comprobación de hipótesis específica

3.3.3.1. Hipótesis específica N° 1

Hipótesis nula

Los planes de entrenamiento no se relacionan directamente en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021.

Hipótesis alterna

Los planes de entrenamiento se relacionan directamente en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021.

Tabla 25

Correlación rho de Spearman entre los planes de entrenamiento y el rendimiento de los trabajadores

			Planes de entrenamiento	Rendimiento de los trabajadores
Rho de Spearman	Planes de entrenamiento	Coefficiente de correlación	1.000	0.314
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	105	105
	Rendimiento de los trabajadores	Coefficiente de correlación	0.314	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	105	105

Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

De acuerdo con la tabla 25, donde el p-valor =0.001 obtenido es menor a 0.05; con un nivel de correspondencia positiva baja de 0.314; es decir, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia la existencia de una relación entre los planes de entrenamiento y el rendimiento de los trabajadores.

3.3.3.2. Hipótesis específica N° 2

Hipótesis nula

Los programas de entrenamiento no se relaciona significativamente su incidencia en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021.

Hipótesis alterna

Los programas de entrenamiento se relaciona significativamente su incidencia en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021.

Tabla 26

Correlación rho de Spearman entre los programas de entrenamiento y el rendimiento de los trabajadores

			Programas de entrenamiento	Rendimiento de los trabajadores
Rho de Spearman	Programas de entrenamiento	Coefficiente de correlación	1.000	0.600
		Sig. (bilateral)		0.002
		N	105	105
	Rendimiento de los trabajadores	Coefficiente de correlación	0.600	1.000
		Sig. (bilateral)	0.002	
		N	105	105

Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

De acuerdo con la tabla 26, donde el p-valor =0.002 obtenido es menor a 0.05; con un nivel de correspondencia positiva media de 0.600; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, entre los programas de entrenamiento y el rendimiento de los trabajadores existe una relación directa.

3.3.3.3. Hipótesis específica N° 3

Hipótesis nula

La gestión del entrenamiento no se relaciona directamente su incidencia en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021.

Hipótesis alterna

La gestión del entrenamiento se relaciona directamente su incidencia en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021.

Tabla 27

Correlación rho de Spearman entre la gestión del entrenamiento y el rendimiento de los trabajadores

			Gestión del entrenamiento	Rendimiento de los trabajadores
Rho de Spearman	Gestión del entrenamiento	Coefficiente de correlación	1.000	0.270
		Sig. (bilateral)		0.020
		N	105	105
	Rendimiento de los trabajadores	Coefficiente de correlación	0.270	1.000
		Sig. (bilateral)	0.020	
		N	105	105

Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

De acuerdo con la tabla 27, donde el p-valor =0.020 obtenido es menor a 0.05; con un nivel de correspondencia positiva media de 0.600; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, existe una relación directa entre la gestión del entrenamiento y el rendimiento de los trabajadores.

3.3.3.4. Hipótesis específica N° 4

Hipótesis nula

El seguimiento al entrenamiento no se relaciona en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021.

Hipótesis alterna

El seguimiento al entrenamiento se relaciona en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021.

Tabla 28

Correlación rho de Spearman entre el seguimiento al entrenamiento y el rendimiento de los trabajadores

			Seguimiento al entrenamiento	Rendimiento de los trabajadores
Rho de Spearman	Seguimiento al entrenamiento	Coefficiente de correlación	1.000	0.260
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	105	105
	Rendimiento de los trabajadores	Coefficiente de correlación	0.260	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	105	105

Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

De acuerdo con la tabla 28, donde el p-valor = 0.000 obtenido es menor a 0.05; con un nivel de correspondencia positiva baja de 0.260; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe una relación directa entre el seguimiento al entrenamiento y el rendimiento de los trabajadores.

IV. DISCUSIÓN

Se determinó que existe relación directa entre el entrenamiento y el rendimiento de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Ica en los años 2020-2021, esto de acuerdo con el coeficiente de correlación de Spearman de 0.445 y con una significancia de 0.000. Este resultado obtenido concuerda con la propuesta de Nash (1989) quien manifiesta que el rendimiento laboral se acentúa en las funciones y haberes principales de acuerdo con un entrenamiento óptimo y adecuado. Esto le permite demostrar la mejor versión del trabajador. Además, concuerda con lo que plantea Salas (2012) quien sostiene que los trabajadores utilizan un conjunto de habilidades y conocimientos, y que estos se manifiestan mediante el entrenamiento para lograr un rendimiento laboral eficaz.

En cuanto a los planes de entrenamiento y el rendimiento de los trabajadores se manifiesta que existe relación directa, esto en base al coeficiente de correlación de Spearman de 0.314 y con una significancia de 0.001. Lo obtenido se asemeja a lo que proponen Bustamante y Martínez (2018) quienes sostienen que el entrenamiento como una herramienta de estrategia organizacional e incide de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores. También, Fernández (2022) sostiene un resultado similar al estudio realizado quien obtuvo una relación entre el entrenamiento y rendimiento laboral. Para lo cual, se recomienda implementar políticas para mejorar el clima laboral de los trabajadores.

Se determinó que existe relación directa entre los programas de entrenamiento y el rendimiento de los trabajadores, esto de acuerdo con el coeficiente de correlación de Spearman de 0.600 y con una significancia de 0.002. Lo obtenido concuerda con lo que propone Silíceo (2015) que los programas de motivación laboral y de entrenamiento determinan el rendimiento de los trabajadores. Asimismo, contribuye con la productividad de la organización. De la misma forma, lo que plantea Fuentes (2018), quien determinó que existe una relación directa entre la motivación laboral que tuvo una relación positiva con el desempeño laboral. La motivación fue clave para que en la organización los empleados se comprometieran con los objetivos establecidos.

La gestión del entrenamiento y el rendimiento de los trabajadores, se determina una relación directa, esto de acuerdo con el coeficiente de correlación de Spearman de 0.600 y con una significancia de 0.020. Este resultado concuerda con lo obtenido por Cruz (2019) quien coincidió con el resultado de la investigación, ya que para el autor el entrenamiento estuvo relacionado con la competitividad y rendimiento de la organización, siendo clave para el crecimiento de la organización y marcar diferencia entre los competidores. De otro lado, Villalobos (2018) no concordó con el resultado obtenido de la investigación, esto en relación a que obtuvo que entre el rendimiento laboral y el desempeño no existe una relación directa.

Se determinó que existe relación directa entre el seguimiento al entrenamiento y el rendimiento de los trabajadores, esto de acuerdo con el coeficiente de correlación de Spearman de 0.260 y con una significancia de 0.000. Este resultado obtenido se asemeja a lo que plantean Gómez y Muñoz (2018) quienes en su investigación determinaron la relación directa entre desempeño laboral con el rendimiento de los trabajadores y esto se evidencia en sus diversas labores. Por otro lado, Flores (2014) señala que no se evidencia una relación directa entre la gestión del entrenamiento y el desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

- Se determinó que existe relación directa entre el entrenamiento y el rendimiento de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Ica en los años 2020-2021, esto de acuerdo con el coeficiente de correlación de Spearman de 0.445 y con una significancia de 0.000
- Se determinó que existe relación directa entre los planes de entrenamiento y el rendimiento de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Ica en los años 2020-2021, esto de acuerdo con el coeficiente de correlación de Spearman de 0.314 y con una significancia de 0.001.
- Se determinó que existe relación directa entre los programas de entrenamiento y el rendimiento de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Ica en los años 2020-2021, esto de acuerdo con el coeficiente de correlación de Spearman de 0.600 y con una significancia de 0.002.
- Se determinó que existe relación directa entre la gestión del entrenamiento y el rendimiento de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Ica en los años 2020-2021, esto de acuerdo con el coeficiente de correlación de Spearman de 0.600 y con una significancia de 0.020.
- Se determinó que existe relación directa entre el seguimiento al entrenamiento y el rendimiento de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Ica en los años 2020-2021, esto de acuerdo con el coeficiente de correlación de Spearman de 0.260 y con una significancia de 0.000.

VI. RECOMENDACIONES

En la Dirección Regional Agraria de Ica los responsables de guiar a los trabajadores en la consecución de los objetivos comunes con un trabajo en equipo demostrado realizan sus mayores esfuerzos para llevar a cabo estos objetivos. Mencionamos entonces algunas recomendaciones luego del análisis de la información y posterior resultado:

- Los responsables de la Dirección Regional Agraria de Ica, deben potenciar el entrenamiento de manera permanente e incrementar las capacidades de los trabajadores, puesto que un buen entrenamiento nos dará como resultado personas capacitadas con alto grado de desempeño en relación con los objetivos organizacionales planteados.
- Es de vital importancia poner énfasis en la primera fase donde se origina las necesidades de formación solicitada por las áreas usuarias previo requerimiento, para la construcción de los planes de entrenamiento de acuerdo con lo solicitado.
- Para la ejecución de los programas de entrenamiento, se debe tener en cuenta la temática para cada uno de los programas considerando los objetivos pedagógicos, objetivos empresariales, temas a trabajar, día y hora a desarrollar el programa de entrenamiento, por quién o quiénes va estar dirigido, quienes van a participar del entrenamiento, dónde y cuándo se llevará a cabo y en qué lugar se realizará.
- Para garantizar un buen rendimiento de parte de los trabajadores, es imprescindible considerar una gestión del entrenamiento de manera permanente estableciendo mecanismos de control en la obtención de los objetivos planteados con antelación de las actividades de entrenamiento.
- La obtención de buenos resultados de los programas de entrenamiento se podrá lograr desarrollando un control concurrente en todo el proceso de entrenamiento y poder detectar alguna desviación que perjudique el normal desarrollo de las actividades teniendo la oportunidad de manera inmediata de corregir y encaminarnos nuevamente hacia la obtención de nuestros objetivos organizacionales.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bustamante, A., & Martínez, A. (2018). El coaching, como herramienta de estrategia organizacional, y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de confección de ropa deportiva Ídolos, año 2017 [Tesis de pre grado, Universidad Peruana Los Andes].
<http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/709>
- Carmen, K. (2020). Entrenamiento de las habilidades empresariales en la empresa Gonzalito Almacenes & Servicios Logísticos E.I.R.L., Callao, 2020 [Tesis de pre grado, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75508>
- Cruz, H. (2019). Benchmarking y competitividad en las tiendas Coolbox de la zona top de Lima, año 2019 [Tesis de pre grado, Universidad Cesar Vallejo].
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/24799>
- Cuzcano, J. (2018). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del Personal de Créditos de la Cooperativa de Ahorro Crédito Santa Maria Magdalena Agencia—Chincha [Tesis de pre grado, Universidad Autónoma de Ica].
<http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/234>
- Fernández, E. (2022). Clima Organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC [Tesis de pre grado, Universidad Señor de Sipán].
<http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9203>
- Flores, E. (2021). Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los trabajadores administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial rural de Quisapincha, cantón Ambato, provincia de Tungurahua [Tesis de pre grado, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo].
<http://dspace.espech.edu.ec/handle/123456789/15111>
- Flores, R. (2014). Administración de Recursos Humanos. Editorial Digital.

- Fuentes, J. (2018). La motivación y el desempeño laboral de los empleados de la Oficina Registral de Propiedad Inmueble de la Zona Registral N° IX – Sede Lima de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos SUNARP, 2017. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12800>
- Gómez, N., & Muñoz, E. (2018). Modelo de evaluación del desempeño 360° y competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya-2018. [Tesis de pre grado, Universidad Cesar Vallejo].
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/31574>
- Huamán, J., & Ñaupá, B. (2020). Relación entre motivación y rendimiento laboral en los trabajadores del instituto de educación superior tecnológico público Chincha – Chincha, 2019 [Tesis de pre grado, Universidad Autónoma de Ica].
<http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/633>
- Medranda, M. (2021). Análisis de la gestión de la comunicación interna y su incidencia con el rendimiento productivo de McDonald's City Mall, Guayaquil, en el año 2020. [Tesis de pre grado, Universidad de Guayaquil].
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/54584>
- Nash, M. (1989). Como Incrementa la Productividad del Recurso Humano. Norma.
- Núñez, K., Cardenas, M., & Apolaya, R. (2020). Motivación y el rendimiento del personal que labora en un casino en la ciudad de Ica—2019 [Tesis de pre grado, Universidad Autónoma de Ica].
<http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/684>
- Rafael, D. (2022). Gestión del talento humano y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mórrope [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78483>

- Rivera, A. (2018). Análisis del comportamiento organizacional y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores del Ministerio del Ambiente, cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, año 2017. [Tesis de pre grado, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/4592>
- Salas, S. (2012). Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de ud de Cuba. *Revista de Educación Médica Superior- La Habana*.
- Silíceo, A. (2015). *Capacitación y desarrollo personal*. Editorial Lumisa.
- Valencia, L. (2018). La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en el rendimiento del personal de plataforma de atención al usuario de la financiera Credinka—Cusco—2018 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34457>
- Villalobos, H. (2018). Satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores del grupo de estudios la de Lima, 2018 [Tesis de pre grado, Universidad Cesar Vallejo]. <http://hdl.handle.net/11537/144>

VIII. ANEXOS

8.1. Encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
TESIS
ENTRENAMIENTO Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO DE LOS
TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE ICA, ENTRE LOS
AÑOS 2020 - 2021

ENCUESTA

Instrucciones: Respetables colaboradores, con la cortesía que los caracteriza, requerimos de ustedes responder con honestidad y transparencia las preguntas del cuestionario; manifestando que la información recogida solo servirá para sustentar el trabajo de investigación, siendo la encuesta anónima.

I. VARIABLE INDEPENDIENTE: El entrenamiento

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

N	INDICADORES	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	Planes de entrenamiento					
1	¿A su conocimiento, los planes de entrenamiento se ponen en marcha y se ejecutan de forma habitual?					
2	¿A su opinión, los planes de entrenamiento en la Dirección Regional Agraria de Ica se generan de acuerdo con las necesidades del área usuaria?					
3	¿En la Dirección Regional Agraria de Ica, consideran la opinión de los trabajadores para integrar en los planes de entrenamiento temas actuales?					
	Programas de entrenamiento	1	2	3	4	5
4	¿A su opinión, el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica está directamente relacionado con el entrenamiento del trabajador?					

5	¿Cree usted, que los programas y temas de entrenamiento en la Dirección Regional Agraria de Ica están relacionados con las necesidades de formación?					
	Gestión del entrenamiento	1	2	3	4	5
6	¿Cree usted, que en la Dirección Regional Agraria de Ica se transforma los conocimientos y competencias de los trabajadores de manera óptima?					
7	¿La Dirección Regional Agraria de Ica, desarrolla con eficiencia y eficacia la gestión del entrenamiento?					
8	¿Cree usted, que en la Dirección Regional Agraria de Ica la gestión del entrenamiento está en manos de profesionales capacitados?					
	Seguimiento al entrenamiento	1	2	3	4	5
9	¿A su conocimiento, luego de haber concluido el entrenamiento se lleva a cabo un seguimiento y control de satisfacción de lo aprendido?					
10	¿A su parecer, en la Dirección Regional Agraria de Ica se realiza la retroalimentación de los resultados alcanzados en el entrenamiento?					
11	¿A su opinión, en la Dirección Regional Agraria de Ica se lleva a cabo el control concurrente en el entrenamiento?					

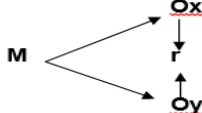
II. VARIABLE DEPENDIENTE: Incidencia en el rendimiento de los trabajadores

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

N	INDICADORES	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	Desempeño laboral					
1	¿Cree usted, que los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica poseen las capacidades técnicas y personales para desempeñarse en su puesto de trabajo?					
2	¿A su entender, para lograr las metas y objetivos institucionales es imprescindible la evaluación de desempeño a los trabajadores?					
3	¿A su opinión, en la Dirección Regional Agraria de Ica la evaluación del desempeño mejora el rendimiento de los trabajadores?					
	Logro de los objetivos	1	2	3	4	5

4	¿Cree usted, que para el logro de los objetivos personales e institucionales se considera al trabajador como una ventaja competitiva en la Dirección Regional Agraria de Ica?					
5	¿A su opinión, en la Dirección Regional Agraria de Ica para el logro de los objetivos el entrenamiento se hace necesario?					
6	¿En la Dirección Regional Agraria de Ica el logro de los objetivos está relacionado con el rendimiento de los trabajadores?					
	Consecución de la eficiencia en la organización	1	2	3	4	5
7	¿Cree usted, que la Dirección Regional Agraria de Ica ubica correctamente al trabajador en su puesto de trabajo?					
8	¿A su opinión, en la Dirección Regional Agraria de Ica se hace uso adecuado de los recursos disponibles para alcanzar el máximo rendimiento de los trabajadores?					
	Eficacia laboral	1	2	3	4	5
9	¿A su entender, las capacidades técnicas y personales del trabajador son valiosas para lograr un rendimiento ideal?					
10	¿El centro laboral les brinda oportunidades de desarrollo profesional para convertirlos en trabajadores eficaces y lograr un rendimiento sobresaliente?					
11	¿A su conocimiento, en la Dirección Regional Agraria de Ica para garantizar un buen rendimiento del trabajador se verifica constantemente el desarrollo de las actividades de los mismos?					

8.2. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera el entrenamiento se relaciona en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020-2021?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cómo se relacionan los planes de entrenamiento en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021?</p> <p>¿De qué manera los programas de entrenamiento se relacionan en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión del entrenamiento</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación del entrenamiento y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020-2021.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación de los planes de entrenamiento y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021.</p> <p>Analizar la relación de los programas de entrenamiento y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El entrenamiento se relaciona significativamente en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020-2021.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Los planes de entrenamiento se relacionan directamente en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021.</p> <p>Los programas de entrenamiento se relacionan significativamente su incidencia en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021.</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Entrenamiento</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Planes de entrenamiento ○ Programas de entrenamiento ○ Gestión del entrenamiento ○ Seguimiento al entrenamiento <p>Variable dependiente:</p> <p>Rendimiento de los trabajadores</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Desempeño laboral ○ Logro de los objetivos 	<p>Tipo: Básica.</p> <p>Nivel: Investigación correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental.</p>  <p>Población: Está conformada por 105 trabajadores.</p> <p>Muestra: Se tomó como muestra los 105 trabajadores que corresponde al total de la población.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario.</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Estadística descriptiva</p> <p>Prueba de hipótesis: Rho de Spearman</p>

<p>en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021?</p>	<p>de Ica, entre los años 2020 – 2021.</p>	<p>La gestión del entrenamiento se relaciona directamente su incidencia en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Consecución de la eficiencia en la organización ○ Eficacia laboral
<p>¿De qué manera el seguimiento al entrenamiento se relaciona en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021?</p>	<p>Determinar la relación de la gestión de entrenamiento y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021.</p>	<p>El seguimiento al entrenamiento se relaciona en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021.</p>	
	<p>Analizar la relación del seguimiento al entrenamiento y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ica, entre los años 2020 – 2021.</p>		
