



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

TEMA:

**“FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS
SERVIDORES DE LA DELEGACIÓN PROVINCIAL ELECTORAL DE BOLÍVAR, UBICADA
EN EL CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024”**

AUTOR:

CHIMBO BAYAS LUZ AMÉRICA

DIRECTOR(A)

PARES ACADÉMICOS

Ing. Maura Susana Gavilánez Vega

Ing. Flor Ximena Poveda Valverde

Ing. Rafael Alejandro Sánchez Macías

**SAN MIGUEL – ECUADOR
2024**

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE
LOS SERVIDORES DE LA DELEGACIÓN PROVINCIAL ELECTORAL DE
BOLÍVAR, UBICADA EN EL CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA
BOLÍVAR, AÑO 2024.

AGRADECIMIENTO

Ante todo, quiero agradecer a Dios por brindarme la fortaleza y el conocimiento esencial para cumplir esta meta. Mis sinceros agradecimientos a mi madre, por ser padre y madre al mismo tiempo, cuyo sacrificio y apoyo constante ha sido un pilar fundamental en mi vida, me has enseñado el valor de trabajo duro y la importancia de nunca rendirme, este logro es tanto tuyo como mío. A mis hermanos agradezco su presencia, ánimo y fe en mí, ustedes han sido fundamentales para llegar hasta aquí, sus palabras de aliento y cariño constante me han dado fuerza necesaria para superar cada obstáculo.

De igual manera gracias, a mi directora y a mis pares académicos a la ingeniera Susana Gavilánez, al ingeniero Rafael Sánchez y a la ingeniera Flor Poveda por sus orientaciones, paciencia y dedicación, sus conocimientos y experiencias han sido importantes para el desarrollo y finalización de este trabajo investigativo. A la Universidad Estatal de Bolívar por brindarme la oportunidad de crecer académica y profesionalmente en un entorno enriquecedor y de excelencia.

Me siento agradecida con una persona, siempre me has estado a mi lado apoyando, motivando y dando su ánimo en cada paso de mi vida.

Chimbo Luz

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación en primer lugar a Dios y la Virgen de Cisne por cuidarme y guiarme con su sabiduría durante el transcurso de trayectoria estudiantil y permitir a culminar mis estudios.

A mi madre Rosa Bayas, cuyo amor infinito, sacrificio y apoyo han sido la base de mis logros. Mamá gracias por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia, por ser siempre mi inspiración y guía.

A mis hermanos Willian, Edison y Carlos por su constante ánimo y compañía. por estar siempre a mi lado brindando fuerzas y alegrías en los momentos más difíciles.

A mis queridos abuelitos que ya no están junto a mí, sus enseñanzas, amor y sabiduría continúan guiándome y dando fuerzas desde arriba.

Chimbo Luz

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICOUNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVARUNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**EXTENSIÓN
SAN MIGUEL****CERTIFICADO DE VALIDACIÓN**

Ing. "*Maura Susana Gavilánez Vega*"; Ing. "*Flor Ximena Poveda Valverde*" e Ing. "*Rafael Alejandro Sánchez Macías*"; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "Formación y Capacitación en el rendimiento laboral de los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar, ubicada en el cantón Guaranda, provincia Bolívar, año 2024", desarrollado por la señorita *Chimbo Bayas Luz América*.

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.


San Miguel, noviembre del 2024



Ing. Maura Susana
Gavilánez Vega
Director



Ing. Flor Ximena
Poveda Valverde
Par Académico



Ing. Rafael
Alejandro Sánchez
Macías
Par Académico

CERTIFICACIÓN DERECHOS DE AUTOR

DERECHOS DE AUTOR

Yo Chimbo Bayas Luz América portadora de la Cédula de Identidad No. 025008930-7 en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: Formación y Capacitación en el rendimiento laboral de los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar, ubicada en el cantón Guaranda, Provincia Bolívar, año 2024, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

La autora declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Luz América Chimbo Bayas

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	II
AGRADECIMIENTO	III
DEDICATORIA	IV
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO.....	V
CERTIFICACIÓN DERECHOS DE AUTOR	V
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	VII
ÍNDICE DE TABLAS	XI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XII
INTRODUCCION	1
RESUMEN.....	3
ABSTRACT	4
1. CAPÍTULO I.....	5
FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO	5
1.1. Descripción del Problema	5
1.2. Formulación del Problema	7
1.3. Preguntas de Investigación.....	7
1.4. Justificación.....	8
1.5. Objetivos	9
1.5.1. General	9
1.5.2. Específicos	9
1.6. Variables	10
1.6.1. Variable dependiente.....	10
1.6.2. Variable independiente	10
1.7. Operacionalización de las variables	11

2. CAPÍTULO II	13
MARCO TEÓRICO.....	13
2.1. Antecedentes	13
2.2. Científico.....	14
2.2.1. Formación y capacitación	14
2.2.2. Rendimiento laboral	19
2.3. Conceptual.....	24
2.3.1. Capacitación.....	24
2.3.2. Evaluación de desempeño	25
2.3.3. Planificación.....	25
2.3.4. Reclutamiento	25
2.3.5. Clima laboral.....	25
2.3.6. Competitiva.....	25
2.3.7. Adaptación	26
2.3.8. Eficacia.....	26
2.3.9. Recursos	26
2.3.10. Conocimiento	26
2.3.11. Habilidades.....	26
2.3.12. Aptitudes	27
2.3.13. Desenvolvimiento	27
2.3.14. Crecimiento laboral.....	27
2.3.15. Incentivos	27
2.4. Legal.....	27
2.4.1. De la constitución del Ecuador (2008).....	27
2.4.2. Reglamento de formación y capacitación del Ministerio de Finanzas (2015).....	28

2.4.3. Reglamento general de la ley Orgánica De Servicio Publico	28
2.4.4. Norma técnica de subsistema de formación y capacitación.....	29
2.5. Georreferencial.....	30
3. CAPITULO III.....	32
METODOLOGÍA	32
3.1. Tipo de Investigación.....	32
3.2. Enfoque de la investigación	32
3.3. Métodos de Investigación	32
3.3.1. Método deductivo.....	32
3.3.2. Método inductivo	33
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos.....	33
3.4.1. Fuentes primarias:	33
3.4.2. Fuentes secundarias:	33
3.5. Universo, Población y Muestra.....	33
3.6. Procesamiento de la Información.....	33
4. CAPITULO IV.....	34
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	34
4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados.....	34
4.2. Análisis General de las encuestas	51
4.3. Análisis general de los objetivos.....	51
5. CAPITULO V	53
PROPUESTA.....	53
5.1. Tema.....	53
5.2. Introducción	53
5.3. Antecedentes de la propuesta.....	53
5.4. Justificación de la propuesta	53

5.5. Objetivo General	54
5.6. Objetivos específicos	54
5.7. Desarrollo de la propuesta.....	54
5.7.1. Actualizar los conocimientos del área laboral para la implementación de un plan de mejoras	54
5.7.2. Realizar estrategias que apoyen la continuidad y el desarrollo institucional.....	55
5.7.3. Elaborar un plan de mejoras que potencie el rendimiento laboral en la institución.....	55
5.8. Operatividad de la propuesta.....	57
5.9. Cronograma plan de mejoras	60
5.10. Presupuesto estimado plan de mejoras.....	61
CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES	63
ANEXOS	75
Anexo 1: Cronograma (Gantt)	76
Anexo 2: Presupuesto ejecutado	79
Anexo 3: Oficio de autorización para la aplicación del tema de investigación	80
Anexo 4: Oficio de asignación de director y pares académicos.....	81
Anexo 5: Modelo de la Encuesta	82
Anexo 6: Evidencias de la aplicación de la encuesta en la institución	86
Anexo 7: Certificado de antiplagio	87
Anexo 8: Anexo de turnitin.....	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Variable independiente</i>	11
Tabla 2. <i>Variable dependiente</i>	12
Tabla 3. <i>Contenido capacitaciones</i>	34
Tabla 4. <i>Comprensión trabajo</i>	35
Tabla 5. <i>Métodos evaluación</i>	36
Tabla 6. <i>Frecuencia capacitaciones</i>	37
Tabla 7. <i>Duración capacitación</i>	38
Tabla 8. <i>Satisfacción trabajo</i>	39
Tabla 9. <i>Calificación eficiencia</i>	40
Tabla 10. <i>Habilidades mejoradas</i>	41
Tabla 11. <i>Evaluación habilidades interpersonales</i>	42
Tabla 12. <i>Adaptación cambios</i>	43
Tabla 13. <i>Nivel motivación</i>	44
Tabla 14. <i>Ambiente laboral</i>	45
Tabla 15. <i>Reconocimiento laboral</i>	46
Tabla 16. <i>Influencia reconocimiento laboral</i>	47
Tabla 17. <i>Aspectos relevantes</i>	48
Tabla 18. <i>Rendimiento laboral</i>	49
Tabla 19. <i>Formato capacitación</i>	50
Tabla 20. <i>Estrategias continuad y desarrollo institucional</i>	55
Tabla 21. <i>Plan de mejoras, sesión 1</i>	57
Tabla 22. <i>Plan de mejoras, sesión 2</i>	58
Tabla 23. <i>Plan de mejoras, sesión 3</i>	59
Tabla 24. <i>Cronograma de actividades plan de mejoras</i>	60
Tabla 25. <i>Presupuesto estimado plan de mejoras</i>	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Georreferencial	30
Figura 2. Contenido capacitaciones	34
Figura 3. Comprensión trabajo	35
Figura 4. Métodos evaluación	36
Figura 5. Frecuencia capacitaciones	37
Figura 6. Duración capacitación	38
Figura 7. Satisfacción trabajo	39
Figura 8. Calificación eficiencia	40
Figura 9. Habilidades mejoradas	41
Figura 10. Evaluación habilidades interpersonales	42
Figura 11. Adaptación cambios	43
Figura 12. Nivel motivación	44
Figura 13. Ambiente laboral	45
Figura 14. Reconocimiento laboral	46
Figura 15. Influencia reconocimiento laboral	47
Figura 16. Aspectos relevantes	48
Figura 17. Rendimiento laboral	49
Figura 18. Formato capacitación	50

INTRODUCCION

La presente investigación se enfoca en la formación y capacitación en el rendimiento laboral de los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar, ubicada en el cantón Guaranda, provincia Bolívar, año 2024. Esta investigación surge de la necesidad de comprender cómo los programas de desarrollo profesional impactan en el desempeño de los funcionarios, con el fin de optimizar los recursos destinados a estas actividades y maximizar sus beneficios.

Para mejorar el rendimiento laboral y garantizar una gestión electoral más transparente y efectiva, este análisis no solo ofrecerá una visión detallada del estado actual de la capacitación en esta delegación particular, sino que también ofrecerá sugerencias prácticas para optimizar los programas de capacitación y formación.

Para abordar esta temática de manera integral, se han establecido como objetivo analizar la incidencia que tiene la formación y capacitación con el propósito de Identificar la conexión entre las actividades formativas y las mejoras en el desempeño de los trabajadores, teniendo en cuenta factores. El deseo de mejorar el desarrollo profesional de los servidores públicos motiva el interés en este tema, que surge de la necesidad de maximizar la eficiencia y calidad del servicio en la administración pública.

La metodología empleada en esta investigación es de tipo exploratoria, descriptiva. Se utiliza técnicas cuantitativas para recolectar y analizar los datos. Esta aproximación permite las necesidades de capacitación. Evaluar el impacto de la capacitación en el desempeño laboral, señalando fortalezas, debilidades y áreas de mejora, y proponiendo sugerencias para mejorar la calidad de la capacitación es el objetivo principal. El contenido de la tesis se organiza en 5 capítulos. El capítulo 1 ofrece una visión general del proyecto, incluyendo la descripción del problema, formulación del problema, preguntas de investigación, justificación, objetivos generales y específicos, y la matriz de operacionalización; el capítulo 2 presenta el marco teórico, revisando antecedentes, el marco científico, marco conceptual, marco legal, así como el marco georeferencial; el capítulo 3 detalla la metodología empleada en el estudio incluyendo el tipo de investigación, enfoque de investigación, métodos de investigación, técnicas e instrumentos de recopilación de datos, universo, población y muestra, y el procesamiento de información; en el

capítulo 4 se detalla el análisis, interpretación y discusión de los resultados obtenidos, finalmente en el capítulo 5 se realiza la propuesta, con el fin de proporcionar conclusiones y recomendaciones basadas en los hallazgos del estudio. Esta investigación busca contribuir significativamente a la mejora del rendimiento laboral de los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar promoviendo con la formación y capacitación necesitadas para que beneficie la productividad tanto a los empleados como a la institución.

RESUMEN

El objetivo general fue analizar la incidencia de formación y capacitación en el rendimiento laboral de los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar, ubicada en el cantón Guaranda, Provincia Bolívar, año 2024. La metodología empleada fue de tipo exploratoria y descriptiva, con un enfoque cuantitativo. Los datos se recolectaron mediante encuestas y se analizaron estadísticamente. Los principales resultados mostraron que, aunque la mayoría de los servidores consideran que el contenido de la capacitación es relevante y actualizado, aún hay un porcentaje que no encuentra el contenido completamente adecuado. Esto indica que existe una necesidad significativa de capacitación continua. Esto muestra que los programas de capacitación deben adaptarse más específicamente a las necesidades cambiantes y específicas del personal. Además, se descubrió que no solo se necesitan capacitaciones técnicas y especializadas para mejorar el ambiente laboral, sino que también es importante enfocarse en habilidades blandas como la comunicación, la gestión del estrés y el trabajo en equipo. Se descubrió que un entorno laboral positivo, donde se valoran las contribuciones individuales y se fomenta el respeto y la colaboración, contribuye significativamente. Las conclusiones revelan que la implementación de medidas de formación y capacitación es esencial para alcanzar altos niveles de desempeño y satisfacción laboral. Se recomienda continuar evaluando las necesidades del personal y adaptando las estrategias de capacitación a los cambios en la institución.

Palabras claves: Formación y capacitación, necesidades de capacitación, rendimiento laboral, accesibilidad, eficiencia.

ABSTRACT

The general objective was to analyze the incidence of training and training on the work performance of the servers of the Provincial Electoral Delegation of Bolívar, located in the Guaranda canton, Bolívar Province, year 2024. The methodology used was exploratory and descriptive, with a quantitative approach. Data were collected through surveys and analyzed statistically. The main results showed that, although the majority of servers consider the training content to be relevant and up-to-date, there is still a percentage that does not find the content completely appropriate. This indicates that there is a significant need for ongoing training. This shows that training programs must be tailored more specifically to the changing and specific needs of staff. In addition, it was discovered that not only technical and specialized training is needed to improve the work environment, but it is also important to focus on soft skills such as communication, stress management and teamwork. A positive work environment, where individual contributions are valued and respect and collaboration are encouraged, was found to contribute significantly. The conclusions reveal that the implementation of training and training measures is essential to achieve high levels of performance and job satisfaction. It is recommended to continue evaluating staff needs and adapting training strategies to changes in the institution.

Keywords: Training and training, training needs, job performance, accessibility, efficiency

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del Problema

Capacitación laboral para el desempeño laboral tiene como origen desde los orígenes del aprendizaje como concepto se remontan a la Revolución Industrial del siglo XVII y principios del XIX, con la aparición de la clase, tecnología, equipos de trabajo y áreas de trabajo, donde hubo problemas y conflictos al entrar, lo cual la empresa estadounidense comenzó a realizar charlas y programas para las personas que ingresa al trabajo, también por la aparición de nuevas tecnologías. Este procedimiento comenzó en Europa y se extendió a Estados Unidos y de allí a todos los países. De tal manera (TAYLOR, 1911), propone que, a través de la capacitación y formación de los recursos humanos, las empresas se transformarán en forma y proceso, asegurando un mejor desempeño de las tareas relacionadas con los puestos de los empleados, la preparación de productos y los beneficios internos de la empresa.

La capacitación a nivel mundial juega un papel primordial para el logro de tareas y proyectos, dado que es el proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda. Mientras que la formación para una empresa se dio desde los años 80 y 90 cuando se desató una tendencia hacia las “organizaciones para el aprendizaje”. El desarrollo y la formación pasaron a ocupar un lugar importante en los presupuestos y comenzaron a llenarse salas de formación para mantener a la fuerza laboral al día de las habilidades y conocimientos necesarios para el éxito de la organización. Los esfuerzos de capacitación mejorados mejoran la gestión administrativa y, por lo tanto, mejoran la eficiencia de los empleados dentro de la organización (GmbH., s.f.).

La administración pública ecuatoriana se enfrenta a una realidad compleja, en la que los nuevos desafíos y oportunidades demandan acciones innovadoras y específicas, es así como el Gobierno busca impulsar la constante innovación y mejora en la gestión pública. El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el

Instituto de Altos Estudios Nacionales, ha desarrollado el Plan Nacional de Formación y Capacitación del Sector Público 2022-2025, que busca orientar los procesos de formación y capacitación, a través de políticas públicas y, estrategias, que permitan perfeccionar el conocimiento, desarrollar y fortalecer competencias, habilidades, destrezas, y actitudes en los servidores públicos. Es así, que el presente Plan fue parte de talento humano y de los operadores de formación, razón por la que es fundamental que entre las instituciones del Estado se generen esfuerzos colectivos por su aplicación y seguimiento (López, 2022).

Es así que se identifica como problemática que en ciertas instituciones la calificación de los facilitadores internos no se puede realizar toda vez que no mantienen el curso de formación, por lo que para abordar este problema, se plantea la estrategia: “Institucionalizar los procesos de capacitación interna con servidores públicos con capacidades para actuar como agentes de aprendizaje”, para contribuir a la ejecución de los planes anuales de capacitación planificados y aprobados, según la metodología de identificación de necesidades de capacitación. Es así que se identifica como problemática que en ciertas instituciones la calificación de los facilitadores internos no se puede realizar toda vez que no mantienen el curso de formación de formadores principal requisito, por lo que para abordar este problema, se plantea la estrategia (López, 2022).

El Consejo Nacional Electoral (CNE) de Guaranda, puede enfrentar varios problemas que afectan su capacidad para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva.

Estas limitaciones pueden manifestarse en la falta de actualización de conocimientos, habilidades técnicas y competencias esenciales, lo que impacta negativamente en la productividad y calidad de los servicios ofrecidos.

Además, la ausencia de programas de capacitación continuos y estratégicos podría contribuir a la falta de motivación y compromiso del personal, afectando el cumplimiento de metas institucionales y la satisfacción de los ciudadanos. Este contexto plantea la necesidad de analizar y evaluar cómo la implementación de programas de formación y capacitación puede influir directamente en el rendimiento laboral, permitiendo la optimización de recursos humanos y el fortalecimiento de la gestión electoral.

1.2. Formulación del Problema

¿Cómo incide la formación y capacitación en el rendimiento laboral de los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar en la ciudad de Guaranda?

1.3. Preguntas de Investigación

- ¿Cuáles son las teorías que fundamenta a las variables de la investigación?
- ¿Cuál es el nivel de rendimiento laboral de los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar?
- ¿Cuáles son las características de programa de formación y capacitación que se han realizado para los servidores de la delegación Provincial Electoral de Bolívar?
- ¿Cómo puede un plan de mejoras para los programas de formación y capacitación incrementar el rendimiento laboral de los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar, en el cantón Guaranda, provincia Bolívar, en el año 2024?

1.4. Justificación

La presente investigación surge del profundo interés en comprender el papel fundamental que juega la formación y capacitación en el rendimiento laboral de los servidores públicos, de manera particular en el contexto de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar, ubicada en el cantón Guaranda. Se busca establecer las dinámicas que inciden en el desempeño eficiente y eficaz de la institución, con el desarrollo de este estudio se presenta una oportunidad para contribuir al fortalecimiento de la institución con el personal, de esta manera logrando la eficacia institucional.

La formación y capacitación en relación al rendimiento laboral es viable dentro de la delegación Provincial Electoral de Bolívar, ya que se cuenta con la predisposición para su adecuada ejecución. La institución se beneficia con la aplicación del trabajo investigativo al mejorar el rendimiento del personal para el logro de los objetivos y de esta manera se incrementa la confianza de la ciudadanía en el sistema electoral. La presente investigación es crucial para determinar las causas que subyacen el bajo rendimiento laboral de los servidores de la Delegación Provincial Electoral. A través de un análisis profundo de los diversos factores que inciden en su desempeño, como la falta de capacitación continua, y la insuficiente formación, permitiendo identificar áreas que requieren mayor atención.

Los principales beneficiarios de esta investigación serán los ciudadanos de la provincia de Bolívar, quienes podrán disfrutar de un sistema electoral más confiable, eficiente y transparente. Además, los servidores de la Delegación se verán beneficiados al contar con las herramientas y el conocimiento necesario para el desempeño de sus funciones de manera más efectiva, lo cual se verá reflejado en el crecimiento laboral y la satisfacción del cliente.

1.5. Objetivos

1.5.1. General

Analizar la incidencia que tiene la formación y capacitación en el rendimiento laboral de los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar, ubicada en el Cantón Guaranda, Provincia Bolívar, año 2024.

1.5.2. Específicos

- Fundamentar de manera teórica las variables de la investigación.
- Diagnosticar el nivel de rendimiento laboral de los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar, ubicada en el Cantón Guaranda, Provincia Bolívar Año 2024.
- Identificar las características de los programas de formación y capacitación que se han realizado para los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar, ubicada en el Cantón Guaranda, Provincia Bolívar, año 2024.
- Proponer un plan de mejoras para los diferentes programas de formación y capacitación que incremente el rendimiento laboral de los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar, ubicada en el Cantón Guaranda, Provincia Bolívar, año 2024.

1.6. Variables

1.6.1. Variable dependiente

Rendimiento laboral

1.6.2. Variable independiente

Formación y capacitación

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Durante la exhaustiva búsqueda en diversos repositorios académicos y científicos, se logró recopilar una amplia gama de información provenientes de diversos autores y trabajos previamente realizados. Este proceso se llevó a cabo con el objetivo de profundizar el tema.

Según la investigación realizada por (Castagnola S. V., Castagnola, Castagnola, & Castagnola, 2020) en su artículo científico titulado “La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un Hospital Infantil Público De Perú” tiene como objetivo de Determinar la relación entre la capacitación y desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019, se concluye que El desempeño laboral es muy relevante para las instituciones, entonces como la capacitación es de suma importancia para lograr un mejor desempeño laboral, por lo tanto, las enfermeras contratadas en el INSN deben capacitarse para lograr un mejor desempeño laboral.

La relación directa entre la capacitación y el desempeño laboral, demostrando que invertir en la formación continua del personal de enfermería es una estrategia clave para optimizar el funcionamiento y la calidad de atención en hospitales infantiles públicos en Perú.

El rendimiento laboral está influenciado por una serie de factores, tanto individuales como organizacionales. Estos pueden incluir habilidades y conocimientos del empleado, motivación, condiciones de trabajo, clima laboral, liderazgo, políticas de la empresa y recursos disponibles, entre otros.

Según estudios realizados por (TRINIDAD, 2023) en su trabajo de investigación titulado “la capacitación y el rendimiento laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Padre Felipe Luyando, 2022”, tiene como objetivo general, determinar la relación que existe entre la capacitación y el rendimiento laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Padre Felipe Luyando 2022 se concluyó que la investigación ha establecido que la necesidad de capacitación tiene una correlación débil, en el rendimiento laboral de los

trabajadores administrativos de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, 2022, quedando, demostrando mediante la estadística de prueba de relación Rho de Spearman positivo de 0.295, inclusive los datos poseen, nivel de significancia de 0,007 menos que $\alpha=0,05$; rechazando la Hoy se aceptando la hipótesis alternante. Por otra parte, (Moposita & Yunda, 2020) en su investigación denominada “La capacitación y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gobernación de la provincia Bolívar en el año 2019”, tiene como objetivo determinar como la capacitación incide en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gobernación de la Provincia Bolívar en el año 2019, entre las conclusiones más destacados se encuentra la capacitación garantiza el desarrollo personal de los servidores públicos para que desarrollen habilidades con lo que entidades públicas puedan contar con personal hábil y con ello mejorarán la productividad y el desempeño laboral de cada uno de los servidores, guardando lo que la Constitución garantiza la formación y capacitación continua

La importancia de la capacitación continua como una herramienta esencial para mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos. Al invertir en la formación de sus empleados, las instituciones públicas pueden garantizar un servicio más eficiente y de mayor calidad, cumpliendo además con los mandatos constitucionales de formación continua.

Estos hallazgos sugieren que, aunque la capacitación no sea el único factor determinante, sí contribuye de manera significativa al desempeño del personal, y, por lo tanto, debería ser una parte integral de las estrategias de desarrollo del personal dentro de la municipalidad

2.2. Científico

2.2.1. Formación y capacitación

La formación y la capacitación son procesos educativos diseñados para adquirir y desarrollar los conocimientos, habilidades específicos necesarios para desempeñar eficazmente las tareas y funciones en un entorno laboral, el enfoque de la capacitación es proporcionar una base teórica sólida y ampliar los conocimientos generales y técnicos, mientras que el propósito de la capacitación es la aplicación práctica de estos conocimientos, desarrollando habilidades específicas para mejorar

el desempeño en roles específicos. Conservar nuevas tecnologías y métodos para aumentar la competitividad y la eficiencia dentro de la organización. (Malfavón, 2024).

2.2.1.1. Importancia de la formación y capacitación

Este es importante ya que va directamente relacionada con la mejora desempeño laboral, el educar a la fuerza laboral y comprender las últimas tendencias y métodos en la industria puede mejorar el desempeño individual y colectivo, impactando así positivamente en la productividad, la eficiencia y la calidad del trabajo. Según (Pastrana, 2023) menciona que es fundamental conseguir una mayor motivación y compromiso debido a que los empleados que sienten que su empresa invierte en su desarrollo profesional se sienten más valorados y comprometidos con la organización, lo que se traduce en una mayor motivación y satisfacción laboral.

El promover la retención de talentos es fundamental, la capacitación continua y el desarrollo profesional son factores clave para retener empleados valiosos y reducir el desgaste y los costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados. Fomentar la innovación y adaptarse al cambio hace que un equipo de trabajo este en mejores condiciones para enfrentar los desafíos de un entorno cambiante, adaptarse a las nuevas tecnologías y generar ideas innovadoras que ayuden a una empresa a crecer (Frieser, 2021).

Por último, fortalecer la cultura organizacional pueden ser herramientas valiosas para comunicar los valores, la misión y la visión de una empresa, creando una cultura organizacional sólida y alineada con los objetivos estratégicos.

2.2.1.2. Tipos formación y capacitación

- **Formación técnica:** Se centra en el desarrollo de habilidades específicas para realizar tareas o funciones relacionadas con el puesto.
- **Entrenamiento de habilidades blandas:** Desarrollar habilidades interpersonales como comunicación, trabajo en equipo, resolución de conflictos y gestión del tiempo.
- **Capacitación en liderazgo:** preparar a los empleados para roles de gestión y liderazgo en la organización.

- Formación en seguridad y salud en el trabajo: educar a los empleados sobre los riesgos laborales y las medidas preventivas para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.
- Capacitación de desarrollo profesional: permite a los empleados ampliar sus conocimientos y habilidades en áreas de interés personal o profesional.

2.2.1.3. Contenido de la capacitación

Se refiere al conjunto de temas, materiales, de actividades y recursos diseñados estructurados para lograr objetivos específicos de aprendizaje y desarrollo de habilidad en los participantes. Este contenido abarca desde conocimientos teóricos fundamentales hasta competencias prácticas aplicables a tareas y funciones específicas en el entorno laboral (Pereyra, 2022).

2.2.1.4. Metodología de capacitación

Los métodos de capacitación se refieren a técnicas, procedimientos y estrategias estructuradas que se utilizan para enseñar a las personas conocimientos, habilidades y capacidades en un entorno organizacional o educativo. El enfoque incluye la planificación, diseño, implementación y evaluación de programas de capacitación diseñados para mejorar el desempeño y la productividad de los participantes. (Matos Ortiz, 2023).

2.2.1.5. Implementación de la capacitación

Implementar la capacitación es una parte importante del desarrollo de recursos humanos dentro de cualquier organización, el proceso implica la implementación de programas de capacitación diseñados para mejorar las competencias, habilidades y conocimientos de los empleados con el fin de mejorar su desempeño y contribuir al logro de las metas organizacionales. Implementar la capacitación no es sólo una transferencia de conocimientos, sino un proceso integral que requiere una planificación, implementación, seguimiento y evaluación cuidadosas (Delgado López, 2024).

2.2.1.6. Relevancia del contenido

El contenido relevante no sólo se centra en satisfacer las necesidades de su público objetivo, sino que también debe ser oportuno y actualizado para mantener el interés

de los usuarios se sabe que la relevancia del contenido también significa poder conectarse emocionalmente con su audiencia, provocando reacciones positivas y fomentando la interacción y el compromiso (Herrero, 2024).

2.2.1.7. Actualización del contenido

La actualización del contenido es un proceso fundamental para garantizar que la información presente en medios y plataformas sea precisa, relevante y esté alineada con los cambios actuales. Una práctica fundamental en el campo de la optimización para motores de búsqueda es la actualización del contenido, cuyo propósito es mejorar la relevancia y el rendimiento de los artículos y páginas web a lo largo del tiempo. Se detallan a continuación los elementos esenciales de este proceso (Biggs, 2022).

2.2.1.8. Adecuación del contenido

La adecuación del contenido es un principio fundamental en la producción y evaluación de textos, especialmente en el ámbito académico y profesional este se refiere a la correspondencia precisa y efectiva entre el contenido del texto y los objetivos, el público, el propósito y el contexto comunicativo específico para el cual fue creado, en resumen la adecuación del contenido asegura que el mensaje transmitido sea relevante, apropiado y útil para quienes lo reciben (Marrugo Batista, 2024).

2.2.1.9. Métodos de enseñanza

Los métodos de enseñanza son parte fundamental del proceso educativo porque son un conjunto de estrategias y técnicas utilizadas por los educadores para promover el aprendizaje de los estudiantes, para elegir métodos se deben tener en cuenta una serie de factores:

- a) Perfil del alumno: Los intereses, las características y los estilos de aprendizaje de los alumnos pueden afectar la efectividad del método.
- b) Información a enseñar: Para algunos tipos de contenido, algunas técnicas son más apropiadas. El aprendizaje basado en proyectos, por ejemplo, es ideal para asuntos prácticos.

- c) Recursos a disposición: La implementación de ciertos métodos puede verse limitada o facilitada por la disponibilidad de tecnología y materiales (García, 2024).

2.2.1.10. Evaluación del aprendizaje

La evaluación es el principal indicador que determina la dirección del proceso de enseñanza y aprendizaje este puede brindar una oportunidad para evaluar y reflexionar sobre el trabajo de los docentes, lo que puede ayudar a corregir y corregir el trabajo de los docentes, mejorar significativamente el proceso de aprendizaje en el aula y promover un aprendizaje más efectivo y en unos casos, se enfatiza la importancia de agrupar a estos estudiantes y hacer sugerencias adecuadas en función de sus habilidades y recursos para fomentar la comunicación y el debate, y el desempeño de cada estudiante siempre se registra bajo la supervisión del profesor. Los profesores también mencionaron recomendaciones para la agrupación flexible y el trabajo diferenciado, que enfatizaron la necesidad de adaptar las estrategias de evaluación a las necesidades individuales de los estudiantes para optimizar el aprendizaje (Dillon, 2021).

2.2.1.11. Interactividad

La capacidad de un medio o contenido para permitir la participación activa del usuario, en contraste con la experiencia pasiva que brindan los contenidos convencionales, se conoce como interactividad. Como fomenta un mayor compromiso y una experiencia más enriquecedora para el usuario, este enfoque es cada vez más relevante en el campo del marketing digital y la educación (Tuñas, 2022).

2.2.1.12. Frecuencia de la capacidad

La frecuencia de la capacidad es la tasa o número de veces que una capacidad específica es utilizada o manifestada en un determinado periodo de tiempo o contexto en diversos campos, como la educación, la psicología, la ingeniería y la gestión, este concepto puede tener aplicaciones y matices particulares, pero siempre se centra en medir la repetición o uso de una habilidad, recurso o competencia.

En el ámbito educativo, la frecuencia de la capacidad puede referirse a la frecuencia con la cual un estudiante demuestra una habilidad específica en el aula. La medición

de la frecuencia de la capacidad implica la recolección y análisis de datos precisos para obtener una visión clara de cómo y con qué frecuencia se utiliza una capacidad. Esta información es crucial para tomar decisiones informadas que mejoren la eficiencia, efectividad y desarrollo continuo en el contexto en que se aplica (VIZUET, 2023).

2.2.1.13. Duración de la capacidad

La duración de la capacidad se refiere al periodo de tiempo durante el cual una habilidad, competencia o recurso mantiene su funcionalidad y eficacia en un contexto determinado este concepto es crucial en diversos campos como la educación, la psicología, la ingeniería, y la gestión, ya que permite evaluar la sostenibilidad y continuidad de una capacidad específica a lo largo del tiempo.

En el ámbito educativo, la duración de la capacidad puede referirse al tiempo durante el cual un estudiante puede mantener su atención, aplicar una habilidad o retener información de manera efectiva.

2.2.1.14. Accesibilidad

La accesibilidad se refiere a la capacidad de que todas las personas, independientemente de sus capacidades físicas, cognitivas o sensoriales, puedan acceder y utilizar de manera cómoda, segura y eficiente los espacios, productos, servicios y tecnologías disponibles en la sociedad (SIERRA, CASTRO, & SABOGAL, 2020).

La accesibilidad es un principio fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades y la inclusión de todas las personas en la sociedad, lo que incide en la eliminación de barreras físicas, cognitivas y comunicativas que puedan limitar la participación y el disfrute pleno de los derechos y servicios disponibles para todos (Portillo Ruelas, 2024).

2.2.2. Rendimiento laboral

El rendimiento laboral es el fruto del trabajo de cada empleado de una empresa, las organizaciones suelen incentivar para fomentar y elevar dicho rendimiento, es por ello que el producto del trabajo se espera que sea de calidad, productivo, eficiente y eficaz para cumplir con las expectativas el rendimiento se entiende como el cumplimiento de tareas y actividades, los cuales están asociadas al trabajador. Este

se evalúa para optimizar la capacidad que posee cada individuo para producir, hacer, elaborar, finalizar y crear trabajo en menos tiempo, con mínimo esfuerzo y mejor calidad para cumplir con los objetivos de la organización. El rendimiento laboral es netamente el centro de la productividad dentro de una organización, son aquellos resultados obtenidos en el trabajo realizado, no obstante, es el esfuerzo del empleado para cumplir con el objetivo. Además, el rendimiento de los servidores se debe tener en consideración que no solo las organizaciones son las que actúan, sino también las personas que desarrollan la productividad a través de su labor diaria, los cuales ayudarán a diferenciar cuan eficiente es el trabajo para el logro de objetivos (D. Sánchez, 2022).

2.2.2.1. Importancia del rendimiento laboral

El desempeño laboral es un elemento clave en la gestión del talento, pues esta medida de la efectividad de las prácticas y estrategias para desarrollar, motivar y empoderar a los empleados para que contribuyan al logro de las metas organizacionales por lo tanto las unidades de negocio deben pensar en incentivos para que los empleados de la empresa puedan realizar sin problemas su trabajo y alcanzar las metas y objetivos marcados (R&C CONSULTING, 2021).

2.2.2.2. Principales aspectos del rendimiento laboral

Alinear el desempeño individual con los objetivos organizacionales con los objetivos estratégicos más amplios de la organización asegura que los esfuerzos de los empleados estén dirigidos al logro de la visión y misión de la empresa el hacer la medición y evaluación del desempeño enfatiza el establecimiento de objetivos de desempeño claros. Así mismo hacer evaluaciones periódicas proporcionando a los empleados comentarios valiosos, identifica áreas de mejora y reconoce los logros (FasterCapital, 2024).

Además, el contar con un sistema de gestión del desempeño para el establecimiento de objetivos, evaluación del desempeño, mecanismos de retroalimentación y recompensas y reconocimientos basados en el desempeño promueven la mejora continua y el desarrollo de los empleados.

El invertir en programas de capacitación y desarrollo del desempeño para equipar a los empleados con las habilidades, conocimientos y habilidades necesarios para

sobresalir en sus funciones mejora sus capacidades y contribución al desarrollo de la organización, brindando orientación personal a los empleados y fomentando una cultura de aprendizaje y crecimiento que permite a los empleados alcanzar su máximo potencial (IBM, 2022).

2.2.2.3. Productividad

La productividad se puede definir como el uso de factores de producción para producir bienes y servicios ofrecidos en el mercado, lo que quiere este método es optimizar los recursos humanos, materiales, de capital y financieros utilizados en el proceso productivo, además la productividad se entiende como la eficiencia de la producción, determina cuánto producto se produce a partir de un conjunto de insumos disponibles, es la relación entre la producción de bienes y servicios con uno o más insumos como mano de obra, capital o gestión, aumentar la productividad. significa mayor eficiencia.

2.2.2.4. Cantidad de trabajo realizado

La cantidad de trabajo realizado permite evaluar el desempeño individual y colectivo de los empleados, identificar áreas de oportunidad para mejorar la eficiencia y la productividad, y de esta manera desarrollar estrategias que permitan motivar a los empleados a través de reconocimientos, de esta manera incrementando el rendimiento de los empleados.

2.2.2.5. Calidad de trabajo

La relación entre una empresa y sus empleados es crucial para garantizar un trabajo eficiente y productivo, en el centro de esta conexión está el bienestar integral que la empresa brinda a sus empleados, ayudándolos a alcanzar altos estándares de excelencia en el trabajo. Cuando una organización se compromete a cuidar de sus empleados, crea un ambiente de trabajo positivo que aumenta la eficiencia y la productividad (Brito, Castro, & Sabogal, 2020).

2.2.2.6. Eficiencia

Significa lograr los mejores resultados con la menor cantidad de inversión y recursos. Los gerentes deben administrar recursos limitados (incluidos personas, dinero y equipos) para estar motivados a utilizar estos recursos de manera efectiva.

A menudo utilizamos la palabra eficiencia como sinónimo de hacer las cosas, es decir, no desperdiciar recursos. Es la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados, es decir, buscar la eficiencia significa tratar de optimizar los recursos para lograr los objetivos marcados (Parrales, Aguirre, Valenzuela, & Ledesma, 2022).

2.2.2.7. Competencias laborales

Las competencias laborales juegan un papel importante en el sector empresarial ya que ayudan a identificar las habilidades, conocimientos, actitudes y experiencias necesarias para lograr un desempeño gerencial superior. Estas capacidades deben desarrollarse gradualmente para mejorar la eficiencia y la sostenibilidad de la organización. Además, desarrollar estas habilidades se considera una estrategia eficaz dirigida a: aumentar la productividad y la motivación (Verdesoto, Landa, & Salguero, 2023).

2.2.2.8. Habilidades técnicas

Se trata de habilidades técnicas que los empleados deben poseer y desarrollar para poder realizar tareas específicas como parte de su rol profesional. Estas habilidades están indisolublemente ligadas al uso de herramientas, tecnologías, procesos y métodos específicos del campo de trabajo en el que trabajan. Dominar y mejorar estas habilidades es esencial para mejorar el desempeño, la innovación y la competitividad de la organización

Se Incluye conocimientos especializados de procesos, procedimientos, equipos, etc., así como habilidades relacionadas con saber cómo y cuándo aplicar estos conocimientos (Sánchez-Sánchez, 2022).

2.2.2.9. Habilidades interpersonales

Las habilidades interpersonales le ayudan a comunicarse más eficazmente con los demás. Es mejor expresar lo que queremos decir y entender lo que queremos transmitir. Estas habilidades constituyen un conjunto de comportamientos y hábitos necesarios para facilitar interacciones apropiadas, mejorar las relaciones y lograr objetivos de comunicación. Esto significa que, gracias a su diseño, pueden transmitir o recibir con precisión mensajes, información o pedidos dentro de la empresa. Formar equipos eficaces y mejorar los conceptos básicos de la

comunicación interna es cada vez más importante (Baque, Viteri, & Izquierdo, 2021).

2.2.2.10. Adaptabilidad

La adaptabilidad debe considerarse una competencia importante en el desarrollo profesional; permite a los empleados anticipar sus necesidades y diversos cambios laborales que a menudo son inciertos e impredecibles. Al desarrollar esta competencia, los empleados pueden prepararse y responder eficazmente a estos cambios, facilitando así su desarrollo profesional (Madero & Ortíz, 2022).

2.2.2.11. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se define como una sensación relativa de placer o dolor, distinta de los pensamientos objetivos y las intenciones conductuales, y permite a los directores y gerentes de la empresa comprender las reacciones de los empleados ante sus tareas y predecir el impacto de estas reacciones en el compromiso futuro se refiere a la actitud del empleado hacia su trabajo, indicando que su actitud se basa en las creencias y valores que ha desarrollado a partir de su trabajo. También la satisfacción laboral se puede definir como un estado emocional favorable resultante de la evaluación favorable de la experiencia laboral por parte de los empleados, actitud que incluye aspectos internos y externos de los individuos relacionados con su estatus en la organización y el ambiente general que estimula o no la satisfacción laboral (Díaz, Ledesma, Tito, & Carranza, 2023)

2.2.2.12. Motivación

La motivación es la fuerza interna que activa la tendencia de una persona a realizar acciones o comportamientos con un propósito para lograr un objetivo específico. La motivación de las personas se puede determinar en cualquier campo de actividad. En el entorno laboral, las razones de las acciones de los empleados en roles específicos pueden ayudar o dificultar las acciones de cada individuo. Esto significa que debemos conocer las necesidades de cada subordinado y esforzarnos en cumplir sus requisitos para mejorar la productividad, la calidad y los resultados del servicio (Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavides, 2020).

2.2.2.13. Ambiente de trabajo

Se define como un conjunto de actividades en las que las personas que trabajan en una organización pueden desempeñar roles iguales; Sin embargo, difieren en sus necesidades, deseos de responsabilidad o poder, habilidades y capacidades, y el grado en que se sienten realizados en el lugar de trabajo. En todas las organizaciones públicas y privadas, el ambiente laboral en el que los empleados desarrollan sus actividades es de gran importancia para lograr un desarrollo óptimo y alcanzar las metas trazadas por la organización. El ambiente de trabajo es también el entorno en el que un empleado desarrolla su actividad productiva u ocupacional y así le permite alcanzar los resultados esperados (Farías-Macias, Macias-Moreira, Zambrano-Cedeño, & Gómez-Bravo, 2021).

2.2.2.14. Reconocimiento

El reconocimiento en el trabajo es un factor importante para los empleados y su motivación para realizar actividades, pero el reconocimiento es uno de los elementos del componente no financiero de la recompensa: motiva a los empleados, genera satisfacción y contribuye al éxito organizacional; El sistema de recompensas incluye recompensas financieras directas y recompensas financieras indirectas. El reconocimiento no tiene nada que ver con recompensas económicas sino más bien con la conexión que existe entre el empleado y la empresa a través de cada gerente, incluyendo una serie de intercambios de gratitud y elogios por el esfuerzo del empleado que repercuten en el desempeño. Las organizaciones necesitan saber qué formas de reconocimiento deben dar a sus empleados porque no a todos les gusta recibirlo y necesitan encontrar formas de hacerlo realidad. El reconocimiento motiva al destinatario porque crea una atmósfera cálida y positiva (Tapia, 2020).

2.3. Conceptual

2.3.1. Capacitación

La capacitación de los empleados juega un papel importante en la empresa porque les permite a los empleados desarrollar competencias que le permiten utilizar todo el conocimiento adquirido para poner en marcha los recursos de la organización, lo que ayuda a los empleados a maximizar su potencial y crear un beneficio para la empresa (Herrera & Cardoza, 2020).

2.3.2. Evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño es una herramienta que determina el proceso por el cual se mide, evalúa y da resultados de las habilidades y deficiencias de los empleados y la organización, permitiéndonos buscar rutas de mejoramiento organizacional continuo. La evaluación del desempeño es una evaluación sistemática del desempeño y el potencial de un empleado en su área de trabajo. Además, la evaluación del desempeño es una técnica de gestión esencial en la actividad administrativa (Ramírez, 2020).

2.3.3. Planificación

El término planificación en talento humano se refiere al conjunto de reglas, técnicas y procedimientos utilizados para determinar la situación actual, actual y futura del talento humano con el fin de garantizar la cantidad y calidad de este recurso, en función de la estructura administrativa adecuada (GOBIERNO AUTÓNOMO DESENTRALIZADO DE TULCÁN, 2021).

2.3.4. Reclutamiento

Es un conjunto de normas y procedimientos destinados a atraer candidatos que tengan las habilidades necesarias para ocupar puestos en la empresa. Es un sistema a través del cual la empresa pública y ofrece al mercado de recursos humanos la posición que busca ocupar (Abril, 2022).

2.3.5. Clima laboral

En las empresas que buscan ser competitivas y que se preocupan por el bienestar del personal, es un referente importante. Intentan mejorar constantemente el entorno de su organización para aumentar la productividad y prestar más atención al recurso humano. El bienestar de las personas y su motivación son fundamentales para ser productivas (Pilligua & Arteaga, 2019).

2.3.6. Competitiva

La competitividad empresarial, en términos generales se refiere a un conjunto de herramientas que, cuando se utilizan juntas, permiten liderar el mercado y superar a los competidores cercanos. La importancia radica en aumentar la productividad a través del uso de recursos, ya que la gestión adecuada de estos recursos nos permite

estar siempre preparados para satisfacer las demandas del mercado (Díaz, Quintana, & Fierro, 2021).

2.3.7. Adaptación

El proceso de adaptación o modificación de un componente con el fin de adaptarse mejor a una situación, un obstáculo o un propósito específico se conoce como adaptación, incluye la habilidad de un organismo, persona u objeto de adaptarse a su ambiente (Etecé, 2023).

2.3.8. Eficacia

La capacidad de obtener el resultado deseado o esperado después de tomar una acción se conoce como eficacia, el término proviene del latín y se refiere a la capacidad de un proceso, persona u objeto para lograr el resultado deseado, sin tener en cuenta los medios o recursos empleados para lograr ese objetivo (Pérez, 2021).

2.3.9. Recursos

Son los elementos fundamentales que se emplean en un proceso determinado para alcanzar metas, estos pueden ser un medio o componente que resulta útil y necesario para lograr un objetivo u obtener algo que se desea se conoce como recurso (Gudiña, 2024).

2.3.10. Conocimiento

Se refiere al hecho de comprender, es decir, el acto por el cual un sujeto comprende un objeto desde una perspectiva binaria, el objeto, al menos epistemológicamente, debe ser trascendente al sujeto, de lo contrario no habría comprensión. algo externo: el sujeto se comprende a sí mismo de alguna manera.

2.3.11. Habilidades

Son rutinas cognitivas existentes y empleadas para facilitar la adquisición y producción del conocimiento; son las destrezas y procesos necesarios para realizar una tarea además son las facilitadoras del conocimiento al ser las responsables de adquirirlo y recuperarlo para utilizarlo posteriormente.

2.3.12. Aptitudes

Es la potencialidad individual para aprender o realizar determinados trabajos y actividades, si no se posee la aptitud esencial requerida, más vale no considerar las ocupaciones de trabajos en que dicha aptitud es indispensable.

2.3.13. Desenvolvimiento

Se refiere al proceso continuo de mejora y desarrollo profesional que permite a los empleados aprender nuevas habilidades, adaptarse a cambios y superar desafíos en su entorno laboral. Este proceso implica mejorar las habilidades técnicas, mejorar las habilidades interpersonales y desarrollar la capacidad de innovar y contribuir efectivamente a los objetivos de la organización. El desenvolvimiento laboral fomenta un entorno de trabajo dinámico y eficiente para aumentar la productividad, la satisfacción laboral y el crecimiento profesional de los empleados.

2.3.14. Crecimiento laboral

Es un proceso por el cual un empleado adquiere y desarrolla nuevas habilidades, conocimientos y competencias que le permiten avanzar en su carrera se conoce como crecimiento laboral. Este proceso implica mejorar las habilidades técnicas y blandas, aumentar las responsabilidades y lograr objetivos profesionales. Dado que contribuye a un mayor rendimiento, satisfacción laboral y capacidad de adaptación a los cambios del mercado, el crecimiento laboral es esencial tanto para el desarrollo personal del empleado como para el éxito y la competitividad de la organización.

2.3.15. Incentivos

Los incentivos son acciones planificadas para alentar a los empleados a alcanzar metas recompensándolos a cambio de su trabajo. Estos incentivos son importantes para los empleados porque mejoran y fortalecen la relación entre el empleado y la empresa, y también son adecuados para motivar a las personas a lograr sus objetivos.

2.4. Legal

2.4.1. De la constitución del Ecuador (2008)

Art. 234.- El Estado garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos a través de las escuelas, institutos, academias y

programas de formación o capacitación del sector público; y la coordinación con instituciones nacionales e internacionales que operen bajo acuerdos con el Estado (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 2008).

Art. 329.- El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 2008).

2.4.2. Reglamento de formación y capacitación del Ministerio de Finanzas (2015)

Art. 5.- Para dar cumplimiento a los principios, políticas y objetivos del presente Reglamento, la formación y capacitación para las y los servidores públicos de esta Cartera de Estado se ejecutará exclusivamente a través de la Dirección de Administración del Talento Humano y se desarrollará principalmente mediante las siguientes estrategias (REGLAMENTO DE FORMACION Y CAPACITACION DEL MINISTERIO DE FINANZAS, 2015):

- a) Favorecer la formación y capacitación de las y los servidores públicos del Ministerio de Finanzas;
- d) Aprovechar la formación y capacitación que brinden los organismos internacionales en áreas del conocimiento relacionadas a las actividades que realiza el Ministerio de Finanzas;
- e) Promover la participación en los eventos de capacitación ofertados por Instituciones Públicas que sean de interés institucional;
- f) Programar eventos de capacitación con empresas privadas, Centros de Educación Superior.

2.4.3. Reglamento general de la ley Orgánica De Servicio Publico

Art. 195.- De la formación y capacitación.- El subsistema de capacitación y formación para el sector público constituye el conjunto de políticas y procedimientos establecidos para regular los estudios de carrera del servicio público para alcanzar capacitación, destrezas y habilidades, que podrían realizar las y los

servidores públicos acorde con los perfiles ocupacionales y requisitos que se establezcan en los puestos de una organización, y que aseguran la consecución del portafolio de productos y servicios institucionales, su planificación y los objetivos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo (REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO, 2011).

Art. 196.- De los objetivos de la capacitación y formación. - Los objetivos de la capacitación y formación serán los siguientes:

- a) Contar con servidoras y servidores con formación y capacitación técnica, profesional o con especializaciones de cuarto nivel vinculadas con las necesidades y objetivos institucionales y nacionales;
- b) Propender a la generación de conocimientos científicos a través de la investigación aplicada a campos de interés nacional; y,
- c) Generar el desarrollo de capacidades, destrezas y habilidades en los servidores públicos

Art. 198.- Planificación de la formación y capacitación. - El Ministerio de Relaciones Laborales coordinará con el Instituto de Altos Estudios Nacionales, el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional -SECAP, las Redes de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos y las UATH, en función de las políticas, normas e instrumentos emitidos con este propósito, la identificación de necesidades reales de capacitación. Esta información constituirá la base para la formulación de planes, diseño de programas y procesos de seguimiento y evaluación (REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO, 2011).

2.4.4. Norma técnica de subsistema de formación y capacitación

Art. 9.- De la formación.- La formación es el proceso que permite la adquisición de competencias especializadas a través de estudios de carrera a nivel superior con el fin de generar conocimientos científicos y realizar investigaciones aplicadas en las áreas de prioridad nacional.

Art. 10.- De los requisitos para acceder a la formación. - La autoridad nominadora podrá autorizar a la o el servidor permisos de estudios regulares de especialización, licencias sin remuneración, comisión con remuneración para asistir a eventos de

formación en el país o en el exterior previo informe de la UATH institucional, la misma que observará los siguientes requisitos:

1. Ser servidor de carrera y haber cumplido por lo menos un año de servicio dentro de la institución;
2. Haber obtenido en la evaluación de desempeño el resultado de excelente o muy buena;
3. Que el programa de formación sea acorde con el perfil de puesto, misión y objetivos de los procesos institucionales;
4. Certificación de disponibilidad presupuestaria por parte de la Unidad Financiera institucional cuando la entidad asuma estos valores; y,
5. Suscribir el convenio de delegación.

Art. 11.- De la capacitación. - Se orienta al desarrollo profesional a través de la adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de competencias y habilidades de las y los servidores públicos, con la finalidad de impulsar la eficiencia y eficacia de sus puestos de trabajo y de los procesos en los que interviene.

Art. 12.- De las clases de capacitación.- La capacitación se clasifica en:

- a) Capacitación inductiva.- Es aquella destinada a orientar, difundir y/o reafirmar en las y los servidores públicos, principios y valores institucionales, acorde con su visión, misión y objetivos.

Los eventos de capacitación inductiva podrán estructurarse a través de visitas de observación y entrenamientos en otras unidades administrativas internas o de otras entidades similares, así como mecanismos de información de la funcionalidad institucional (NORMA TECNICA DEL SUBSISTEMA DE FORMACION Y CAPACITACION, 2014).

2.5. Georreferencial

Figura 1. *Georreferencial*



Fuente: (GOOGLE.MAPP, s.f.)

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

En el desarrollo de la presente investigación es de tipo exploratoria y descriptiva, cada una de ellas aportando información importante para el trabajo investigativo. La investigación exploratoria según lo determina Ramos-Galarza (2020) es utilizada en fenómenos poco estudiados y novedosos, por lo tanto, posee el interés de examinar y comprender las características del fenómeno en estudio.

La investigación descriptiva de acuerdo a (Ramos-Galarza, 2020) es utilizada para describir las diversas características de la población en estudio. Permite la recopilación de información cuantificable para su adecuado análisis de la información.

3.2. Enfoque de la investigación

El trabajo investigativo está basado en un enfoque cuantitativo según lo menciona (Hernández Sampieri, 2014) consiste en la recolección de datos, los cuales están basados en su respectiva medición numérica y su análisis estadístico permitiendo identificar el comportamiento de la formación y capacitación en relación al rendimiento laboral dentro de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar en la ciudad de Guaranda.

3.3. Métodos de Investigación

En la presente investigación se utiliza el método deductivo e inductivo.

3.3.1. Método deductivo

De acuerdo con (Rodríguez, 2005) Consiste en obtener conclusiones particulares a partir de una ley universal, se basa de lo general a lo particular, se analiza la relación existente entre las premisas y la conclusión, permite probar teorías sobre la relación existente entre la formación y capacitación y el rendimiento laboral, esto se logra a través de la recopilación y análisis de datos.

3.3.2. Método inductivo

Según (Rodríguez, 2005), es un proceso en el que, a partir del estudio de casos particulares, se obtienen conclusiones o leyes universales que explican o relacionan los fenómenos estudiados

La combinación de ambos métodos permite una investigación más completa y profunda del impacto de la formación y capacitación en el rendimiento laboral.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Se utilizarán las siguientes fuentes:

3.4.1. Fuentes primarias:

Para el autor (Bortoló & Sans, 2024) en general se refieren a documentos, datos, informes o materiales que fueron creados o producidos por personas o instituciones involucradas directamente en el evento o fenómeno que se está investigando

3.4.2. Fuentes secundarias:

Para el autor (Bortoló & Sans, 2024) se refieren a documentos o materiales que utilizan fuentes primarias para presentar una perspectiva o interpretación particular del objeto de estudio

3.5. Universo, Población y Muestra

Para el presente proyecto de investigación no se utilizó la fórmula de la muestra debido a que la población es de 25 personas.

3.6. Procesamiento de la Información

Para tabular los datos de la encuesta se utilizó el programa Microsoft Excel y para el tratamiento de la información obtenido de las entrevistas se utilizó un análisis de contenido.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

1. ¿Considera que los contenidos de las capacitaciones que ustedes han recibido son relevantes y actualizados?

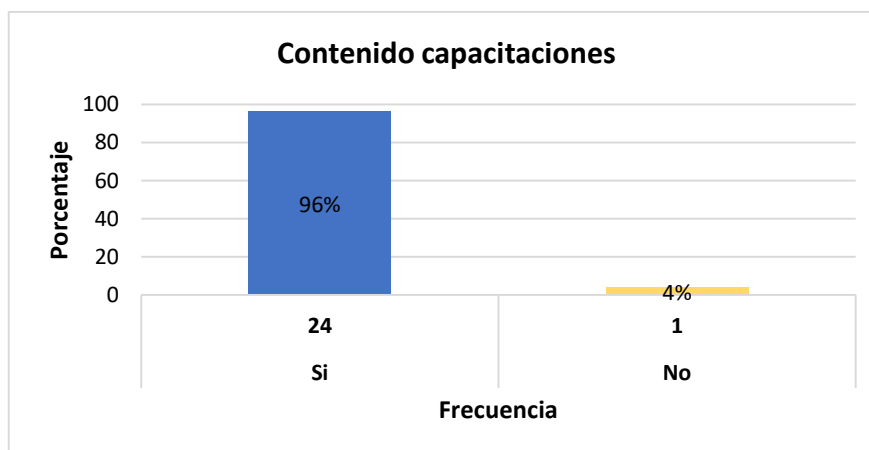
Tabla 3.

Contenido capacitaciones

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	24	96.0
	No	1	4.0
Total		25	100.0

Figura 2.

Contenido capacitaciones



Análisis del contenido

De acuerdo a la investigación realizada a los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar se obtuvo como resultado que un 96% son relevantes y actualizadas mientras que un 4% dice que no, indicando que, aunque la satisfacción general es alta, aún hay margen para la mejora continua de los programas de capacitación.

2. ¿Cree que el nivel de profundidad y detalle del contenido fue adecuado para su comprensión y aplicación en el trabajo?

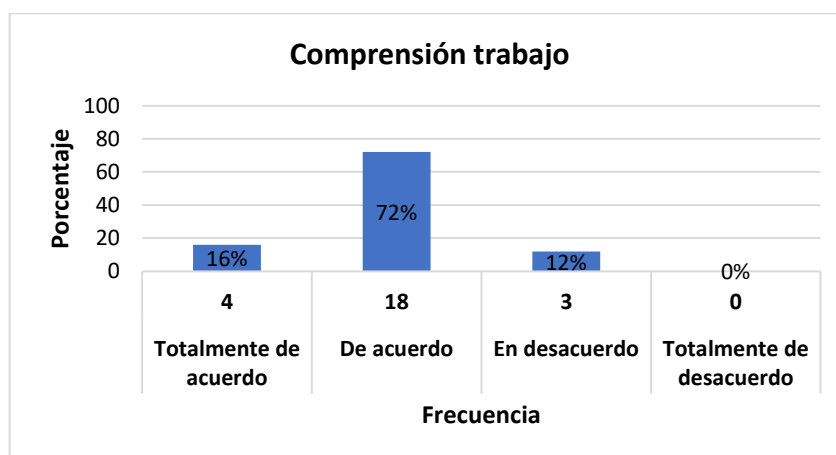
Tabla 4.

Comprensión trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	4	16.0
	De acuerdo	18	72.0
	En desacuerdo	3	12.0
	Totalmente de desacuerdo	0	0.0
Total		25	100.0

Figura 3.

Comprensión trabajo



Análisis del contenido

De acuerdo a la investigación realizada a los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar con respecto al nivel de profundidad y detalle del contenido muestran una opinión altamente positiva, ya que el 72% de los encuestados está de acuerdo con el nivel de profundidad y un 16% totalmente de acuerdo, entendiendo que el contenido es comprensible y aplicable en su trabajo. Mientras que un 12% de los encuestados está en desacuerdo lo que indica que hay una pequeña porción que percibe que el nivel de detalle podría ser mejorado, no se reflejan datos con el 0% que muestren un total desacuerdo.

3. ¿Cómo calificaría los métodos de evaluación utilizados para medir su aprendizaje durante la capacitación?

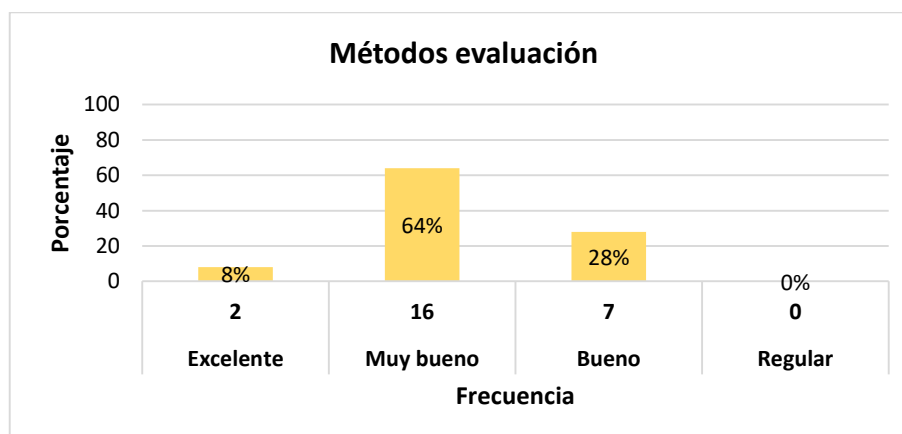
Tabla 5.

Métodos evaluación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Excelente	2	8.0
	Muy bueno	16	64.0
	Bueno	7	28.0
	Regular	0	0.0
	Total	25	100.0

Figura 4.

Métodos evaluación



Análisis del contenido

Según la investigación realizada a los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar con respecto a los métodos de evaluación utilizados para medir su aprendizaje revela que el 8% de los servidores califican como excelentes, seguido por el 64% que lo califican como muy bueno, estos porcentajes señalan la gran aprobación de los métodos que se utilizan en la institución. En tanto al 28% restante de los servidores mencionan que los mismos solo son buenos, este margen apunta a continuar trabajando con los procedimientos para asegurar que se mantenga un adecuado nivel de satisfacción y a la vez seguir manteniendo la inexistencia de servidores que puedan calificarlo como regular.

4. ¿En el último año cree que la frecuencia de las capacitaciones ha sido suficiente para cubrir todos los temas de manera efectiva?

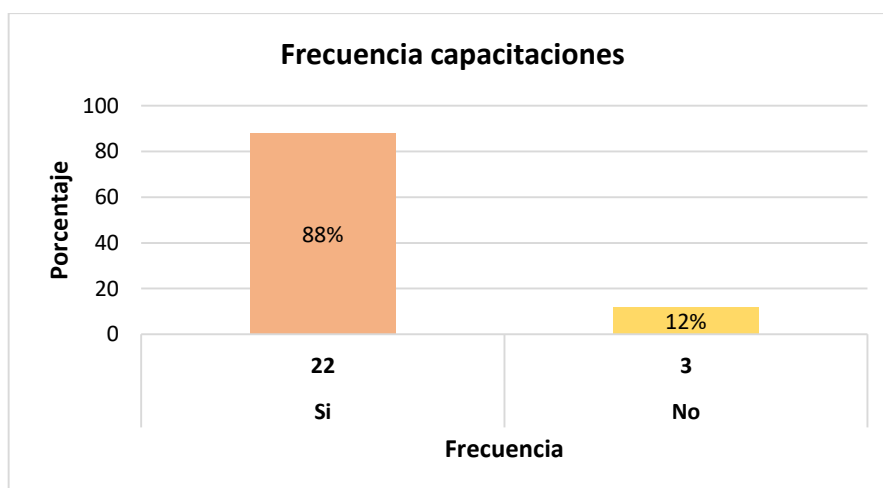
Tabla 6.

Frecuencia capacitaciones

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	22	88.0
	No	3	12.0
Total		25	100.0

Figura 5.

Frecuencia capacitaciones



Análisis del contenido

De acuerdo a la investigación realizada a los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar respecto a la suficiencia de las capacitaciones que se han realizado en el último año expone que el 88% de los encuestados evalúa que la frecuencia de las capacitaciones ha sido suficiente para cubrir todos los temas de manera efectiva lo cual indica una percepción favorable sobre la planificación estas sesiones. Sin embargo, un 12% de los encuestados no está de acuerdo, revelando que hay una minoría que siente que la frecuencia de las capacitaciones se debería reformar.

5. ¿Cree que la duración de la capacitación fue adecuada para cubrir todos los temas de manera efectiva?

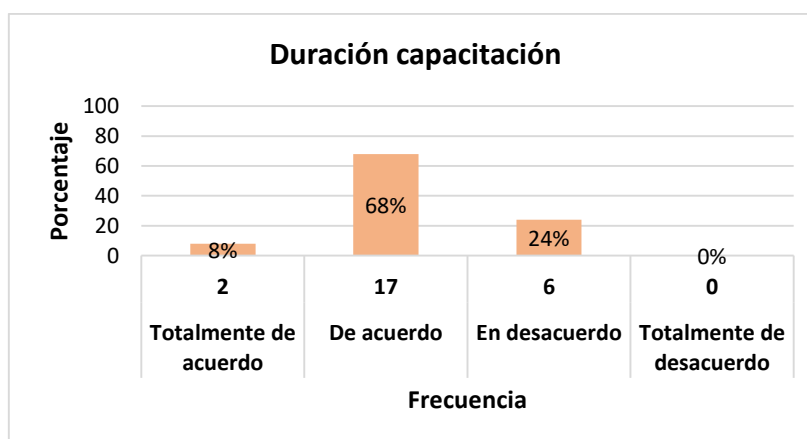
Tabla 7.

Duración capacitación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	2	8.0
	De acuerdo	17	68.0
	En desacuerdo	6	24.0
	Totalmente de desacuerdo	0	0.0
	Total	25	100.0

Figura 6.

Duración capacitación



Análisis del contenido

Según la investigación realizada a los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar con respecto a la duración de la capacitación presenta que un 8% de los servidores están totalmente de acuerdo con la duración que este ofrece, continuado con el 68% de las opiniones donde expresan que están de acuerdo, esta información apunta que la duración para cubrir todos los temas es efectiva. No obstante, el 24% de los servidores está en desacuerdo revelando que una parte significativa de los encuestados siente que la duración podría ser insuficiente.

6. ¿Qué tan satisfecho/a está con la cantidad de trabajo que ha logrado completar en el último mes?

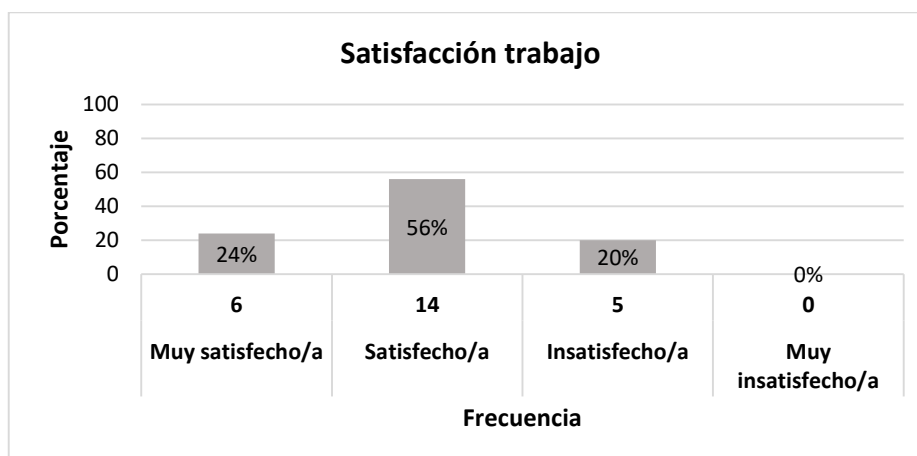
Tabla 8.

Satisfacción trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy satisfecho/a	6	24.0
	Satisfecho/a	14	56.0
	Insatisfecho/a	5	20.0
	Muy insatisfecho/a	0	0.0
Total		25	100.0

Figura 7.

Satisfacción trabajo



Análisis del contenido

De acuerdo a la investigación realizada a los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar con respecto a la cantidad de trabajo completado en el último mes manifiesta que el 24% de los participantes se encuentran muy satisfechos con la cantidad que se logró completar, junto 56% de los consultados que se declaran satisfechos, estas estadísticas exteriorizan una elevada satisfacción en términos generales. Pese a ello el 20% de los participantes se consideran insatisfechos con su nivel de productividad, lo cual hace un llamado para conseguir un equilibrio en estos aspectos.

7. ¿Cómo calificaría su eficiencia en la realización de tareas diarias?

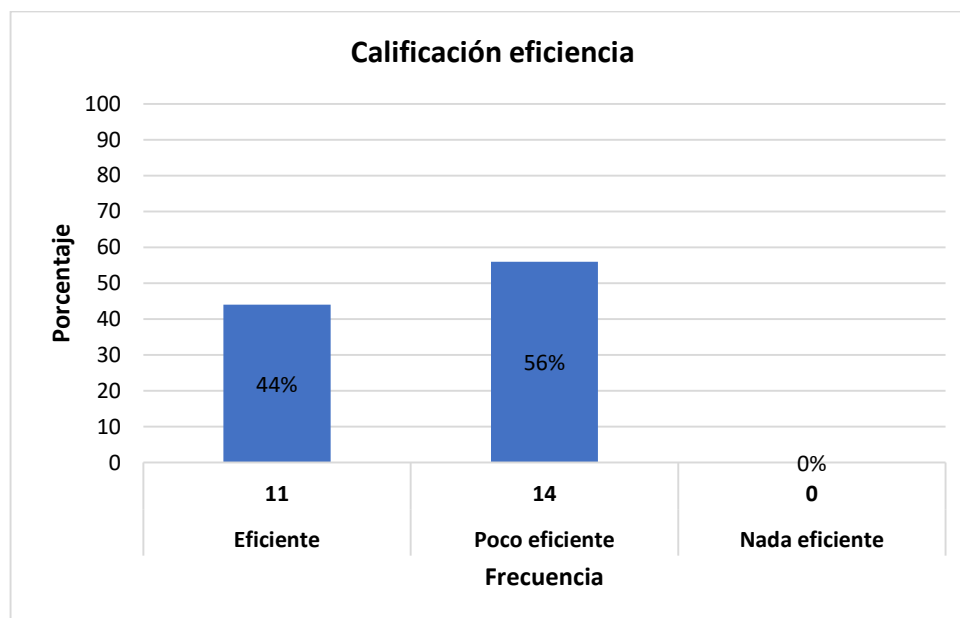
Tabla 9.

Calificación eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Eficiente	11	44.0
	Poco eficiente	14	56.0
	Nada eficiente	0	0.0
Total		25	100.0

Figura 8.

Calificación eficiencia



Análisis del contenido

De acuerdo a la investigación realizada a los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar con respecto a la calificación de las tareas diarias, expresan que la mayor parte de los consultados califican su eficiencia en la realización de tareas como poco eficiente llegando a representar el 56%, en contraste con el 44% que considera que son eficientes en sus tareas diarias. Esta información presenta una percepción variada ya que más de la mitad de los servidores sienten que podrían mejorar en la eficiencia en sus tareas diarias, por lo cual este es un tema que llama la autocrítica en términos de eficiencia laboral.

8. ¿En qué medida considera que la capacitación recibida en el último año ha mejorado sus habilidades técnicas y su desempeño en el trabajo?

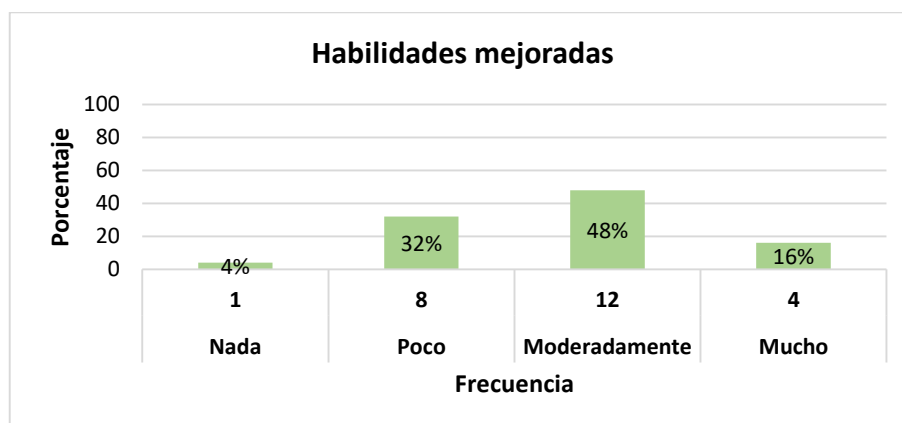
Tabla 10.

Habilidades mejoradas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada	1	4.0
	Poco	8	32.0
	Moderadamente	12	48.0
	Mucho	4	16.0
	Total	25	100.0

Figura 9.

Habilidades mejoradas



Análisis del contenido

De acuerdo a la investigación realizada a los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar con respecto a la capacitación recibida en el último año. De acuerdo con los resultados gran parte de los colaboradores con el 48% considera que la capacitación adquirida si ha mejorado moderadamente con sus habilidades técnicas y su desempeño laboral, inclusive un 16% lo valora como mucho. No obstante, a eso un 32% manifestó que dicha capacitación ha tenido un impacto poco relevante, asimismo un pequeño grupo con un 4% reportó que la capacitación no ha tenido ningún efecto visible.

9. ¿Cómo evalúa sus habilidades interpersonales en el trabajo (comunicación, trabajo en equipo, resolución de conflictos)?

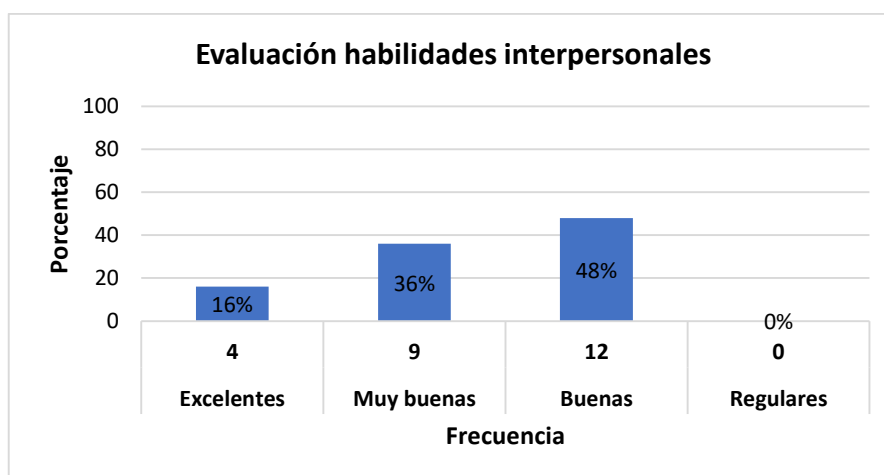
Tabla 11.

Evaluación habilidades interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Excelentes	4	16.0
	Muy buenas	9	36.0
	Buenas	12	48.0
	Regulares	0	0.0
	Total	25	100.0

Figura 10.

Evaluación habilidades interpersonales



Análisis del contenido

De acuerdo a la investigación realizada a los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar con respecto a la evaluación de las habilidades en el trabajo, muestra un rendimiento mayormente favorable con un 36% de las cifras que lo califican como muy buenas, a este porcentaje se le suma un 16% que lo califican como excelentes, apuntando un buen nivel de competencia, también existe un 12% de los servidores que solo lo califican como buenas manteniéndose neutral con la evaluación, no hubo respuestas que calificaran las habilidades como regulares.

10. ¿Qué tan bien se adapta a cambios y nuevas situaciones en su entorno laboral?

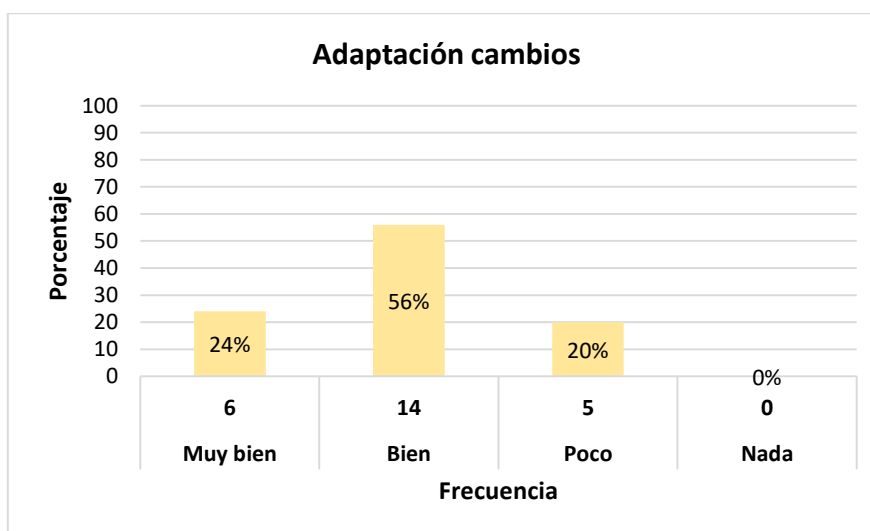
Tabla 12.

Adaptación cambios

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy bien	6	24.0
	Bien	14	56.0
	Poco	5	20.0
	Nada	0	0.0
Total		25	100.0

Figura 11.

Adaptación cambios



Análisis del contenido

De acuerdo a la investigación realizada a los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar con respecto a la adaptación a los cambios en el entorno laboral revela que la mayoría de los encuestados representando el 56% comunican que se adaptan bien, consecutivo a estos datos un 24% expresa que se adapta muy bien a cambios y nuevas situaciones en la institución. Aun así, un 20% resaltan que se adaptan poco, lo que puede indicar que existen áreas las cuales aún pueden ser perfeccionadas, ninguno de los encuestados expresó que no se adapta a los cambios.

11. ¿Cuál es su nivel de motivación para realizar sus tareas diarias en el trabajo?

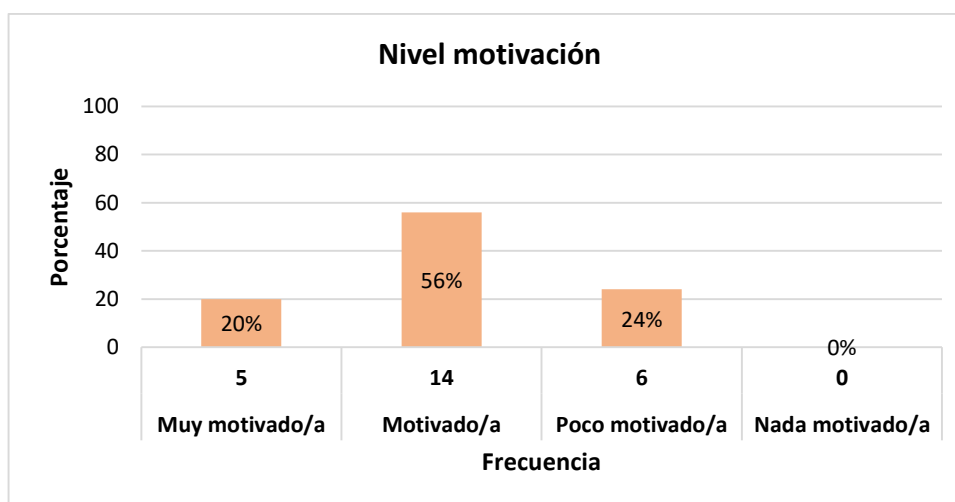
Tabla 13.

Nivel motivación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy motivado/a	5	20.0
	Motivado/a	14	56.0
	Poco motivado/a	6	24.0
	Nada motivado/a	0	0.0
Total		25	100.0

Figura 12.

Nivel motivación



Análisis del contenido

De acuerdo a la investigación realizada a los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar con respecto al nivel de motivación en el trabajo. Los participantes que muy motivados se encuentran son el 20% pero a este porcentaje también se suma un 56% que se encuentran motivados para realizar sus tareas diarias, por otro lado, existen un grupo que se encuentra poco motivado concentrándose en un 24%, este grupo podría beneficiarse de iniciativas adicionales para mejorar la motivación en el ambiente laboral.

12. ¿Cómo calificaría el ambiente de trabajo en su equipo o departamento?

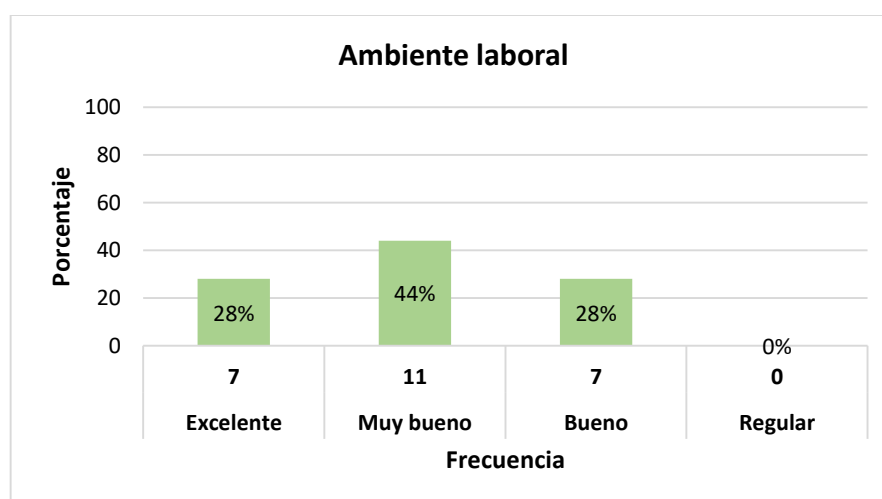
Tabla 14.

Ambiente laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Excelente	7	28.0
	Muy bueno	11	44.0
	Bueno	7	28.0
	Regular	0	0.0
	Total	25	100.0

Figura 13.

Ambiente laboral



Análisis del contenido

De acuerdo a la investigación realizada a los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar con respecto al trabajo en equipo, aluden que el 28% de las respuestas revelan una puntuación excelente, de forma parecida un 44% considera que el ambiente de trabajo grupal es muy bueno, otro 28% de las respuestas tiene un juicio medio donde solo lo resaltan como bueno lo cual evidencia un entorno laboral estable y satisfactorio para la mayoría. La ausencia de respuestas como

regular con el 0% indica que no se perciben problemas significativos en la institución.

13. ¿Con qué frecuencia siente que su trabajo es reconocido y valorado por sus superiores?

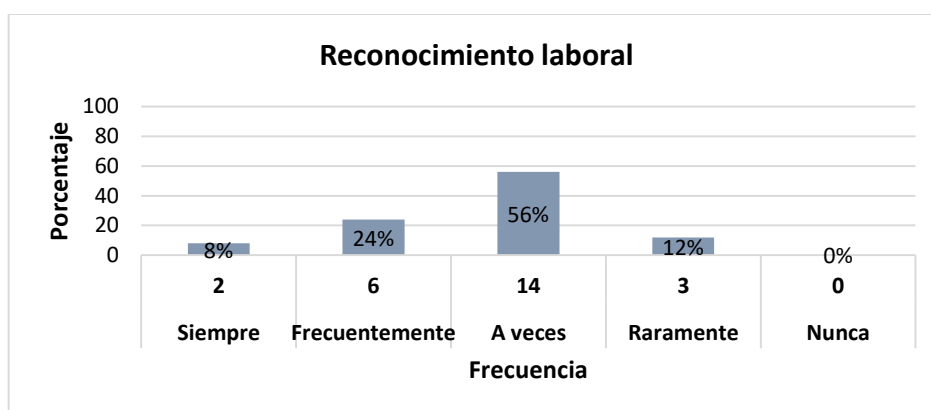
Tabla 15.

Reconocimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	2	8.0
	Frecuentemente	6	24.0
	A veces	14	56.0
	Raramente	3	12.0
	Nunca	0	0.0
	Total	25	100.0

Figura 14.

Reconocimiento laboral



Análisis del contenido

De acuerdo a la investigación realizada a los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar con respecto al reconocimiento laboral por parte de los superiores, denota una distribución variada en cómo perciben los servidores perciben su desempeño aprobado, una gran parte con el 56% expone que a veces sienten que su trabajo es reconocido, otro segmento con el 24% lo aprecia de forma frecuente, y solo un 8% lo aprecia siempre, lo que cual significa un aprecio no tan favorable por parte de la dirección ya que a su vez 12% lo reporta como raramente.

14. ¿En qué medida considera que el reconocimiento influye en su desempeño laboral?

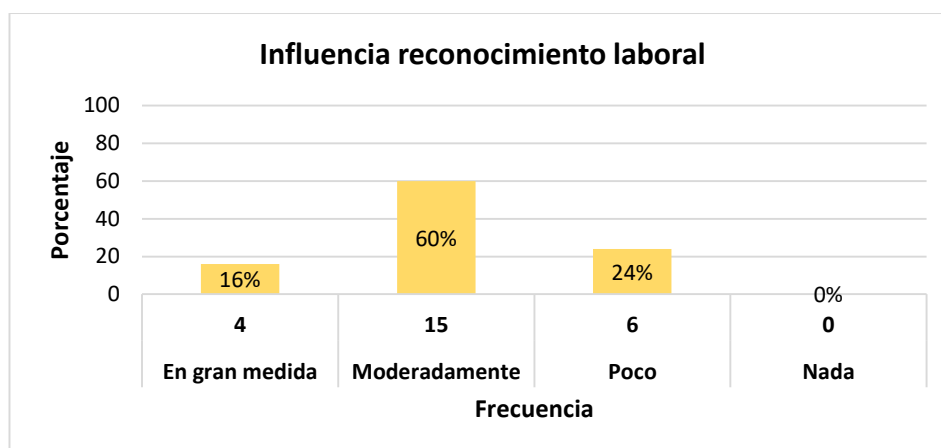
Tabla 16.

Influencia reconocimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En gran medida	4	16.0
	Moderadamente	15	60.0
	Poco	6	24.0
	Nada	0	0.0
Total		25	100.0

Figura 15.

Influencia reconocimiento laboral



Análisis del contenido

De acuerdo a la investigación realizada a los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar con respecto a influencia los reconocimientos otorgados, expresan la importancia que este incentivo laboral tiene, el 60% mencionan de forma moderada que su desempeño es determinado, luego con un 16% de los encuestados consideran que el reconocimiento es en gran medida influyente, lo que resalta que el reconocimiento actúa como un motivador importante para mayoría de los empleados. Sin embargo, un 24% dice que el reconocimiento solo tiene poco impacto lo que podría indicar que pueden existir otros factores que sean también determinantes.

15. ¿Qué aspectos o temas considera más relevantes para el próximo evento de capacitación?

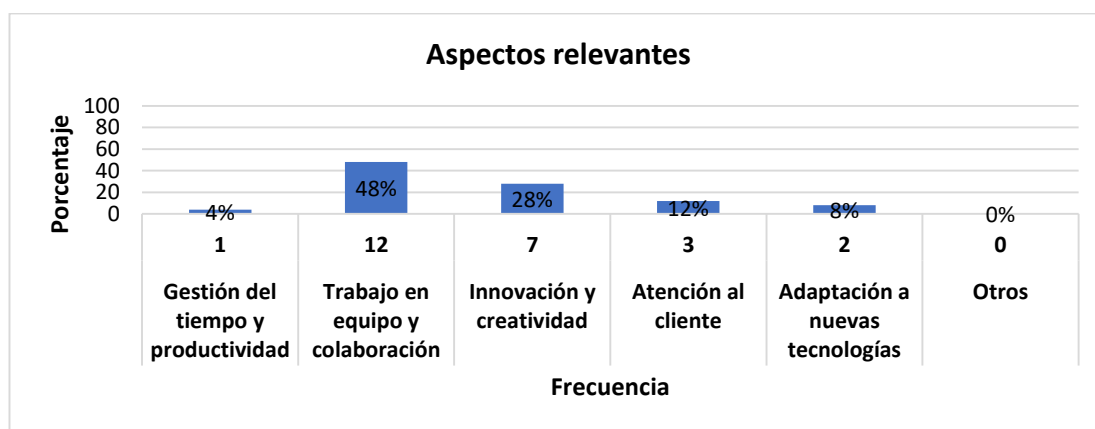
Tabla 17.

Aspectos relevantes

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Gestión del tiempo y productividad	1	4.0
	Trabajo en equipo y colaboración	12	48.0
	Innovación y creatividad	7	28.0
	Atención al cliente	3	12.0
	Adaptación a nuevas tecnologías	2	8.0
	Otros	0	0.0
	Total	25	100.0

Figura 16.

Aspectos relevantes



Análisis del contenido

De acuerdo a la investigación realizada a los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar con respecto a los aspectos relevantes para una capacitación, indica que hay varios aspectos que los encuestados cree importantes para el próximo evento, el trabajo en equipo es un tema relevante que concentra un 48%, a la vez la innovación y creatividad ha sido otro tema clave teniendo un 28% de sus respuestas, de manera correspondiente la atención al cliente con el 12% es otro elemento necesario para tratar en una capacitación. Y en menor medida tenemos

dos aspectos que no son muy mencionados como la adaptación a nuevas tecnologías con el 8% y gestión del tiempo y productividad con el 4%.

16. ¿Cómo ha afectado la capacitación recibida a su rendimiento laboral?

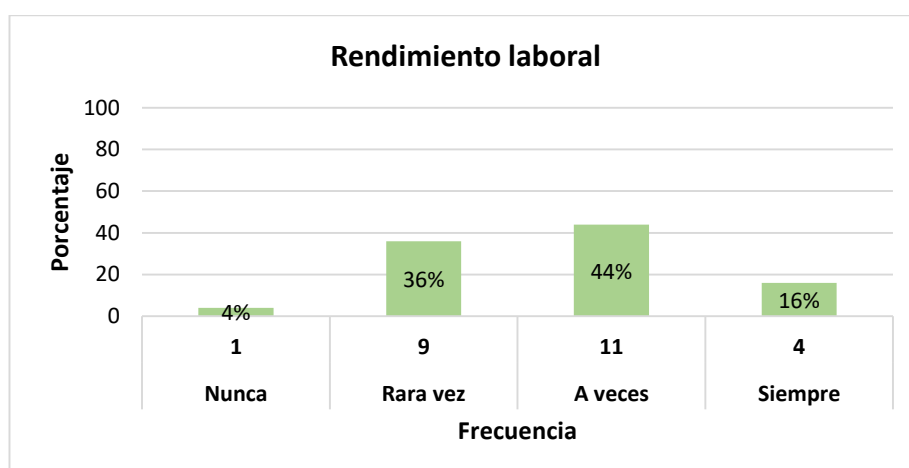
Tabla 18.

Rendimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	4.0
	Rara vez	9	36.0
	A veces	11	44.0
	Siempre	4	16.0
Total		25	100.0

Figura 17.

Rendimiento laboral



Análisis del contenido

De acuerdo a la investigación realizada a los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar con respecto al efecto del rendimiento laboral revela una variedad en la percepción de los encuestados, la mayor cantidad con un 44%, considera que la capacitación ha afectado solo a veces en su productividad, con un resultado menor pero que comparte la idea está el 16% de los encuestados que mencionan que siempre este afecta. No obstante, un 36% reporta que rara vez la capacitación ha tenido un impacto significativo en su rendimiento laboral y apoyando a esta parte un 4% menciona que nunca ha sido afectado, entonces,

aunque la capacitación es beneficiosa para algunos hay oportunidades de refinar los programas de capacitación.

17. ¿Qué formato de capacitación prefieres para mejorar tus habilidades en la Delegación Provincial Electoral?

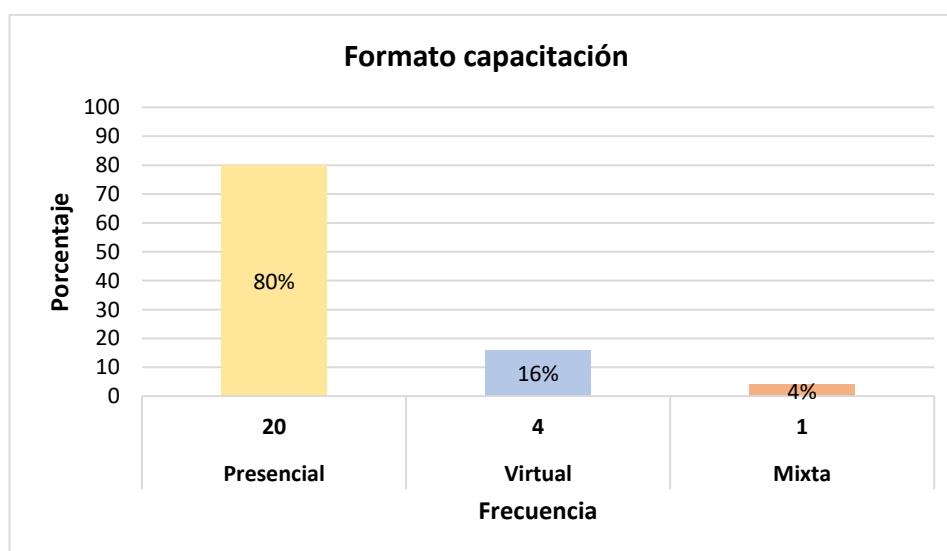
Tabla 19.

Formato capacitación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Presencial	20	80.0
	Virtual	4	16.0
	Mixta	1	4.0
Total		25	100.0

Figura 18.

Formato capacitación



Análisis del contenido

De acuerdo a la investigación realizada a los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar con respecto al formato de la capacitación expresa su favoritismo con el 80% donde se prefiere la realización de la capacitación presencialmente, esto demuestra una preferencia marcada por el aprendizaje en entornos físicos. Mientras que un 20% piensa que de forma virtual sería una opción cómoda ya que el acceso es más fácil, lo cual indica una apertura hacia el uso de

tecnologías. Sin embargo, un segmento pequeño lo prefiere mixto, estos consideran importante que este se realice de los dos modos.

4.2. Análisis General de las encuestas

Los resultados revelan una alta aprobación en los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar con respecto a las capacitaciones recibidas, el personal de servicio quedó bastante satisfecho con la forma de realización y contenidos que una capacitación puede tener, es por ello que la mayoría de participantes indicaron relatan haber tenido un impacto positivo en sus habilidades, técnicas y desempeño en el área laboral sea de forma individual o trabajando en equipo, y aunque el impacto fue menos significativo para algunos, no quita el hecho de resaltar la gran importancia que las capacitaciones continuas puede tener.

No obstante, también se destacan áreas de mejora como la eficiencia en las tareas diarias y la percepción de reconocimiento y valoración por parte de los superiores. Sin embargo, la mayoría se siente satisfecha con la cantidad de trabajo completado una parte formidable considera que podrían mejorar en términos de eficiencia ya que hay un grupo significativo que reporta niveles bajos de valoración por parte de la dirección.

4.3. Análisis general de los objetivos

En cuanto al nivel del rendimiento laboral de los servidores este tiene una escala no tan favorecedora ya que existen varios factores que afectan el resultado general, la falta de métodos y recursos adecuados para medir estado real pueden afectar negativamente su rendimiento, aunque en mayor parte la institución es favorecido por competencias individuales de sus integrantes el trabajar en la formación continua en áreas específica mejorar significativamente su rendimiento.

En cuanto a los programas de formación y capacitación, este ofrece una variedad de temas importantes y dinámicas prácticas que refuerzan las competencias de los servidores y contribuyen al potenciamiento eficiencia institucional, a pesar de eso la implementación de un programa de mejoras a estas capacitaciones puede ayudar a que la efectividad de la misma sea mucho más grande, ya que el no tener actualizado puede interferir con las responsabilidades laborales y falta de

evaluaciones sistemáticas y desigualdades en el acceso pueden limitar su efectividad.

Entonces la incidencia de los programas de formación-capacitación y el rendimiento laboral de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar es sumamente importante para optimizar el desempeño y motivación en sus servidores, ya que una adecuada formación no sólo potencia las habilidades en su trabajo sino que también en su vida cotidiana, la falta de motivación de los servidores pueden afectar negativamente a la institución, es por eso que se enfatiza la necesidad de implementar programas de capacitación que aborden los riesgos laborales, y para asegurar que puedan enfrentar los diversos desafíos diarios se debe ir actualizando los programas de formación y capacitación con un plan de mejoras ya que este traerá una efectividad aún más elevada para el alcance de los objetivos. Por tanto, el trabajar en la educación y la formación ayudará a mejorar la calidad de los servicios al público y también cultivará el sentido de pertenencia y la motivación para así incidir positivamente en el esfuerzo laboral de los servidores

CAPITULO V

PROPUESTA

5.1. Tema

Formación y capacitación en el rendimiento laboral de los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar, ubicada en el cantón Guaranda, provincia Bolívar, año 2024

5.2. Introducción

El desarrollo profesional continuo es un tema sumamente importante para el éxito de las instituciones públicas, este ayuda a la formación y capacitación de los trabajadores en su camino de adquirir nuevas habilidades y mejorar su competencia laboral, las instituciones siempre se enfrentan a un entorno que cambia constantemente es por eso que mantener la eficiencia y la calidad del servicio será la clave para alcanzar sus objetivos.

En la presente propuesta de investigación se busca contribuir al desarrollo institucional de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar, mediante la implementación de un plan de mejoras para los diferentes programas de formación y capacitación de sus servidores, la misma que será desarrollada para aplicarse en un periodo de tres semanas.

5.3. Antecedentes de la propuesta

La Delegación Provincial Electoral de Bolívar ha realizado esfuerzos previos en la capacitación de su personal, pero se ha identificado que estos programas no han sido sistemáticos ni han abordado las necesidades específicas de los servidores, es decir que existe la necesidad de trabajar en la remodelación del plan existe.

Este plan de mejora se basa en la necesidad de un enfoque más estructurado y adaptado a las realidades del entorno electoral.

5.4. Justificación de la propuesta

La elaboración de un plan de mejoras para la Delegación Provincial Electoral de Bolívar se justifica dado su potencial para contribuir a diversos aspectos, los programas y ejercicios de capacitación bien diseñados pueden mejorar el

desempeño laboral de los servidores al permitirles actualizar sus conocimientos, aprender nuevas habilidades y mejorar su desempeño en las tareas asignadas, así mismo el tener un personal bien capacitado ayuda a mejorar la eficiencia y eficacia del entorno de trabajo, y finalmente esta misma formación ayuda a mejorar la calidad de los servicios a los ciudadanos, como la atención, la rapidez y la transparencia, lo que se refleja en una mayor satisfacción de los usuarios.

5.5. Objetivo General

Proponer un plan de mejoras para los diferentes programas de formación y capacitación que incremente el rendimiento laboral de los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar, ubicada en el Cantón Guaranda, Provincia Bolívar, año 2024.

5.6. Objetivos específicos

- Actualizar los conocimientos del área laboral para la implementación de un plan de mejoras.
- Realizar estrategias que apoyen la continuidad y el desarrollo institucional
- Elaborar un plan de mejoras que potencie el rendimiento laboral en la institución.

5.7. Desarrollo de la propuesta

5.7.1. Actualizar los conocimientos del área laboral para la implementación de un plan de mejoras

Para desarrollar este plan de mejoras, se realizó un análisis exhaustivo de las necesidades de capacitación de los servidores mediante encuestas para crear una base de datos fiables que ayuden a realizar el plan con el fin que este sea de uso en la institución, además se revisaron las tendencias actuales en formación, así como las mejores prácticas en el sector público y electoral utilizando fuentes confiables que validen la veracidad de todos los datos e información, los mismos que fueron recolectados a través de varias vías como la web y directamente en la misma institución.

Este proceso de investigación y análisis permitió identificar áreas cruciales que requieren de atención para así diseñar un plan de mejoras que responda a las exigencias de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar.

5.7.2. Realizar estrategias que apoyen la continuidad y el desarrollo institucional

Tabla 20.

Estrategias continuad y desarrollo institucional

ESTRATEGIAS PARA APOYAR LA CONTINUIDAD Y EL DESARROLLO INSTITUCIONAL	
NO.	ESTRATEGIA SUGERIDA
1	Diseñar programas de capacitación actualizados que estén alineados con las necesidades de la institución y de los servidores.
2	Invitar a expertos en materia electoral para que impartan talleres y conferencias, compartiendo sus conocimientos y experiencias con el personal.
3	Fomentar una cultura de aprendizaje continuo dentro de la institución, incentivando la participación del personal en cursos, talleres, seminarios y otras actividades de formación.
4	Implementar metodologías de enseñanza participativas que fomenten el aprendizaje activo y ayuden a desarrollar las habilidades prácticas.
5	Dar seguimiento al impacto de los programas efectuados en relación con el rendimiento laboral del personal.
5	Brindar una retroalimentación constante al personal sobre su desempeño.

5.7.3. Elaborar un plan de mejoras que potencie el rendimiento laboral en la institución.

PLAN DE MEJORAS

Objetivo

El objetivo de este plan de mejoras es potenciar el rendimiento laboral de los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar.

Duración

El plan se llevará a cabo durante un período de 3 semanas, con sesiones de 2 horas cada una.

Lugar

El plan se va a llevar a cabo dentro de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar, ubicada en el cantón Guaranda, provincia Bolívar, año 2024

Capacitador

Luz Chimbo

Contenido del plan**Sesión 1: Capacitación en Habilidades Interpersonales****Actividades:**

- Talleres prácticos sobre comunicación efectiva.
- Ejercicios de resolución de conflictos.
- Dinámicas de grupo para fomentar el trabajo colaborativo.

Sesión 2: Gestión del Tiempo y Productividad**Actividades:**

- Taller sobre técnicas de gestión del tiempo.
- Establecimiento efectivo de metas y desarrollo de objetivos.
- Ejercicios prácticos de planificación semanal.

Sesión 3: Evaluación del Aprendizaje y Retroalimentación**Actividades:**

- Evaluaciones prácticas y teóricas sobre los temas tratados.
- Encuestas de satisfacción sobre el programa de capacitación.
- Sesión de retroalimentación y discusión de mejoras.

5.8. Operatividad de la propuesta

Tabla 21.

Plan de mejoras, sesión 1

PLAN DE MEJORAS	
Objetivo	Potenciar el rendimiento laboral de los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar.
Duración	Periodo de 3 semanas, con sesiones de 2 horas cada una.
Responsable	Gerente
Capacitador	Luz Chimbo
SESION 1	
Tema	Capacitación en Habilidades Interpersonales
Objetivo	Mejorar las habilidades de comunicación y trabajo en equipo.
Duración	2 horas
TEMAS A TRATAR	
<ul style="list-style-type: none">• Talleres prácticos sobre comunicación efectiva.• Ejercicios de resolución de conflictos.• Dinámicas de grupo para fomentar el trabajo colaborativo.	
RECURSOS ADICIONALES	
Materiales para dinámicas (papel, marcadores), facilitador especializado.	

Tabla 22.

Plan de mejoras, sesión 2

PLAN DE MEJORAS	
Objetivo	Potenciar el rendimiento laboral de los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar.
Duración	Periodo de 3 semanas, con sesiones de 2 horas cada una.
Responsable	Gerente
Capacitador	Luz Chimbo

SESION 2	
Tema	Gestión del Tiempo y Productividad
Objetivo	Optimizar la gestión del tiempo y aumentar la productividad
Duración	2 horas

TEMAS A TRATAR	
<ul style="list-style-type: none">• Taller sobre técnicas de gestión del tiempo.• Establecimiento efectivo de metas y desarrollo de objetivos.• Ejercicios prácticos de planificación semanal.	

RECURSOS ADICIONALES	
Materiales de apoyo (guías, plantillas)	

Tabla 23.

Plan de mejoras, sesión 3

PLAN DE MEJORAS	
Objetivo	Potenciar el rendimiento laboral de los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar.
Duración	Periodo de 3 semanas, con sesiones de 2 horas cada una.
Responsable	Gerente
Capacitador	Luz Chimbo

SESION 3	
Tema	Evaluación del Aprendizaje y Retroalimentación
Objetivo	Evaluar el impacto de las capacitaciones y recoger retroalimentación.
Duración	2 horas

TEMAS A TRATAR	
<ul style="list-style-type: none">• Evaluaciones prácticas y teóricas sobre los temas tratados.• Encuestas de satisfacción sobre el programa de capacitación.• Sesión de retroalimentación y discusión de mejoras.	

RECURSOS ADICIONALES

Herramientas de evaluación (exámenes, encuestas), proyector.

5.9. Cronograma plan de mejoras

Tabla 24.

Cronograma de actividades plan de mejoras

Sesión	Fecha	Hora	Actividad	Lugar
1	6 de julio	10:00 - 12:00	Capacitación en Habilidades Interpersonales	Sala de Capacitación
2	11 de julio	10:00 - 12:00	Gestión del Tiempo y Productividad	Sala de Capacitación
3	18 julio	10:00 - 12:00	Evaluación del Aprendizaje y Retroalimentación	Sala de Capacitación

5.10. Presupuesto estimado plan de mejoras

Tabla 25.

Presupuesto estimado plan de mejoras

Concepto	Costo Unitario (USD)	Cantidad	Total (USD)
Material de encuestas	20	1	20
Software de análisis de datos	200	1	200
Proyector	100	1	100
Diseño de del plan	30	1	30
Materiales para dinámicas	100	1	100
Materiales de apoyo	10	3	30
Herramientas de evaluación	20	1	20
Total presupuesto			500

CONCLUSIONES

- El diagnóstico realizado revela que el nivel de rendimiento laboral de los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar presenta áreas de oportunidad significativas, específicamente, se identificaron deficiencias en la comunicación interna y en la gestión del tiempo, así como en la implementación de tecnologías de la información para optimizar procesos administrativos.
- Los programas de formación y capacitación implementados hasta el momento han mostrado varias características críticas, principalmente, se ha observado una orientación teórica predominante, una frecuencia irregular de las sesiones, y una falta de enfoque en el desarrollo de habilidades prácticas y específicas para las funciones del personal.
- Se ha evidenciado una correlación significativa entre la calidad y pertinencia de los programas de formación y el rendimiento laboral de los servidores. Los datos sugieren que mejorar estos programas podría tener un impacto positivo considerable en el desempeño del personal.
- La propuesta de un plan de mejoras para los programas de formación y capacitación se presenta como una estrategia viable y necesaria para incrementar el rendimiento laboral de los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar.

RECOMENDACIONES

- Fomentar una cultura de aprendizaje continuo dentro de la Delegación, incentivando la participación activa de los servidores en su propio desarrollo profesional.
- Asignar recursos específicos para la implementación y seguimiento del plan de mejoras, garantizando su sostenibilidad a largo plazo.
- Desarrollar un programa de mentores internos que facilite la transferencia de conocimientos y mejores prácticas entre los servidores más experimentados y los nuevos.
- Realizar revisiones periódicas de las necesidades de capacitación, alineándolas con los objetivos institucionales y las demandas cambiantes del entorno electoral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abril, Y. (2022). *Plan innovador de reclutamiento y selección de personal para la empresa KADRAC de la ciudad de Loja en el año 2022*. Obtenido de Instituto Tecnológico Sudamericano: http://dspace.tecnologicosudamericano.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/536/1/YESSENIA%20NOEMI%20ABRIL%20MECA_compressed.pdf
- ACUÑA, C. D. (2019). MODELOS DE INNOVACION EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. *Monografía*, 37-38.
- ACUÑA, C., ORTIZ, J., ABAD, M., & NARANJO, E. (2019). Toma de decisiones en las PyMEs ecuatorianas: industrias de Pichincha y Azuay. 2.
- Aguilera Mancilla, G., Nahuat Arreguín, J. J., & Badillo Morales, O. D. (2019). Reclutamiento y selección por competencias: empresas familiares del Estado de Coahuila. 67.
- Alcívar, M. M., Alarcón, C. C., & Ferrin, S. H. (2022). Talento humano y la gestión del conocimiento en las microempresas.
- Alejandra, V. B. (2019). Formación y desarrollo por competencias de los trabajadores y su eficiencia y eficacia en la Dirección de Investigación de la Escuela Politécnica Nacional de la ciudad de Quito para el 2019. 44.
- Alles, M. (2020). *Formación En La Práctica*.
- Arbulú, C. (2023). *Definición de método de investigación inductivo*. Obtenido de Definición de método de investigación inductivo: https://www.researchgate.net/publication/374900049_Definicion_de_metodo_de_investigacion_inductivo
- Baque, L., Viteri, D., & Izquierdo, A. (2021). *Las habilidades interpersonales en la eficiencia de las empresas ecuatorianas*. Obtenido de Universidad Regional Autónoma de Los Andes: <http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v10n1/2308-0132-reds-10-01-e18.pdf>
- Belén Álvarez Sandoval, D. F. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*. Los Ángeles: 2017.
- Biggs, K. (16 de Noviembre de 2022). *Qué Significa la Actualización de Contenido Útil de Google para su SEO*. Obtenido de www.wsiworld.lat:

<https://www.wsiworld.lat/blog/la-actualizacion-de-contenido-util-de-google-para-su-seo>

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), págs. 385-390. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>

Bortoló, G. M., & Sans, R. N. (2024). *Manual de investigación científica*. España: Aula Magna, 2024. McGraw-Hill Interamericana de España S.L.

Brito, G., Castro, L., & Sabogal, J. (2020). *CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LOS FACTORES DE ROTACIÓN EN EMPRESAS IN AND OUT*. Obtenido de repository.ucc.edu.co:

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/41d204a0-54bc-4b65-8bff-1bc67b91e55e/content>

Bustamante, G. M. (2019). Flexibilidad laboral y economía colaborativa, mutualismos modernos. 8.

Carrasco Guerra, P. C. (2024). a educación socioemocional en el proceso de enseñanza-aprendizaje del tercer año de la educación básica.

Castagnola, S. V., Castagnola, R. G., Castagnola, R. A., & Castagnola, S. C. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil publico de Perú. *Journal of business and entrepreneurial studies* 4(3), 80-89.

Castagnola, V., Castagnola, G., Castagnola, A. d., & Castagnola, C. (2020). LA CAPACITACIÓN Y SU REALCIÓN CON el desempeño laboral en UN HOSPITAL INFANTIL PUBLICO DE PERÚ. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(3). doi:2576-0971

Castillo, C. I. (2019). *PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTO DOMINGO - PIURA- 2019*. PIURA: 2022.

CERVANTES, G., MUÑOZ, G., & INDA, A. D. (2020). El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes. 3.

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. (2008). *Servidoras y servidores públicos*. Obtenido de www.oas.org: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

- Cortés, J. V. (2022). *Eficiencia y Eficacia como Sinónimos de*.
- Cuello, R. B., Cienfuegos, F., & Aquilar, P. J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 114-115.
- Delgado López, N. J. (2024). PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN MONTECRISTI.
- Díaz, C. D. (2020). Sistema De Incentivo Al Conocimiento: Una Herramienta Clave Para Mejorar El Rendimiento Laboral . *Business Innova Sciences*, 28-37. .
- Díaz, G., Quintana, M., & Fierro, D. (2021). La competitividad como factor de crecimiento para las organizaciones. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 145-161. doi:10.33890/innova.v6.n1.2021.1465
- Diaz, J., Ledesma, M., Tito, J., & Carranza, L. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), págs. 158-170. doi:10.52080/rvgluz.28.101.11
- Dillon, A. (2021). *La evaluación de los aprendizajes de alumnos/as del nivel primario en el marco de la educación inclusiva*. Obtenido de memoria.fahce.unlp.edu.ar:
<https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.2391/te.2391.pdf>
- ESPARZA, Á. M. (2023). *Gestión de recursos humanos 2.a edición 2023*.
- Espinoza Freire, E. E. (2021). La formación de. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 4(3), 196-204.
- Etecé. (2023). *Adaptación*. Obtenido de concepto.de:
<https://concepto.de/adaptacion/>
- Eugenio Ramos, E. M. (2024). *Habilidades y destrezas del profesional contable en ejercicio laboral*.
- Farías-Macias, Á., Macias-Moreira, M., Zambrano-Cedeño, L., & Gómez-Bravo, N. (2021). El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral como Prevención del Estrés en los Empleados. *Dominio de las ciencias*, 7(4), 586-601. doi:10.23857/dc.v7i4.2439
- FasterCapital. (10 de Abril de 2024). *Alineación de la estrategia empresarial: la importancia de alinear la estrategia empresarial con los objetivos organizacionales*. Obtenido de fastercapital:

<https://fastercapital.com/es/contenido/Alineacion-de-la-estrategia-empresarial--la-importancia-de-alinear-la-estrategia-empresarial-con-los-objetivos-organizacionales.html>

Frieser, A. (10 de Febrero de 2021). *Adaptación al Cambio Una habilidad en alza en las Organizaciones*. Obtenido de datascopio: <https://datascopio.io/es/blog/adaptacion-al-cambio-una-habilidad-en-alza-en-las-organizaciones/>

Gaona, J. M. (2024). *La ergonomía y su incidencia en el rendimiento laboral en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Vilcabamba-CACVIL*. Loja-Ecuador: Universidad Nacional de Loja.

García, J. (2024). *Metodología SEO: Qué es, por qué es importante y cómo elaborarla*. Obtenido de seonube: <https://seonube.com/metodologia-seo/>

GmbH., K. (s.f.). *Formacion* . Obtenido de <https://www.kenjo.io/es/guia-formacion-y-desarrollo-de-empleados>

GOBIERNO AUTÓNOMO DESENTRALIZADO DE TULCÁN. (2021). *PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO 2021*. Obtenido de [gmtulcan.gob.ec: https://gmtulcan.gob.ec/repositorio/2021/administrativo/septiembre/PLANIFICACION%20DE%20TALENTO%20HUMANO%202021.pdf](https://gmtulcan.gob.ec/repositorio/2021/administrativo/septiembre/PLANIFICACION%20DE%20TALENTO%20HUMANO%202021.pdf)

Gonzales, A. M. (2020). NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE TAXI SIPÁN TOURS S.A.C – CHICLAYO 2019. 25.

GOOGLE.MAPP, D. P. (s.f.). Obtenido de [https://www.google.com/maps/place/CNE++DELEGACION+BOLIVAR/@-1.5911391,-](https://www.google.com/maps/place/CNE++DELEGACION+BOLIVAR/@-1.5911391,-79.001963,18z/data=!4m6!3m5!1s0x91d3163e9b5be56b:0x586e352059cedc0f!8m2!3d-1.5910667!4d-79.002014!16s%2Fg%2F11c1rt5dfj?entry=ttu)

[79.001963,18z/data=!4m6!3m5!1s0x91d3163e9b5be56b:0x586e352059cedc0f!8m2!3d-1.5910667!4d-79.002014!16s%2Fg%2F11c1rt5dfj?entry=ttu](https://www.google.com/maps/place/CNE++DELEGACION+BOLIVAR/@-1.5911391,-79.001963,18z/data=!4m6!3m5!1s0x91d3163e9b5be56b:0x586e352059cedc0f!8m2!3d-1.5910667!4d-79.002014!16s%2Fg%2F11c1rt5dfj?entry=ttu)

Guatemal, P. N., & Regalado, G. C. (2020). Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en la Productividad organizacional. 29.

Gudiña, V. (2024). *Recurso - Qué es, definición, clases e importancia*. Obtenido de [definicion.de: https://definicion.de/recurso/](https://definicion.de/recurso/)

Guelmes Valdés. E. L., & N. (2015). ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE EL ENFOQUE MIXTO DE LA INVESTIGACIÓN.

Guetty, M. C. (2022). PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2019 - 2022. 10.

Gutierrez Soto, S. I. (2020). Compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020.

Gutierrez Zapata de Mota, E. (2023). *Estrategia innovadora contextualizada para mejorar la planificación de la lectoescritura en los estudiantes de San Pedro de Macorís*.

Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. (McGRAW-HILL, Ed.) Obtenido de www.esup.edu.pe: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista- Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Herrera, A., & Cardoza, T. (2020). *Capacitación en la organización ¿Gasto o inversión?* Obtenido de repository.ucc.edu.co: <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/84eb2e34-ed1f-4b46-ac79-fc4a400d26a8/content>

Herrero, A. (2024). *Relevancia de contenidos*. Obtenido de neoattack.com: <https://neoattack.com/neowiki/relevancia-de-contenidos/>

Hidalgo Cedeño, M. d., Romero Zambrano, M. A., & Pazmiño Chica, V. E. (2019). *Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas*. 8.

IBM. (19 de Mayo de 2022). *¿Por qué es importante la capacitación y el desarrollo?* Obtenido de IBM: <https://www.ibm.com/mx-es/topics/training-development>

INFANTE, M. C. (2020). IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE INDUCCIÓN SEMIPRESENCIAL EN UNA UNIDAD VIRTUAL DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA LICENCIADA DE LIMA METROPOLITANA. 45.

Isaura, B. C. (2019). *PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTO DOMINGO - PIURA- 2019*. PIURA: 2022.

Jerez Junta, L. M. (2024). *Estudio de la incidencia de reposo del textil con elastano en el tallaje de prendas de la empresa Piscis (Bachelor's thesis)*.

- Jiménez, S. A., & Medina, V. I. (2020). SATISFACCIÓN DEL CLIENTE INTERNO EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA MARQUESA DE SOLANDA, DE LA CIUDAD DE QUITO. *tesis*, 21.
- Julcamoro Paico, A. R. (2024). *LA CULTURA EXPORTADORA Y LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL DE LAS MYPES ARTESANALES LINEA TEXTILERÍA DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA*, 2022.
- Leon Palomino, S. J. (2023). Capacitación del personal y el desempeño laboral en la empresa Papelera del Perú SAC.
- López, D. A. (3 de 4 de 2022). *Plan nacional de formación y capacitación*. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/3-Plan-Nacional-de-Formacion-y-Capacitacion-2022-2025_V3.pdf
- Madero, S., & Ortíz, O. (2022). Relación entre adaptabilidad, desempeño, productividad y hábitos en ambientes de trabajo a distancia. *Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey*, 8(16). Obtenido de <https://pistaseducativas.celaya.tecnm.mx/index.php/raites/article/viewFile/3217/2351>
- Malfavón, D. E. (2024). *Las estructuras organizacionales de la educación*.
- Mariño, V. T. (2018). Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral. 19-20.
- Marrugo Batista, E. L. (2024). *Procedimientos de Aseguramiento de la Calidad en el Diseño y Elaboración de Cursos en Ambientes Virtuales de Aprendizaje de la Universidad de Cartagena*. Obtenido de [repository.unab.edu.co: https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/23566/Tesis_Eyvis%20Lucia%20Marrugo%20Batista.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/23566/Tesis_Eyvis%20Lucia%20Marrugo%20Batista.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- MARTÍNEZ ROJAS, M. A., PALOS CERDA, G. C., & VARGAS-HERNÁNDEZ, J. G. (2017). Entrenamiento, capacitación y financiamiento con crecimiento sostenido en las pequeñas empresas del sector industrial en San Luis Potosí. *Revista EAN*, 95-122.
- Matos Ortiz, A. M. (2023). Propuesta de mejora de un modelo de gestión por competencias en el departamento de talento humano.

MAYNE, M. N. (2020). EL LIDERAZGO: SU INFLUENCIA Y RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE PLANES DE FORMACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES . 15-16.

Moposita, L. S., & Yunda, G. H. (2020). *La capacitación y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gobernación de la Provincia Bolívar en el año 2019*. Guaranda: Universidad Estatal de Bolívar. Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática. Carrera de Ingeniería Comercial.

Moposita, S., & Yunda, H. (2020). *La capacitación y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gobernación de la Provincia Bolívar en el año 2019*. Obtenido de dspace.ueb.edu.ec: <http://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/3443>

MUÑOZ ALCÍVAR, R. A. (2024). *GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU IMPACTO EN EL DESARROLLO ECONÓMICO DEL CENTRO DE ACOPIO COMUNA BARQUERO DEL CANTÓN CHONE* .

Muñoz Moran, C. Y. (2024). *Clima laboral en los colaboradores del Distrito de Educación 09D22 del Cantón Playas en el periodo 2023* .

Muñoz, C. (07 de 02 de 2020). *Administracion de Talento Humano sector público*. Obtenido de <https://es.scribd.com/presentation/445953333/Administracion-Talento-Humano-Sector-Publico>

Natalia, R. O. (2008). Metodología para la evaluación de la eficacia y la eficiencia en la capacitación del recurso humano. 51-59.

Navarrete, P. M., Galarraga, M. N., Araujo, V. I., Carmona, G. C., & Morocho, N. E. (2024). Clima organizacional y rendimiento laboral del personal del ITCA. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar Marzo-Abril, 2023, Volumen 7, Número 2.*, 1765.

NORMA TECNICA DEL SUBSISTEMA DE FORMACION Y CAPACITACION. (2014). *DE LA FORMACION Y LA CAPACITACION*. Obtenido de www.oas.org: https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_pan_4_SERCOP_1.1.1._norm_for_capa.pdf

Olivera, G. Y., Leyva, C. L., & Napán, Y. A. (2022). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA* 8.2.

Parrales, V., Aguirre, M., Valenzuela, P. P., & Ledesma, G. (2022). Gestión de talento humano para la eficiencia laboral en las Haciendas Bananeras de la Provincia de Los Ríos. *revistas.utb.edu.ec*, 7(1). doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.6505404>

Pastrana, S. (3 de Noviembre de 2023). *Estrategias De Motivación Laboral Efectivas*. Obtenido de liderazgoempresarial: https://liderazgoempresarial.info/cuales-son-las-estrategias-de-motivacion-laboral/#google_vignette

Peñañiel, R. S., & Robayo, S. D. (2023). La comunicación en la gestión de personas y os procesos empresariales en la ciudad de Ambato .

Pereyra, L. E. (2022). *apacitación en administración III. Klik*.

Pérez, J. (2021). *Eficacia - Qué es, definición y concepto*. Obtenido de definicion.de: <https://definicion.de/eficacia/>

Pilligua, C., & Arteaga, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el El clima laboral como factor clave en el estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(18). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

Pilligua, L. C., & Arteaga, U. F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. 3.

Portillo Ruelas, W. J. (2024). *Criterios de accesibilidad universal para diseñar un centro de educación integral para personas con discapacidad intelectual en Juliaca 2023*.

Quiñones, C. C. (2020). FLEXIBILIDAD LABORAL DEL TELETRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES QUE REALIZAN ANÁLISIS TÉCNICO EN EL SERVICIO ADUANERO EN EL PERÚ. 75-77.

R&C CONSULTING. (10 de Junio de 2021). *¿Para qué capacitar al personal de una institución pública?* Obtenido de rc-consultin.org: <https://rc->

consulting.org/blog/2021/06/por-que-las-instituciones-publicas-deben-capacitar-a-su-personal/

Ramírez, A. (2020). *EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO UNA HERRAMIENTA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL*. Obtenido de repository.uamerica.edu.co: <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8072/1/945052-2020-III-GTH.pdf>

Ramos-Galarza, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3). doi:10.33210/ca.v9i3.336

REGLAMENTO DE FORMACION Y CAPACITACION DEL MINISTERIO DE FINANZAS. (2015). *Estrategias*. Obtenido de www.finanzas.gob.ec: <https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/07/REGLAMENTO-DE-FORMACION-Y-CAPACITACION-MINFIN.pdf>

REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO. (2011). *DE LA FORMACION Y LA CAPACITACION*. Obtenido de www.oas.org:

https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.4_reg_losep.pdf

REYES, A. L. (2018). CLIENTE INTERNO COMO FACTOR CLAVE EN LA GESTIÓN Y EL ÉXITO. 12-13.

Rodríguez, M. E. (2005). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. Mexico.

Sampieri, H. (2014). Metodología de la investigación. https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf.

Sánchez Suclupe, R. (2021). *Estrategias de gestión de talento humano para fortalecer las habilidades directivas del personal de la empresa confecciones acuario la elegancia del buen vestir–Túcume 2020*.

Sánchez, V. D. (2022). Clima organizacional y su relación en el rendimiento laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo. 15-16.

Sánchez-Sánchez, J. (2022). Habilidades técnicas en el ejercicio profesional de la ingeniería en Costa Rica: Un análisis neurocorrelativo. *Uniciencia*, 36(1), 1-17. doi:<http://dx.doi.org/10.15359/ru.36-1.32>

Sango, L. M. (2018). *“Capacitación empresarial y productividad laboral en las empresas que utilizan los productos del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP).* Ambato: 2018.

Sevilla Cerdá, J. (2023). *Diseño e implantación de un Sistema de gestión de la calidad total basado en procesos siguiendo la norma internacional ISO 9001: 2015 en la empresa OMT FISIOTERAPIA .*

SIERRA, G. B., CASTRO, G. L., & SABOGAL, R. J. (2020). *CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LOS FACTORES DE ROTACIÓN EN EMPRESAS IN AND OUT.* BOGOTÁ D.C: UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA.

Soto Pérez, M. Á. (2023). *la gestión de competencias y retención del conocimiento.*

Tapia, L. (2020). *El reconocimiento laboral y su relación con la rotación del personal en la.* Obtenido de repositorio.uta.edu.ec:
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31258/1/69%20GTH.pdf>

TAYLOR, F. W. (27 de 4 de 1911). *La Administración Científica .* Obtenido de <https://repositoriodigital.uns.edu.ar/bitstream/handle/123456789/4435/Administraci%c3%b3n%20cient%c3%adfica.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

TRINIDAD, J. V. (2023). *LA CAPACITACIÓN Y EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PADRE FELIPE LUYANDO, 2022.* TINGO MARÍA, PERÚ: UNIVERSIDAD NACIONALAGRARIA DE LA SELVA.

Tuñas, A. (11 de Agosto de 2022). *Cómo mejorar tu posicionamiento SEO con Contenido Interactivo.* Obtenido de [blog.elogia.net: https://blog.elogia.net/que-son-los-contenidos-interactivos-y-como-pueden-potenciar-tu-estrategia-de-contenidos](https://blog.elogia.net/que-son-los-contenidos-interactivos-y-como-pueden-potenciar-tu-estrategia-de-contenidos)

Uchuya Vargas, J. D. (2021). *Capacitación del personal y productividad laboral en una institución del Estado.*

Vasquez Escobar, A. L., & Rodriguez Cruzado, S. Y. (2020). *Plan de capacitación para mejorar la productividad laboral en la empresa Versat & Asociados SAC, distrito de El Porvenir 2020. 20-21.*

VASQUEZ, E. A., & RODRIGUEZ, C. S. (2020). *PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA VERSAT & ASOCIADOS SAC, DISTRITO DE EL PORVENIR 2020. . 15-100.*

Verdesoto, O., Landa, G., & Salguero, Y. (2023). Competencias laborales y la eficiencia en las pymes del cantón Ambato postcovid. *Uniandes EPISTEME. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 10(1), 3-14.

Vicente, T. (2023). *La capacitación y el rendimiento laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, 2022* . Obtenido de repositorio.unas.edu.pe: <https://repositorio.unas.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0b16d01a-f901-4a57-b0c3-d352d7a22d7a/content>

VIZUET, M. M. (2023). *ESQUEMA DE DESCONEXIÓN AUTOMÁTICA DE CARGA POR BAJA FRECUENCIA EN SISTEMAS DE POTENCIA CON GENERACIÓN RENOVABLE*. file:///C:/Users/HP/Downloads/0840961%20(1).pdf.

Wang, Z. (2024). *Plan de Proyecto para implantar estrategia de Marketing en Redes Sociales para la empresa JUNTENG*.

Zambrano Pérez, J. D. (2023). *Desarrollo de competencias digitales a través de la gamificación como estrategia en estudiantes de grado noveno*.

Morales Lozano, J. A. (2007). II Maestría en formación y desarrollo de los recursos humanos: introducción a la formación y desarrollo de los recursos humanos: (ed.). Sevilla, Universidad Internacional de Andalucía. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/94700?page=118>.

Vélaz Rivas, J. I. (1996). *Motivos y motivación en la empresa: (ed.)*. Madrid, Spain: Ediciones Díaz de Santos. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/52920?page=18>.

ANEXOS

Anexo 2: Presupuesto ejecutado

Actividades	Costo en dólares
Internet	50
Levantamiento de la información	30
Tabulación	20
Impresión	100
Hojas	15
Anteproyecto	25
Tesis empastada	60
Flash memory	25
Pasajes	150
Total	475

Anexo 3: Oficio de autorización para la aplicación del tema de investigación



DELEGACIÓN PROVINCIAL

BOLÍVAR

Guaranda, 28 de Junio de 2024.
Oficio N°. 0006- CNE-DPEB.TH.

Señoritas:

Luz América Chimbo Bayas.

Aracely Estefanía Quinatoa Hurtado.

ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR.

Presente,

De mi consideración:

Luego de expresarle un cordial saludo, con la finalidad de informarle que existe la debida aceptación por parte del Ing. Luis Alberto Coles Rea, Director de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar, para que Ustedes puedan realizar la Investigación en tema de: **"FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA DELEGACIÓN PROVINCIAL ELECTORAL DE BOLÍVAR, UBICADA EN CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024"**, a partir del 01 de julio de 2024.

Con sentimiento de consideración y estima.

Atentamente,


Msc. Angel Quinatoa Chasi
**ANALISTA PROVINCIAL DE
TALENTO HUMANO 2 DEL CNE BOLIVAR**

 **DELEGACIÓN PROVINCIAL
ELECTORAL DE BOLÍVAR**
TALENTO HUMANO

Guaranda - Ecuador
www.cne.gob.ec
Calle Anzoátegui, 309
Buzo y Círculo de la URB
PAX: (09) 31 243609 ext. 100

Anexo 4: Oficio de asignación de director y pares académicos.



UNIVERSIDAD
ESTADAL
DEL BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN
SAN MIGUEL

Oficio No. EUSM-GTH-UIC-006(5)
San Miguel, 15 de mayo de 2024

Estimados docentes:

Ing. Gaviláñez Vega Maura Susana

Ing. Poveda Valverde Flor Ximena

Ing. Sánchez Macías Rafael Alejandro

DOCENTES DE LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Presente. -

De mi consideración:

En primer lugar, extendiendo un saludo y los deseos de éxito en cada una de las funciones que usted desempeña. A continuación, pongo en su conocimiento que en sesión extraordinaria de Consejo de Extensión que se efectuó el día 14 de mayo del presente año, se analizó y reconsideró para aprobación los temas de los anteproyectos presentados por los estudiantes del Grupo 1 que se inscribieron en la Unidad de Integración Curricular; así también se aprobó la designación como Director/a y Pares Académicos para la guía en el desarrollo de los Trabajos de Integración Curricular; de acuerdo al detalle que se adjunta:

Chimbe Bayas Luz América	Formación y capacitación en el rendimiento laboral de los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar, ubicada en el cantón Guazanda, provincia Bolívar, año 2024.	Ing. Gaviláñez Vega Maura Susana	Ing. Poveda Valverde Flor Ximena
Quimato Hurtado Aracely Estefanía			Ing. Sánchez Macías Rafael Alejandro

Por la favorable atención al presente documento, anticipo mi sincero agradecimiento.

Atentamente,

**Ing. Rafael Alejandro Sánchez Macías,
Coordinador Unidad de Integración Curricular
Carrera Gestión del Talento Humano**

Anexo 5: Modelo de la Encuesta

Instrumentos de recopilación de datos



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN
EMPRESARIAL E INFORMÁTICA
EXTENSIÓN SAN MIGUEL GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Encuesta dirigida a: Los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar.

Instrucciones: Por favor lea las instrucciones al inicio de cada sección y conteste la alternativa que más se acerca a lo que usted piensa.

Objetivo: Recolectar información de los servidores de la Delegación Provincial de Bolívar “para Analizar la incidencia que tiene la formación y capacitación en el rendimiento laboral.

CUESTIONARIO

¿Considera que los contenidos de las capacitaciones que ustedes han recibido son relevantes y actualizados?

Si

No

¿Cree que el nivel de profundidad y detalle del contenido fue adecuado para su comprensión y aplicación en el trabajo?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente desacuerdo

¿Cómo calificaría los métodos de evaluación utilizados para medir su aprendizaje durante la capacitación?

Excelente

Muy bueno

Bueno

Regular

¿En el último año cree que la frecuencia de las capacitaciones ha sido suficiente para cubrir todos los temas de manera efectiva?"

Si

No

¿Cree que la duración de la capacitación fue adecuada para cubrir todos los temas de manera efectiva?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente desacuerdo

¿Qué tan satisfecho/a está con la cantidad de trabajo que ha logrado completar en el último mes?

Muy satisfecho/a

Satisfecho/a

Insatisfecho/a

Muy insatisfecho/a

¿Cómo calificaría su eficiencia en la realización de tareas diarias?

Eficiente

Poco eficiente

Nada eficiente

¿En qué medida considera que la capacitación recibida en el último año ha mejorado sus habilidades técnicas y su desempeño en el trabajo?"

Nada

Poco

Moderadamente

Mucho

¿Cómo evalúa sus habilidades interpersonales en el trabajo (comunicación, trabajo en equipo, resolución de conflictos)?

Excelentes

Muy buenas

Buenas

Regulares

¿Qué tan bien se adapta a cambios y nuevas situaciones en su entorno laboral?

Muy bien

Bien

Poco

Nada

¿Cuál es su nivel de motivación para realizar sus tareas diarias en el trabajo?

Muy motivado/a

Motivado/a

Poco motivado/a

Nada motivado/a

¿Cómo calificaría el ambiente de trabajo en su equipo o departamento?

Excelente

Muy bueno

Bueno

Regular

¿Con qué frecuencia siente que su trabajo es reconocido y valorado por sus superiores?

Siempre

Frecuentemente

A veces

Raramente

Nunca

¿En qué medida considera que el reconocimiento influye en su desempeño laboral?

En gran medida

Moderadamente

Poco

Nada

¿Qué aspectos o temas considera más relevantes para el próximo evento de capacitación?

Gestión del tiempo y productividad

Trabajo en equipo y colaboración

Innovación y creatividad

Atención al cliente

Adaptación a nuevas tecnologías

Otros /especifique

¿Cómo ha afectado la capacitación recibida a su rendimiento laboral?

Nunca

Rara vez

A veces

Siempre

¿Qué formato de capacitación prefieres para mejorar tus habilidades en la Delegación Provincial Electoral?

Presencial

Virtual

Mixto

Anexo 6: Evidencias de la aplicación de la encuesta en la institución



Anexo 7: Certificado de antiplagio



UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN
SAN MIGUEL

ING. MAURA SUSANA GAVILÁNEZ VEGA, EN CALIDAD DE DIRECTOR DE
TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"Formación y capacitación en el rendimiento laboral de los servidores de la Delegación Provincial Electoral de Bolívar, ubicada en el cantón Guaranda, provincia Bolívar, año 2024."**, presentado por la señorita **Chimbo Bayas Luz América** y la señorita **Quinaton Hurtado Aracely Estefanía**, estudiantes de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 10%**, como se evidencia en el documento adjunto.

Guaranda 02 de agosto del 2024

Atentamente,

Ing. Maura Susana Gaviláñez Vega

Director

Anexo 8: Anexo de turnitin

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
*FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA DELEGACIÓN PROVINCIAL EL	LUZ AMÉRICA CHIMBO BAYAS
RECuento de palabras	RECuento de caracteres
17790 Words	104258 Characters
RECuento de páginas	Tamaño del archivo
100 Pages	2.7MB
Fecha de entrega	Fecha del informe
Aug 5, 2024 12:41 PM GMT-5	Aug 5, 2024 12:43 PM GMT-5
● 10% de similitud general	
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.	
<ul style="list-style-type: none">• 9% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 8% Base de datos de trabajos entregados	<ul style="list-style-type: none">• 0% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref
● Excluir del Reporte de Similitud	
<ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Material citado• Bloques de texto excluidos manualmente	<ul style="list-style-type: none">• Material citado• Coincidencia baja (menos de 15 palabras)