

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADOS EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TEMA:

"La Capacitación y el Desempeño Laboral de los empleados del Gad Municipal del Cantón San José de Chimbo, Año 2025"

AUTORES:

Alex Migel Galeas Manobanda

Mary Karol Pilamunga Chacha

DIRECTORA
Lic. Fátima del Rocio Núñez Aguiar

PARES ACADÉMICOS
Ing. Mario Fernando Navarrete Fonseca
Ing. Xavier Marcelo García García

SAN MIGUEL – ECUADOR
2026

Tema del proyecto de investigación

“La Capacitación y el Desempeño Laboral de los empleados del Gad Municipal del Cantón San José de Chimbo, Año 2025”

Agradecimiento

Hay momentos en la vida en donde las palabras se quedan cortas para expresar todo lo que mi corazón siente. Este es uno de ellos; llegar hasta aquí no fue solo obra mía, sino que fue el resultado de muchas manos extendidas, muchos abrazos que me sostuvieron cuando creía que no podía más, y muchas voces que me recordaron que valía la pena seguir adelante. Quiero dar mi primer y mi más grande agradecimiento a Dios, por ser el faro en los momentos de oscuridad, por la fortaleza que me dio cuando mis fuerzas se agotaban y por cada señal que me indicó que este camino tenía un propósito, ya que sin su guía nada de esto habría sido posible.

Quiero brindar un gran agradecimiento a mis padres, a quienes debo todo lo que soy. Gracias por cada sacrificio silencioso, por cada noche que estuvieron despiertos preocupándose junto a mí, por escucharme en los momentos más difíciles, cuando las palabras apenas salían entre el cansancio y la duda. También en los momentos más oscuros, cuando sentía que el camino se me estaba cerrando, ustedes fueron los únicos que estuvieron ahí a mi lado sin soltar mi mano. Por eso, este logro es más suyo que quizá mío. Además, quiero agradecer con toda mi alma a mi hermana, quien es la persona más importante y especial para mí, ya que ella me ha brindado un gran apoyo incondicional y también por esas palabras justas en los momentos precisos cuando estaba a punto de rendirme. Tu compañía y tu sabiduría en este proceso han sido el mejor regalo que he tenido en vida, del cual aún no termino de agradecerte infinitamente. A mis abuelos, por cada momento compartido, aunque el tiempo juntos haya sido breve. Hay momentos pequeños de los cuales se vuelven eternos e inolvidables, de los que llevan un gran peso hermoso. En donde su sola presencia me ha enseñado que la vida no se mide por cuánto dura, sino por los momentos inolvidables que somos capaces de construir.

También quiero agradecerle a mi tío, quien fue una persona muy especial e importante para mí, quien partió demasiado pronto de este mundo, tú que te fuiste justo cuando yo empezaba a encontrar mi camino. Tu ausencia me dejó un silencio que todavía aún me duele, pero también me dejó algo que perdura en mí, una forma diferente de ver la vida. Tú me enseñaste, con tu bondad y con tu corazón, que hay maneras más humanas, más simples y más reales de habitar este mundo. Gracias por existir, por los pequeños tiempos que compartimos y por seguir presente en cada paso que doy.

A mis amigos, esos que estuvieron en las alegrías que celebrábamos juntos, en las tristezas que cargábamos y en las preocupaciones que a veces pesaban demasiado para cargarlas solo. Cada uno de ustedes ha dejado una huella en lo que soy hoy. Sin esas conversaciones, sin esas risas y sin esas lágrimas compartidas, este camino habría sido un lugar mucho más solitario. Por eso quiero darles las gracias por ser parte de mi historia.

También quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mis docentes, por compartir no solo sus conocimientos, sino sus experiencias de vida, esas que ningún libro puede enseñar. Cada clase, cada consejo y cada conversación fuera del aula me fue moldeando como profesional y como ser humano. Y gracias también por la amistad que me brindaron, por tratar de ser no solo guías académicos, sino personas cercanas que creyeron en mi potencial.

Expresamos nuestro profundo agradecimiento al grupo de investigación Quality Pro de la UEB, por permitirnos formar parte de este espacio durante un año de aprendizaje y crecimiento. Las herramientas investigativas, orientación y experiencias compartidas fortalecieron nuestras capacidades, contribuyendo significativamente al logro alcanzado en la defensa de nuestro trabajo de integración curricular.

Alex Miguel Galeas Manobanda

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por ser mi guía, mi fortaleza y mi refugio en cada momento de este camino, gracias por darme salud, sabiduría, paciencia y la fuerza necesaria para no rendirme ante las dificultades y permitirme alcanzar una de las metas más importantes de mi vida. A mis padres, les agradezco con todo mi corazón por su amor incondicional, sus sacrificios, sus consejos y por creer siempre en mí, incluso cuando yo dudaba. De manera muy especial, agradezco a mi madre, porque en cada logro alcanzado y en cada meta cumplida está reflejado su esfuerzo, su entrega y su infinito amor. Gracias por ser mi mayor inspiración, mi apoyo incondicional y el más grande ejemplo de lucha, fortaleza y perseverancia.

A mi abuelita, mi amor eterno, por sus oraciones, su ternura y sus palabras llenas de amor que me dieron fuerza para seguir adelante, gracias por ser una luz en mi vida y por acompañarme siempre con tu cariño incondicional. A mi compañero de tesis, quien más que un compañero se convirtió en un verdadero amigo, gracias por compartir conmigo este reto, por tu paciencia, compromiso y apoyo en los momentos más difíciles, este logro también lleva el valor de nuestra amistad y del trabajo realizado juntos.

Expreso también un profundo agradecimiento a mi tutora de tesis, la Lic. Fátima Núñez, por su dedicación, paciencia y guía durante el desarrollo de esta investigación, gracias por compartir sus conocimientos y por motivarme a dar siempre lo mejor de mí. Asimismo, agradezco a mis pares académicos, el Ing. Xavier García y el Ing. Mario Navarrete, por sus valiosos aportes, observaciones y enseñanzas, que contribuyeron significativamente a la realización de este trabajo. Finalmente, agradezco a todos los docentes, familiares, amigos que estuvieron presentes de una u otra manera durante esta etapa de mi vida, cada palabra de apoyo, cada gesto de cariño y cada enseñanza quedaron marcados en mi corazón y forman parte de este logro que hoy culmina con gratitud y felicidad.

Mary Karol Pilamunga Chacha

Dedicatoria

Cada página de este trabajo lleva consigo algo más que palabras, lleva el esfuerzo de años, las noches sin dormir y la certeza de que nada de esto habría sido posible sin la presencia de personas extraordinarias en mi vida. Por eso, con profunda gratitud y cariño, dedico este logro a las personas que han acompañado, apoyado y fortalecieron en cada etapa de este camino.

Quiero dedicar a Dios, porque en los momentos en que el camino se puso oscuro y mi fuerza parecía acabarse, su presencia fue lo único que me mantuvo en pie. Porque cada oportunidad que se presentó, cada meta alcanzada y cada desafío superado han sido posibles gracias a su influencia y apoyo constante. Dedico todo este esfuerzo a mis padres, quienes han sido el pilar más firme de mi vida. No existe la forma de medir todo lo que han dado por mí, las preocupaciones, las malas noches, los momentos difíciles que pasamos juntos en los que nunca me abandonaron. Cuando quise rendirme, ellos estuvieron ahí conmigo, y cuando dude de mí mismo, ellos creyeron en mí, por eso todo lo que soy hoy tiene su nombre grabado. A mi hermana, por ser esa compañía que alegra los días más difíciles. Te quiero dar las gracias por estar ahí, por escucharme y por recordarme que no estaba solo en este camino.

A mis abuelos, por todo el cariño que han dado a lo largo de mi vida, cada momento que hemos compartido, aunque haya sido corto, han dejado en mí una marca profunda donde su historia, su ejemplo y el amor que han brindado me enseñaron que son nuestras raíces las que nos dan la fortaleza necesaria para crecer y alcanzar nuestros sueños.

También quiero dedicarles a mis amigos y docentes, por cada conversación, cada experiencia compartida y cada enseñanza que fue construyendo, sin que yo lo notara, la persona que hoy firma estas páginas. Gracias por ser parte de este recorrido.

Este trabajo es el resultado de todo eso, del amor recibido, de las batallas superadas y la convicción de que segundo, cada minuto y cada sacrificio haya valido la pena. Esto va dedicado a ustedes, con todo lo que tengo.

Alex Miguel Galeas Manobanda

Dedicatoria

Dedico este logro, a Dios, por ser mi guía en cada paso de este camino, por darme fortaleza en los momentos de dificultad y bendecirme con la oportunidad de alcanzar una de las metas más importantes de mi vida.

A mis padres, por ser el corazón y la fuerza de mi vida. Gracias por su amor infinito, por cada sacrificio silencioso, por cada consejo, abrazo y palabra de aliento que me ayudaron a seguir adelante aun en los momentos más difíciles, ustedes son mi mayor inspiración y el motivo por el cual nunca dejé de luchar por mis sueños.

A mi hermanito, por llenar mi vida de alegría, ternura y amor. Gracias por ser esa luz que siempre logra sacarme una sonrisa y por acompañarme, incluso sin darse cuenta, en este camino tan importante para mí. Este logro también es para ti, para que siempre recuerdes que con esfuerzo y fe todo es posible.

A mi abuelita, por su amor incondicional, sus oraciones y sus palabras llenas de sabiduría que siempre me dieron tranquilidad y fuerzas para continuar, su cariño ha sido uno de los regalos más valiosos en mi vida.

A mi angelito en el cielo, que, aunque físicamente ya no está conmigo, vive eternamente en mi corazón, sé que desde arriba me cuida, me acompaña y celebra conmigo cada uno de mis logros. Su recuerdo fue una de mis mayores motivaciones para no rendirme jamás.

A toda mi familia y amigos (las chicas del clan y los pimos), gracias por estar presentes en cada etapa de este proceso, por su apoyo, paciencia y cariño sincero. Cada palabra de ánimo y cada gesto de amor hicieron este camino más llevadero y especial.

Hoy este sueño se convierte en realidad gracias al amor, la fe y el apoyo de todas las personas que caminaron conmigo. Esta tesis no solo representa mi esfuerzo, sino también el amor de quienes nunca dejaron de creer en mí.

Mary Karol Pilamunga Chacha

Certificado de validación

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. ***Fátima del Rocio Núñez Aguiar***; Ing. ***Mario Fernando Navarrete Fonseca*** e Ing. ***Xavier Marcelo García García*** en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Integración Curricular denominado "Tema", desarrollado por el señor ***Alex Miguel Galeas Manobanda*** y la señorita ***Mary Karol Pilamunga Chacha.***

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Integración Curricular en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la **Carrera de Gestión del Talento Humano**, por lo tanto, autorizamos su presentación y defensa.

San Miguel, 9 de junio del 2026

Lic. Fátima del Rocio Núñez Aguiar
Director

Ing. Xavier Marcelo García García
Par Académico

Ing. Mario Fernando Navarrete Fonseca
Par Académico

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajlao
San Miguel – Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 – 032989813 – 032989463
www.ueb.edu.ec

Certificación de derechos de autor

Yo **Alex Miguel Galeas Manobanda** portadora de la cedula No. **2100751391** en calidad de autor y titular de derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **"La capacitación y el desempeño laboral de los empleados del GAD Municipal del Cantón San José de Chimbo, año 2025",** modalidad Trabajo de integración Curricular, de conformidad con el Art. 114 del CODIGO ORGANICO DE LA ECONOMIA 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 comercial de la obra, con fines estrictamente académico. Conservamos a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la norma citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y a publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 114 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

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



Alex Miguel Galeas Manobanda

2100751391

Certificación de derechos de autor

Yo **Mary Karol Pilamunga Chacha** portadora de la cedula No. **0202282224** en calidad de autor y titular de derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **"La capacitación y el desempeño laboral de los empleados del GAD Municipal del Cantón San José de Chimbo, año 2025"**, modalidad Trabajo de integración Curricular, de conformidad con el Art. 114 del CODIGO ORGANICO DE LA ECONOMIA 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 comercial de la obra, con fines estrictamente académico. Conservamos a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la norma citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y a publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 114 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

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



Mary Karol Pilamunga Chacha

0202282224

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

LIC. FÁTIMA DEL ROCIO NÚÑEZ AGUIAR, EN CALIDAD DE DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"La capacitación y el desempeño laboral de los empleados del GAD Municipal del Cantón San José de Chimbo, año 2025"** presentado por el señor **Galeas Manobanda Alex Miguel** y la señorita **Pilamunga Chacha Mary Karol,** estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Compilatio, reflejando un **porcentaje de similitud del 8%,** como se evidencia en el documento adjunto.

Guaranda 09 de junio del 2026

Atentamente,

Lic. Fátima del Rocio Núñez Aguiar

Director

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajlao
San Miguel – Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 – 032989813 – 032989463
www.ueb.edu.ec

ÍNDICE DE CONTENIDO

Agradecimiento iii

Dedicatoria vi

Certificado de validación viii

Certificación de derechos de autor ix

Certificación de derechos de autor x

Introducción 1

Resumen 3

Capítulo I. Formulación general del proyecto 5

1.1. Descripción del Problema 5

1.1. Formulación del Problema 9

1.2. Preguntas de Investigación 9

1.3. Justificación 9

1.4. Objetivos: General y Específicos 11

1.5 Variables 11

Capítulo II. Marco teórico 13

2.1. Antecedentes 13

2.2. Científico 13

2.2.1 Capacitación en el contexto de la Gestión del Talento Humano 13

2.2.2 Mejoramiento del desempeño laboral en entidades públicas 16

2.3. Conceptual 18

2.3.1 Capacitación 18

2.3.2 Necesidades de capacitación 19

2.3.3 Gestión de capacitación 19

2.3.4 Programación de capacitación 19

2.3.5 Evaluación de capacitación 20

2.3.6 Desempeño Laboral 20

2.3.7 Habilidad 21

2.3.8 Conocimiento 21

2.3.9 Actitud 21

2.3.10 Adaptabilidad 22

2.4. Legal 22

2.4.1 Constitución de la Republica del Ecuador 22

2.4.2 Ley Orgánica del Servicio Publico 22

Capítulo 5 23

De la Formación y la Capacitación. 23

Capítulo 6 23

Del Subsistema de Evaluación del Desempeño 23

2.4.3 Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Publico 26

Capítulo VI 26

Sección 1ª. 26

De la formación y capacitación de las y los servidores públicos 26

Sección 3ª. 26

De la Capacitación y Desarrollo de Personal 26

Capitulo VII 27

Del Subsistema de Evaluación del Desempeño 27

2.4.4 Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación 28

2.4.5 Norma Técnica de Evaluación del Desempeño 29

Acuerdo ministerial nº mdt -2018-0041 29

Art. 1.- “Del objeto. - Esta norma técnica tiene por objeto establecer las políticas, ... 30

2.6 Georreferencial 30

Capitulo III. Metodología 32

3.1. Tipo de Investigación 32

3.1.1 Investigación Básica 32

3.1.2 Investigación Explorativa 32

3.1.3 Investigación descriptiva 32

3.1.4 Investigación Documental 33

3.1.5 Investigación correlacional 33

3.1.6 Diseño de la investigación 34

3.2. Enfoque de la investigación 35

3.2.1 Enfoque Cuantitativo 35

3.3. Métodos de Investigación 35

3.3.1 Método analítico 35

3.3.2 Método Inductivo 36

3.3.3 Método deductivo 36

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos 37

3.4.1 Encuesta 37

3.4.2 Escala de medición. 37

3.4.3 Análisis documental 38

3.4.3 Validación y Confiabilidad de la información 38

3.5. Universo, Población y Muestra 40

3.5.1 Población 40

3.5.2 Muestra 40

3.6. Procesamiento de la Información 40

Capitulo IV. Análisis e interpretación de resultados 41

4.1. Discusión 66

Conclusiones 69

Recomendaciones 71

Bibliografía 72

ANEXOS 79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Las capacitaciones se realizan de acuerdo a los perfiles de los puestos. *41*
Tabla 2. Se entrevista al personal con el fin de saber sus necesidades de su área para la capacitación. *42*
Tabla 3. Los encargados de las áreas asignas un presupuesto para capacitación. *43*
Tabla 4. Se realizan las capacitaciones de manera continuo. *44*
Tabla 5. Se programan las capacitaciones en coordinación con las unidades de trabajo. *45*
Tabla 6. Las capacitaciones se dan en un tiempo adecuado. *46*
Tabla 7. Considera que las metodologías para las capacitaciones son adecuadas para el personal *47*
Tabla 8. Se evalúa al personal que es capacitado. *48*
Tabla 9. Se hace seguimiento al personal que tiene mejor puntaje para promoverlo. *49*
Tabla 10. Se hace la retroalimentación de las capacitaciones. *50*
Tabla 11. Se realiza informes sobre los resultados de las evaluaciones del personal, para mejorar sus competencias. *51*
Tabla 12. El personal tiene la autonomía necesaria para resolver problemas. *52*
Tabla 13. El personal cumple de manera eficiente sus funciones asignadas. *53*
Tabla 14. Existe buena comunicación entre jefes y el personal administrativo. *54*
Tabla 15. Los jefes piden sugerencias a su personal para hacer mejoras. *55*
Tabla 16. Considera que los jefes tienen empatía con el personal. *56*
Tabla 17. El personal muestra buena disposición por aprender y mejorar sus competencias. *57*
Tabla 18. Considera que el personal conoce las funciones de su puesto. *58*
Tabla 19. Considera que el personal cumple con las competencias del puesto *59*
Tabla 20. El personal cumple con puntualidad sus labores. *60*
Tabla 21. Se cuenta con el personal creativo e innovativo *61*
Tabla 22. Existe buen comportamiento por parte del personal, demostrando valores. *62*
Tabla 23. Los ambientes son adecuados para realizar sus labores *63*

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. *Las capacitaciones se realizan de acuerdo a los perfiles de los puestos Las capacitaciones se realizan de acuerdo a los perfiles de los puestos* *41*
Figura 2. *Se entrevista al personal con el fin de saber sus necesidades de su área para la capacitación*..... *42*
Figura 3. *Los encargados de las áreas asignas un presupuesto para capacitación.* *43*
Figura 4. *Se realizan las capacitaciones de manera continuo* *44*
Figura 5. *Se programan las capacitaciones en coordinación con las unidades de trabajo.*..... *45*
Figura 6. *Las capacitaciones se dan en un tiempo adecuado.*..... *46*
Figura 7. *Considera que las metodologías para las capacitaciones son adecuadas para el personal*..... *47*
Figura 8. *Se evalúa al personal que es capacitado*..... *48*
Figura 9. *Se hace seguimiento al personal que tiene mejor puntaje para promoverlo* *49*
Figura 10. *Se hace la retroalimentación de las capacitaciones* *50*
Figura 11. *Se realiza informes sobre los resultados de las evaluaciones del personal, para mejorar sus competencias*..... *51*
Figura 12. *El personal tiene la autonomía necesaria para resolver problemas* *52*
Figura 13. *El personal cumple de manera eficiente sus funciones asignadas* *53*
Figura 14. *Existe buena comunicación entre jefes y el personal administrativo* *54*
Figura 15. *Los jefes piden sugerencias a su personal para hacer mejoras*..... *55*
Figura 16. *Considera que los jefes tienen empatía con el personal.* *56*
Figura 17. *El personal muestra buena disposición por aprender y mejorar sus competencias* . *57*
Figura 18. *Considera que el personal conoce las funciones de su puesto* *58*
Figura 19. *Considera que el personal cumple con las competencias del puesto*..... *59*
Figura 20. *El personal cumple con puntualidad sus labores*..... *60*
Figura 21. *Se cuenta con el personal creativo e innovativo* *61*
Figura 22. *Existe buen comportamiento por parte del personal, demostrando valores*..... *62*
Figura 23. *Los ambientes son adecuados para realizar sus labores*..... *63*

Introducción

En la actualidad, las instituciones públicas enfrentan constantes cambios y nuevos desafíos relacionados con la eficiencia, la calidad de los servicios y el cumplimiento de las necesidades de la ciudadanía. En este contexto, el talento humano se convierte en uno de los recursos más importantes dentro de las organizaciones, debido a que el desempeño de los colaboradores influye directamente en el logro de los objetivos institucionales. Por esta razón, la capacitación constituye una herramienta fundamental para fortalecer los conocimientos, habilidades y competencias de los empleados, permitiéndoles desenvolverse de manera eficiente en sus funciones y adaptarse a las exigencias del entorno laboral.

La capacitación del personal no solo constituye al mejoramiento de las capacidades técnicas y profesionales de los colaboradores, sino que también favorece el desarrollo de actitudes positivas, el trabajo en equipo, la motivación y el compromiso organizacional. Además, diversos estudios señalan que las organizaciones que promueven procesos permanentes de formación logrando incrementar los niveles de productividad y desempeño laboral, generando mejores resultados institucionales. Sin embargo, en muchas entidades públicas, los programas de capacitación no siempre se desarrollan de manera continua, estratégica o acorde con las necesidades reales del personal, lo que limita su impacto en el rendimiento de los colaboradores.

En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San José de Chimbo se ha identificado la necesidad de fortalecer los procesos de capacitación dirigidos a los empleados, considerando que el desempeño laboral representa un elemento clave para garantizar servicios públicos eficientes y de calidad. En este sentido, resulta importante analizar como las acciones formativas influyen en el cumplimiento de funciones, la productividad, la comunicación, la adaptabilidad y el desarrollo profesional de los colaboradores dentro de la institución.

La investigación se desarrolló con el propósito de determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los empleados del GAD Municipal del cantón San José de Chimbo durante el año 2025. Para ello, se empleó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de alcance descriptivo correlacional, permitiendo obtener información objetiva acerca de ambas variables de estudio. Asimismo, se utilizó la técnica de encuesta mediante un cuestionario estructurado aplicado a los colaboradores de la institución, cuyos resultados fueron analizados estadísticamente para identificar el comportamiento de las variables y su relación dentro del contexto organizacional.

El estudio se encuentra estructurado en varios capítulos. En el primer capítulo se presenta el planteamiento del problema, la justificación, los objetivos y las variables de la investigación. El segundo capítulo contiene el marco teórico, donde se desarrollan los antecedentes, bases científicas, conceptuales y legales que sustentan el estudio. En el tercer capítulo se describe la metodología aplicada, incluyendo el enfoque, tipo de investigación, métodos, técnicas e instrumentos de recopilación de datos. Posteriormente, en el cuarto capítulo se expone el análisis e interpretación de los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación, las cuales buscan contribuir al fortalecimiento de los procesos de capacitación y al mejoramiento del desempeño laboral dentro de la institución.

Resumen

La investigación tuvo como propósito analizar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San José de Chimbo, provincia Bolívar, durante el año 2025. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo básico, descriptivo y correlacional. Para la recopilación de información se aplicó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario estructurado con escala de Likert, con una muestra de 58 colaboradores de la institución, los datos obtenidos fueron procesados a través de herramientas tecnológicas como Microsoft Excel, Word y SPSS, permitiendo su organización, análisis e interpretación estadística mediante tablas y gráficos. Los resultados evidenciaron que la capacitación influye de manera significativa en el desempeño de los empleados del GAD Municipal de San José de chimbo. En relación con la variable capacitación, se identificó que la mayoría de los colaboradores consideran que las actividades formativas se desarrollan con relativa frecuencia y en tiempos adecuados. Por otra parte, respecto al desempeño laboral, los colaboradores manifestaron percepciones favorables en aspectos como el cumplimiento eficiente de funciones, la comunicación organizacional, la empatía, el conocimiento del puesto. Por lo que, se determinó que la capacitación constituye un factor fundamental para fortalecer las competencias, habilidades y actitudes del personal, contribuyendo de manera positiva al desempeño laboral y al cumplimiento de los objetivos institucionales, no obstante, se logró identificar la necesidad de fortalecer los procesos de planificación, evaluación y seguimiento de las capacitaciones, con el fin de garantizar una mejora continua.

Palabras Claves: capacitación, desempeño laboral, talento humano, competencias laborales.

Abstract

The present research aimed to analyze the relationship between training and job performance of the employees of the Municipal Decentralized Autonomous Government of the San José de Chimbo canton, Bolívar province, during the year 2025. The study was conducted under a quantitative approach, with a non-experimental design, of a basic, descriptive, and correlational type. For data collection, the survey technique was applied through a structured questionnaire with a Likert scale, with a sample of 58 collaborators from the institution. The data obtained were processed using technological tools such as Microsoft Excel, Word, and SPSS, allowing their organization, analysis, and statistical interpretation through tables and graphs. The results showed that training significantly influences the performance of the employees of the Municipal GAD of San José de Chimbo. In relation to the training variable, it was identified that most employees consider that training activities are carried out relatively frequently and at appropriate times. On the other hand, regarding job performance, employees expressed favorable perceptions in aspects such as efficient task fulfillment, organizational communication, empathy, and job knowledge. Therefore, it was determined that training constitutes a fundamental factor for strengthening the skills, abilities, and attitudes of the staff, positively contributing to job performance and the achievement of institutional objectives. Nevertheless, the need to strengthen the planning, evaluation, and monitoring processes of training was identified in order to ensure continuous improvement.

Key Words: training, job performance, human talent, work skills.

Capítulo I. Formulación general del proyecto

1.1. Descripción del Problema

En el contexto global, caracterizado por la globalización, la transformación digital y alta competitividad organizacional, las instituciones y empresas enfrentan la necesidad de optimizar el desempeño de su talento humano como un factor clave para su sostenibilidad. En este marco, la capacitación laboral también se ha vuelto un componente fundamental para el desarrollo de competencias, de habilidades técnicas y blandas en los empleados, lo que afecta directamente su rendimiento y productividad. No obstante, varios estudios afirman que la capacitación constante mejora la calidad del trabajo, la efectividad operativa y la habilidad de adaptarse a los cambios en el entorno (Ponce et al., 2023; Decléty, 2024). A escala mundial, las organizaciones se enfrentan a contextos cambiantes que requieren de personal altamente calificado, flexible y enfocado en los resultados.

Por lo cual, diversos estudios evidencian que la capacitación continua incide directamente en la productividad y competitividad institucional (Dessler, 2020). Cabe mencionar que, cuando estos no están alineados con las necesidades organizacionales su impacto se ve limitado, generando una baja efectividad en el desempeño laboral (Bohlander y Snell,2021).

Asimismo, la literatura científica evidencia que el desempeño laboral constituye un indicador fundamental del aporte del trabajador a los objetivos organizacionales, integrando aspectos conductuales, técnicos y contextuales (Robbins y Judge, 2013; Koopmans, 2015). Salazar et al., (2019), mencionan que el desempeño se entiende como la medida en que un empleado satisface las exigencias de su puesto de trabajo, logrando resultados que se alinean con lo esperado, incluyendo ciertos aspectos como la calidad, eficiencia y otros indicadores de efectividad. No obstante, a pesar del reconocimiento teórico de la importancia de la capacitación,

muchas organizaciones a nivel internacional aun no logran integrar adecuadamente programas formativos alineados con sus objetivos estratégicos, lo que limita el desarrollo del talento humano y su impacto en el desempeño laboral.

En el ámbito meso, la capacitación laboral ha ganado importancia en los últimos años en America Latina y especialmente en Ecuador, como respuesta a las demandas del mercado y a las necesidades de incrementar la productividad de las empresas. Por lo cual, varios estudios demuestran que numerosas entidades, en particular las empresas de menor tamaño y las medianas, no consideran la formación como una inversión estratégica sino como un gasto. Esto tiene un impacto negativo en su capacidad para competir (Erazo y Salazar, 2022; Pozo, 2024). La usencia de conexión entre la capacitación y las funciones concretas del puesto de trabajo, según Chiavenato (2020), produce una distancia importante entre el conocimiento adquirido y su utilización en el ámbito laboral. Además, según estudios recientes, la falta de monitoreo y evaluación de los programas educativos obstaculiza el mejoramiento constante del rendimiento (Navarrete et al., 2023).

De igual manera, estudios recientes destacan que la capacitación continua en empresas ecuatorianas genera mejoras significativas en la eficiencia, el compromiso laboral y la calidad del desempeño, sin embargo, enfrenta barreras como limitaciones económicas, falta de planificación y escasa evaluación de resultados. Por otro lado, se ha evidenciado que existe una relación directa entre capacitación y desempeño laboral, ya que la formación fortalece competencias, mejora la motivación y promueve un clima organizacional positivo (Cid y Baldovinos, 2025). No obstante, aún persisten deficiencias en la implementación de programas de capacitación estructurados que garanticen un impacto en el desempeño laboral.

A nivel local, muchas instituciones presentan debilidades en la gestión de la capacitación del talento humano, lo cual repercute directamente en el desempeño laboral de los colaboradores. Particularmente las instituciones públicas, evidencian limitaciones en la planificación y ejecución de la capacitación del personal, lo que afecta el desempeño laboral y la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía. En este sentido, investigaciones señalan que cuando la capacitación no se ejecuta de manera adecuada considerando fases como diagnóstico, diseño, implementación y la evaluación, su impacto en el desempeño laboral es reducido o poco significativo (Huamachuco, 2020; Sánchez et al., 2020).

Asimismo, la ausencia de formación permanente restringe el desarrollo de competencias esenciales como la resolución de problemas, la colaboración en equipo y la adaptación, lo que tiene un impacto negativo en la productividad. La competitividad de la organización y la calidad del trabajo. En cambio, si las organizaciones invierten en capacitación, se notará un aumento de la satisfacción laboral, de la eficiencia y de la retención del talento humano.

El problema central de esta investigación radica en las deficiencias en el desempeño laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San José de Chimbo, provincia Bolívar, durante el año 2025. Esta situación se evidencia en el contexto organizacional a través del cumplimiento parcial de funciones, la baja eficiencia en la ejecución de tareas y la limitada calidad en la prestación de servicios públicos, lo cual repercute directamente en la satisfacción de la ciudadanía y en el logro de los objetivos institucionales. En este sentido, se justifica la necesidad de analizar la capacitación del personal como un factor determinante que incide en el desempeño laboral, considerando que la formación continua es clave para fortalecer competencias, habilidades y conocimientos en los trabajadores.

La falta de capacitación del personal es uno de los muchos factores interrelacionados que pueden ser responsable de la baja productividad en el trabajo de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San José de Chimbo. Sin embargo, la falta de un diagnóstico apropiado de las necesidades formativas, la carencia de programas formativos organizados y actualizados, y el escaso aporte institucional en procesos de capacitación continua se consideran como las principales razones. Además, se observa que la evaluación sobre la efectividad de las capacitaciones realizadas es insuficiente, lo cual obstaculiza la medición de sus efectos en el rendimiento laboral.

Como resultado inmediato de estas carencias en la formación, se nota un rendimiento laboral deficiente entre los empleados, lo cual se evidencia en una baja productividad, fallos a la hora de realizar tareas, demoras en los procedimientos administrativos y una escasa habilidad para adaptarse a las transformaciones organizacionales. Además, este escenario propicia un clima de trabajo poco dinámico, marcado por la falta de motivación, el escaso compromiso y el limitado crecimiento profesional de los empleados. Asimismo, la baja calidad en el trabajo afecta de manera negativa la imagen institucional y la eficiencia de los servicios que se ofrece a la comunidad.

El aporte fundamental de este estudio radica en la realización de un análisis integral y sistemático de la capacitación del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San José de Chimbo. A través de esta investigación, se busca establecer la relación existente entre ambas variables, generando evidencia empírica que contribuya al fortalecimiento de la gestión del talento humano en el sector público.

1.1. Formulación del Problema

¿De qué manera la capacitación influye en el desempeño laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San José de Chimbo, provincia Bolívar, durante el año 2025?

1.2. Preguntas de Investigación

¿Cuál es el nivel de capacitación que reciben los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San José de Chimbo en el año 2025?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los empleados de dicha institución durante el periodo de estudio?

¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la capacitación y las dimensiones del desempeño laboral de los empleados?

1.3. Justificación

La capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores del GAD municipal del cantón San José de Chimbo, en 2025, se justifican en un ambiente donde las entidades públicas afrontan demandas cada vez más altas respecto a la calidad, la transparencia y la eficiencia en la distribución de servicios. Los objetivos de la organización se logran gracias al talento humano, y uno de los métodos más importantes para potenciar sus capacidades es la capacitación. No obstante, en numerosas instituciones públicas, la administración de los procesos de capacitación no se lleva a cabo estratégicamente, lo cual restringe su efecto en el rendimiento laboral y en los resultados de la institución.

Es importante esta investigación porque investiga la conexión entre el desempeño laboral y la capacitación, los cuales constituyen dos variables fundamentales en la administración del talento humano. La capacitación, entendida como un proceso sistemático de adquisición y

actualización de conocimientos, habilidades y actitudes, permite mejorar la eficiencia y eficacia de los trabajadores, mientras que el desempeño laboral refleja el nivel de cumplimiento de funciones y responsabilidades en un puesto de trabajo.

La capacitación es un componente fundamental del subsistema de la Unidad Administrativa de Talento Humano y es una herramienta crucial para lograr niveles ideales de eficacia, eficiencia y efectividad, tanto en el desarrollo de procesos institucionales como en el rendimiento individual. Dentro de este contexto, la capacitación del personal se convierte en una necesidad prioritaria en el GAD Municipal del cantón San José de Chimbo, porque hace posible el cumplimiento apropiado de las funciones constitucionales y de las obligaciones y tareas que la ley establece.

Se destaca lo importante que es establecer una cultura organizacional enfocada en la evaluación, que posibilite determinar el método y los criterios apropiados con el fin de medir las mejoras en el rendimiento del personal y la productividad de la institución, debido a los procesos de capacitación.

Este proyecto de investigación tiene como finalidad aportar a la comprensión de las problemáticas identificadas mediante el análisis de la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los empleados del GAD Municipal del cantón San José de Chimbo. Para lograrlo, se toman en cuenta las necesidades y particularidades del personal con el objetivo de crear información valiosa que ayude a robustecer sus habilidades y optimizar la ejecución sus actividades en el transcurso del año 2025.

1.4. Objetivos: General y Específicos

1.4.1 Objetivo General

Determinar la capacitación y el desempeño laboral de los empleados del GAD Municipal del cantón San José de Chimbo, año 2025

1.4.2 Objetivos Específicos

Analizar el cumplimiento de los programas de capacitación implementados para los empleados del GAD Municipal del cantón San José de Chimbo durante el año 2025.

Evaluar el nivel de desempeño laboral de los empleados del GAD Municipal del cantón San José de Chimbo en el año 2025.

Identificar la relación entre las dimensiones de la capacitación y desempeño laboral de los empleados del GAD Municipal del cantón San José de Chimbo.

1.5 Variables

1.5.1 Variable independiente

Capacitación

1.5.2 Variable dependiente

Desempeño laboral

1.6 Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Técnica	Instrumento
Variable independiente Capacitación	Según Navarrete (2018), capacitación del personal es uno de los componentes primordiales en el giro de un negocio ya que implica facultar a los colaboradores de habilidades, actitudes y conocimientos que contribuyen al logro de los objetivos corporativos.	1. Necesidades de capacitación	1.1 Perfiles de puestos 1.2 Entrevistas	Encuesta	Cuestionario capacitación. Escala de Likert (Nunca = 1, casi nunca = 2, A veces = 3, casi siempre = 4, siempre = 5)
		2. Gestión	2.1 Presupuesto 2.2 Continuidad		
		3.Programación de capacitación	3.1 Tiempo 3.2 Metodología		
		4. Evaluación de capacitación	4.1 Seguimiento 4.2 Retroalimentación 4.3 Información de resultados		
Variable dependiente Desempeño laboral	Para INSHT (2014), la carga de trabajo, se entiende como "el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de la jornada laboral"	1. Habilidad	1.1 Autonomía 1.2 Eficiente 1.3 Comunicación 1.4 Empatía	Encuesta	Cuestionario desempeño laboral Escala de Likert (Nunca = 1, casi nunca = 2, A veces = 3, casi siempre = 4, siempre = 5)
		2. Conocimiento	2.1 Disposición de aprender 2.2 Conoce el puesto 2.3 Competencias		
		3. Actitud	3.1 Puntualidad 3.2 Creatividad		
		4. Adaptabilidad	4.1 Comportamiento 4.2 Ambiente físico		

Capítulo II. Marco teórico

2.1. Antecedentes

En la actualidad, el entorno laboral ha experimentado múltiples transformaciones tanto en el sector público como en el privado, lo que impulsa mayores niveles de competitividad y exigen contar con personal mejor preparado para afrontar estos nuevos desafíos. Además, la capacitación que las organizaciones brindan a sus empleados se convierte en un factor clave, ya que contribuye a fortalecer sus habilidades y conocimientos, elevando así la competitividad y constituyéndose en un elemento diferenciador para las instituciones.

La conexión entre el desempeño laboral y la capacitación ha sido objeto de un exhaustivo análisis en el área de gestión del talento humano, dado su efecto en la eficacia organizacional. Varios estudios a nivel global han evidenciado que la capacitación se ha convertido en un recurso estratégico para reforzar las habilidades de los empleados y optimizar su desempeño en el ambiente de trabajo. Según Dessler (2020), las entidades que ponen en marcha programas de capacitación bien organizados consiguen aumentar el compromiso y la productividad de sus colaboradores.

Para Frigo (2013), define que la capacitación o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidad o conductas de su personal.

2.2. Científico

2.2.1 Capacitación en el contexto de la Gestión del Talento Humano

Capacitación

La capacitación es definida como un proceso sistemático mediante el cual los empleados adquieren conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente (Dessler, 2020). Este proceso no solo incluye la transmisión de información, sino también el fortalecimiento de habilidades que ayudan a alcanzar las metas de la organización.

Según Chiavenato, (2020) la capacitación constituye una inversión en el capital humano que impacta directamente en la productividad y competitividad institucional. Para Molina, (2017) la capacitación del talento humano forma parte de la cultura organizacional y permite que los empleados desarrollen las competencias necesarias para desempeñarse de manera efectiva dentro de la organización, además contribuye a un mejor clima laboral, ya que hace que los colaboradores se sientan valorados, reconocidos como parte importante de la empresa y perciban el interés de la organización por su crecimiento y desarrollo (Obando M. , 2020).

Según Chacaltana, (2015) la capacitación del talento humano es una de las fuentes por lo cual los empleados obtienen mayores incrementos en el capital de la empresa, ya que son incentivados en el trabajo que realiza y de esta forma los vuelve más productivos a fin de evitar perder sus empleos. Las empresas que se enfocan más en capacitar a su talento humano lo hacen porque probablemente tienen mayor capacidad para establecer políticas de recursos humanos (Obando M. , 2020).

Necesidades de capacitación

Las necesidades de capacitación se vinculan con los conocimientos y contenidos que los colaboradores requieren dominar para desempeñar adecuadamente sus funciones, por lo que están directamente relacionadas con cada puesto de trabajo. Estas necesidades suelen aparecer cuando se producen cambios dentro de la organización, los cuales pueden generar

desactualización en los conocimientos del personal o evidenciar la necesidad de fortalecer su desempeño. Por ello, la capacitación responde a situaciones como incorporación de nuevos empleados, modificaciones en políticas internas, implementación de tecnologías, desarrollo de habilidades, cambios en las tareas o en la prestación de servicios (Morales E. M., 2026).

Gestión

En este sentido, la gestión comprende un conjunto de procesos estructurados y organizados mediante los cuales una institución, implementa, evalúa y perfecciona las acciones formativas destinadas a su personal. No se trata de solo ofrecer cursos, sino de desarrollar una estrategia coherente que este en sintonía con los objetivos y metas de la organización. Por otra parte, la gestión se entiende como un método de organizar y dirigir las actividades laborales para que se desarrollen de forma eficiente y efectiva, logrando resultados a través del trabajo conjunto de las personas.

Programación de capacitación

La programación de capacitaciones en la gestión, consiste en estructurar las actividades formativas considerando aspectos como el tiempo, la metodología y otros elementos claves, de acuerdo con Rupay (2019). Por su parte, la evaluación de la capacitación, según el mismo autor, permite verificar que se han alcanzado los objetivos planteados inicialmente, además de identificar los cambios en el comportamiento de los trabajadores como resultado del proceso formativo.

La evaluación de la capacitación

Es un proceso formativo que permite determinar en qué medida las acciones de capacitación han logrado los resultados esperados, cabe mencionar, que no se trata únicamente de medir si los participantes asistieron o quedaron satisfechos, sino de analizar si realmente

adquirieron conocimientos, desarrollaron habilidades y aplicaron lo aprendido en su entorno laboral. Según Alberto Chiavenato, (2020) destaca que la evaluación permite identificar si la capacitación contribuye al desarrollo del talento humano y al logro de los objetivos organizacionales. Desde una visión, no evaluar implica desconocer si la inversión en formación está generando valor o si requiere ajustes.

2.2.2 Mejoramiento del desempeño laboral en entidades públicas

Según Ranaweera y Dharmasiri (2019) el desempeño es "acciones escalables, comportamiento y resultados que involucran a los empleados en lograr que están vinculados y contribuyen a los objetivos de la organización" (citado en Cid y Baldovinos, 2025, p. 98).

Para Robbins y Timonthy, (2013) explican que el desempeño en el trabajo es el proceso mediante el cual un empleado realiza eficazmente sus tareas, beneficiando así a la empresa en la consecución de sus objetivos, y generando motivación y bienestar en el trabajo (Calderón & Gutiérrez, 2024).

Según Pérez Montejo (2009), define el desempeño laboral como las tareas o conductas relevantes para los objetivos de la empresa, medibles mediante técnicas que evalúan las capacidades y contribuciones de cada persona. Para Chiavenato (2000), señala que la evaluación del desempeño es una valoración metodológica de la práctica individual en el puesto, o de la capacidad para un progreso exitoso en el futuro (citado en Calderón y Gutiérrez, 2024).

Habilidad

Para Rupay (2019), las habilidades son el desarrollo de destrezas que los empleados adquieren y fortalecen a través de su experiencia laboral. Estas se perfeccionan con la práctica y se reflejan en capacidades como trabajar en equipo, adaptarse a nuevos grupos, asumir tareas innovadoras, liderar y tomar la iniciativa para alcanzar los objetivos establecidos.

Conocimiento

Es la combinación de saberes teóricos y prácticos que tiene un empleado, los cuales le posibilitan desarrollar sus tareas de forma apropiada. La experiencia obtenida en el puesto de trabajo también se incluye en la formación académica, lo que la convierte en un aspecto fundamental para asegurar un rendimiento de calidad y eficaz.

El conocimiento, al impactar de manera directa en el rendimiento y en la calidad del trabajo realizado, es uno de los componentes esenciales del talento humano. Según Dessler (2020), el dominio de conocimiento específicos del trabajo permite a los empleados desempeñar sus funciones con más precisión y menos margen de error, lo cual tiene un efecto positivo en los resultados de la organización.

Actitud

La actitud hace referencia a su manera de actuar, de pensar y la disposición que tiene ante las circunstancias en el trabajo. Estas afectan directamente el modo y como interactúan con su ambiente laboral. Asimismo, las organizaciones valoran a individuos con una mentalidad positiva, comprometida e inspiradora porque esto ayuda a que se cumplan sus obligaciones y promuevan un ambiente de trabajo más productivo. Además, las actitudes no solo tienen un impacto en el desempeño individual, sino que también influyen en la colaboración grupal y en el ambiente de trabajo.

Adaptabilidad

La adaptabilidad hace referencia a la capacidad de una persona para ajustarse de manera positiva a nuevas formas de trabajo y a los cambios que surgen en el entorno laboral. Implica asumir con disposición las tareas asignadas, aceptar modificaciones en los procesos y responder de forma constructiva a las decisiones derivadas de las evaluaciones de desempeño. Además, ser

adaptable no solo significa aceptar transformaciones, sino que también conlleva demostrar iniciativa para adquirir conocimientos, mejorar y actuar de manera eficiente ante situaciones novedosas o imprevistas.

2.3. Conceptual

2.3.1 Capacitación

La capacitación es un proceso orientado al fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias de los trabajadores con la finalidad de mejorar su desempeño dentro de la organización. Según Navarrate (2018), la capacitación del personal constituye uno de los componentes más importantes en la gestión empresarial, debido a que permite desarrollar habilidades, actitudes y conocimientos que contribuyen al cumplimiento de los objetivos corporativos.

En la actualidad, se considera que la capacitación es una herramienta esencial para desarrollar el talento humano, pues contribuye a que los empleados se ajusten a las transformaciones tecnológicas, sociales y organizativas. Lozano Smith (2024), sostiene que la capacitación continua tiene un efecto positivo en el desempeño de las organizaciones y aumenta el rendimiento laboral, principalmente si los procesos formativos son debidamente planificados y evaluados.

Del mismo modo, Cid y Baldovinos (2025), señalan que la capacitación permite fortalecer habilidades técnicas y competencias blandas, tales como la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas, aspectos fundamentales para el crecimiento profesional y organizacional.

2.3.2 Necesidades de capacitación

Según Chiavenato (2020), el primer paso para elaborar programas de capacitación efectivos es identificar las necesidades de capacitación, pues esto hace posible conocer las competencias reales del personal y compararlas con los requisitos del puesto laboral. Además, Werther y Davis (2021), afirman que la identificación adecuada de las necesidades de capacitación contribuye a disminuir los errores en el trabajo, mejorar la utilización de recursos y fortalecer el progreso profesional de los empleados.

2.3.3 Gestión de capacitación

Dessler (2020), afirma que una gestión apropiada de la capacitación posibilita que las empresas desarrollen un talento humano competitivo y aumenten la productividad en el trabajo. Robbins y Judge (2022), también expresan que administrar eficientemente la capacitación mejora las habilidades de los colaboradores y propicia que se alcancen las metas de la organización.

Una gestación eficaz de la capacitación facilita que el personal este al día y ayuda a que la cultura organizacional se fortalezca, fomentando así colaboradores más capacitados y dedicados a la institución.

2.3.4 Programación de capacitación

Según Noe (2021), una adecuada programación de capacitación facilita el cumplimiento de objetivos formativos y mejora el aprendizaje organizacional, debido a que permite establecer estrategias metodológicas apropiadas para el desarrollo de competencias laborales. Del mismo modo para Mondy y Martocchio (2020), señala que una programación eficiente contribuye a optimizar el tiempo y garantizar la participación activa de los colaboradores.

Si las capacitaciones se programan adecuadamente, los colaboradores pueden aprender de manera dinámica y eficaz, lo que mejora su desempeño en la organización y potencia sus capacidades.

2.3.5 Evaluación de capacitación

Para Kirkpatrick (2021), señala que la evaluación de capacitación permite medir el aprendizaje adquirido, los cambios de comportamiento y los resultados obtenidos dentro de la organización. Según Pineda Herrrero y Quesada Pallares (2020), indica que evaluar las capacitaciones contribuye a mejorar la calidad de los programas formativos y fortalece la toma de decisiones organizacionales.

La evaluación constante de los programas de capacitación propicia la mejora continua de los procesos formativos y asegura que las acciones ejecutadas contribuyan al desarrollo institucional.

2.3.6 Desempeño Laboral

El desempeño laboral hace referencia al nivel de eficiente y eficacia que los trabajadores ejecutan sus funciones dentro de una organización. Según el INSHT (2014), el desempeño laboral comprende el conjunto de requerimiento físico y mentales a los que se encuentra sometido el colaborador durante la jornada laboral.

De acuerdo con Ortiz Soto et al. (2024), el rendimiento en el trabajo puede ser afectado por elementos que tienen que ver con la adaptabilidad, la comunicación y con las condiciones laborales, donde dichos factores impactan en la eficacia de los empleados.

De igual manera, según Cevallos Mero et al. (2023), indica que las competencias laborales influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores, debido a que permite mejorar la capacidad de respuesta frente a las demandas organizacionales.

2.3.7 Habilidad

Según Robbins y Judge (2022), las habilidades laborales tienen un impacto directo en el rendimiento de los empleados, ya que favorecen el cumplimiento eficaz de las tareas y el aumento de la productividad de la organización.

El desarrollo de las competencias laborales propicia un ambiente organizacional más favorable y ayuda a alcanzar las metas de la institución.

2.3.8 Conocimiento

Según Chiavenato (2020), menciona que el conocimiento organizacional constituye un recurso estratégico para las instituciones, debido a que favorece la innovación y la mejora continua. Conforme con Noe (2021), señala que los trabajadores con mayor conocimiento y preparación poseen mejores capacidades para enfrentar cambios y resolver problemas laborales.

El desarrollo profesional se beneficia del fortalecimiento del conocimiento, lo cual contribuye de manera significativa a optimizar el rendimiento dentro del trabajo.

2.3.9 Actitud

De acuerdo con Dessler (2020), una actitud positiva favorece la productividad y fortalece el clima laboral, debido a que promueve relaciones interpersonales saludables y mayor compromiso institucional. Según Alles (2021), afirma que los trabajadores con actitudes proactivas tienden a desempeñarse de manera más eficiente y adaptarse mejor a los cambios organizacionales.

Conservar actitudes dentro de la empresa propicia una buena convivencia laboral y potencia el desempeño eficaz de las tareas encomendadas.

2.3.10 Adaptabilidad

Ortiz Soto et al. (2024), sostiene que la adaptabilidad laboral influye significativamente en el desempeño de los trabajadores, especialmente en contexto de cambios organizacionales y nuevas modalidades de trabajo. Según, Robbins y Judge (2022), manifiesta que la capacidad de adaptación fortalece la estabilidad laboral y mejora la capacidad de respuesta frente a situaciones imprevistas.

La adaptabilidad favorece la integración del trabajador dentro de la organización y contribuye al cumplimiento eficiente de las actividades laborales.

2.4. Legal

2.4.1 Constitución de la Republica del Ecuador

Artículo 33.- reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, garantizando condiciones dignas, justas y seguras para los trabajadores.

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".

Artículo 325.- dispone que el Estado protegerá y promoverá la estabilidad laboral y el desarrollo de las competencias del talento humano.

2.4.2 Ley Orgánica del Servicio Publico

Título V

De la Administración Técnica del Talento Humano

Capítulo 5

De la Formación y la Capacitación.

Art. 70.- Del subsistema de capacitación y desarrollo de personal.- Es el subsistema orientado al desarrollo integral del talento humano que forma parte del Servicio Público, a partir de procesos de adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de técnicas, habilidades y valores para la generación de una identidad tendiente a respetar los derechos humanos, practicar principios de solidaridad, calidez, justicia y equidad reflejados en su comportamiento y actitudes frente al desempeño de sus funciones de manera eficiente y eficaz, que les permita realizarse como seres humanos y ejercer de esta forma el derecho al Buen Vivir.

Art. 71.- Programas de formación y capacitación. - Para cumplir con su obligación de prestar servicios públicos de óptima calidad, el Estado garantizará y financiará la formación y capacitación continúa de las servidoras y servidores públicos mediante la implementación y desarrollo de programas de capacitación. Se fundamentarán en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos y en la obligación de hacer el seguimiento sistemático de sus resultados, a través de la Red de Formación y Capacitación Continuas del Servicio Público para el efecto se tomará en cuenta el criterio del Instituto de Altos Estudios Nacionales-IAEN.

Capítulo 6

Del Subsistema de Evaluación del Desempeño

Art. 76.- Subsistema de evaluación del desempeño. - Es el conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de

arbitrariedad que sistemáticamente se orienta a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto.

La evaluación se fundamentará en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público prestado por todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley.

Art. 77.- De la planificación de la evaluación. - El Ministerio del Trabajo y las Unidades Institucionales de Administración del Talento Humano, planificarán y administrarán un sistema periódico de evaluación del desempeño, con el objetivo de estimular el rendimiento de las servidoras y los servidores públicos, de conformidad con el reglamento que se expedirá para tal propósito. Planificación y administración que deberá ser desconcentrada y descentralizada, acorde a los preceptos constitucionales correspondientes.

Las evaluaciones a las y los servidores públicos se realizarán una vez al año, a excepción de las y los servidores que hubieren obtenido la calificación de regular quienes serán evaluados nuevamente conforme lo indicado en el Artículo 80 de esta ley.

Art. 78.- Escala de calificaciones. - El resultado de la evaluación del desempeño se sujetará a la siguiente escala de calificaciones:

a) Excelente;
b) Muy Bueno;
c) Satisfactorio;
d) Regular; y,
e) Insuficiente

En el proceso de evaluación la servidora o servidor público deberá conocer los objetivos de la evaluación, los mismos que serán relacionados con el puesto que desempeña. Los instrumentos diseñados para la evaluación del desempeño, deberán ser suscritos por el jefe inmediato o el funcionario evaluador, pudiendo este último realizar sus observaciones por escrito.

Los resultados de la evaluación serán notificados a la servidora o servidor evaluado, en un plazo de ocho días, quien podrá solicitar por escrito y fundamentadamente, la reconsideración y/o la recalificación; decisión que corresponderá a la autoridad nominadora, quien deberá notificar por escrito a la o el servidor evaluado en un plazo máximo de ocho días con la resolución correspondiente.

El proceso de recalificación será realizado por un tribunal integrado por tres servidores incluidos en la escala del nivel jerárquico superior que no hayan intervenido en la calificación inicial.

Art. 79.- De los objetivos de la evaluación del desempeño. - La evaluación del desempeño de las y los servidores públicos debe propender a respetar y consagrar lo señalado en los artículos 1 y 2 de esta Ley.

La evaluación del desempeño servirá de base para:

a) Ascenso y cesación; y,

b) Concesión de otros estímulos que contemplen esta Ley o los reglamentos, tales como: menciones honoríficas, licencias para estudio, becas y cursos de formación, capacitación e instrucción.

2.4.3 Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Publico

Capítulo VI

Sección 1ª.

De la formación y capacitación de las y los servidores públicos

Art. 195.- "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".

Sección 3ª.

De la Capacitación y Desarrollo de Personal

Art. 201.- "De la capacitación. - La capacitación y el desarrollo profesional constituye un proceso programado, técnico, continuo, de inversión institucional, orientado a adquirir o actualizar conocimientos, desarrollar competencias y habilidades de las y los servidores, con la finalidad de impulsar la eficiencia y eficacia de los procesos, y motivar el respeto de los derechos humanos, la práctica de principios de justicia, calidad, calidez, equidad y solidaridad, basado en el Plan Nacional de Capacitación y Desarrollo Profesional, elaborado por el Ministerio de Relaciones Laborales y el Instituto de Altos Estudios Nacionales.

Art. 202.- Proceso de capacitación. - Los planes y programas de capacitación a favor de las y los servidores públicos, serán planificados por las UATH de cada una de las instituciones

que están en el ámbito de la LOSEP, acorde a las políticas y normas técnicas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales".

"Los planes, procedimientos y procesos de capacitación, previa su ejecución, deberán contar con disponibilidad presupuestaria".

Art. 203.- "Control y evaluación de los programas de capacitación. - Durante la ejecución de los programas de capacitación, las UATH tendrán la responsabilidad de realizar el seguimiento de la capacitación, de conformidad con la LOSEP, este Reglamento General y la norma que para el efecto emita el Ministerio de Relaciones Laborales, observándose las necesidades institucionales".

Capitulo VII

Del Subsistema de Evaluación del Desempeño

Art. 215.- "De la evaluación. - Consiste en la evaluación continua de la gestión del talento humano, fundamentada en la programación institucional y los resultados alcanzados de conformidad con los parámetros que el Ministerio de Relaciones Laborales emita para el efecto, cuyas metas deberán ser conocidas previamente por la o el servidor".

Art. 216.- Objetivo específico.- La evaluación del desempeño programada y por resultados tiene como objetivo medir y estimular la gestión de la entidad, de procesos internos y de servidores, mediante la fijación de objetivos, metas e indicadores cuantitativos y cualitativos fundamentados en una cultura organizacional gerencial basada en la observación y consecución de los resultados esperados, así como una política de rendición de cuentas que motive al desarrollo en la carrera del servicio público, enfocada a mejorar la calidad de servicio y a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

En el desarrollo de los procesos de evaluación de desempeño que se realicen conforme a la LOSEP, este Reglamento General y las normas pertinentes, será de cumplimiento obligatorio por parte de las o los servidores.

Art. 217.- Ámbito de aplicación de la evaluación del desempeño. - Estarán sujetos a la evaluación del desempeño todas y todos los servidores públicos que prestan servicios en las instituciones determinadas en el artículo 3 de la LOSEP.

Art. 218.- Periodicidad. - La evaluación del desempeño programada y por resultados, constituye un proceso permanente; los responsables de las UATH y de las unidades, áreas o procesos deberán evaluar una vez al año según el requerimiento del plan operativo institucional, la estructura institucional y posicional y las disposiciones de la máxima autoridad o jefe inmediato.

2.4.4 Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación

Art. 1.- Objeto.- El objeto de esta Norma es establecer los mecanismos técnicos y procedimentales que permitan a las Unidades de Administración del Talento Humano - UATH o quienes hagan sus veces, de las instituciones del Estado sujetas al ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP, implementar el Subsistema de Formación y Capacitación a fin de garantizar el desarrollo de las capacidades, destrezas y habilidades de los servidores públicos, para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la mejora continua en la gestión de los servicios públicos.

Art. 5.- De los componentes. - El Subsistema de Formación y Capacitación integra los siguientes componentes:

Formación. - Se refiere a los estudios de carrera y especialización de nivel superior, vinculados con las necesidades y objetivos institucionales y nacionales.

Capacitación. - Es un proceso de adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de competencias y habilidades de los servidores públicos, que fomentan la eficiencia y eficacia en el desempeño de sus funciones y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Art. 12.- De la participación en procesos de formación y capacitación. - Es obligación de todos los servidores públicos realizar, asistir y participar de los eventos de formación y capacitación concedidos o programados, de acuerdo con las necesidades o requerimientos de cada institución.

Art. 27- De la capacitación. - La capacitación es un proceso programado que tiene la finalidad de reforzar, actualizar o desarrollar competencias técnicas y/o conductuales que mejoren la calidad y eficiencia de los servidores públicos en sus puestos de trabajo y en los procesos en los que intervienen, con el fin de brindar servicios públicos de calidad que permitan atender las demandas de la ciudadanía (Ministerio del Trabajo, 2023).

2.4.5 Norma Técnica de Evaluación del Desempeño

Acuerdo ministerial nº mdt -2018-0041

Qué, el artículo 77 de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, determina que el Ministerio del Trabajo y las Unidades de Administración del Talento Humano institucionales, planificarán y administrarán un sistema periódico de evaluación del desempeño, con el objeto de estimular el rendimiento de los servidores públicos; y, Que la evaluación a los servidores públicos se realizará una vez al año, con la excepción que allí se señala;

Art. 1.- "Del objeto. - Esta norma técnica tiene por objeto establecer las políticas, metodologías, instructivos de carácter técnico y operativo, que permitan a las instituciones del Estado sujetas al ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, medir y estimular la gestión de la entidad, de los procesos internos y sus servidores mediante la fijación de objetivos, metas e indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público".

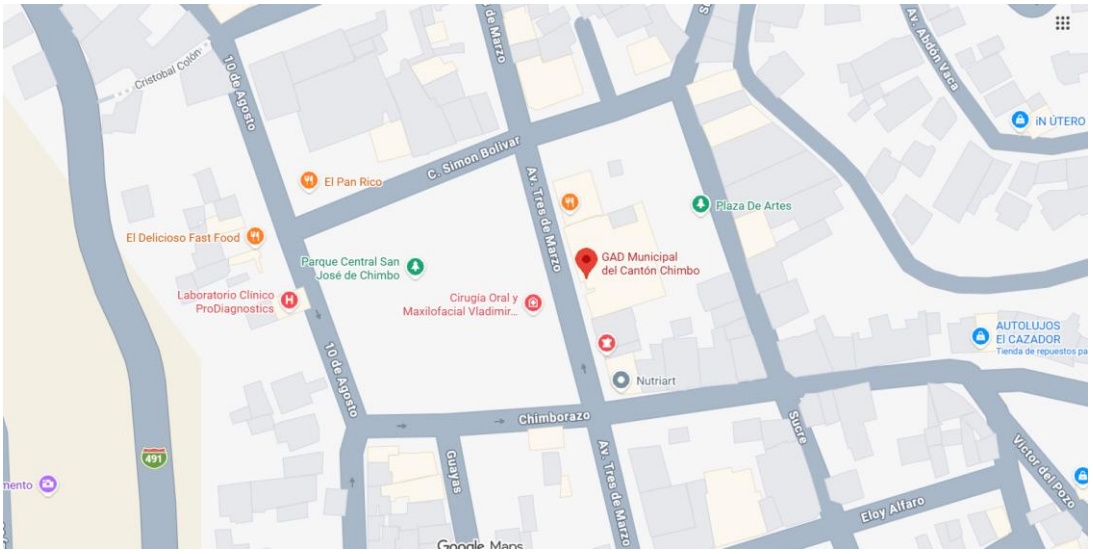
2.6 Georreferencial

El estudio se llevó a cabo en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo, Bolívar.

Ubicación: Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chimbo, Centro del cantón. Calle 3 de marzo 1913 y Chimborazo. San José de Chimbo, Provincia Bolívar.

Coordenadas geográficas: Latitud: -1.68532 altitud: -79.02512,2540.

Elevación: 2.540 metros sobre el nivel del mar, sector centro



Ilustración

Ubicación Google Earth.


Vía al Guayco
Vía al Guayco
Vía al Guayco
10 de Agosto
10 de Agosto
C. Simón Bolívar
Av. Tres de Marzo
Av. Tres de Marzo
Av. Abdón Vaca
IN UTERO
El Pan Rico
El Delicioso Fast Food
Parque Central San José de Chimbo
Laboratorio Clínico ProDiagnostics
Cirugía Oral y Maxilofacial Vladimir
GAD Municipal del Cantón Chimbo
Plaza de Armas
AUTOLUJOS EL CAZADOR
Nutriart
Chimborazo
Sucre
Eloy Alfaro
Víctor del Pozo
Guayas
Mirador Monumento
491

Capitulo III. Metodología

3.1. Tipo de Investigación

3.1.1 Investigación Básica

Según Sarango et al. (2024) la investigación básica o fundamental es un tipo de "investigación que busca ampliar el conocimiento teórico sin un enfoque inmediato en aplicaciones prácticas. Se centra en comprender los principios fundamentales" (p. 959).

El trabajo de investigación se centró en investigar la relación entre las dos variables dentro del GAD Municipal del cantón San José de Chimbo, lo que facilito la identificación de patrones, conductas y factores esenciales que ayudan a aclarar el grado de rendimiento laboral del personal.

3.1.2 Investigación Explorativa

Para Arias (2012), define. La investigación exploratoria es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimientos.

Se empleo este tipo de investigación debido a que se enfocó en el análisis de aspectos específicos de la institución que es objeto de estudio, así como en la exploración de problemáticas que han sido escasamente estudiadas o que no han recibido suficiente atención investigativa.

3.1.3 Investigación descriptiva

Para Arias (2012), define que la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individual o grupal, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos.

Esta modalidad de investigación se sitúa en un nivel medio de profundidad, dado que posibilita conseguir información precisa y estructurada que funciona como fundamento para análisis más complejos en el futuro. Este tipo es relevante ya que permitió comprender cómo se manifiestan la capacitación y el desempeño laboral del personal pertenecientes al GAD Municipal del Cantón San José de Chimbo, reconociendo sus rasgos y conductas más significativas dentro del marco institucional.

3.1.4 Investigación Documental

Para Arias (2012), define la investigación documental como un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales; impresas, audiovisuales o eléctricas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos.

Facilita el entendimiento y la contextualización del fenómeno de estudio mediante conocimientos ya desarrollados, lo cual hace más fácil la detección de antecedentes, teorías y enfoques importantes. Este método es también relevante en el ámbito de la investigación, ya que permite examinar los conceptos y las bases de la capacitación y el desempeño en el trabajo. Ayudando a construir el marco teórico y reforzando el apoyo científico del estudio en el contexto del GAD Municipal del cantón San José de Chimbo.

3.1.5 Investigación correlacional

Monje Álvarez (2021), define los estudios correlacionales como aquellos que examinan la relación o asociación existente entre dos o más variables, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio. Para los autores Sampieri y Torrez (2023), definen la investigación correlacional como aquella que tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación

que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular.

La investigación correlacional se basa en un marco teórico que ya ha sido establecido, el cual guía la investigación y posibilita entender las posibles relaciones entre las variables estudiadas. En este marco, es prioritario proporcionar conocimientos científicos actualizados para mejorar la relevancia y validez de la investigación, ya que los fundamentos empíricos y conceptuales aplicados tengan relación con los resultados más recientes en el campo de estudio. El propósito de esta metodología no es establecer una relación de causa y efecto, sino determinar el grado de asociación entre los fenómenos que se observan. De esta manera, el estudio amplió el conocimiento de la realidad analizada, dando como resultado información fiable y basada en evidencias científicas que puede ser utilizada como referencia para futuros estudios y para tomar decisiones fundamentadas. La presente investigación fue de tipo correlacional, porque su objetivo era determinar el grado de relación existente entre las dos variables capacitación y de desempeño laboral en los empleados administrativos del GAD Municipal de Chimbo. Este tipo de estudio permitió analizar si ambas variables se encuentran asociadas. De igual manera, se apoyó en fundamentos teóricos y evidencia científica que ayudaron a entender los fenómenos analizados y a conseguir resultados confiables.

3.1.6 Diseño de la investigación

La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, debido a que no se manipularon ni alteraron las variables del estudio. Sin embargo, se analizó el fenómeno tal como sucede en su entorno, lo que permitió conseguir datos objetivos y que concuerden con la realidad de la institución. Este diseño resulta apropiado cuando se busca comprender situaciones o comportamientos. En relación con el caso del análisis realizado dentro del GAD Municipal del

cantón Chimbo, la observación de los sucesos en su ambiente natural permitió un análisis más fiel de las dinámicas organizacionales existentes.

3.2. Enfoque de la investigación

3.2.1 Enfoque Cuantitativo

Según Sarango et al. (2024), se "utiliza la recolección y análisis de datos cuantitativos para identificar patrones y validar hipótesis preestablecidos. Empleando métodos estadísticos para el análisis de los datos (p.960)".

Este enfoque es relevante, porque facilita el análisis preciso sobre la relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal del GAD Municipal del cantón San José de Chimbo. Al emplear herramientas de recolección de datos y luego proceder con el análisis estadístico, se generarán resultados confiables que demuestren la conducta de las dos variables y su nivel de relación dentro del marco institucional.

3.3. Métodos de Investigación

3.3.1 Método analítico

El método analítico consiste en descomponer el fenómeno en sus partes para estudiarlo de manera detallada. En este estudio, se empleará para examinar cada dimensión de las variables de capacitación y de desempeño laboral, facilitando su interpretación (Arias, 2020).

Según Wietrak, Rousseau y Barends (2021), el examen minucioso de las variables organizacionales ayuda a tomar decisiones fundamentadas en la evidencia, lo cual es crucial para formular intervenciones eficaces.

Este hecho supone, en el marco del estudio, examinar meticulosamente cada dimensión de las variables de capacitación y de desempeño laboral, lo cual ayuda a entender mejor sus cualidades y sus comportamientos dentro de la organización.

3.3.2 Método Inductivo

Para Bernal (2016), el método inductivo permite obtener conclusiones generales a partir de observaciones particulares. Estas se aplicarán al analizar los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los empleados, con el fin de generar inferencias sobre la relación entre las variables.

Según García y Torres (2022), el método inductivo es fundamental, en los estudios recientes acerca de la gestión del talento humano, para detectar patrones de conducta y necesidades formativas directamente desde las palabras del personal.

Este método facilita identificar tendencias, áreas problemáticas y críticas, niveles de satisfacción y temas vinculados al desarrollo profesional mediante el análisis de encuestas aplicadas en el GAD Municipal del cantón Chimbo.

3.3.3 Método deductivo

De acuerdo con Hernández y Sampieri (2018), con el razonamiento deductivo inicia con postulados teóricos previamente establecidos, los cuales se someten a comprobación empírica mediante la recolección y análisis de datos. El método deductivo parte de principios generales para llegar a conclusiones específicas. En esta investigación, se utilizó para analizar teorías sobre la capacitación y desempeño laboral y aplicarlos al contexto del GAD Municipal del cantón San José de Chimbo.

Según Bernal (2016), especifica que este método es esencial en investigaciones cuantitativas, debido a que permite contrastar la teoría con la realidad mediante la medición de variables.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

La técnica utilizada en la investigación fue la encuesta, la cual permitió recolectar información directa de los empleados del GAD Municipal del cantón San José de Chimbo.

Según Hernández y Sampieri (2018), la encuesta es una técnica de recolección de datos ampliamente utilizada en investigaciones cuantitativas, ya que facilita la obtención de información estandarizada sobre percepciones, actitudes y comportamientos de una población.

3.4.1 Encuesta

La encuesta constituye el instrumento acorde al enfoque cuantitativo, por lo que se aplicó un cuestionario estructurado con preguntas previamente diseñadas y validadas. Esto permitió analizar estadísticamente la relación entre las variables, así como refleja la situación real de la población objeto de estudio en el GAD Municipal del cantón San José de Chimbo.

3.4.2 Escala de medición.

El instrumento aplicado fue el cuestionario, estructurado con preguntas cerradas basadas en la escala tipo Likert, que permitió medir las percepciones de los encuestados respecto a la capacitación y el desempeño laboral.

La escala de medición será tipo Likert de cinco niveles:

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

3.4.3 Análisis documental

El análisis documental es la evaluación crítica y sistemática de documentos institucionales con el propósito de adquirir datos significativos para la investigación. Esta técnica es frecuentemente empleada en estudios de organizaciones para entender las políticas internas, los reglamentos, los informes de rendimiento y los antecedentes históricos. Según Bowen (2019), el análisis de documentos es esencial para añadir información primaria y ofrecer un marco contextual que posibilite una interpretación correcta de la realidad institucional. Se examinarán en el GAD Municipal del cantón San José de Chimbo los manuales de funciones, informes sobre capacitación, documentos internos y otros vínculos con el talento humano para reconocer las prácticas de formación que existen y determinar su concordancia con las exigencias actuales del personal.

3.4.3 Validación y Confiabilidad de la información

La validez

Se empleó un instrumento que ya había sido validado en una investigación anterior sobre las variables de desempeño laboral y capacitación, lo que garantizó su pertinencia y adecuación para el desarrollo del estudio actual. La validez del instrumento fue determinada a través de la evaluación de tres expertos, que analizaron, la claridad, coherencia y pertinencia de los items.

Confiabilidad

Se utilizo el modelo Alfa de Cronbach para la medición. La cual nos va a permitir confiar en su aplicación

Fiabilidad de las dos variables

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	**N de elementos**
0,909	23

Se realizo un análisis de fiabilidad empleando el coeficiente Alfa de Cronbach para las dos variables que se están estudiando, la capacitación y el desempeño laboral. El resultado fue α = 0,909, obtenido mediante un instrumento compuesto por un total de 23 ítems.

Valoración del resultado

Según lo planteado por Toro Tobar et al. (2022), y tomando como referencia lo propuesto por George y Mallerly (2003), un coeficiente Alfa de Cronbach es inaceptable cuando es menor a 0.5, pobre entre 0.5 y 0.6, cuestionable entre 0.6 y 0.7, aceptable entre 0.7 y 0.8, bueno entre 0.8 y 0.9 y excelente cuando supera el valor de 0.9. Por lo tanto, el valor de α = 0,909 se clasifica como excelente, lo que otorga al instrumento un alto grado de solidez.

Frias y Navarro (2022), indica que una mayor proximidad del valor de Alfa de Cronbach a 1 implica una consistencia interna más fuerte de los ítems analizados, lo que posibilita concluir que estos ítems están evaluando la misma dimensión. De igual manera, si existe correlación positiva entre los ítems, la varianza total de estos se eleva, aumentando así la confiabilidad del instrumento.

Para Toro et al. (2022), explican que el Alfa de Cronbach facilita la determinación de la fiabilidad del instrumento por medio de la consistencia interna. Además, indican que cuando se eliminan un ítem y el alfa crece, eso señala que dicho ítem no se relaciona con los demás de la escala, en consecuencia, un coeficiente alto respalda la cohesión interna del conjunto.

El coeficiente Alfa de Cronbach se utiliza para analizar la confiabilidad del instrumento utilizado con los empleados administrativos del GAD Municipal del cantón San José de Chimbo, y se obtuvo un puntaje de 0,909 para un total de 23 ítems. Estos hallazgos evidencian que el

cuestionario tiene una consistencia interna excelente, lo que quiere decir que las preguntas están bien conectadas entre sí y permiten la medición confiable de las variables de capacitación y desempeño laboral. Se determina que el instrumento tiene un alto nivel de confiabilidad si su valor es mayor a 0,90.

3.5. Universo, Población y Muestra

3.5.1 Población

Para el desarrollo de la presente investigación, se consideró como población de estudio al conjunto total de empleadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Canton San José de Chimbo en el año 2025, el cual esta integrados por 58 colaboradores.

3.5.2 Muestra

El instrumento se aplicó a todo el personal debido a que la población es inferior al número establecido para obtener una muestra garantizando que todos los servidores de la institución tengan la misma probabilidad de ser incluidos en la encuesta.

3.6. Procesamiento de la Información

Con el propósito de obtener nuevos aportes teóricos relacionados con la problemática estudiada, se utilizaron herramientas tecnológicas de Microsoft, entre ellas, Google froms, Excel, Word y SPSS las cuales permitieron organizar y procesar de manera adecuada la información recopilada a través del instrumento aplicado. Asimismo, se emplearon tablas y gráficos para representar los datos obtenidos, facilitando así una mejor comprensión y análisis de la situación identificada. Todo ello contribuyó a describir la realidad actual del estudio, permitiendo formular conclusiones.

Capitulo IV. Análisis e interpretación de resultados

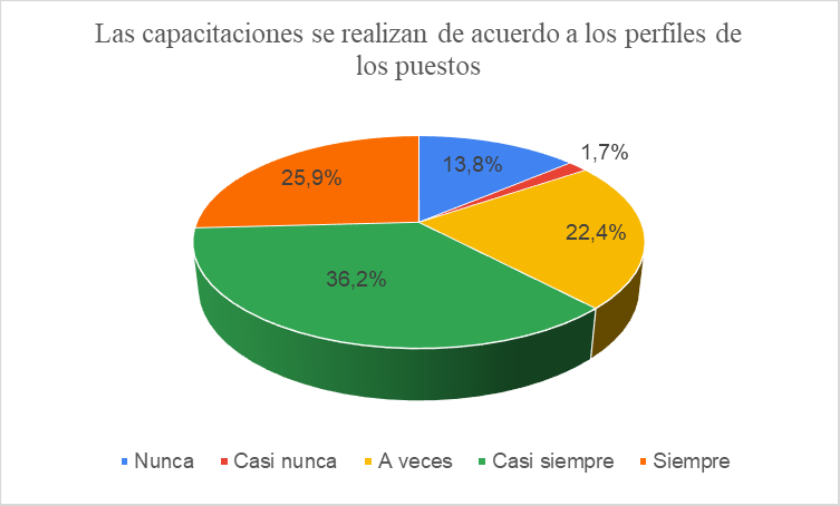
Tabla 1

Las capacitaciones se realizan de acuerdo a los perfiles de los puestos.

Respuestas	Frecuencia	Fr. Acumulada	%
Nunca	8	8	13,8%
Casi nunca	1	9	1,7%
A veces	13	22	22,4%
Casi siempre	21	43	36,2%
Siempre	15	58	25,9%
Total	58		100%

Figura 1

Las capacitaciones se realizan de acuerdo a los perfiles de los puestos.



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados administrativos del GAD Municipal de Chimbo.
Autores: De propia autoría.

Análisis e interpretación: Como se evidencia en la gráfica 1, la mayoría de respuestas se encuentra en la opción "Casi siempre" con un 36,2%, seguida de "Siempre" con el 25,9%. Esto refleja que la mitad de los encuestados perciben de manera positiva el aspecto evaluado en este ítem. Por otro lado, el 22,4% manifestó que esto ocurre "A veces", mientras que los porcentajes más bajos corresponden a "Nunca" con el 13,8% y "Casi nunca" 1,7%.

El contenido facilita la interpretación de que el rasgo analizado se manifiesta a menuda en la organización, según lo observado la mayor parte de los colaboradores. Esto también muestra una percepción favorable y un grado de cumplimiento satisfactorio en relación al indicador examinado. No obstante, el grupo que mencionó "a veces" o "nunca" evidencia que aún hay

algunas barreras que podrían mejorar para afianzar la experiencia y el bienestar de los empleados.

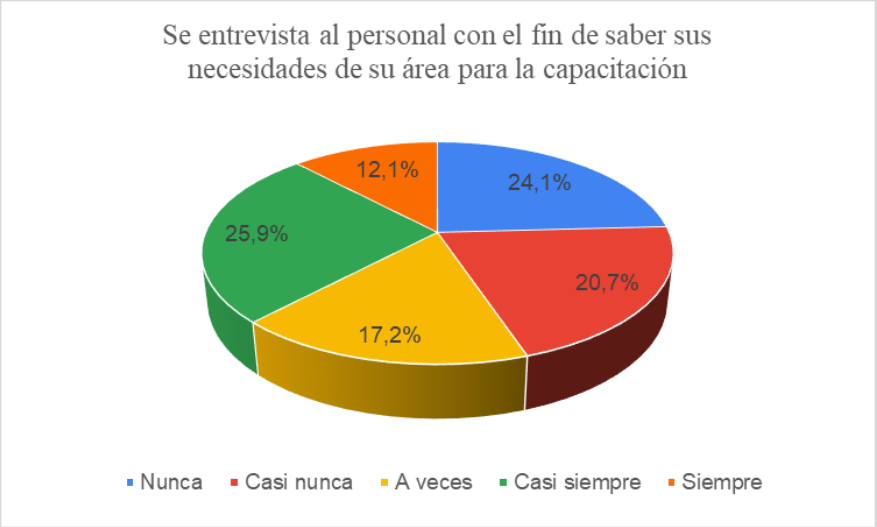
Tabla 2

Se entrevista al personal con el fin de saber sus necesidades de su área para la capacitación.

Respuestas	Frecuencia	Fr. Acumulada	%
Nunca	14	14	24,1%
Casi nunca	12	26	20,7%
A veces	10	36	17,2%
Casi siempre	15	51	25,9%
Siempre	7	58	12,1%
Total	58		100%

Figura 2

Se entrevista al personal con el fin de saber sus necesidades de su área para la capacitación.



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados administrativos del GAD Municipal de Chimbo.
Autores: De propia autoría.

Análisis e interpretación: En la gráfica 2 se observa una distribución más equilibrada entre las respuestas. El porcentaje más alto corresponde a “Casi siempre” con el 25,9%, seguido de “Nunca” con el 24,1 %. Asimismo, el 20,7% indico “Casi nunca” y el 17,2% respondió “A veces”. Finalmente, el 12,1% señalo “Siempre”. Estos resultados evidencian opiniones divididas entre los encuestados respecto al indicador analizado.

La información que obtuvimos nos da la posibilidad de interpretar que este aspecto analizado no siempre se desarrolló de manera consistente entre los casos. Aunque hay una gran parte que piensa que, si este umbral se alcanza con frecuencia, también se estableció que muchos de los colaboradores tienen opciones negativas.

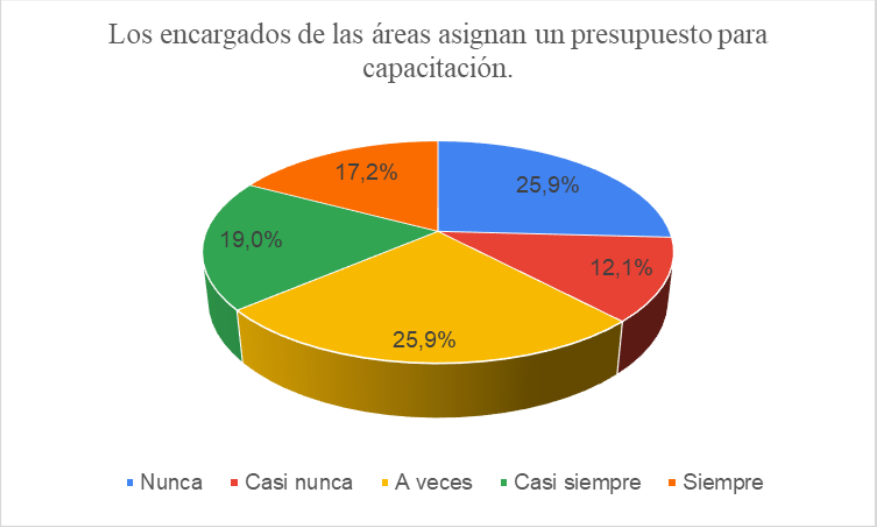
Tabla 3

Los encargados de las áreas asignas un presupuesto para capacitación.

Respuestas	Frecuencia	Fr. Acumulada	%
Nunca	15	15	25,9%
Casi nunca	7	22	12,1%
A veces	15	37	25,9%
Casi siempre	11	48	19,0%
Siempre	10	58	17,2%
Total	58		100%

Figura 3

Los encargados de las áreas asignas un presupuesto para capacitación.



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados administrativos del GAD Municipal de Chimbo.
Autores: De propia autoría.

Análisis e interpretación: De acuerdo a la gráfica 3, los porcentajes más altos se encuentran en las opciones “Nunca” y “A veces”, ambas con el 25,9%. Posteriormente, el 19,0% manifestó “Casi siempre”, mientras que el 17,2% indico “Siempre”. Por otra parte, el 12,1% respondió “Casi nunca”. En este sentido, se evidencia una tendencia moderna con inclinación hacia niveles medios y bajos.

Los resultados reflejan que esto también se aprecia como una falta de alineación en la organización, dado que un número tan elevado de personas considera que no se ha logrado a

menudo. Además, la predominancia de respuestas intermedias demuestra que aún existen brechas para alcanzar niveles óptimos.

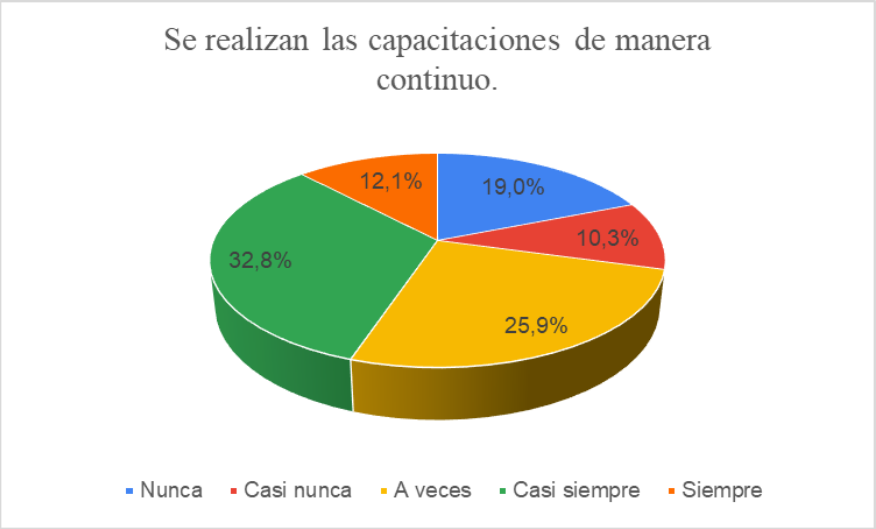
Tabla 4

Se realizan las capacitaciones de manera continuo.

Respuestas	Frecuencia	Fr. Acumulada	%
Nunca	11	11	19,0%
Casi nunca	6	17	10,3%
A veces	15	32	25,9%
Casi siempre	19	51	32,8%
Siempre	7	58	12,1%
Total	58		100%

Figura 4

Se realizan las capacitaciones de manera continuo.



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados administrativos del GAD Municipal de Chimbo.
Autores: De propia autoría.

Análisis e interpretación: Como se evidencia en la gráfica 4, la mayor frecuencia corresponde a "Casi siempre" con el 32,8%, seguida de "A veces" con el 25,9%. Asimismo, el 19,0% indico "Nunca", mientras que el 12,1% respondió "Siempre". Finalmente, el 10,3% señalo "Casi nunca".

Con base en los datos recopilados, es posible concluir que el indicador evaluado se desarrolló dentro de la organización de manera no tan inadecuada. La tasa de respuesta negativa, sin embargo, indica que parte del trabajo esta influido por defectos. Por esta razón, es necesario continuar reforzando este ámbito para asegurar la consolidación de mejores resultados.

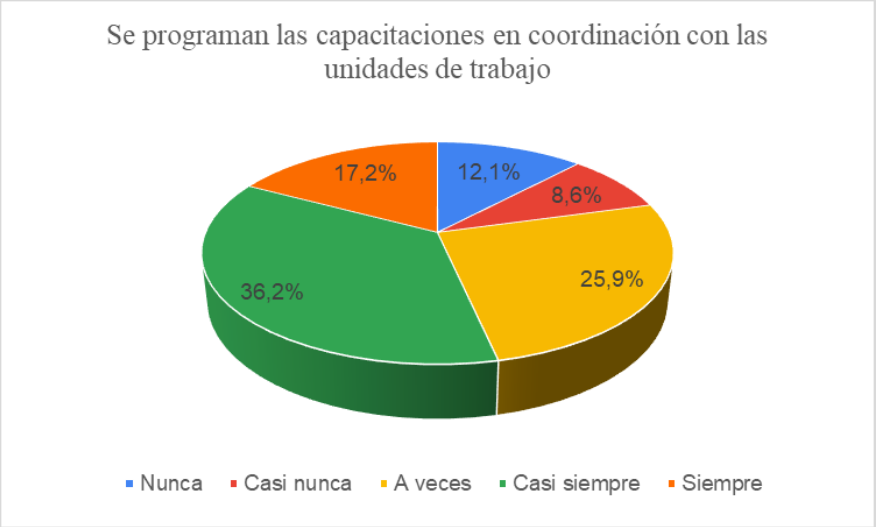
Tabla 5

Se programan las capacitaciones en coordinación con las unidades de trabajo.

Respuestas	Frecuencia	Fr. Acumulada	%
Nunca	7	7	12,1%
Casi nunca	5	12	8,6%
A veces	15	27	25,9%
Casi siempre	21	48	36,2%
Siempre	10	58	17,2%
Total	58		100%

Figura 5

Se programan las capacitaciones en coordinación con las unidades de trabajo.



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados administrativos del GAD Municipal de Chimbo.
Autores: De propia autoría.

Análisis e interpretación: En la gráfica 5, se observa que el 36,2% de los encuestados respondió “Casi siempre”, constituyéndose como la opción con mayor porcentaje. De igual manera, el 25,9% manifestó “A veces” y el 17,2%, indicó “Siempre”. En contraste, las opciones “Nunca” y “Casi nunca” alcanzaron el 12,1% y 8,6% respectivamente.

Los resultados muestran que el aspecto que se está evaluando es considerado positivamente por muchos miembros del personal, quienes piensan que a menudo también se cumple. Además, las respuestas intermedias piden más mejoras para optimizar los procesos organizacionales con el fin de proporcionar un desempeño coherente y eficaz.

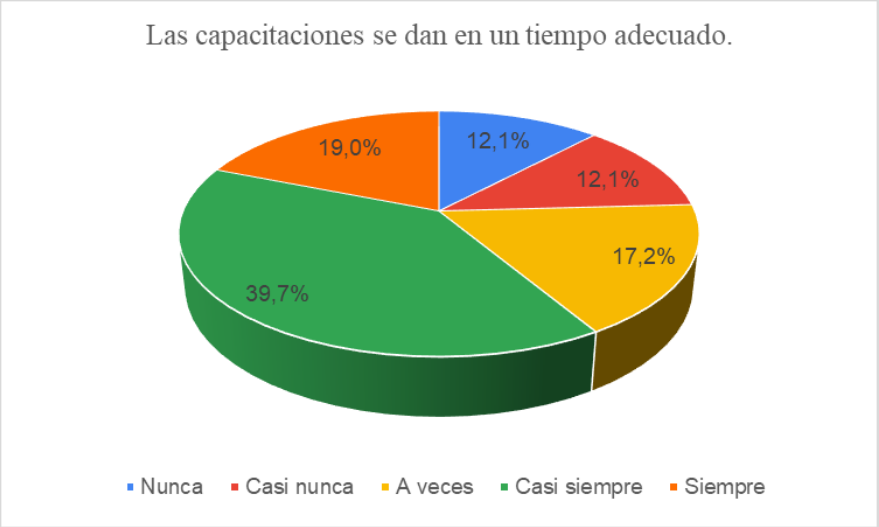
Tabla 6

Las capacitaciones se dan en un tiempo adecuado.

Respuestas	Frecuencia	Fr. Acumulada	%
Nunca	7	7	12,1%
Casi nunca	7	14	12,1%
A veces	10	24	17,2%
Casi siempre	23	47	39,7%
Siempre	11	58	19,0%
Total	58		100%

Figura 6

Tabla 6. Las capacitaciones se dan en un tiempo adecuado.



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados administrativos del GAD Municipal de Chimbo.
Autores: De propia autoría.

Análisis e interpretación: De acuerdo con la gráfica 6, el mayor porcentaje corresponde a “Casi siempre” con el 39,7%, seguido de “Siempre” con el 19,0%. Asimismo, el 17,2% respondió “A veces”, mientras que “Nunca” y “Casi nunca” registro ambos el 12,1%.

Los valores indicados en el indicador de evaluación son bastante frecuentes dentro de la organización, de ahí la buena impresión que tienen los colaboradores del mismo, aunque, por otro lado, las cifras que reflejan los datos negativos muestran también algunos aspectos que hay que cuidar para conseguir una experiencia con una percepción más positiva y m en línea para todos los colaboradores.

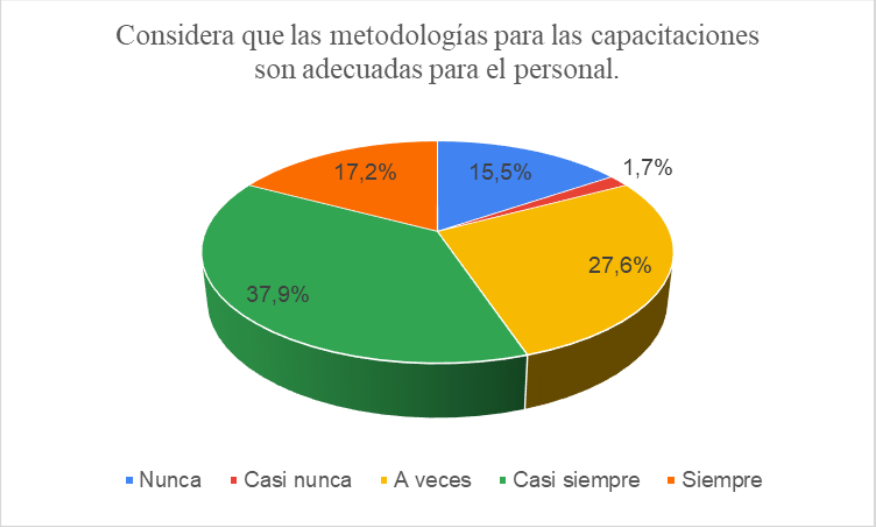
Tabla 7

Considera que las metodologías para las capacitaciones son adecuadas para el personal.

Respuestas	Frecuencia	Fr. Acumulada	
Nunca	9	9	5,5%
Casi nunca	1	10	,7%
A veces	16	26	7,6%
Casi siempre	22	48	7,9%
Siempre	10	58	7,2%
Total	58		00%

Figura 7

Considera que las metodologías para las capacitaciones son adecuadas para el personal.



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados administrativos del GAD Municipal de Chimbo.
Autores: De propia autoría.

Análisis e interpretación: Como se evidencia en la gráfica 7, el 37,9% de los encuestados indicó “Casi siempre”, mientras que el 27,6% respondió “A veces”. Además, el 17,2% señalo “Siempre” y el 15,5% manifestó “Nunca”. Finalmente, el 1,7% escogió “Casi nunca”.

Los resultados indican que el factor estudiado no evoluciona de manera consistente dentro del entorno organizacional. asimismo, la asimilación generalizada de las respuestas en niveles medios sugiere que los servidores detectan ciertas deficiencias en dicho espacio.

Tabla 8

Se evalúa al personal que es capacitado.

Respuestas	Frecuencia	Fr. Acumulada	%
Nunca	13	13	22,4%
Casi nunca	8	21	13,8%
A veces	18	39	31,0%
Casi siempre	13	52	22,4%
Siempre	6	58	10,3%
Total	58		100%

Figura 8

Se evalúa al personal que es capacitado.



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados administrativos del GAD Municipal de Chimbo.
Autores: De propia autoría.

Análisis e interpretación: En la gráfica 8, se observa que el porcentaje más alto corresponde a “A veces” con el 31,0%. Por otro lado, las opciones “Nunca” y “Casi siempre” registran ambas el 22,4%. Asimismo, el 13,8% indicó “Casi nunca” y el 10,3% respondió “Siempre”.

Los hallazgos indican que el aspecto considerado no se desarrolló de manera uniforme en la empresa. Además, la acumulación de opciones en los valores significa que los empleados observan algunos desafíos en esa dirección.

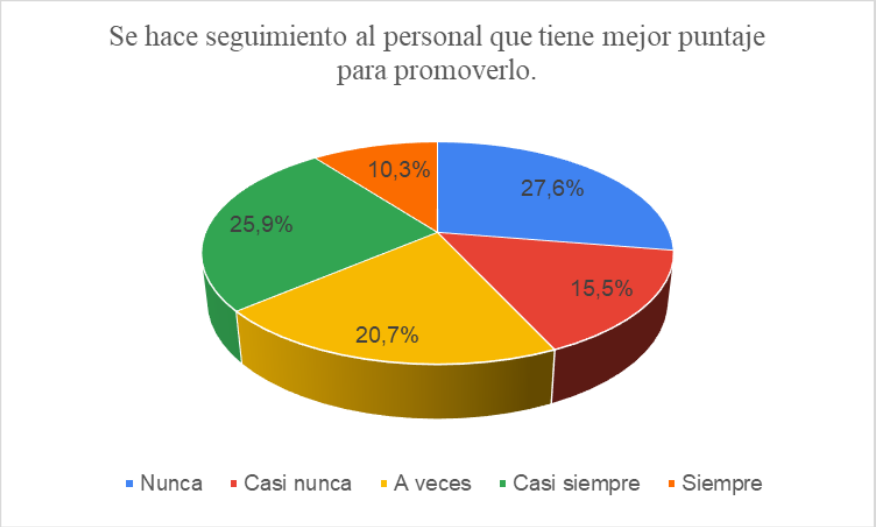
Tabla 9

Se hace seguimiento al personal que tiene mejor puntaje para promoverlo.

Respuestas	Frecuencia	Fr. Acumulada	%
Nunca	16	16	27,6%
Casi nunca	9	25	15,5%
A veces	12	37	20,7%
Casi siempre	15	52	25,9%
Siempre	6	58	10,3%
Total	58		100%

Figura 9

Se hace seguimiento al personal que tiene mejor puntaje para promoverlo.



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados administrativos del GAD Municipal de Chimbo.
Autores: De propia autoría.

Análisis e interpretación: De acuerdo con la gráfica 9, el 27,6% de los encuestados manifestó “Nunca”, constituyéndose como la opción predominante. Le sigue la opción, “Casi siempre” con el 25,9% y “A veces” con el 20,7%. Además, el 15,5% indico “Casi nunca” y únicamente el 10,3% respondió “Siempre”, lo que representa opciones divididas.

Según los resultados, la mayoría de los servidores sienten que el rendimiento actual no satisface las expectativas, lo que indica cierto grado de insatisfacción en el área evaluada. A pesar de que algunos participantes identifican progresos favorables y resultados positivos, todavía hay muchas limitaciones que influyen en su visión general del panorama.

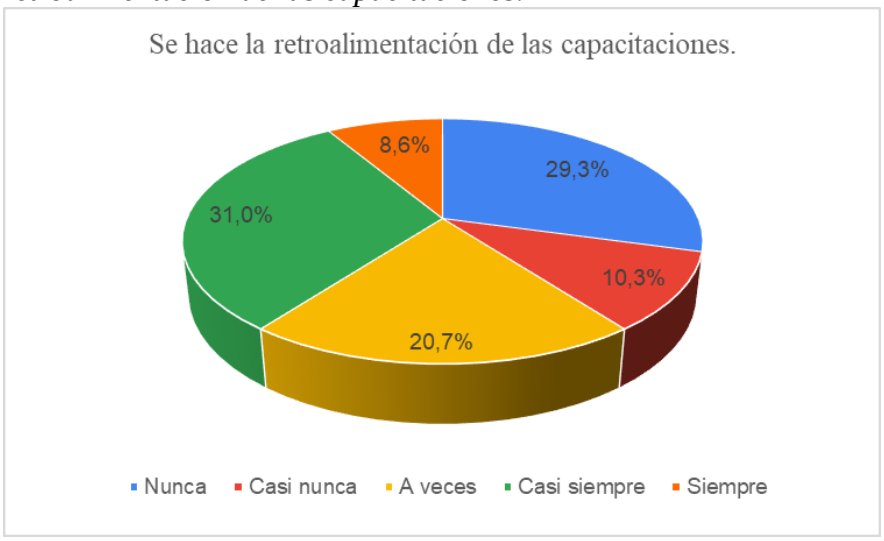
Tabla 10

Se hace la retroalimentación de las capacitaciones.

Respuestas	Frecuencia	Fr. Acumulada	%
Nunca	17	17	29,3%
Casi nunca	6	23	10,3%
A veces	12	35	20,7%
Casi siempre	18	53	31,0%
Siempre	5	58	8,6%
Total	58		100%

Figura 10

Se hace la retroalimentación de las capacitaciones.



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados administrativos del GAD Municipal de Chimbo.
Autores: De propia autoría.

Análisis e interpretación: Como se muestra en la gráfica 10, "Casi siempre "tienen el porcentaje más alto con un 31,0%, después esta "Nunca" con un 29,3%. Además, el 20,7% contestó "A veces", el 10,3% respondió "Casi nunca" y el 8,6% dijo "Siempre.

El estudio de los datos indica que el indicador se está aplicando con algunas irregularidades dentro de la institución. Aunque la mayoría del personal valoró el cumplimento favorable y mostro que se estaba logrando de manera aceptable, una cantidad considerable de ellos opinó lo contrario, lo que sugiere ciertas negativas y perceptivas encontradas. Además, la diversidad de percepciones evidencia de que cada empleado ha atravesado una situación distinta en el interior de la organización.

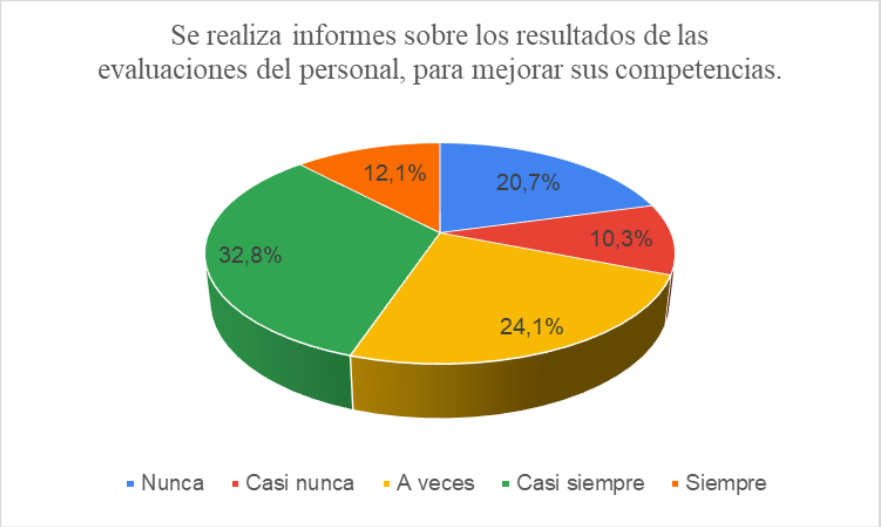
Tabla 11

Se realiza informes sobre los resultados de las evaluaciones del personal, para mejorar sus competencias.

Respuestas	Frecuencia	Fr. Acumulada	%
Nunca	12	12	20,7%
Casi nunca	6	18	10,3%
A veces	14	32	24,1%
Casi siempre	19	51	32,8%
Siempre	7	58	12,1%
Total	58		100%

Figura 11

Se realiza informes sobre los resultados de las evaluaciones del personal, para mejorar sus competencias.



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados administrativos del GAD Municipal de Chimbo.
Autores: De propia autoría.

Análisis e interpretación: La gráfica 11 muestra que el 32,8% de los encuestados contestos "Casi siempre", y a continuación, el 24,1% respondió "A veces". Aparte de eso, el 20,7% indicó "Nunca", el 12,1% "Siempre" y el 10,3% "Casi nunca".

Estas investigaciones señalan que la mayor parte de los empleados tiene una opinión favorable acerca de este criterio, lo cual refleja una perspectiva favorable sobre cómo se gestiona dicha indicación dentro de la institución. Esto puede interpretarse como un símbolo de que muchos empleados valoran los esfuerzos, progresos y los momentos agradables en sus lugares de trabajo.

Tabla 12

El personal tiene la autonomía necesaria para resolver problemas.

Respuestas	Frecuencia	Fr. Acumulada	%
Nunca	4	4	6,9%
Casi nunca	1	5	1,7%
A veces	6	11	10,3%
Casi siempre	25	36	43,1%
Siempre	22	58	37,9%
Total	58		100%

Figura 12

El personal tiene la autonomía necesaria para resolver problemas.



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados administrativos del GAD Municipal de Chimbo.
Autores: De propia autoría.

Análisis e interpretación: Como se evidencia en la gráfica 12, la mayoría de respuestas de concentra en "Casi siempre" con el 43,1% y "Siempre" con el 37,9%. Por otro lado, únicamente el 10,3% respondió "A veces", mientras que "Nunca" y "Casi nunca" obtuvieron porcentajes mínimos de 6,9% y 1,7% respectivamente.

Los estudios indican que un alto número de colaboradores tiene una percepción positiva sobre el aspecto mencionado, lo cual crea un entorno talentoso en relación con el desarrollo del indicador en el ambiente laboral. Además, se observa que la mayoría de los colaboradores reconoce las iniciativas ejecutadas y aprecia los progresos, aunque no todos sean ideales o contribuyan a crean experiencias laborales más satisfactorias.

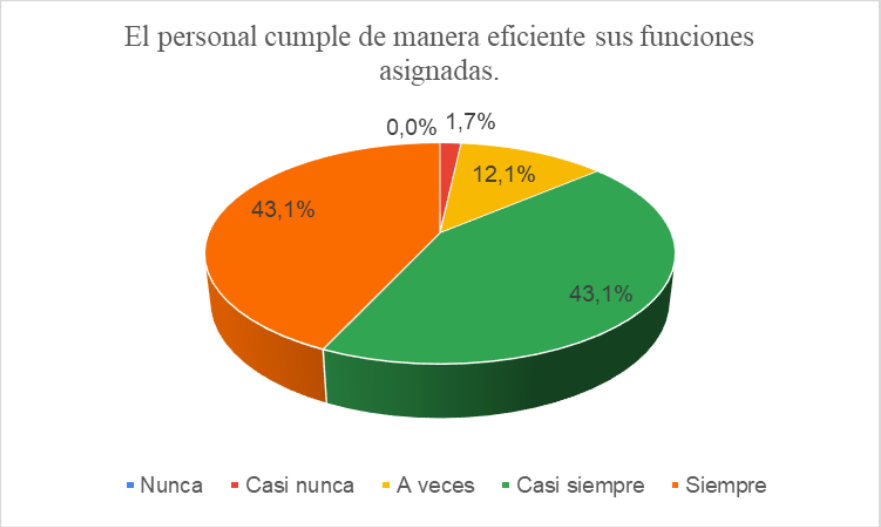
Tabla 13

El personal cumple de manera eficiente sus funciones asignadas.

Respuestas	Frecuencia	Fr. Acumulada	%
Nunca	0	0	0,0%
Casi nunca	1	1	1,7%
A veces	7	8	12,1%
Casi siempre	25	33	43,1%
Siempre	25	58	43,1%
Total	58		100%

Figura 13

El personal cumple de manera eficiente sus funciones asignadas.



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados administrativos del GAD Municipal de Chimbo.
Autores: De propia autoría.

Análisis e interpretación: La gráfica 13 revela que ambas opciones, "Casi siempre y Siempre", llegan al 43,1%, lo que significa que son los niveles más altos. Además, el 12,1% contesto "A veces" y tan solo el 1,7% respondió "Casi nunca". No se reportaron contestaciones en la opción "Nunca", lo que indica una sensación muy favorable.

Los resultados categóricos indican que la mayoría ven de manera positiva el criterio evaluado y que los encestados creen que se desarrolla de manera uniforme. Finalmente, muchos de estas expresiones transmiten la percepción de ser dignos de confianza y de contar con un valor percibido en las respuestas, como si los empleados sintieran que sus acciones han sido bien valoradas y se ajustan verdaderamente a la realidad de sus actividades diarias.

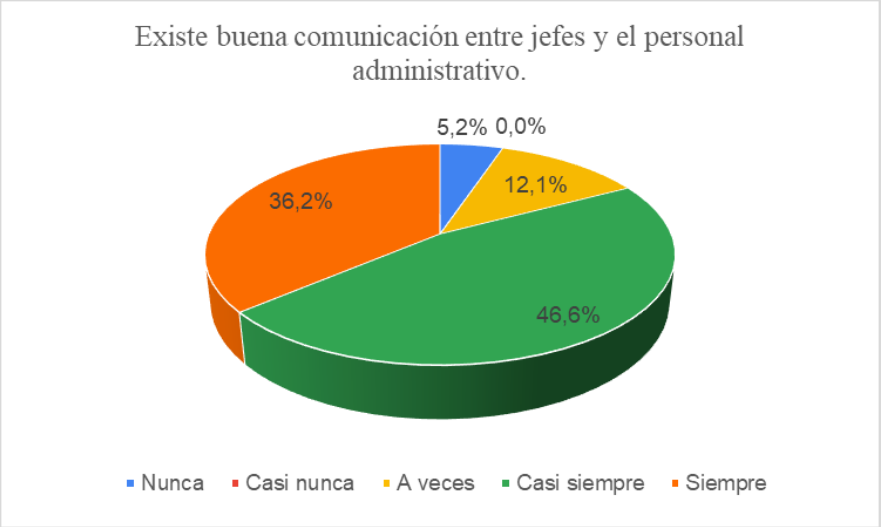
Tabla 14

Existe buena comunicación entre jefes y el personal administrativo.

Respuestas	Frecuencia	Fr. Acumulada	%
Nunca	3	3	5,2%
Casi nunca	0	3	0,0%
A veces	7	10	12,1%
Casi siempre	27	37	46,6%
Siempre	21	58	36,2%
Total	58		100%

Figura 14

Existe buena comunicación entre jefes y el personal administrativo.



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados administrativos del GAD Municipal de Chimbo.
Autores: De propia autoría.

Análisis e interpretación: Como se evidencia en la gráfica 14, la mayor parte de los encuestados se concentran en la opción “Casi siempre” con el 46,6%, seguida de “Siempre” con el 36,2%. Asimismo, el 12,1% respondió “A veces”, mientras que únicamente el 5,2% manifestó “Nunca”. Además, no se registraron respuestas en la opción “Casi nunca”.

El contenido indica que el área evaluada se está desarrollando como se había planteado en la organización, lo que crea una buena percepción entre los empleados. La mayor parte de las respuestas también indican un cierto grado de satisfacción y confianza en la realización de este índice. Sin embargo, esta tasade calificaciones altas refleja un alto nivel satisfactorio de cumplimiento, por lo tanto, señala a los empleados que es probable que laboren en un entorno laboral relativamente positivo y estable.

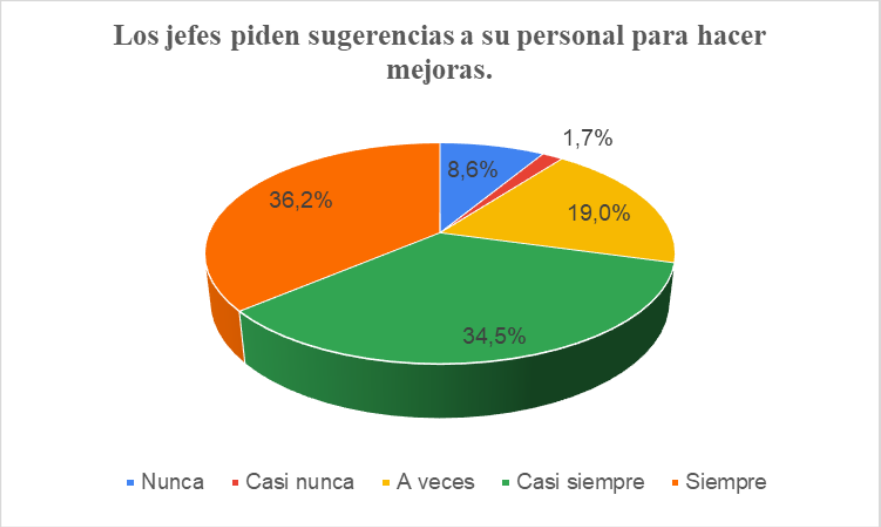
Tabla 15

Los jefes piden sugerencias a su personal para hacer mejoras.

Respuestas	Frecuencia	Fr. Acumulada	%
Nunca	5	5	8,6%
Casi nunca	1	6	1,7%
A veces	11	17	19,0%
Casi siempre	20	37	34,5%
Siempre	21	58	36,2%
Total	58		100%

Figura 15

Los jefes piden sugerencias a su personal para hacer mejoras.



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados administrativos del GAD Municipal de Chimbo.
Autores: De propia autoría.

Análisis e interpretación: El grafico 15 muestra que la respuesta "Siempre" fue seleccionada por el 36,2% de las personas encuestadas, mientras que la opción "Casi siempre" fue elegida por el 34,5%. Además, el 19,0% dijo "A veces", aunque los porcentajes mas pequeños fueron "Nunca" con 8,6% y "Casi nunca" con el 1,7%.

Los hallazgos permiten concluir que el índice evaluado se desarrolla de manera constante y eficaz dentro de la entidad. Además, el alto porcentaje de respuestas positivas indica que los empleados tienen un nivel adecuado de satisfacción y consideran que este aspecto contribuye significativamente a lograr metas de la institución.

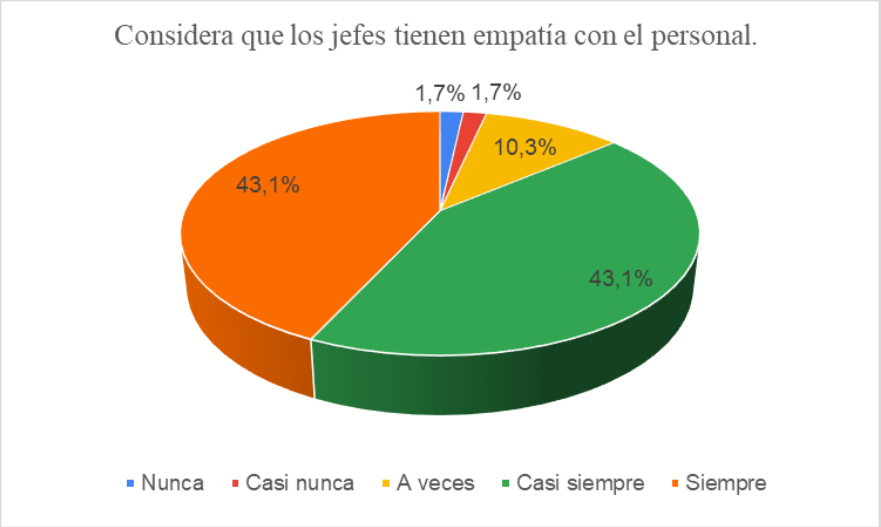
Tabla 16

Considera que los jefes tienen empatía con el personal.

Respuestas	Frecuencia	Fr. Acumulada	%
Nunca	1	1	1,7%
Casi nunca	1	2	1,7%
A veces	6	8	10,3%
Casi siempre	25	33	43,1%
Siempre	25	58	43,1%
Total	58		100%

Figura 16

Considera que los jefes tienen empatía con el personal.



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados administrativos del GAD Municipal de Chimbo.
Autores: De propia autoría.

Análisis e interpretación: Según muestra la gráfica 16, los porcentajes más relevantes son “Casi siempre y Siempre” con un 43,1% cada uno. Por otra parte, el 10,3% respondió “A veces”, mientras que “Casi nunca y Nunca” solo obtuvieron el 1,7% cada uno.

La cifra muestra que la mayoría de los empleados percibe de forma positiva el elemento analizado, lo que demuestra un cumplimiento adecuado del índice dentro de la organización. Asimismo, la carencia de contestaciones negativas facilita el reconocimiento de un ambiente positivo que refuerza la responsabilidad y la satisfacción del personal.

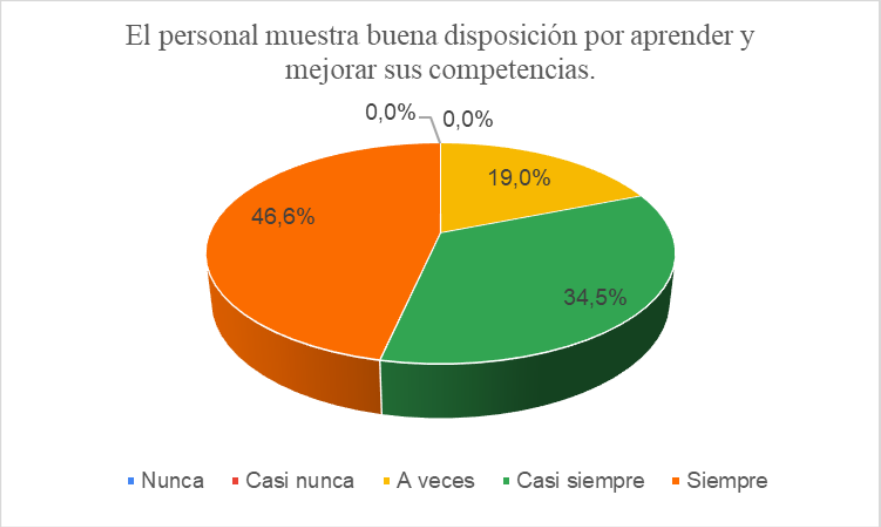
Tabla 17

El personal muestra buena disposición por aprender y mejorar sus competencias.

Respuestas	Frecuencia	Fr. Acumulada	%
Nunca	0	0	0,0%
Casi nunca	0	0	0,0%
A veces	11	11	19,0%
Casi siempre	20	31	34,5%
Siempre	27	58	46,6%
Total	58		100%

Figura 17

El personal muestra buena disposición por aprender y mejorar sus competencias.



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados administrativos del GAD Municipal de Chimbo.
Autores: De propia autoría.

Análisis e interpretación: La opción “Siempre”, con un 46,6%, es la que tiene mayor porcentaje, seguida de “Casi siempre”, con un 34,5%, como se puede observar en la gráfica número 17. El 19,0% también eligió “A veces”, pero no hubo respuestas para las opciones “Nunca” o “Casi nunca”.

La información refleja que el aspecto evaluado es percibido de manera positiva por la mayoría de los servidores, evidenciando un adecuado cumplimiento del indicador dentro de la organización. Además, la ausencia de respuestas negativas permite identificar un entorno favorable que fortalece el compromiso y la satisfacción laboral de los colaboradores.

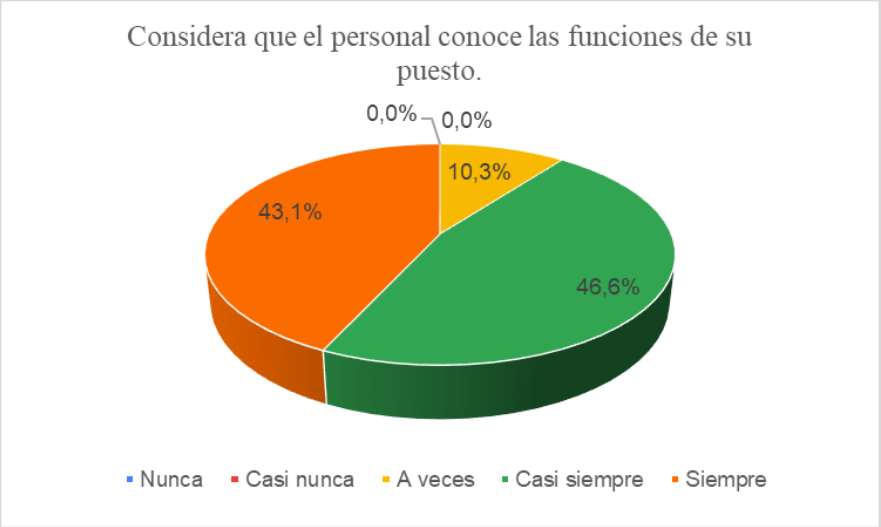
Tabla 18

Considera que el personal conoce las funciones de su puesto.

Respuestas	Frecuencia	Fr. Acumulada	%
Nunca	0	0	0,0%
Casi nunca	0	0	0,0%
A veces	6	6	10,3%
Casi siempre	27	33	46,6%
Siempre	25	58	43,1%
Total	58		100%

Figura 18

Considera que el personal conoce las funciones de su puesto.



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados administrativos del GAD Municipal de Chimbo.
Autores: De propia autoría.

Análisis e interpretación: El 46,6% de las personas encuestadas indicó “Casi siempre” en el grafico 18, y el 43,1% dijo “Siempre”. En otro orden de cosas, el 10,3% respondió “A veces”, y no se anotaron contestaciones negativas.

Las cifras permiten comprobar que el criterio examinado muestra una realización eficaz y sostenida al interior de la organización. Igualmente, el hecho de que las respuestas positivas sean predominantes indica que los colaboradores ven este aspecto como un punto fuerte institucional que beneficia el desempeño y el clima laboral.

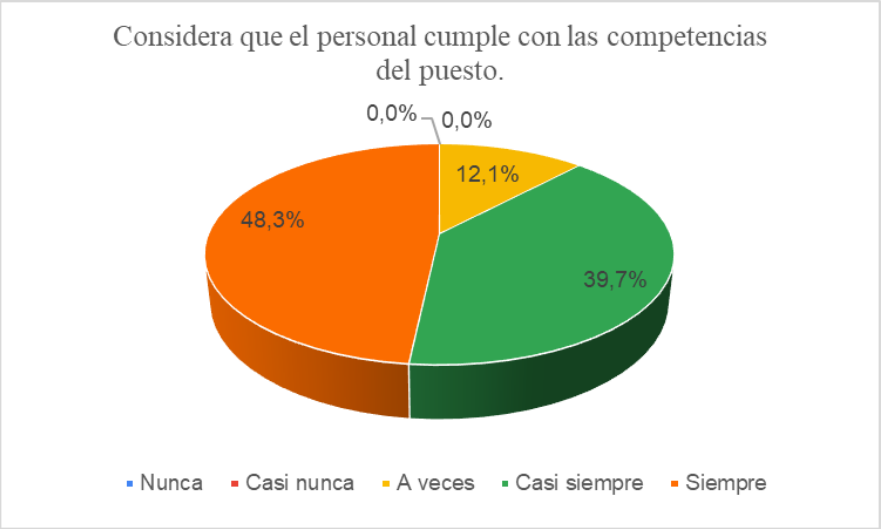
Tabla 19

Considera que el personal cumple con las competencias del puesto

Respuestas	Frecuencia	Fr. Acumulada	%
Nunca	0	0	0,0%
Casi nunca	0	0	0,0%
A veces	7	7	12,1%
Casi siempre	23	30	39,7%
Siempre	28	58	48,3%
Total	58		100%

Figura 19

Considera que el personal cumple con las competencias del puesto



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados administrativos del GAD Municipal de Chimbo.
Autores: De propia autoría.

Análisis e interpretación: Como se evidencia en la gráfica 19, la opción "Siempre" alcanza el porcentaje más alto con el 48,3%, seguida de -2Casi siempre" con el 39,7%. Además, el 12,1% respondió "A veces", mientras que no se registraron respuestas en "Nunca" ni "Casi nunca".

El contenido indica que el punto analizado se lleva a cabo de forma apropiada y estable dentro del establecimiento. Asimismo, un alto porcentaje de respuesta positiva demuestra que los colaboradores están muy satisfechos, ya que creen que dicho indicador contribuye de manera importante al fortalecimiento institucional.

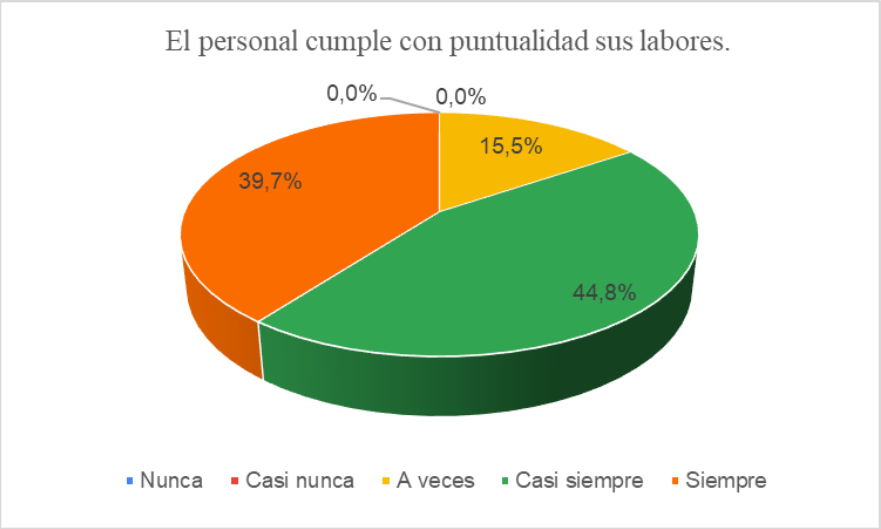
Tabla 20

El personal cumple con puntualidad sus labores.

Respuestas	Frecuencia	Fr. Acumulada	%
Nunca	0	0	0,0%
Casi nunca	0	0	0,0%
A veces	9	9	15,5%
Casi siempre	26	35	44,8%
Siempre	23	58	39,7%
Total	58		100%

Figura 20

El personal cumple con puntualidad sus labores.



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados administrativos del GAD Municipal de Chimbo.
Autores: De propia autoría.

Análisis e interpretación: Según la gráfica 20, el 39,7% de los encuestados contestó "Siempre", en tanto que el 44,8% dijo "Casi siempre". El 15,5% de los encuestados también mencionó "A veces", y no hubo contestaciones desfavorables.

Los resultados permiten concluir que el indicador analizado se desarrolló de manera constante y positiva en el interior de la organización. Igualmente, la falta de respuestas negativas indica que los colaboradores consideran este aspecto como una parte esencial para mejorar tanto el rendimiento organizacional como el laboral.

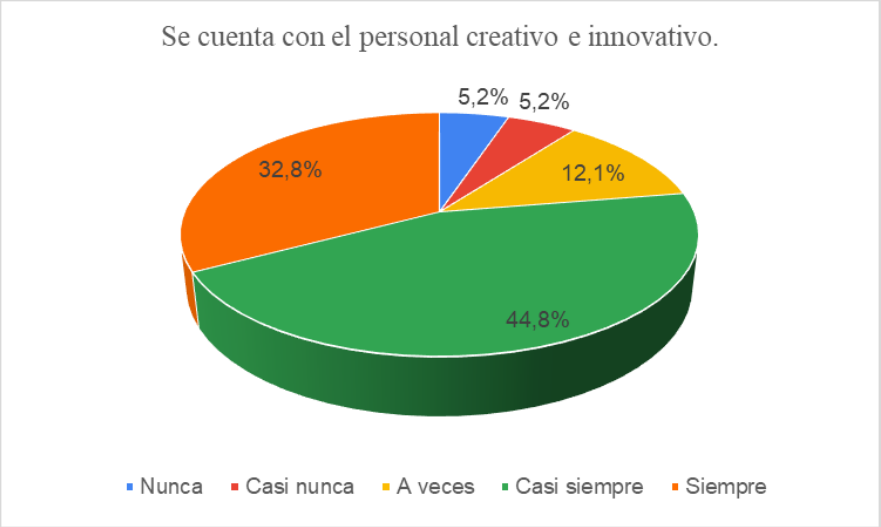
Tabla 21

Se cuenta con el personal creativo e innovativo

Respuestas	Frecuencia	Fr. Acumulada	%
Nunca	3	3	5,2%
Casi nunca	3	6	5,2%
A veces	7	13	12,1%
Casi siempre	26	39	44,8%
Siempre	19	58	32,8%
Total	58		100%

Figura 21

Se cuenta con el personal creativo e innovativo



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados administrativos del GAD Municipal de Chimbo.
Autores: De propia autoría.

Análisis e interpretación: En la gráfica 21, se observa que el mayor porcentaje corresponde a "Casi siempre" con el 44,8%, seguido de "Siempre" con el 32,8%. De igual manera, el 12,1% respondió "A veces", mientras que las opciones "Nunca" y "Casi nunca" alcanzaron ambas el 5,2%.

Las observaciones indican que la mayor parte de los encuestados tiene una opinión positiva sobre el aspecto evaluado y cree que este se cumple con frecuencia en la organización. No obstante, el hecho de que haya una cantidad reducida de respuestas negativas muestra que todavía hay áreas que pueden mejorarse para asegurar una percepción más homogénea entre los colaboradores.

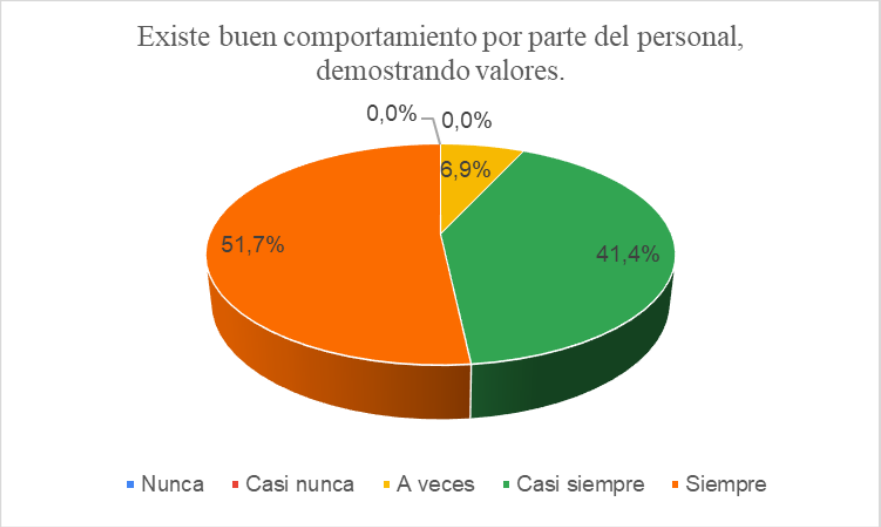
Tabla 22

Existe buen comportamiento por parte del personal, demostrando valores.

Respuestas	Frecuencia	Fr. Acumulada	%
Nunca	0	0	0,0%
Casi nunca	0	0	0,0%
A veces	4	4	6,9%
Casi siempre	24	28	41,4%
Siempre	30	58	51,7%
Total	58		100%

Figura 22

Existe buen comportamiento por parte del personal, demostrando valores.



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados administrativos del GAD Municipal de Chimbo.
Autores: De propia autoría.

Análisis e interpretación: La gráfica 22 refleja que la opción "Siempre" tiene el porcentaje más elevado 51,7% y "Casi siempre" lo sigue con el 41,4%. Por otro lado, solo el 6,9% contestó "A veces", no hubo reportes de respuestas negativas.

La información conseguida posibilita entender que el componente analizado representa una fortaleza crucial dentro de la organización, porque la mayor parte de los servidores creen que este se cumple de forma continua.

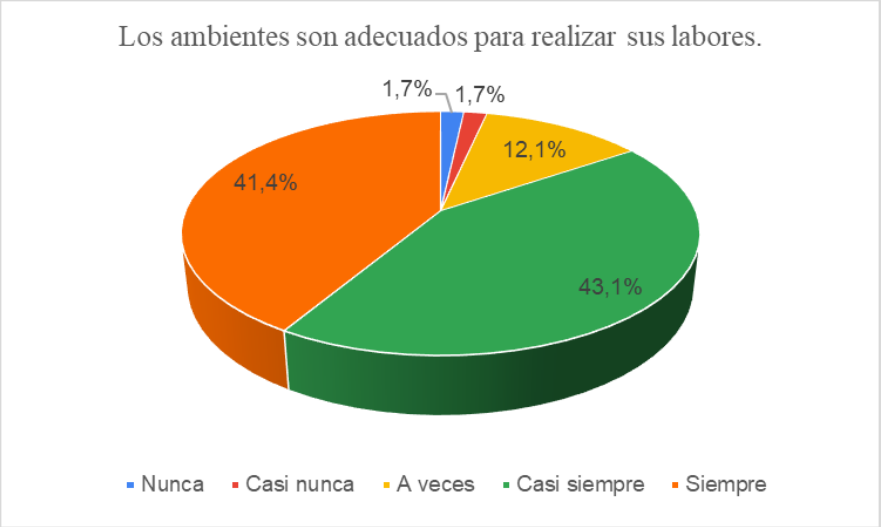
Tabla 23

Los ambientes son adecuados para realizar sus labores

Respuestas	Frecuencia	Fr. Acumulada	%
Nunca	1	1	1,7%
Casi nunca	1	2	1,7%
A veces	7	9	12,1%
Casi siempre	25	34	43,1%
Siempre	24	58	41,4%
Total	58		100%

Figura 23

Los ambientes son adecuados para realizar sus labores



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados administrativos del GAD Municipal de Chimbo.
Autores: De propia autoría

Análisis e interpretación: En la gráfica 23, se observa que el 43,1% de los encuestados respondió “Casi siempre”, seguido del 41,4% que indicó “Siempre”. Asimismo, el 12,1% manifestó “A veces”, mientras que las opciones “Nunca” y “Casi nunca” registraron apenas el 1,7% cada uno.

La mayor parte de los empleados percibe el indicador evaluado de manera positiva y cree que se desarrollará apropiadamente en la organización, según los datos. El que haya más respuestas positivas también señala un alto nivel de compromiso y satisfacción en el personal, lo cual ayuda a mejorar la actuación institucional.

Relación de las dimensiones

Correlaciones

			v2_habilidad	conocimiento	Actitud	Adaptabilidad
Rho de Spearman	Necesidades_del_puesto	Coeficiente de correlación	,299*	0,149	,324*	0,171
		Sig. (bilateral)	0,023	0,266	0,013	0,200
		N	58	58	58	58
	Gestion_de_capacitacion	Coeficiente de correlación	,277*	-0,055	,292*	0,043
		Sig. (bilateral)	0,035	0,680	0,026	0,747
		N	58	58	58	58
	progamacion_de_capacitacion	Coeficiente de correlación	,401**	0,229	,355**	0,243
		Sig. (bilateral)	0,002	0,084	0,006	0,066
		N	58	58	58	58
	evaluacion_de_capacitación	Coeficiente de correlación	,268*	-0,099	,277*	-0,091
		Sig. (bilateral)	0,042	0,460	0,035	0,499
		N	58	58	58	58

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

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los hallazgos del análisis de la correlación de Spearman muestran que las dimensiones Conocimiento y Adaptabilidad, no tienen una relación estadísticamente relevante con las dimensiones de la capacitación, ya que todos los valores significativos que se obtuvieron superaron el límite aceptado de 0.05. En la dimensión del conocimiento, las correlaciones positivas y negativas halladas son débiles, lo que sugiere que la identificación de las necesidades del puesto, la gestión, la programación y la evaluación de capacitación no están significativamente vinculadas con el aumento de los conocimientos de los colaboradores. Al igual, la dimensión de adaptabilidad presenta correlaciones no significativas y bajas. Esto indica que los procesos de capacitación estudiados no tienen un impacto directo en la capacidad de los empleados para adaptarse a cambios o nuevas condiciones laborales. En síntesis, estos hallazgos sugieren que, en la muestra analizada, no hay suficientes pruebas estadísticas para sostener que la capacitación tiene un impacto importante en el desarrollo de la adaptabilidad y del conocimiento.

Estos resultados facilitan entender que la capacitación dentro del GAD Municipal del cantón San José de Chimbo puede ayudar a reforzar algunos aspectos del desempeño, sin embargo, no es único elemento que afecta el desarrollo del conocimiento y la capacidad de adaptación de los empleados. Por lo tanto, es posible que otros factores organizacionales y personales, como el liderazgo institucional, la experiencia laboral, el clima organizacional, la capacitación profesional, la disposición individual para aprender y la continua exposición a nuevos desafíos laborales estén afectando estas dimensiones.

4.1. Discusión

Se pudo demostrar a partir de los resultados de la investigación actual que el desempeño laboral del personal del GAD Municipal del cantón San José de Chimbo tiene una relación positiva con la capacitación. Los resultados demuestran que la mayor parte de los empleados perciben que las capacitaciones se realizan con cierta frecuencia, por otro lado, son planificadas en cooperación con las unidades laborales y son desarrolladas en momentos apropiados. Además, se detectó que hay fortalezas en campos del desempeño laboral, como la capacidad para solucionar problemas de manera autónoma, el cumplimento eficaz de funciones, la comunicación organizacional y el dominio del puesto. Esto señala que los procesos de formación ayudan a consolidar las competencias laborales y a alcanzar las metas institucionales.

En concordancia con las afirmaciones de Cid y Baldovinos (2025), afirman que la capacitación mejora tanto las competencias técnicas como las habilidades blandas de los empleados, sin duda estos hallazgos muestran avances significativos en el desempeño laboral y en la productividad de la organización. Por otra parte, Lozano Smith (2024), sostiene también que los programas de capacitación continúan teniendo un impacto positivo en la productividad de los empleados cuando abordan las necesidades auténticas de la empresa y están debidamente organizadas. En este contexto, los resultados del GAD Municipal confirman estas afirmaciones, ya que los empleados admiten que las actividades de capacitación promueven el desarrollo de conocimientos y destrezas requeridas para llevar a cabo sus labores.

Además, la investigación revelo algunas debilidades relacionadas a la evaluación de las capacitaciones. Aspectos como el seguimiento al personal capacitado, la retroalimentación posterior a los eventos formativos y la promoción basada en los resultados presentaron respuestas divididas entre el personal encuestado, evidenciando oportunidades de mejora en la

gestión de capacitación. Los resultados de esta investigación coinciden con lo que menciona Kirkpatrick (2021), en donde indica, que la evaluación es una fase esencial del proceso de capacitación, ya que posibilita comprobar si los conocimientos obtenidos se aplican dentro del entorno laboral y producen verdaderas transformaciones en el rendimiento.

En cuanto al desempeño laboral, los resultados mostraron niveles positivos en las dimensiones de actitud, adaptabilidad, conocimiento y habilidad. La mayor parte de los colaboradores expresaron que tienen la capacidad para adoptarse a las exigencias institucionales, el deseo de aprender, la autonomía para resolver problemas y el cumplimiento de las competencias del puesto. De acuerdo con Robbins y Judge (2022), afirmaron que el fortalecimiento de las habilidades laborales incrementa la productividad y a la vez ayuda a alcanzar los objetivos organizacionales. Además, Ortiz et al. (2024), señalan que la adaptabilidad es una habilidad fundamental en ambientes de trabajo cambiantes, dado que ayuda a los empleados reaccionar de manera eficaz ante las transformaciones organizacionales.

En general, los resultados logrados corroboran que la capacitación constituye un factor estratégico dentro de la gestión del talento humano. La información hallada muestra que el personal con niveles de capacitación más altos también tiene mejores indicadores de desempeño laboral, lo cual está en línea con las ideas de Noe (2021), quien declara que la formación continua refuerza el conocimiento organizacional, mejora la habilidad para resolver problemas y promueve el aprendizaje continuo. Para Alles (2021), define que la capacitación tiene un impacto positivo en la actitud de los empleados, fomentando una mayor dedicación a la institución y una mejor disposición ante los retos laborales.

Por lo tanto, los resultados de esta investigación facilitan concluir que la capacitación es una herramienta esencial para potenciar las capacidades del talento humano en el GAD

Municipal del cantón San José de Chimbo. No obstante, también indican que es necesario reforzar los procesos de planificación, seguimiento y evaluación de los programas de capacitación, para asegurar que la inversión realizada en capacitación genere resultados sostenibles y ayude efectivamente a mejorar constantemente el desempeño laboral y la calidad de los servicios públicos brindados a la población.

Conclusiones

Los programas de capacitación se desarrollan con cierta regularidad, pero no responden a una planificación estructurada que parte de las necesidades reales del personal. Se logro identificar que la institución carece de un diagnóstico previo que permita orientar la formación hacia las verdaderas brechas de cada área de trabajo, lo que hace que los esfuerzos formativos sean válidos, pero insuficientes para generar un cambio profundo y sostenido en el desempeño de los colaboradores.

Se evidencio que los empleados mantienen un nivel de desempeño medio, reflejando en sus habilidades, conocimientos, actitud, adaptabilidad, compromiso con las funciones asignadas, disposición para el aprendizaje y la capacidad de comunicación con sus superiores y equipos de trabajo. Sin embargo, aunque estas fortalezas contribuyen el cumplimiento de los objetivos institucionales, el desempeño no está siendo evaluado, retroalimentado ni monitoreado de manera sistemática, lo que dificulta identificar con precisión sus áreas que requieren fortalecimiento y determinar el impacto real de los procesos de capacitación en el rendimiento laboral.

Se logro determinar que existe una relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral, evidenciando que la participación en procesos formativos contribuye al fortalecimiento de sus competencias, habilidades y actitudes, lo que favorece una ejecución más eficiente de las tareas, una mejor adaptación a los cambios institucionales y una mayor proactividad en el desempeño de sus funciones. Estos resultados confirman que la capacitación constituye una inversión estratégica para el desarrollo del talento humano, debido a que no solo mejora el rendimiento individual de los colaboradores, sino que también repercute positivamente en la calidad de los servicios públicos brindados a la ciudadanía. Sin embargo, el impacto de la

capacitación podría potenciarse aún más mediante la implementación de mecanismos sólidos de evaluación, seguimiento y retroalimentación que permita medir objetivamente los resultados obtenidos en el puesto de trabajo.

La capacitación constituye un elemento fundamental para el fortalecimiento del desempeño laboral de los empleados. Los resultados evidenciaron que los colaboradores perciben de manera favorable las acciones de capacitación desarrolladas por la institución, las cuales contribuyen el mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias laborales. De igual manera, se constató que los empleados presentan niveles adecuados de desempeño en aspectos relacionados con el cumplimiento de funciones, la comunicación, la actitud y la adaptación al entorno laboral.

Recomendaciones

Diseñar un Plan Anual de Capacitación basado en un diagnóstico previo de necesidades formativas, considerando los perfiles de los puestos de trabajo y los requerimientos institucionales, con el propósito de asegurar que las actividades de capacitación respondan a las necesidades reales de los colaboradores y de la organización.

Fortalecer la gestión de la capacitación mediante la asignación adecuada de recursos económicos, tecnológicos y metodológicos, promoviendo programas formativos continuos que permitan actualizar conocimientos, desarrollar competencias laborales y mejorar el desempeño de los servidores públicos.

Implementar un sistema de evaluación y seguimiento de las capacitaciones que permita medir el nivel de aprendizaje adquirido, la aplicación práctica de los conocimientos en el puesto de trabajo y el impacto generado en el desempeño laboral, facilitando la toma de decisiones orientadas a la mejora continua.

Fomentar una cultura organizacional basada en el aprendizaje permanente y el desarrollo profesional, incentivando la participación activa de los colaboradores en programas de capacitación, talleres y actividades de actualización que fortalezcan sus habilidades, mejoren su motivación y contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

Bibliografía

Agualongo Carlos, C. L. (03 de 02 de 2025). *Gestión del talento humano basado en competencias para el mejoramiento del desempeño laboral del consejo nacional electoral delegación provincial de Bolívar, año 2024*. Obtenido de Repositorio Universidad Estatal de Bolívar: https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/7991

Alicia Omar, J. D. (26 de marzo de 2012). *Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala*. Obtenido de Diversitas: https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/121

Alles, M. (2021). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias.* Granica.

Alles, M. (2021). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias.* Granica.

Arcos Jairo, S. H. (16 de 05 de 2025). *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Bolívar, año 2024.* Obtenido de Repositorio Universidad Estatl de Bolívar: https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/8414

Arias, F. G. (2020). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica (7.ª ed.).* Episteme.

Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la investigación (4.ª ed.).* Pearson.

Bohlander, G. &. (2021). *Administración de recursos humanos (18.ª ed.).* Bohlander, G., & Snell, S.

Calderón, R. A. (29 de Noviembre de 2024). *Capacitación laboral como predictor del desempeño laboral percibido por administradores del corporativo adventista en el norte de Guatemala*. Obtenido de Revista de Estudios Empresariales y Jurídicos: https://reej.um.edu.mx/index.php/reej/article/view/22

Calderón, R. A., & Gutiérrez, K. S. (29 de Noviembre de 2024). *Capacitación laboral como predictor del desempeño laboral percibido por administradores del corporativo adventista en el norte de Guatemala*. Obtenido de Revista de Estudios Empresariales y Jurídicos: https://reej.um.edu.mx/index.php/reej/article/view/22

Calhua Flores, E. G. (08 de 02 de 2023). *Capacitación y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022*. Obtenido de Repositorio Universidad San Pedro: https://repositorio.usanpedro.edu.pe/items/d7a2c9eb-f717-457e-83bd-58bbd325f443

Chiavenato, A. (2020). *Gestión del talento humano (4.ª ed.)*. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano (5.ª ed.)*. McGraw-Hill.

Cid Sabas, J. E.-L. (2025). *Capacitación al personal y su influencia en el desempeño laboral.* Obtenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades: https://revistalatam.redilat.org/index.php/lt/article/view/3368

Cid, J. E. (6 de Enero de 2025). *Capacitación al personal y su influencia en el desempeño laboral*. Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/388464052_Capacitacion_al_personal_y_su_influencia_en_el_desempeno_laboral_Staff_training_and_its_influence_on_job_performance

Cid, J. E., & Baldovinos, I. (6 de Enero de 2025). *Capacitación al personal y su influencia en el desempeño laboral*. Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/388464052_Capacitacion_al_personal_y_su_influencia_en_el_desempeno_laboral_Staff_training_and_its_influence_on_job_performance

Cid, M. &. (2025). *Capacitación y desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas.* Revista Científica de Administración y Gestión,.

Dessler, G. (2020). *Administración de recursos humanos (16.ª ed.)*. Pearson.

Estudios y Perspectivas. . (2024). *Análisis comparativo de los coeficientes Alfa de Cronbach, Omega de McDonald.* Obtenido de Revista Científica y Académica: https://estudiosyperspectivas.org/index.php/EstudiosyPerspectivas/article/download/836/1343/4529

Figueroa-Gómez, L. I., Bustos-Toledo, H. S., Plaza-Garrido, A. V., & Erpel-Norambuena, J. M. (2021). *Evaluación Kirkpatrick de un programa de simulación clínica para estudiantes de técnico en laboratorio clínico*. Obtenido de Revista Latinoamericana de Simulación

Clínica: https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=101427&utm_source

Fonseca, M. F. (2022). *Subsistema de integración de personal. Latacunga, Ecuador.*

Frías-Navarro, D. (2022). *Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida.* . Obtenido de Universidad de Valencia. : https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf

García Coronado, E. (2012). *Implementación del modelo de evaluación de Donald Kirkpatrick en un curso de capacitación en una empresa de procesamiento de datos.* Obtenido de UANL.Mx: https://cd.dgb.uanl.mx//handle/201504211/5506

Hernández-Sampieri, R. &. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* McGraw-Hill.

José Ernesto Cid Sabas, I. B. (Enero de 2025). *Capacitación al personal y su influencia en el desempeño laboral: La formación del personal y su influencia en el desempeño laboral.* Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/388464052_Capacitacion_al_personal_y_su_influencia_en_el_desempeno_laboral_Staff_training_and_its_influence_on_job_performance

José Ernesto Cid Sabas, I. B.-L. (28 de enero de 2025). *Capacitación al personal y su influencia en el desempeño laboral*. Obtenido de Latam Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades: https://revistalatam.redilat.org/index.php/lt/article/view/3368

Kirkpatrick, D. L. (2006). *Evaluating training programs: The four levels (3rd ed.).* Berrett-Koehler.

Kirkpatrick, J. D. (2021). *Evaluating Training Programs: The Four Levels (4th ed.).* Berrett-Koehler.

Koopmans, L. B. (2014). *Improving the individual work performance questionnaire using Rasch analysis. Journal of Applied Measurement, 15(2), 160–175.*

Lozano Smith, P. (2024). *Formación continua y desempeño organizacional: una revisión contemporánea.* Revista Internacional de Gestión del Talento Humano.

Luque, F. J. (2021). *Gestión de recursos humanos.* Málaga, España: Editorial ICB.

Macur. (2024). *Impact of Training on Employee Motivation and Performance. Pace Digital Commons.*

Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370–396.*

McAnally, O. R. (2024). *Self-Determination Theory and Workplace Outcomes: A 2024 Review. Frontiers in Psychology, .*

Mehner. (2025). *How to Maximize the Impact of Workplace Training. International Journal of Training and Development, .*

Montero Coloma, C. L. (12 de 12 de 2024). *Formación y capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolívar, Año 2024*. Obtenido de Respositorio Universidad Estatal de Bolívar: https://dspace.ueb.edu.ec/items/3f036af4-7b8f-4495-b6dc-7c8a7b41ef54

Moposita Ledesma, S. L. (2020). *La capacitación y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gobernación de la Provincia Bolívar en el año 2019*. Obtenido de Repositorio Universidad Estatal de Bolívar: https://dspace.ueb.edu.ec/items/4534affc-016d-4afb-9407-33ec3c2d0d5b

Morales, E. M. (2026). *Necesidades de ¿capacitación o formación? Su relevancia en los DNC*. Obtenido de Scielo: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592004000200006

Morales, E. M. (2026). *Necesidades de ¿capacitación o formación? Su relevancia en los DNC.* Obtenido de Scielo: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592004000200006

Noe, R. A. (2021). *Employee Training and Development (8th ed.).* McGraw-Hill.

Obando, M. (Julio de 2020). *Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria*. Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/344400578_Capacitacion_del_talento_humano_y_productividad_Una_revision_literaria

Obando, M. (Julio de 2020). *Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria.* Obtenido de ResearchGate::

https://www.researchgate.net/publication/344400578_Capacitacion_del_talento_humano_y_productividad_Una_revision_literaria

Ortega Vanessa, U. J. (17 de 12 de 2025). *Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo y directivo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santiago de Píllaro, provincia Tungurahua, año 2025*. Obtenido de Repositorio Universidad Estatal de Bolívar: https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/9066

Ortiz Soto, M. L. (2024). *Adaptabilidad laboral y desempeño en contextos organizacionales cambiantes.* Revista Iberoamericana de Gestión Organizacional.

Pedro J. Ramos-Villagrasa1, J. R.-d.-R. (07 de Septiembre de 2019). *Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire*. Obtenido de Journal of Work and Organizational Psychology: https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2019a21

Pilamunga Chimborazo, N. M. (10 de 07 de 2024). *El talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), en la ciudad de Guaranda provincia Bolívar, año 2023.* Obtenido de Repositorio Universidad Estatal de Bolívar: https://dspace.ueb.edu.ec/items/76d01a2c-ad57-423d-8ce7-2b751392a745

Pineda-Herrero, P. &.-P. (2021). *Evaluación de la formación y transferencia del aprendizaje en las organizaciones.* Journal of Workplace Learning.

Ponce, J. e. (2023). *La capacitación continua en la productividad laboral.* Obtenido de Revista científica.: https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2739-00632025000300115&script=sci_arttext&utm

psi.nmpuig. (2026). *Capacitación y Desarrollo. Adm RRHH - I. Chiavenato*. Obtenido de Scribd.: https://es.scribd.com/document/766582707/Capacitacio-n-y-Desarrollo-Adm-RRHH-I-Chiavenato

Reyes Mego, G. M. (30 de 12 de 2021). *La capacitación y el desempeño laboral en el personal de la empresa Transportes Acuario S.A.C.* Obtenido de Repositorio Universidad San Pedro: https://repositorio.usanpedro.edu.pe/items/09b00dec-87b2-4b2c-b195-d4c7c0f70637

Ríos, F. (2023). *El reconocimiento laboral como fuente de motivación en entornos cooperativos. Revista Iberoamericana de Psicología Laboral, .*

Robbins, S. P. (2013). *Comportamiento organizacional (15ª ed.).* Pearson.

Robbins, S. P. (2021). *Comportamiento organizacional (18.ª ed.).* Pearson.

Robbins, S. P. (2022). *Comportamiento organizacional.* Pearson.

Sabas, J. E. (6 de Enero de 2025). *Capacitación al personal y su influencia en el desempeño laboral.* Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/388464052_Capacitacion_al_personal_y_su_influencia_en_el_desempeno_laboral_Staff_training_and_its_influence_on_job_performance

Sabas, J. E.-L. (28 de Enero de 2025). *Capacitación al personal y su influencia en el desempeño laboral.* Obtenido de Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades: https://revistalatam.redilat.org/index.php/lt/article/view/3368?

Senge, P. (2005). *La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización que aprende.* Granica.

Silvana Verónica Córdova Verdugo, J. C. (2025). *La capacitación continua en la productividad laboral*. Obtenido de Scielo: https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2739-00632025000300115&script

Suepphong Chernbumroong, P. S. (enero de 2022). *Evaluación de la capacitación en una granja inteligente utilizando el modelo de Kirkpatrick: un estudio de caso de Chiang Mai.* Obtenido de Arxiv: https://arxiv.org/abs/2308.06275

Tamayo, M. &. (2017). *El proceso de la investigación científica.* Limusa.

Toro Tobar, R. P. (2022). *Análisis empírico del coeficiente Alfa de Cronbach según opciones de respuesta, muestra y observaciones atípicas.* Obtenido de Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación: https://doi.org/10.21865/RIDEP63.2.02

Valero Dayana, Z. I. (03 de 02 de 2025). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado del cantón Echeandía, provincia Bolívar en el año 2024*. Obtenido de Repositorio Universidad Estatal de Bolívar: https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/7992

Voigt, O. (2024). *A Framework of HRM in Cooperatives: A Systematic Review. Journal of Cooperative Management*, .

ANEXOS

- **Cronograma (Gantt)**

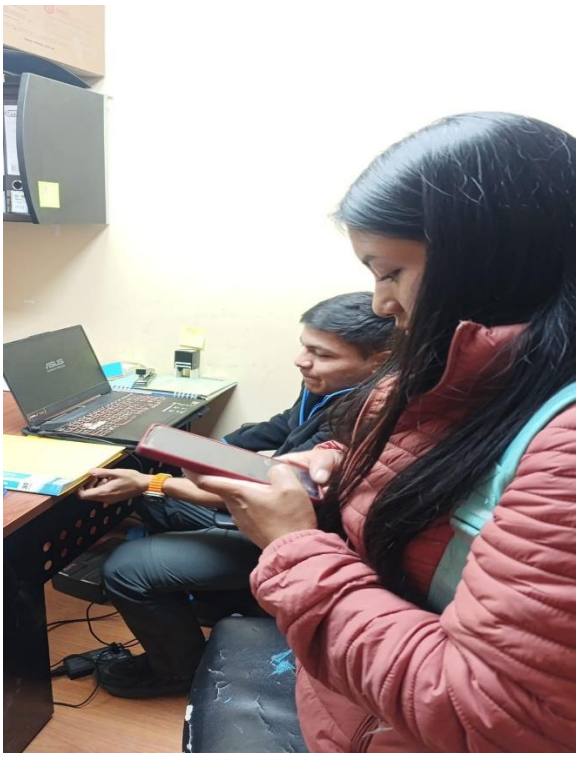
Actividad	Marz	Abril	May	Jun	Jul
Revisión bibliográfica	1–20		1–5		
Elaboración del marco teórico	10–30	1–10			
Diseño de instrumentos (encuesta, cuestionario)	20–30	1–5			
Validación de instrumentos		5–10			
Aplicación de encuestas		10–19	1–10		
Aplicación del cuestionario		15–19	1–10		
Procesamiento de datos			10–25	1–5	
Análisis e interpretación de resultados			20–28	1–10	
Redacción del capítulo metodológico				10–25	
Redacción de conclusiones y recomendaciones				20–30	1-2
Revisión final y ajustes					2-6
Entrega final del documento					15

- Presupuesto Ejecutado

Rubros	Descripción	Costo estimado (USD)
Impresiones y copias	Borradores, capítulos, revisiones varias	20,00
Encuestas	Impresión o digitalización, logística	10,00
Material de oficina	Hojas, lapiceros, carpetas	5,00
Transporte para trabajo de campo	Visitas al GAD Municipal	10,00
Internet y servicios digitales	Reuniones, envío de documentos, almacenamiento	50,00
Encuadernación de tesis	2 ejemplares impresos	30,00
Asesoría y revisión	Correcciones, estilo, formato	20,00
USB para entrega digital	1 unidad	10,00
Otros imprevistos	Gastos no previstos	10,00
Total		165

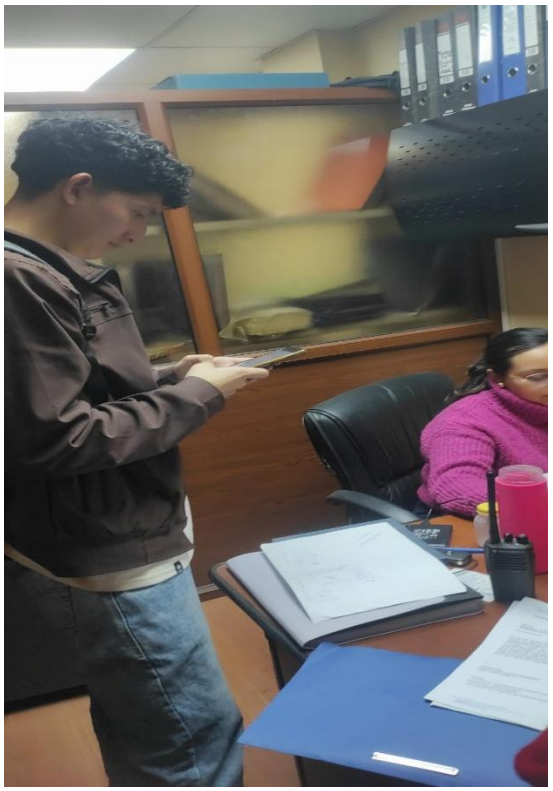
- Instrumentos de recopilación de datos (cuestionario, guion entrevista, ficha de observación, entre otros)








SALIDA




SALIDA


SALIDA

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
Capacitación y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022.	¿De qué manera la capacitación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022?	**Objetivo general.** 1. Proponer que la capacitación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022. **Objetivos específicos.** 1. Determinar si existe capacitación para el personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022. 2. Detallar el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022 3. Demostrar los beneficios de la capacitación mejora el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022.	"La capacitación se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022".	La capacitación y desempeño laboral	**Ti**po: Descriptiva correlacional, analítica – básica **Diseño:** No experimental, de corte transversal y correlacional **Población muestral:** 40 trabajadores admnistrativos **Técnica:** la encuesta **Instrumento:** cuestionario validada por el juicio de expertos. Confiabilidad con el alfa de Cronbach.

Anexo 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CONTROL INTERNO

V. 1	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
CAPACITACIÒN	**Navarrete (2018),** capacitación del personal es uno de los componentes primordiales en el giro de un negocio ya que implica facultar a los colaboradores de habilidades, actitudes y conocimientos que contribuyen al logro de los objetivos corporativos	Se podrá medir el nivel de capacitación de los trabajadores, mediante las dimensiones; necesidades de capacitación, gestión para su programación y su evaluación con el fin de tener buenos resultados en su retroalimentación, a su vez será medido con una escala de Likert.	**Necesidades de capacitación**	Perfiles de puesto	1. Las capacitaciones se realizan de acuerdo a los perfiles de los puestos.
				Entrevistas	2. Se entrevista al personal con el fin de saber sus necesidades de su área para la capacitación
			Gestión	Presupuesto	3. Los encargados de las áreas asignan un presupuesto para capacitación.
				Continuidad	4. Se realizan las capacitaciones de manera continuo.
			Programación de capacitación	Tiempo	5. Se programan de las capacitaciones en coordinación con las unidades de trabajo.
					6. Las capacitaciones se dan en un tiempo adecuado.
				Metodología	7. Considera que las metodologías para las capacitaciones son adecuadas para el personal.
			Evaluación de capacitación	Seguimiento	8. Se evalúa al personal que es capacitado
					9. Se hace seguimiento al personal que tiene mejor puntaje para promoverlo.
				Retroalimentación	10. Se hace la retroalimentación de las capacitaciones
				Informe de resultados	11. Se realiza informes sobre los resultados de las evaluaciones del personal, para mejorar sus competencias.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

V.2	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS
DESEMPEÑO LABORAL	(INSHT, 2014), la carga de trabajo, se entiende como "el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de la jornada laboral"	Se podrá medir el nivel del desempeño de los trabajadores, mediante sus dimensiones; habilidad, conocimiento, actitud, adaptabilidad y con la ayuda de una escala de Likert se podrá obtener información importante.	Habilidad	Autonomía	1. El personal tiene la autonomía necesaria para resolver problemas.
				Eficiente	2. El personal cumple de manera eficiente sus funciones asignadas.
				Comunicación	3. Existe buena comunicación entre jefes y el personal administrativo.
					4. Los jefes piden sugerencias a su personal para hacer mejoras.
				Empatía	5. Considera que los jefes tienen empatía con el personal.
			Conocimiento	Disposición de aprender	6. El personal muestra buena disposición por aprender y mejorar sus competencias.
				Conoce el puesto	7. Considera que el personal conoce las funciones de supuesto.
				competencias	8. Considera que el personal cumple con las competencias del puesto.
			Actitud	puntualidad	9. El personal cumple con puntualidad sus labores.
				creatividad	10. Se cuenta con personal creativo e innovativo.
			Adaptabilidad	Comportamiento	11. Existe buen comportamiento por parte del personal, demostrando valores.
				Ambiente físico	12. Los ambientes son adecuados para realizar sus labores.

Certificado de análisis
Compilatio Magister+ | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR (UEB)

Tesis_Alex_Karol_GAD_CHIMBO

ID : 9156afdd971850e4cca0ec0e844bad5030e1ffdf



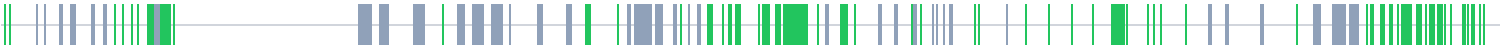
8%
Textos sospechosos

Nombre del fichero : Tesis_Alex_Karol_GAD_CHIMBO.txt
Tamaño del archivo original : 1,8 MB
Número de palabras : 20.234
Número de caracteres : 147724

Depositante : DEL ROCIO NU¥EZ AGUIAR FATIMA
Fecha de depósito : 9 de junio de 2026
Tipo de carga : interface
fecha de fin de análisis : 9 de junio de 2026

Resumen (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

Similitudes — **4%**

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.



Detección de IA — **2%**

Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA.
Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.



Idiomas no reconocidos — **2%**

Pasajes en los que parte del vocabulario utilizado no forma parte del diccionario de la lengua.
Puede tratarse de un intento del autor de modificar el texto para evitar ser detectado.



No incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

Textos entre comillas — **4%**

Pasajes entre comillas, a menudo indicativos de una cita.

Fuentes de similitudes (sección 2/2)

Similitudes

4%

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.



Fuente principal detectada

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones
1	Documento de otro usuario #0adaee Viene de de otro grupo	<1%	
2	Documento de otro usuario #76c0e2 Viene de de otro grupo	<1%	
3	repositorio.unemi.edu.ec repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4812/2/Derechos%20de%20autor%2...	<1%	
4	www.trabajo.gob.ec www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/7-Guia-Metodologica.pdf	<1%	
5	Análisis del Marco técnico y Legal view.genial.ly/60d12bf16d52520d14cf3a40/presentation-analisis-del-marco-tecnico-y...	<1%	
6	Formación y capacitación permitirán la eficiencia y eficacia en el servicio... www.asambleanacional.gob.ec/kichwa/noticia/formacion_y_capacitacion_permitiran...	<1%	
7	uth.espe.edu.ec uth.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2023/06/Plan-Capacitacion-ESPE-2023-V2.pdf	<1%	
8	Documento de otro usuario #b3431e Viene de de otro grupo	<1%	
9	Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria www.redalyc.org/journal/5885/588563773012/	<1%	
10	Diagnóstico de la inteligencia emocional interpersonal en el desempeño... repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1455/4/TTAP26D.pdf.txt	<1%	

Fuente mencionada (sin similitudes detectadas)

N°	Descripciones
1	https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/121
2	https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/8414
3	https://reej.um.edu.mx/index.php/reej/article/view/22
4	https://repositorio.usanpedro.edu.pe/items/d7a2c9eb
5	https://www.researchgate.net/publication/388464052_Capacitacion_al_personal_y_su_in

N°		Descripciones
6		https://estudiosyperspectivas.org/index.php/EstudiosyPerspectivas/article/download/836/
7		https://www.medigraphic.com/cgi
8		https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf
9		https://cd.dgb.uanl.mx//handle/201504211/5506
10		https://dspace.ueb.edu.ec/items/3f036af4-7b8f-4495
11		https://dspace.ueb.edu.ec/items/4534affc
12		https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409
13		https://www.researchgate.net/publication/344400578_Capacitacion_del_talento_humano
14		https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/9066
15		https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2019a21
16		https://dspace.ueb.edu.ec/items/76d01a2c-ad57-423d-8ce7
17		https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2739
18		https://es.scribd.com/document/766582707/Capacitacio-n-y-Desarrollo-Adm
19		https://repositorio.usanpedro.edu.pe/items/09b00dec-87b2-4b2c-b195
20		https://arxiv.org/abs/2308.06275
21		https://doi.org/10.21865/RIDEP63.2.02