



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 LICENCIADO/A EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

“LA CAPACITACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE SAN PABLO DE ATENAS, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025”

AUTOR(A) (ES):

CAJO CHÁVEZ VANESSA ROCÍO
SÁNCHEZ NARANJO MARÍA EMILIA

DIRECTOR(A)

Lic. Núñez Aguiar Fátima del Rocío

PARES ACADÉMICOS

Ing. Cahuasqui Molina Erika Priscila

Psc. Mesías Vega Alvaro Rafael

**SAN MIGUEL – ECUADOR
2025**

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“LA CAPACITACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE SAN PABLO DE ATENAS, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025”

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro sincero agradecimiento a la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel, y en especial a la Carrera de Gestión del Talento Humano, por brindarnos las herramientas académicas, el acompañamiento constante y el espacio para crecer profesionalmente.

A nuestra directora de tesis, Lic. Fátima del Rocío Núñez Aguiar, le extendemos nuestra profunda gratitud por su guía experta, paciencia y compromiso durante todo el proceso investigativo. Su apoyo fue fundamental para alcanzar los objetivos propuestos.

A nuestros pares académicos, Ing. Cahuasqui Molina Erika Priscila, Psc. Mesías Vega Alvaro Rafael, agradecemos sinceramente sus valiosas observaciones, aportes críticos y el tiempo dedicado a enriquecer nuestro trabajo. Su mirada profesional nos permitió fortalecer cada etapa de esta investigación.

Cajo Chávez Vanessa Rocío y Sánchez Naranjo María Emilia

DEDICATORIA

A la memoria de mi querida madre, Elvia Marina Chávez Angamarca, quien ya no se encuentra en esta tierra terrenal, pero cuyo amor permanece intacto en cada latido de mi corazón. Mamita, este logro académico se lo dedico con toda mi alma, porque usted fue quien me enseñó a luchar con valentía, a no rendirme frente a las diversidades y a crecer en mis sueños. Agradezco profundamente el amor inmenso que usted me entregó, por supuesto apoyo incondicional en cada etapa de mi vida y su compañía hasta el último momento. Aunque hoy no esté físicamente a mí lado, sé que me acompaña desde el cielo, guiando mis pasos y dándome la fortaleza para poder continuar. Este triunfo también es suyo, porque sembró en mi semilla del esfuerzo y la perseverancia le amo mamita con mi vida y mi corazón gracias por todo

A mí padre, por estar a mi lado brindándome su apoyo día a día, y ser un pilar fundamental en mi vida

A mí hijo, que es la razón de mi perseverancia y el motor que me impulsa a seguir adelante, aunque en los momentos más complejos. Gracias, hijo mío Mathias Herrera, por su amor puro, por darme cada día la motivación para luchar, y por ser la mayor inspiración de mi vida. Este logro comparto contigo, porque cada página escrita cada noche de desvelo y cada sacrificio los hice pensando en darte un futuro mejor.

Y a mis hermanos, por caminar conmigo en este sendero, compartiendo sueños, alegrías y desafíos

Con profundo amor, gratitud y esperanza, les dedico esta tesis, que no es solo un logro personal, sino también un reflejo del amor, apoyo y la unión de mi familia

Cajo Chávez Vanessa Rocío

Quiero mencionar estas palabras con todo el amor, cariño y respeto a todas esas personas que fueron ese pilar fundamental durante este largo camino lleno de aprendizajes, entre caídas y levantadas; sin duda su apoyo fue importante para llegar a dar este paso muy importante dentro de mi vida personal.

Agradezco y brindo estas palabras primero a Dios por haberme dado la fortaleza necesaria para culminar esta gran etapa de mi vida. Gracias por haberme mandado una familia hermosa llena de virtudes y defectos, su apoyo sus palabras fueron el índice para cumplir cada uno de mis sueños.

A mi padre Rafael Sánchez que fue y es mi fortaleza, inspiración, motivación y ejemplo, fueron días difíciles que atravesamos, pero lo logramos con amor y perseverancia, no puedo dejar a un lado a una mujer maravillosa y trabajadora que es mi madre Marcela Naranjo sin duda su apoyo fue fundamental, sus oraciones de cada día fueron escuchadas para que nunca falten bendiciones en mi camino, solo puedo decir gracias mis viejitos soy una persona bendecida al tenerlos a mi lado.

Sin dejar a un lado a mi complemento que son mis hermanos Alicia, Cintia, Anderson y Augusto que su amor y palabras de aliento nunca me faltaron, a mis dos sobrinas Darlen y Danna mi motivación de cada día para superar cualquier obstáculo.

A mi novio Frank cuya compañía fue la más idónea ya que compartió conmigo grandes retos y fue un pilar fundamental. A mis primas Adriana, Danna y mi primo pequeño Adrián, su cariño me hizo sentir acompañada. Estas palabras las dedico con mucho amor, y con todo el respeto que se merecen cada uno, este logro personal es uno de los tantos que aspiro tener como profesional, y dejar en constancia que los logros si se cumplen y si van de la mano de Dios aún más.

Sánchez Naranjo María Emilia

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Lic. Fátima del Rocio Núñez Aguiar; Ing. Erika Priscila Cahuasqui Molina e Ing. Alvaro Rafael Mesías Vega; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Integración Curricular denominado **“LA CAPACITACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE SAN PABLO DE ATENAS PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025”**, desarrollado por las señoritas **Cajo Chávez Vanessa Rocio y Sanchez Naranjo Maria Emilia**

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, 27 de Octubre del 2025

Lic. Fátima del Rocio Núñez Aguiar

Director

Ing. Erika Priscila
Cahuasqui Molina
Par Académico

Ing. Alvaro Rafael
Mesías Vega

Par Académico

DERECHOS DE AUTOR

Nosotras **Cajo Chavez Vanessa Rocio** y **Sanchez Naranjo Maria Emilia** portadoras de la Cédula de Identidad No **0201915816** y **0250213451** en calidad de autoras y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación "**LA CAPACITACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE SAN PABLO DE ATENAS, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025**", modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

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

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



Cajo Chavez Vanessa Rocio



Sanchez Naranjo Maria Emilia

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	I
AGRADECIMIENTO	II
DEDICATORIA.....	III
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO	V
CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR	VI
INTRODUCCIÓN.....	XIV
RESUMEN.....	XVI
ABSTRACT	XVII
CAPÍTULO I.....	1
1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción del Problema.....	1
1.2 Formulación del Problema.....	2
1.3 Preguntas de Investigación	2
1.4 Justificación	3
1.5 Objetivos.....	4
4.6.1. Objetivo General.....	4
4.6.2. Objetivos Específicos	4
1.6 Variables.....	4
1.7 Operacionalización de Variables	5

CAPÍTULO II.....	12
2. MARCO TEÓRICO	12
2.1 Antecedentes.....	12
2.2 Marco Científico.....	14
2.2.1 Capacitación y formación.....	14
2.2.2 Teorías relacionadas a la Capacitación Laboral	15
2.2.3 Planificación de la capacitación	16
2.2.4 Contenido y Calidad de la Capacitación.....	17
2.2.5 Desempeño laboral	18
2.2.6 Teorías del desempeño laboral	18
2.2.6.1 Teoría de los Dos Factores de Herzberg (1959) – Motivación e Higiene	18
2.2.6.2 Teoría de la Expectativa de Vroom (1964) – Relación esfuerzo, desempeño y resultados.....	19
2.2.6.3 Teoría del Reforzamiento de Skinner (1974) – Conductismo organizacional	19
2.2.6.4 Teoría de la Equidad de Adams (1965) – Justicia y compromiso laboral.....	19
2.2.6.5 Modelo de Evaluación de Desempeño de Chiavenato (2019) – Enfoque integral	20
2.2.6.6 Teoría del Capital Humano de Becker (1993) – Inversión en capacidades.....	20
2.2.6.7 Modelo de Competencias de Spencer & Spencer (1993) – Desempeño observable.....	20
2.2.6.8 Teoría de la Autoeficacia de Bandura (1997) – Creencia en la capacidad personal	21

2.2.6.9	Modelo de Gestión del Desempeño Público (OECD, 2019) – Enfoque de resultados.....	21
2.2.7	Dimensiones del Desempeño Laboral.....	21
2.3	Marco Conceptual.....	22
2.4	Marco Legal.....	24
CAPÍTULO III		27
3.	METODOLOGÍA.....	27
3.1	Tipo de Investigación	27
3.2	Enfoque de la investigación.....	27
3.3	Métodos de Investigación.....	28
3.4	Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos	29
3.5	Universo, Población y Muestra.	30
3.6	Procesamiento de la Información	30
CAPÍTULO IV		32
4.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	32
4.1	Discusión	64
CONCLUSIONES.....		66
RECOMENDACIONES		66
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....		67
5.	ANEXOS.....	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Participación en capacitación relacionada con las funciones del GAD parroquial	¡Error! Marcador no definido. 31
Tabla 2 Organización de capacitaciones en los últimos 3 años en el GAD	32
Tabla 3 Participación en alguna capacitación en los últimos 3 años relacionada con las funciones desempeñadas.....	33
Tabla 4 Periodicidad de las capacitaciones realizadas en el GAD	34
Tabla 5 Consideración de la adecuada frecuencia con la que se imparten las capacitaciones	35
Tabla 6 Pertinencia de las capacitaciones previas para mejorar el desempeño	36
Tabla 7 Formación recibida sobre temas administrativos, legales o comunitarios	37
Tabla 8 Realización de un diagnóstico de necesidades de capacitación	38
Tabla 9 Existe una planificación anual de formación.....	39
Tabla 10 La institución cuenta con personal asignado para la gestión de procesos de capacitación	40
Tabla 11 Disponibilidad de recursos económicos para el desarrollo de eventos capacitación	41
Tabla 12 Consideración de que las funciones que desarrolla se mejorarían con capacitación	42
Tabla 13 Consideración de mejora del rendimiento en el trabajo con capacitación técnica	43
Tabla 14 Siente que puede mejorar las relaciones interpersonales con las tendencias actuales	44
Tabla 15 Percepción de que se pueden fortalecer las capacidades conductuales con las capacitaciones.....	45

Tabla 16 Disposición a participar en procesos de capacitación en el GAD	46
Tabla 17 Consideración de la importancia de la implementación de un plan de capacitación continua en el GAD	47
Tabla 18 Interés en capacitación en áreas de atención al ciudadano, gestión pública, planificación o normativa	48
Tabla 19 Consideración de la necesidad de capacitación en el uso de herramientas tecnológicas específicas para su labor dentro del GAD	49
Tabla 20 Percepción de requerimiento de actualización de los conocimientos en normativa legal o procedimientos técnicos aplicables a la función.....	50
Tabla 21 Percepción de que puede mejorar el desempeño al recibir capacitaciones de interés	51
Tabla 22 Percepción de que los resultados pueden ser más eficientes con la capacitación recibida	52
Tabla 23 Mejoramiento de las habilidades de comunicación interpersonal para desenvolverse mejor en el entorno laboral	53
Tabla 24 Consideración que es necesario fortalecer la capacidad para trabajar en equipo o colaborar con otras áreas	54
Tabla 25 Percepción de requerimiento de apoyo para desarrollar una actitud proactiva y orientada a resultados	55
Tabla 26 Temas específicos de preferencia para recibir.....	56
Tabla 27 Preferencia por recibir capacitación presenciales, virtuales, híbridas entre otras	57
Tabla 28 Desempeño laboral	58
Tabla 29 Tabla general de capacitación.....	59
Tabla 30 Evaluación de desempeño	60

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Participación en capacitación relacionada con las funciones del GAD parroquial	31
Figura 2 Organización de capacitaciones en los últimos 3 años en el GAD.....	32
Figura 3 Participación en alguna capacitación en los últimos 3 años relacionada con las funciones desempeñadas.....	33
Figura 4 Periodicidad de las capacitaciones realizadas en el GAD.....	34
Figura 5 Consideración de la adecuada frecuencia con la que se imparten las capacitaciones	35
Figura 6 Pertinencia de las capacitaciones previas para mejorar el desempeño	36
Figura 7 Formación recibida sobre temas administrativos, legales o comunitarios.....	37
Figura 8 Realización de un diagnóstico de necesidades de capacitación.....	38
Figura 9 Existe una planificación anual de formación	39
Figura 10 La institución cuenta con personal asignado para la gestión de procesos de capacitación	40
Figura 11 Disponibilidad de recursos económicos para el desarrollo de eventos capacitación	41
Figura 12 Consideración de que las funciones que desarrolla se mejorarían con capacitación	42
Figura 13 Consideración de mejora del rendimiento en el trabajo con capacitación técnica	43
Figura 14 Siente que puede mejorar las relaciones interpersonales con las tendencias actuales	44

Figura 15 Percepción de que se pueden fortalecer las capacidades conductuales con las capacitaciones.....	45
Figura 16 Disposición a participar en procesos de capacitación en el GAD.....	46
Figura 17 Consideración de la importancia de la implementación de un plan de capacitación continua en el GAD	47
Figura 18 Interés en capacitación en áreas de atención al ciudadano, gestión pública, planificación o normativa	48
Figura 19 Consideración de la necesidad de capacitación en el uso de herramientas tecnológicas específicas para su labor dentro del GAD	49
Figura 20 Percepción de requerimiento de actualización de los conocimientos en normativa legal o procedimientos técnicos aplicables a la función.....	50
Figura 21 Percepción de que puede mejorar el desempeño al recibir capacitaciones de interés	51
Figura 22 Percepción de que los resultados pueden ser más eficientes con la capacitación recibida	52
Figura 23 Mejoramiento de las habilidades de comunicación interpersonal para desenvolverse mejor en el entorno laboral	53
Figura 24 Consideración que es necesario fortalecer la capacidad para trabajar en equipo o colaborar con otras áreas	54
Figura 25 Percepción de requerimiento de apoyo para desarrollar una actitud proactiva y orientada a resultados	55
Figura 26 Temas específicos de preferencia para recibir	56
Figura 27 Preferencia por recibir capacitación presenciales, virtuales, híbridas entre otras	57

INTRODUCCIÓN

El desarrollo organizacional en los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), depende en gran medida del fortalecimiento de su talento humano. En el contexto parroquial, el personal y sus operatividades se enfrentan a múltiples situaciones sociales, operativas, comunitarias y administrativas, las cuales requieren competencias actualizadas y una cultura de mejora continua. La capacitación y/o formación deviene en un recurso estratégico capaz de mejorar el desempeño laboral, elevar la calidad del servicio público y atender de forma eficiente las necesidades de la ciudadanía a partir de una gestión de la cercanía y el compromiso.

El GAD Parroquial de San Pablo de Atenas presenta debilidades en la formación de su personal, ausencia de planificación formativa, escaso acceso a procesos de actualización y falta de articulación entre la capacitación y el ejercicio de funciones, lo cual incide directamente en su rendimiento, limitando así la eficacia de los procesos administrativos, operativos y en la atención social a la ciudadanía. En este contexto, se requiere de una intervención desde una mirada técnica, la cual debe abordar el desempeño desde una alternativa organizacional y humana.

El trabajo consiste en evaluar el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios de esta empresa, diagnosticar el estado actual de la capacitación institucional que existe en ella, y proponer capacitaciones específicas contextualizadas en función de la realidad. El enfoque del proyecto hace posible que se genere información de interés que aporte a la toma de decisiones y el diseño de estrategias de mejora para la gestión del talento humano, que se orienten a la eficiencia, la responsabilidad y la equidad en el acceso a ciertas oportunidades de desarrollo profesional.

La estructura del proyecto responde a cuatro capítulos. El Capítulo I comprende el planteamiento del problema, los objetivos, justificación y delimitación del presente estudio. El Capítulo II se orienta hacia el marco de referencia teórico, conceptual, histórico y legal que sustenta la investigación. El Capítulo III describe el enfoque metodológico, la clase de estudio, los instrumentos y procedimientos que se utilizaron. El Capítulo IV muestra el

análisis e interpretación de los resultados, finalmente se establece las conclusiones y recomendaciones.

RESUMEN

La gestión pública requiere servidores capacitados que respondan con eficacia a las demandas organizacionales, operativas y comunitarias del entorno institucional. El proyecto tuvo como objetivo general analizar capacitación orientado a fortalecer las competencias del personal y mejorar su desempeño laboral dentro del GAD Parroquial de San Pablo de Atenas. La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, con un diseño descriptivo y diagnóstico. Se aplicaron encuestas estructuradas a los 10 funcionarios del GAD y una encuesta al presidente, complementadas con el análisis de documentos institucionales. Se evaluaron tres dimensiones clave: desempeño laboral, acciones de capacitación y percepción institucional sobre su impacto. Los resultados evidenciaron bajos niveles de planificación y cobertura en los procesos formativos, escasa pertinencia temática y nula evaluación del impacto. El 90,9% del personal no ha recibido capacitación reciente y más del 80% percibe que las capacitaciones no han contribuido a su desempeño. En cuanto al comportamiento laboral, se identificaron actitudes que afectan el clima organizacional. Sin embargo, se observó una disposición favorable hacia la mejora continua y el compromiso institucional. Como conclusión, se determinó que la carencia de un plan de formación integral limita el desarrollo de competencias en el personal y afecta directamente la calidad de los servicios prestados.

Palabras clave: capacitación, desempeño laboral, talento humano, GAD Parroquial, formación institucional.

ABSTRACT

Public management requires trained personnel capable of responding effectively to organizational, operational, and community demands within the institutional context. This project aimed to design a training plan to strengthen staff competencies and improve job performance within the Parish Decentralized Autonomous Government (GAD) of San Pablo de Atenas. The study followed a mixed-methods approach with a descriptive and diagnostic design. Structured surveys were applied to 11 staff members, along with a semi-structured interview for GAD officials and analysis of institutional documents. Three key areas were evaluated: job performance, training actions, and perceptions of training impact. Findings revealed low levels of planning, limited training coverage, lack of topic relevance, and absence of impact evaluation. 90.9% of personnel had not received recent training, and over 80% believed that past training efforts did not improve their job performance. Negative workplace behaviors were also identified, although participants expressed a willingness for improvement and institutional commitment. It was concluded that the absence of a comprehensive training strategy hinders the development of staff competencies and affects service quality.

Keywords: training, job performance, human talent, Parish GAD, institutional development.

CAPÍTULO I

1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del Problema

La capacitación constituye una parte fundamental de la administración del talento humano, dado que a través de esta desarrolla los diferentes tipos de competencias requeridas por el personal, tales como la técnica, la cognitiva, la actitudinal, las cuales repercuten, en el desempeño laboral del personal. Este tipo de relación tiene un sólido respaldo en la evidencia empírica, tal como indica Mendoza-Armijos (2022), quien explica que los programas de formación bien estructurados incrementan la eficiencia y satisfacción del personal en organizaciones ecuatorianas.

En el marco del sector público, la urgencia por contar con servidores capacitados es aún más importante, ya que impacta en la calidad de la atención ciudadana y en la gestión apropiada de los recursos públicos. En este contexto, la capacitación se constituye como instrumento estratégico capaz de mejorar la ejecución de funciones, la resolución de conflictos y la toma de decisiones dentro de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD). Tal y como se evidenció en la investigación llevada a cabo en el GAD Municipal de Portoviejo, fue un 80% de los colaboradores quienes consideraron que las prácticas de gestión del talento humano influyen de forma positiva en su desempeño, siendo mayor en aquellos casos donde los programas de formación se ajustan a sus funciones (Moreira y Rodríguez, 2024).

Por el contrario, la ausencia de capacitación genera consecuencias negativas en el ambiente laboral. En el caso del GAD Parroquial de Pimocha, se evidenció que la falta de diagnóstico de necesidades y la improvisación en las capacitaciones afectan el rendimiento de los empleados, limitando su capacidad para responder a los desafíos actuales de la gestión pública (Pin, 2024). Similar situación se identificó en la Municipalidad Provincial de Puno, donde la capacitación se percibe como “regular” debido a la carencia de planificación estratégica, lo cual repercute en un bajo nivel de competitividad institucional (Ramos y Escobar, 2021).

En el GAD Parroquial de San Pablo de Atenas, según los resultados en base a una visita diagnóstica se evidenció que el problema principal subyace en la no existencia de

capacitación debido a que carece de un departamento o unidad de Talento Humano dedicado a la capacitación interna, produciendo un efecto real: los servidores públicos no cuentan con habilidades actualizadas para desempeñar las funciones, lo que trae como resultado efectos en la gestión institucional y en la atención a la ciudadanía; a ello se adhiere una cultura débil a nivel organizacional en la formación continua, lo que produce resistencia al cambio y desmotivación en el personal.

Este caso puede resultar alarmante, ya que los GAD parroquiales, en su rol de primer contacto con el colectivo, cumplen un papel relevante en el ámbito del desarrollo territorial; ya que su capacidad para ofrecer servicios de calidad depende, entre otras cuestiones, de nivel de profesionalización de sus servidores; es decir, la falta de capacitación de los mismos no sólo restringen el logro de un buen resultado personal, sino que, a la vez, deben servir para ejecutar políticas públicas eficientes en ese territorio determinado, en la planificación participativa y en el control social del mismo.

Por todo lo expuesto, se considera necesario hacer un análisis de profundidad sobre la relación que se da entre capacitación y desempeño laboral estableciendo un estudio que permita demostrar cómo la capacitación en el GAD Parroquial de San Pablo de Atenas interfiere con la eficiencia institucional.

1.2 Formulación del Problema

¿Cómo la capacitación impacta en el desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas, Provincia Bolívar, en el año 2025?

1.3 Preguntas de Investigación

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas en el año 2025?

¿Qué acciones de capacitación se han implementado actualmente en el GAD Parroquial de San Pablo de Atenas y cuál ha sido su impacto en el personal?

¿Qué elementos deben considerarse para diseñar un plan de capacitación que contribuya a mejorar el desempeño laboral del personal del GAD Parroquial de San Pablo de Atenas?

¿Cómo diseñar un plan de capacitación que responda a las necesidades de capacitación identificadas en relación al desempeño laboral del personal del GAD Parroquial de San Pablo de Atenas?

1.4 Justificación

El estudio es necesario porque responde a una problemática evidente en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas; la ausencia de capacitación. Esta situación ha limitado el desarrollo profesional del personal y ha generado deficiencias en la ejecución de tareas administrativas, operativas y de atención ciudadana. La investigación permitió identificar cómo la capacitación incide directamente en el desempeño laboral.

La relevancia de esta investigación radica en que la capacitación constituye un eje transversal para el fortalecimiento del talento humano en la Administración Pública. Diferentes estudios han puesto de manifiesto que los programas de formación bien diseñados afectan positivamente la producción, la motivación y la calidad del servicio público (Mendoza-Armijo, 2022). En la realidad actual, donde la administración pública debe enfrentarse a desafíos de carácter técnico, social y comunitario, el contar con personal capacitado que esté alineado con los objetivos estratégicos del desarrollo local constituye una necesidad ineludible.

La principal contribución de este trabajo es analizar como la capacitación permite al GAD Parroquial de San Pablo de Atenas mejorar el rendimiento de su personal. El cual está basado en un diagnóstico real de las necesidades formativas, en donde permite identificar y fortalecer la cultura organizacional orientada al aprendizaje continuo y a la excelencia en el servicio.

En cuanto a la factibilidad, el estudio se considera viable porque se cuenta con acceso al personal del GAD, al entorno institucional y a fuentes primarias y secundarias de información. La recolección de datos fue posible mediante instrumentos como encuestas, entrevistas o revisión documental. Además, se dispone de los recursos humanos y

académicos necesarios para llevar a cabo la investigación en el tiempo previsto. La metodología planteada es adecuada para el análisis lo que permitió obtener resultados válidos y aplicables en la realidad institucional.

1.5 Objetivos

4.6.1. Objetivo General.

Analizar la capacitación en el desempeño laboral del personal del GAD Parroquial de San Pablo de Atenas, Provincia Bolívar en el año 2025

4.6.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual del proceso de la capacitación del personal del GAD Parroquial de San Pablo de Atenas.
- Determinar el nivel de desempeño del personal del GAD Parroquial de San Pablo de Atenas.
- Establecer la relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal del GAD Parroquial de San Pablo de Atenas.

1.6 Variables

Independiente: Capacitación

Dependiente: Desempeño laboral

1.7 Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Ítems orientativos (3 por dimensión)	Escala	Técnica	Instrumento
Capacitación	Conjunto de conductas, resultados y actitudes con las cuales el trabajador ejecuta sus funciones con eficacia, eficiencia y compromiso institucional (Chumbi Sangurima, 2019).	Se mide a través de la evaluación del desempeño laborales del personal del GAD Parroquial, evaluado según tres niveles de desempeño y el comportamiento organizacional.	1. Cobertura y frecuencia Histórica	Existencia de procesos formativos anteriores	1. ¿En los 3 últimos años se han organizado capacitaciones internas en el GAD Parroquial?	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo	Encuesta	Cuestionario estructurado
					2. ¿He participado en alguna capacitación relacionada con mis funciones dentro del GAD en los últimos 3 años?			
				Frecuencia de capacitación recibida	2. ¿Las capacitaciones en el GAD se realizan de forma periódica?			
					3. ¿Considero adecuada la frecuencia con la que se imparten capacitaciones en el GAD?			
				Áreas o temas abordados en capacitaciones anteriores	1. ¿Las capacitaciones anteriores han sido pertinentes para mejorar mi desempeño?			
					3. ¿He recibido formación sobre temas administrativos, legales o comunitarios?			
			Existencia de planificación estratégica de eventos	1. ¿En la institución se realiza un diagnóstico de necesidades de capacitación?	Encuesta	Cuestionario estructurado		
				2. ¿Existe una planificación anual de formación?				

				de capacitación				
			2. Planificación y Diagnostico	Recursos disponibles y gestión de capacitación	1. ¿La institución cuenta con personal asignado para la gestión de procesos de capacitación?			
					2. ¿La institución cuenta con recursos económicos para el desarrollo de eventos de capacitación?			
				Identificación de necesidades formativas	1. Nombre y Apellidos, edad, discapacidad, género			
					2. Antigüedad, Departamento o área de trabajo, nivel de instrucción alcanzado, posee condición médica			
					3. ¿Usted considera que las funciones que desarrolla, podrían mejorar con un proceso de capacitación?			
				Reconocimiento de brechas de conocimiento	1. ¿Siente que puede mejorar su rendimiento en el trabajo, si se capacita técnicamente en un tema de su interés?			
					2. ¿Siente que puede mejorar sus relaciones interpersonales con las tendencias actuales?			
					3. ¿Siente que puede fortalecer sus capacidades conductuales, si se capacita con algún tema de su interés?			
							Encuesta	Cuestionario estructurado

					1.¿Considera que necesita capacitación en el uso de herramientas tecnológicas específicas para su labor dentro del GAD?			
					2.¿Siente que requiere actualizar sus conocimientos en normativa legal o procedimientos técnicos aplicables a su función?			
					3.¿Siente que puede hacer mejor su trabajo si recibe capacitaciones de su interés?			
			3. Percepción de los servidores de la necesidad de capacitación	Intereses en capacitación	4. ¿Siente que los resultados podrían ser más eficientes si usted se capacita?			
					6.¿Cree que mejorar sus habilidades de comunicación interpersonal le permitiría desenvolverse mejor en su entorno laboral?			
					7.¿Considera que necesita fortalecer su capacidad para trabajar en equipo o colaborar con otras áreas?			
					8. ¿Siente que requiere apoyo para desarrollar una actitud proactiva y orientada a resultados?			
					9.¿En qué temas específicos le gustaría recibir capacitación?			

				Disposición hacia la capacitación	1.¿Estoy dispuesto/a en participar en procesos de capacitación si se brindan oportunidades dentro del GAD?			
					2.¿Considero importante que el GAD implemente un plan de capacitación continua para mejorar el desempeño institucional?			
					3.¿Me interesa capacitarme en áreas como atención al ciudadano, gestión pública, planificación o normativa legal?			

Variable	Definición Conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Ítems orientativos (3 por dimensión)	Escala	Técnica	Instrumento
Desempeño	Conjunto de conductas, resultados y actitudes con las cuales el trabajador ejecuta sus funciones con eficacia, eficiencia y compromiso institucional (Chumbi Sangurima, 2019).	Se mide a través de la evaluación del desempeño laborales del personal del GAD Parroquial, evaluado según tres niveles de desempeño y el comportamiento organizacional.	Desempeño de la tarea	Cumplimiento de trabajo	1. ¿Considera que las actividades que realiza el trabajador contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales del GAD Parroquial?	1=Deficiente 2=Regular 3=Satisfactorio 4=Muy Bueno 5= Excelente	Encuesta/ Entrevista	Cuestionario estructurado
					2. ¿El / la trabajadora es constante en su entrega puntual de los trabajos encomendados?			
				Calidad de trabajo	1. ¿Considera que la calidad del trabajo que entrega la servidora/or cumple con los estándares y expectativas de la institución.			
					2. ¿En qué medida el servidor/ra reflejan precisión y atención ante su trabajo			
				Cumplimiento de objetivos	1. ¿El servidor cumple con los objetivos y metas establecidos en su cargo dentro de los plazos previstos			
					2. ¿Qué tan comprometido están los servidore/as con el logro de los resultados institucionales?			
				Actitud frente al trabajo	1. ¿El servidor mantiene una actitud positiva, honesta y			

				comprometida con los valores institucionales en el desarrollo de sus labores diarias			
			Desempeño de interpersonal	2. ¿La actitud del servidor contribuye al buen ambiente laboral?			
		Ética		1. ¿El servidor/ra respeta las normas y políticas institucionales?			
				2. ¿El servidor/ra actúa con honestidad y transparencia en su entorno laboral?			
		Responsabilidad Institucional		1. ¿El servidor/ra asume con responsabilidad las tareas asignadas, procurando cumplirlas en los tiempos y formas establecidos por la institución?			
				2. ¿El servidor/ra cumple con sus deberes aunque no tenga supervisión directa?			
		Comportamiento laboral		Actitudes frente al trabajo	1. ¿El servidor/ra demuestra motivación para cumplir sus funciones dentro del GAD?		
			2. ¿El servidor/ra mantiene una actitud positiva frente a los cambios institucionales?				
			Ética	1. ¿El servidor/ra reflejan integridad en su puesto de trabajo?			
				¿El servidor/ra toma decisiones laborales			

					considerando los principios éticos de la institución?			
				Responsabilidad Institucional	1. ¿El servidor/ra demuestra compromiso con las funciones que le han sido asignadas dentro del GAD?			
					2. ¿El servidor/ra muestra autonomía al cumplir sus obligaciones sin requerir supervisión constante?			

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

En el desarrollo del capítulo, se realizó una investigación documental referente a trabajos relacionados al tema de investigación.

Según el estudio de Condemarín y Acosta (2024) titulado “*Gestión de capacitación y su relación con el desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Lambayeque – 2020*”, se propusieron determinar el nivel de relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral del personal municipal. El enfoque fue cuantitativo, de tipo no experimental, diseño correlacional y transversal, con una muestra de 69 servidores civiles. Se aplicaron cuestionarios validados, abarcando dimensiones como diagnóstico, diseño, implementación y evaluación de los programas de capacitación. Los resultados revelaron que el 50,7% reportó debilidades en el diseño de los programas de capacitación y el 48,5% percibió deficiencias en la implementación. En conclusión, la investigación evidenció que, en este caso, la gestión de capacitación no guarda una relación directa, significativa ni positiva con el desempeño laboral, lo que sugiere que este último podría estar influido por otros factores organizacionales ajenos al proceso formativo.

Por otro lado la investigación de Pin (2024) denominado “Plan de capacitación y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Pimocha, periodo 2023”, se analizó la relación entre la capacitación institucional y el desempeño del personal del GAD. La metodología utilizada fue descriptiva, de enfoque mixto y corte transversal, aplicando encuestas a 21 funcionarios y una entrevista al presidente del GAD. Entre los principales hallazgos se determinó que el 81% del personal consideró haber recibido la capacitación necesaria, y que las áreas con mayor necesidad fueron tecnología y resolución de conflictos. Además, se identificó que el 100% de los participantes calificó los contenidos como relevantes, y que la mayoría percibió una mejora en su eficiencia y calidad de trabajo posterior a la capacitación. No obstante, se evidenció la falta de un proceso formal para diagnosticar las necesidades de formación.

En conclusión, se determinó que existe una relación directa entre el plan de capacitación y el desempeño laboral, por lo que se recomienda estructurar un sistema planificado, con indicadores claros y estrategias adaptadas a la realidad institucional.

En ese orden de ideas la investigación de Calle y Tigua (2024) llamada “Formación y capacitación y el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipal Paján”, se analizó la incidencia de la formación en el desempeño laboral del personal durante el año 2022. Se utilizó una metodología mixta, aplicando encuestas a 97 servidores y entrevistas al personal directivo, lo cual permitió obtener datos cuantitativos y cualitativos sobre la percepción institucional. Los resultados revelaron que, aunque el 75% de los funcionarios participó en capacitaciones, solo el 18% percibió una mejora directa en su desempeño, mientras que el 38% no identificó ningún cambio. Se evidenció además una falta de conocimiento sobre las normativas que rigen estos procesos, así como carencias en la planificación, seguimiento y evaluación de impacto. La conclusión del estudio resalta que, a pesar de la inversión en formación, existen debilidades estructurales en su ejecución y escasa conexión con las verdaderas necesidades del personal, por lo que se recomienda personalizar los programas, fortalecer la evaluación y fomentar incentivos para mejorar su efectividad.

Así mismo, Falconi (2024) en su investigación titulada “Plan de formación y capacitación del talento humano y su incidencia en el desempeño del personal del GAD Municipal de Portoviejo”, desarrollada por, se planteó como objetivo determinar cómo incide el plan de formación y capacitación del talento humano en el desempeño del personal. La metodología fue de enfoque mixto, aplicando encuestas a 297 funcionarios y entrevistas a empleados clave, lo que permitió recoger datos cualitativos y cuantitativos. Los resultados indicaron que las capacitaciones contribuyen a reducir errores, mejorar la calidad del servicio y fortalecer la productividad. Sin embargo, se identificaron limitaciones como la falta de personalización de los contenidos, deficiencias en la programación y baja diversidad metodológica, lo que disminuye el impacto formativo. En conclusión, aunque la capacitación genera efectos positivos en el desempeño laboral, se requiere mejorar su diseño y ejecución para alinearse con las necesidades reales del personal y aumentar su efectividad institucional.

2.2 Marco Científico

2.2.1 Capacitación y formación

La educación que prepara a las personas para el trabajo es el derecho humano laboral básico que se otorga a los/las trabajadores/as para permitirles no sólo acceder al trabajo digno, sino permanecer en él, desarrollarse y mejorar las condiciones de él. La educación que prepara a las personas para el trabajo está relacionada con el principio de trabajo decente porque permite al/ a la trabajador/a adquirir conocimientos y habilidades técnicas y desarrollar su eficiencia, productividad y satisfacción. Según lo menciona (Mendoza, 2023) acorde al marco jurídico nacional e internacional, como los convenios de la OIT y el artículo 123 de la Constitución Mexicana, se establece como una obligación del empleador y un derecho del trabajador, necesaria para impulsar el progreso económico, la estabilidad en el empleo y la inclusión social. Mendoza señala también que la capacitación debe adaptarse al contexto cambiante del mercado laboral, y que los Estados tienen el deber de promover sistemas formativos accesibles, continuos y pertinentes que favorezcan la inserción y permanencia laboral.

Por otro lado, según lo planteado por Hernández et al., (2021), la capacitación laboral se entiende como un proceso educativo planeado, organizado y ejecutado con el propósito de mejorar las habilidades y conocimientos del personal, a fin de contribuir al desarrollo de su potencial humano y mejorar los resultados organizacionales. En este sentido, no solo se trata de una herramienta para optimizar el desempeño individual, sino de una estrategia institucional que permite a las organizaciones adaptarse a nuevas exigencias técnicas, tecnológicas y sociales. El trabajo resalta que, cuando la capacitación se lleva a cabo de forma sistemática y da respuesta a las verdaderas necesidades del entorno de trabajo, genera impactos positivos en cuanto al clima de la organización, sentido de pertenencia y la motivación del personal de la organización; además, resalta la pertinencia de incorporar evaluaciones antes, durante y después del proceso para ser capaz de garantizar la efectividad y sostenibilidad en el tiempo de los sistemas de gestión del talento humano.

2.2.2 Teorías relacionadas a la Capacitación Laboral

Capacitación en el Puesto de Trabajo (On-the-Job Training):

La formación en el puesto de trabajo es una estrategia para llevar a cabo el aprendizaje autónomo formal mediante el uso de tecnologías digitales, que permite a los empleados obtener competencias directamente en su entorno laboral. Según lo explica Saucedo et al., (2023) Esta modalidad se adapta a las condiciones reales de la organización y está constituida por elementos como la planificación personalizada, plataformas digitales, recursos interactivos planificación en la formación, autoevaluación y el uso de la retroalimentación continua.

Estos procesos de formación, típicos de la capacitación en el puesto de trabajo, permiten aprender haciendo, desarrollando habilidades al tiempo que se cumplen las responsabilidades. Inclusivamente, contribuyen a la autorregulación del aprendizaje, a tomar decisiones fundamentadas, y a un uso efectivo de las herramientas digitales. Es muy útil en situaciones donde el tiempo y los recursos son escasos y se requiere un proceso de mejora y aprendizaje continuo, evitando interrumpir la actividad. Al estar centrada en la persona y su propia realidad laboral, esta vía de aprendizaje contribuye a dar sentido, hacer eficiente, y hacer sostenible un aprendizaje más absorto.

Capacitación Cruzada (Rotación de Puestos):

La capacitación cruzada, también conocida como rotación de puestos, representa una técnica que permite a los colaboradores adquirir y degustar distintos roles desde dentro de la misma organización. Esta técnica consiste en hacer que una persona ocupe temporalmente distintas posiciones o áreas de trabajo, brindándole así la oportunidad de conocer con mayor amplitud la forma de funcionar de dicha institución. Esta técnica, según Vásquez (2022), permite formar empleados más capacitados y versátiles, viéndose obligados al pasar del desempeño de un rol a otro a aprender a desenvolverse desde otro prisma, a aprender habilidades, a saber cómo funciona el trabajo más allá de sus propias áreas de desempeño, a apropiarse de nuevos roles y a ajustarse más rápidamente a las transformaciones.

Asimismo, tal como lo argumentan Izquierdo y Martínez (2025), la práctica de alternar posiciones de trabajo afianza el trabajo colaborativo, potencia la empatía interáreas y

promueve el compromiso del trabajador, que tiene una mayor comprensión de su posición en relación a los objetivos generales de la empresa. Esta misma práctica, a su vez, ayuda a cimentar la cultura organizacional, contribuye a evitar las monotonías en la función pública y ayuda a que afloren personas con talento escondido. Si se aplica de manera estructurada, la capacitación cruzada ayudará a aumentar la producción y a que el personal esté mejor preparado para una nueva misión de ejecución o para relevar a compañeros en caso de necesidad, incrementar la capacidad de producir e incrementar la sostenibilidad del capital humano.

Capacitación Basada en Competencias:

La capacitación condicionada por las competencias es un modelo de formación que busca desarrollar competencias, elementos de conocimiento y actitudes necesarias para la realización adecuada del puesto de trabajo. En términos de Velásquez y Giraldo (2021), el modelo permite que los procesos de formación se adecuen de la mejor forma posible a las realidades del mercado laboral, dado que se elabora a partir de normas de competencia laboral, esto es, a partir de requisitos claros y concretos de qué sabe, qué sabe hacer y cómo tiene que ser una persona que desarrolle un puesto de trabajo específico.

La capacitación se puede considerar uno de los procesos que favorecen la consolidación de la fuerza de trabajo humano de una organización, en particular de entidades públicas, como el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas, por los siguientes motivos: la capacitación se considera una herramienta que permite el perfeccionamiento de habilidades y conocimientos específicos de los empleados; además, una adecuada inversión de la organización en capacitación favorece la motivación, la satisfacción y la fidelización del personal, además de generar una baja rotación de los empleados y, por ende, incrementar la eficiencia en la organización.

2.2.3 Planificación de la capacitación

La planificación de la capacitación es un proceso estratégico mediante el cual las organizaciones definen, organizan y programan las acciones formativas necesarias para desarrollar las competencias de su talento humano, alineándolas con sus objetivos institucionales. Según lo expuesto por Hidalgo et al., (2020), este proceso no debe entenderse como una actividad improvisada o aislada, sino como una parte fundamental

de la gestión del talento humano que permite fortalecer el desempeño laboral, incrementar la productividad y adaptarse a las exigencias cambiantes del entorno organizacional y social.

El primer paso para planear la capacitación es averiguar precisamente cuáles son las verdaderas necesidades formativas, fijar los contenidos y métodos, cuántos recursos humanos y materiales requiere, determinar los criterios de evaluación que hagan posible medir el impacto de lo aprendido. La planificación de la formación debe incluir, además, si se opta por una formación general (para todo el personal) o una formación específica (para determinadas áreas o determinados puestos), los tiempos y lugares que deben estar previstos para desarrollarla. La planificación va unida a la estructura porque una capacitación bien programada y orientada mejora la calidad del trabajo, pero también produce un mayor aumento de la motivación, del compromiso y del sentido de pertenencia del trabajador hacia la empresa (Phi y Torruella, 2021).

2.2.4 Contenido y Calidad de la Capacitación

El contenido de la Capacitación, se refiere a los temas, conocimientos y las habilidades que se recogen dentro del programa específico de Capacitación desarrollado por la organización. Un contenido necesita ser aplicable, eficaz, actualizado y ajustarse a las perfecciones puntuales del puesto y a los objetivos organizacionales. Conlleva, por tanto, una selección cuidadosa de los temas que, por un lado, atiendan las exigencias laborales actuales lo que, por sí mismo, potencia las competencias necesarias para la mejora de la actuación del personal. (Huamachuco Ramos, 2020)

Calidad de la formación: hace referencia a los estándares y la eficacia de la formación. Esto alude a como está organizada y definida, así como a la experiencia en la capacitación de los temas tratados, al uso de los métodos y recursos de formación pertinentes y a la capacidad para impactar en el aprendizaje y en la aplicación de lo aprendido. La calidad de la formación asegura que los conocimientos que haya adquirido aquel que se forme sean coherentes entre sí y aplicables para los propios empleados, y que las sesiones de formación sean experiencias de valor que contribuyan al desarrollo de las personas que han sido formadas (Llorca Rubio, y Llorca Pellicer, 2020).

2.2.5 Desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere al conjunto de comportamientos, acciones y resultados observables que un trabajador manifiesta al cumplir con las funciones, tareas y responsabilidades asignadas a su puesto dentro de una organización. Este desempeño no solo implica hacer bien lo que se espera, sino también cómo se hace: con compromiso, eficiencia, motivación y en coherencia con los objetivos institucionales. Según Pineda et al. (2023), el desempeño está influenciado por factores clave como la capacitación recibida, el ambiente organizacional, la motivación personal y las actitudes del trabajador.

Desde un punto de vista práctico, el buen desempeño laboral no es solamente conseguir objetivos o metas, sino que hay que hacerlo con buena calidad; es decir, aportando valor del grupo y de la organización; también se encuentra directamente relacionado con la satisfacción laboral, el trabajo en equipo y la claridad de la comunicación. Así, la evaluación de desempeño se convierte en una herramienta necesaria para la comprobación de los logros, la detección de áreas de mejora, para dar la retroalimentación en el justo momento y, si procede, tomar decisiones en torno a la formación, promociones o cambios de procesos. De esta forma, se puede afirmar que el desempeño laboral podría entenderse como el espejo visible de cuánta y cómo contribuye un trabajador a los niveles de consecución de los objetivos de la institución (Heredia y Narváez, 2021).

2.2.6 Teorías del desempeño laboral

El desempeño laboral ha sido analizado desde diversos enfoques teóricos que intentan explicar los factores que determinan la eficacia, eficiencia y compromiso del trabajador dentro de la organización. En el contexto actual, caracterizado por la gestión por competencias y la búsqueda de resultados medibles, estas teorías proporcionan los fundamentos necesarios para comprender cómo los aspectos personales, organizacionales y motivacionales se articulan en la productividad y la calidad del trabajo.

2.2.6.1 Teoría de los Dos Factores de Herzberg (1959) – Motivación e Higiene

Frederick Herzberg propuso que el desempeño está directamente vinculado con la motivación interna del individuo. Según su teoría, existen dos tipos de factores: los higiénicos, que evitan la insatisfacción (condiciones laborales, salario, relaciones

interpersonales), y los motivacionales, que promueven la satisfacción y el alto rendimiento (reconocimiento, logro, crecimiento). En los GAD parroquiales, esto implica que mejorar el clima organizacional o los recursos no basta para elevar el desempeño; se requiere generar sentido de propósito, autonomía y desarrollo profesional mediante programas de capacitación y reconocimiento (Chiavenato, 2022).

2.2.6.2 Teoría de la Expectativa de Vroom (1964) – Relación esfuerzo, desempeño y resultados

Victor Vroom argumentó que los individuos actúan en función de las expectativas de que su esfuerzo conducirá a un buen desempeño, y de que este desempeño traerá recompensas deseadas. Esta teoría se expresa en tres componentes: expectativa (creencia en que el esfuerzo produce resultados), instrumentalidad (creencia en que el desempeño generará recompensas) y valencia (valor que el individuo otorga a la recompensa). En el sector público, cuando los trabajadores perciben que la capacitación o el esfuerzo adicional no se traduce en reconocimiento o promoción, su desempeño se estanca. Por tanto, es clave vincular los resultados de la capacitación con incentivos reales y medibles (Vroom, 1964).

2.2.6.3 Teoría del Reforzamiento de Skinner (1974) – Conductismo organizacional

B. F. Skinner, desde el condicionamiento operante, postuló que la conducta puede modificarse mediante refuerzos positivos o negativos. Aplicado al entorno laboral, el desempeño se fortalece cuando las buenas prácticas son reconocidas y recompensadas. En el ámbito institucional, esto significa que la retroalimentación oportuna y los reconocimientos públicos por logros contribuyen a consolidar conductas de alto rendimiento, reforzando la cultura del mérito y la responsabilidad (Alós et al., 2017).

2.2.6.4 Teoría de la Equidad de Adams (1965) – Justicia y compromiso laboral

John Stacey Adams propuso que el trabajador evalúa la justicia de su situación comparando su aporte y las recompensas recibidas con las de sus compañeros. La percepción de equidad o inequidad influye directamente en su motivación y desempeño. En el contexto de los GAD parroquiales, la falta de reconocimiento equitativo o desigualdad en oportunidades de capacitación puede generar desmotivación y conductas contraproducentes. La gestión del talento humano debe asegurar transparencia en la

asignación de responsabilidades, incentivos y oportunidades de desarrollo (Adams, 1965).

2.2.6.5 Modelo de Evaluación de Desempeño de Chiavenato (2019) – Enfoque integral

Idalberto Chiavenato plantea que el desempeño debe evaluarse desde tres dimensiones: resultados, comportamientos y competencias. Este modelo integra factores técnicos (cumplimiento de metas), conductuales (actitudes y valores) y organizacionales (alineación a la misión institucional). Además, sostiene que el desempeño no puede separarse de la capacitación, ya que esta representa el medio más eficaz para cerrar brechas entre el rendimiento actual y el deseado. En los entornos públicos, la aplicación de este modelo permite valorar la eficacia de la formación recibida y planificar la mejora continua (Calle et al., 2024).

2.2.6.6 Teoría del Capital Humano de Becker (1993) – Inversión en capacidades

Gary Becker conceptualizó el desempeño como el resultado directo de la inversión en educación, experiencia y capacitación. Considera que los conocimientos y habilidades adquiridos aumentan la productividad individual y organizacional. En el caso del talento humano público, esta teoría fundamenta la capacitación como inversión estratégica más que como gasto, ya que incrementa el rendimiento, reduce errores administrativos y mejora la calidad de los servicios a la comunidad (Becker, 1993).

2.2.6.7 Modelo de Competencias de Spencer & Spencer (1993) – Desempeño observable

Spencer y Spencer definieron el desempeño como la manifestación visible de competencias subyacentes (conocimientos, destrezas, motivaciones y valores). Propusieron el modelo ICEBERG, donde solo una parte de las competencias es visible (habilidades técnicas), mientras que otras son internas (actitudes, valores). Para los GAD parroquiales, este modelo orienta la gestión del desempeño hacia la identificación de competencias críticas; como la ética, el servicio ciudadano y la comunicación efectiva, que deben ser fortalecidas mediante la capacitación (Díaz, 2024).

2.2.6.8 Teoría de la Autoeficacia de Bandura (1997) – Creencia en la capacidad personal

Albert Bandura planteó que el desempeño depende de la creencia del individuo en su propia capacidad para ejecutar las acciones necesarias y alcanzar los resultados esperados. En este sentido, la capacitación incrementa la autoeficacia al dotar al trabajador de herramientas y confianza para asumir nuevas responsabilidades. Las instituciones que promueven formación continua fortalecen el sentido de competencia profesional y el compromiso organizacional (Hernández et al., 2022).

2.2.6.9 Modelo de Gestión del Desempeño Público (OECD, 2019) – Enfoque de resultados

El enfoque contemporáneo impulsado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) enfatiza la gestión del desempeño basada en resultados. Propone establecer indicadores medibles, vincular la evaluación con la planificación estratégica y fomentar la rendición de cuentas. En el ámbito de los gobiernos locales, este modelo promueve la transparencia, la mejora continua y la alineación entre el desempeño individual y los objetivos institucionales (OECD, 2020).

2.2.7 Dimensiones del Desempeño Laboral

El desempeño laboral se evalúa generalmente a través de varias dimensiones que reflejan diferentes aspectos del trabajo. Estas dimensiones pueden incluir:

1. Desempeño de tareas (task performance):

Esta dimensión evalúa cómo las personas ejecutan las tareas fundamentales asociadas a su puesto de trabajo. Incluye la capacidad para organizar el trabajo, establecer prioridades, alcanzar resultados, gestionar el tiempo y trabajar de forma eficiente. Representa la parte central y técnica del desempeño, es decir, lo que se espera formalmente del trabajador en su rol (Rueda et al., 2020).

2. Desempeño contextual (contextual performance):

Hace referencia a comportamientos que van más allá de las funciones asignadas, pero que favorecen el entorno social y organizacional. Incluye la iniciativa, el compromiso con el aprendizaje, la creatividad, la cooperación, la participación en reuniones y la asunción de responsabilidades adicionales. Estos comportamientos fortalecen el clima laboral y el trabajo en equipo (Rueda et al., 2020).

3. **Comportamiento laboral contraproducente (counterproductive work behavior):**

Se relaciona con actitudes y acciones negativas que afectan el ambiente organizacional y el bienestar colectivo. Incluye quejas frecuentes, énfasis en aspectos negativos del trabajo, empeorar problemas, y hablar mal del entorno laboral con compañeros o personas externas. Estas conductas reducen la productividad y afectan el clima organizacional (Rueda et al., 2020).

2.3 **Marco Conceptual**

Adaptabilidad: Habilidad de los empleados y la organización para ajustarse a cambios en el entorno laboral, incluyendo tecnologías, procesos y políticas. (Gan Busto , 2020)

Aprendizaje Organizacional: Proceso continuo mediante el cual una organización adquiere, desarrolla y comparte conocimientos para adaptarse y mejorar sus operaciones y resultados. (Carrasco et al., 2023)

Capacitación: Proceso sistemático y planificado dirigido a mejorar las habilidades, conocimientos y actitudes de los empleados para optimizar su desempeño laboral y potenciar su desarrollo profesional dentro de una organización. (Real Academia Española, s.f.)

Clima Organizacional: Percepción colectiva de los empleados sobre el entorno laboral, incluidas las relaciones interpersonales, políticas internas y condiciones de trabajo. (Organización Internacion de Trabajo (OIT), 2022)

Competencias Laborales: Conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que un empleado necesita para desempeñar su trabajo de manera efectiva y eficiente. (Llorca Rubio, y Llorca Pellicer, 2020)

Competitividad Organizacional: Capacidad de una organización para generar ventajas sostenibles mediante la optimización de recursos humanos, tecnológicos y estratégicos en un entorno dinámico. (Gan Busto , 2020)

Cultura Organizacional: Conjunto de valores, creencias y prácticas compartidas que influye en la manera en que los empleados trabajan, colaboran y se relacionan dentro de una organización. (Martínez Oropesa et al., 2021)

Desarrollo Profesional: Proceso continuo de adquisición de habilidades y conocimientos que permite a los empleados avanzar en sus carreras y adaptarse a los cambios en su campo laboral. (Huamachuco Ramos, 2020)

Desempeño Laboral: Medida del nivel de eficacia, eficiencia y calidad con la que un empleado realiza las tareas asignadas, incluyendo su capacidad de adaptarse a los estándares y contribuir al éxito organizacional.

Diagnóstico Organizacional: Herramienta analítica que permite identificar fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas en el entorno laboral para proponer estrategias de mejora. (Asensio Cuesta y Bastante Veca, 2019)

Evaluación del Desempeño: Proceso estructurado para analizar, medir y valorar el rendimiento de los empleados con el fin de identificar fortalezas, áreas de mejora y estrategias de desarrollo. (Asensio Cuesta y Bastante Veca, 2019)

Gestión del Conocimiento: Práctica de capturar, organizar y compartir el conocimiento en una organización para mejorar la toma de decisiones y la eficiencia. (Asensio Cuesta y Bastante Veca, 2019)

Gestión del Talento: Estrategia integral que busca atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados más talentosos en una organización. (Asensio Cuesta y Bastante Veca, 2019)

Indicadores de Desempeño: Métricas utilizadas para medir el rendimiento y la productividad de los empleados en relación con los objetivos organizacionales establecidos. (Real Academia Española, s.f.)

Motivación Laboral: Factores intrínsecos y extrínsecos que impulsan a los empleados a alcanzar sus metas laborales y cumplir con los objetivos organizacionales. (Llorca Rubio, y Llorca Pellicer, 2020)

Necesidades de Capacitación: Brechas identificadas entre las competencias actuales de los empleados y las competencias requeridas para un desempeño óptimo en sus roles. (Asensio Cuesta y Bastante Veca, 2019)

Planeación Estratégica: Proceso mediante el cual una organización define objetivos a largo plazo y diseña planes para alcanzarlos, alineando la capacitación y el desarrollo con sus metas. (Asensio Cuesta y Bastante Veca, 2019)

Productividad: Relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados en un contexto laboral, reflejando la capacidad de un empleado o equipo para generar valor. (Llorca Rubio, y Llorca Pellicer, 2020)

Retroalimentación: Comunicación constructiva y bidireccional entre empleados y superiores para evaluar y mejorar el desempeño laboral y los procesos internos. (Real Academia Española, s.f.)

2.4 Marco Legal.

2.4.1 Constitución de la República del Ecuador (2008)

Art. 326: Declara el trabajo como un derecho y un deber social, señalando que el Estado garantizará la capacitación permanente de los trabajadores como medio para mejorar su productividad y competitividad.

Art. 393: Señala que el Estado fomentará la formación y capacitación técnica y tecnológica para garantizar la inclusión laboral de los ciudadanos y el desarrollo de sus capacidades.

Art. 354: Estipula que las instituciones públicas deben propiciar el desarrollo de competencias del talento humano.

Código del Trabajo

Art. 42, numeral 10: Obligación del empleador de proporcionar capacitación laboral a los trabajadores, de acuerdo con las necesidades de la empresa y las disposiciones legales.

Art. 53: Establece que los empleadores deben promover programas de capacitación continua para garantizar la formación integral del trabajador.

Art. 55: Señala que el Estado fomentará la formación de trabajadores mediante políticas públicas que incluyan planes de capacitación y formación profesional.

2.4.2 Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

Art. 25: Obliga a las instituciones públicas a implementar programas de capacitación y formación continua como parte de la gestión del talento humano.

Art. 57, numeral 3: Los servidores públicos tienen el derecho a recibir formación y capacitación que les permita un mejor desempeño en sus funciones.

Art. 130: Menciona que la evaluación del desempeño debe considerar la capacitación como un factor determinante para el desarrollo de competencias.

2.4.3 Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD)

Art. 52: Establece que los GAD deben fortalecer las capacidades institucionales a través de procesos de formación y capacitación del personal.

Art. 134: Obliga a los GAD a gestionar programas de capacitación y desarrollo profesional para optimizar el servicio público.

2.4.4 Resoluciones del Ministerio del Trabajo

El Ministerio del Trabajo regula las condiciones de capacitación laboral en el ámbito público y privado:

Capacitación Obligatoria (MDT-2025-006):

Se exige a empresas e instituciones públicas/privadas realizar al menos 40 horas anuales de formación en igualdad, derechos laborales y prevención de violencia

2.4.5 Norma Técnica del Subsistema de Capacitación y Formación

Art. 17.- De los componentes del proceso. Contempla las siguientes fases: a) Detección de necesidades de capacitación; b) Elaboración del plan; c) Programación; d) Ejecución; e) Evaluación; y, f) Plan de mejoramiento.

2.4.6 Norma Técnica de Evaluación del Desempeño

Artículo 7, literal e) Capacitación del talento humano: Detección de necesidades de capacitación para el cierre de brechas y desarrollo de las competencias.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de Investigación

Investigación Descriptiva:

La investigación se desarrolló bajo el paradigma descriptivo, ya que su propósito respecto a la capacitación y desempeño del trabajo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Pablo de Atenas fue el de observar, caracterizar y describir la forma particular sobre cómo se comportaron las variables de estudio. La investigación no persiguió el fin de establecer una relación de causalidad entre las variables, sino que intentó comprender el comportamiento, el grado de desarrollo e incluso la percepción que tuvo el personal a través de la recolección, producción y análisis de datos cuantificables.

El carácter descriptivo, por otro lado, hizo posible identificar cómo se encontraba el estado de la capacitación institucional, si existía planificación, en qué consistía, qué metodologías se empleaban y cuál era su impacto percibido. Otra vez, el nivel de desempeño laboral fue descrito en sus diferentes dimensiones (tareas, desempeño contextual y comportamiento contraproducente). Se trató de una opción adecuada cuando en el contexto no se había intervenido inicialmente con estudios similares, por lo que formó parte de una herramienta diagnóstica para sugerir acciones de mejora en la capacitación institucional y el desempeño laboral.

3.2 Enfoque de la investigación

Enfoque Cualitativo

Su objetivo principal no es medir ni cuantificar variables, sino explorar significados, experiencias, percepciones y motivaciones que subyacen en la conducta o los procesos estudiados. Este enfoque permite profundizar en la comprensión de situaciones complejas que no pueden expresarse solo con números. (Hernández Sampieri, 2003)

La recolección de datos en un enfoque cualitativo se realiza a través de métodos como entrevistas abiertas, grupos focales, observación participante o análisis de documentos y contenido. Estos métodos buscan capturar la riqueza de la información, permitiendo a los

investigadores interpretar la realidad de manera contextual y detallada, considerando factores sociales, culturales y emocionales que influyen en las acciones de las personas.

Los resultados obtenidos son generalmente descriptivos y narrativos, más que estadísticos, y ofrecen un panorama profundo de la problemática estudiada. Este enfoque es útil cuando se desea entender “por qué” o “cómo” ocurre un fenómeno, identificar patrones de comportamiento, explorar experiencias personales y generar teorías a partir de los datos recolectados, en lugar de probar hipótesis predeterminadas.

Enfoque Cuantitativo:

El enfoque cuantitativo utiliza datos numéricos y estadísticos para analizar y medir fenómenos, permitiendo establecer relaciones claras entre variables. (Hernández Sampieri, 2003)

La investigación abordó la realidad desde un enfoque de tipo cuantitativo, ya que se basó en la recolección y el análisis de los datos numéricos que permitieron describir y evaluar la relación entre capacitación y el desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas; este enfoque cuantitativo importó solamente las percepciones de los servidores públicos mediante instrumentos estructurados como encuestas con escalas del tipo Likert, y fueron procesadas con herramientas estadísticas, entre otros.

3.3 Métodos de Investigación

Método Inductivo

El método inductivo parte de la observación de hechos específicos para generar teorías o conclusiones generales. (Hernández Sampieri, 2003). Esta investigación adoptó un modelo inductivo, comenzando por observar y analizar situaciones particulares en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas, a fin de llegar a conclusiones generales acerca de la influencia de la capacitación en el desempeño laboral; es decir, se partió de datos particulares como fueron las percepciones del personal, el estado actual de la capacitación y los niveles de desempeño, y partiendo de

ello se elaboró una visión general de la realidad problemática, la cual fue la base para la construcción de posibles alternativas o recomendaciones.

Método Sintético

El método sintético combina elementos individuales para construir una visión integral del fenómeno. (Hernández Sampieri, 2003). La investigación, en este sentido, fue de tipo sintético, es decir, buscó integrar información desde distintas fuentes teóricas y empíricas que permitieran construir una mirada comprensiva y estructurada previa al fenómeno estudiado, que en este caso fue la influencia de la capacitación en el desempeño laboral del personal del GAD Parroquial de San Pablo de Atenas, optando por articular y conectar los saberes obtenidos de estudios previos, de marcos jurídicos, de teorías de gestión del talento humano y de encuestas, así como de observaciones del contexto local, de modo que condujera a conclusiones integradoras.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Fuentes bibliográficas

Consisten en documentos impresos o digitales que proporcionan información teórica y contextual sobre el tema de estudio. (Hernández Sampieri, 2003)

Instrumento: Revisión bibliográfica:

Implica el análisis crítico de libros, artículos científicos y normativas legales relacionadas con capacitación y desempeño laboral. Esto permite fundamentar teóricamente las variables de investigación.

Fuentes primarias

Encuesta

Una técnica de recolección de datos estructurada que recopila información de un grupo de personas mediante un cuestionario. (Hernández Sampieri, 2003).

Instrumento

El instrumento utilizado para medir el desempeño laboral es la Escala de Desempeño Laboral Individual (Individual Work Performance Questionnaire - IWPQ), desarrollada

originalmente por Koopmans et al. (2014) y adaptada al contexto peruano por (Geraldo, 2022). Esta escala evalúa el comportamiento del trabajador a partir de tres dimensiones clave: desempeño de la tarea, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente.

- Desempeño de la tarea: Evalúa la capacidad del trabajador para organizar su trabajo, establecer prioridades, gestionar el tiempo y ejecutar las tareas de manera eficiente.
- Desempeño contextual: Mide conductas como asumir responsabilidades adicionales, buscar nuevos retos, participar activamente en reuniones y actualizar conocimientos.
- Desempeño contraproducente: Valora conductas negativas que afectan el ambiente laboral, como hablar mal del trabajo con compañeros o personas externas, enfocarse en lo negativo y empeorar los problemas.

Esta herramienta ha mostrado excelentes propiedades psicométricas. En su versión adaptada, el alfa de Cronbach y el coeficiente omega de McDonald para cada dimensión superan el 0.87, lo que indica alta fiabilidad. Además, el análisis factorial confirmatorio reveló un buen ajuste del modelo ($CFI > 0.95$, $TLI > 0.94$, $RMSEA < 0.06$), lo cual valida la estructura del instrumento. Por estas razones, esta escala puede ser utilizada con confianza para evaluar el desempeño laboral en contextos organizacionales, tanto públicos como privados, en países de habla hispana.

Incluye preguntas cerradas para medir variables específicas, como la frecuencia y calidad de las capacitaciones recibidas por el personal.

3.5 Universo, Población y Muestra.

El universo donde se realizó la investigación tiene una población de 10 servidores, por lo que no fue necesario extraer una muestra.

3.6 Procesamiento de la Información

La información se procesó empleando Excel para manejar los datos cuantitativos, junto con un análisis sistemático de las encuestas esta metodología aseguró una evaluación

completa y precisa de los datos recogidos, favoreciendo la detección de patrones y la generación de hallazgos significativos.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Pregunta 1

¿En los 3 últimos años se han organizado capacitaciones internas en el Gad Parroquial?

Tabla 1

Organización de capacitaciones en los últimos 3 años en el GAD

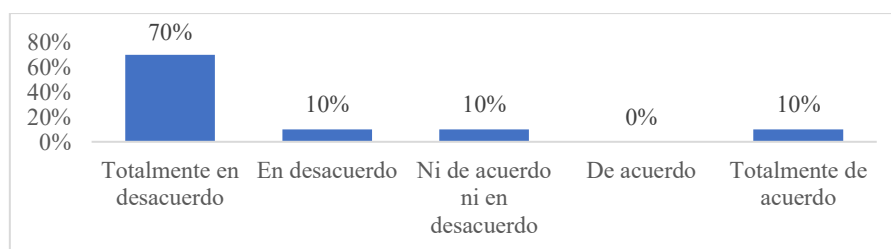
Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	70%
En desacuerdo	1	10%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	10%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Figura 1

Organización de capacitaciones en los últimos 3 años en el GAD



Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Análisis e interpretación

El 80 % de los encuestados manifestó desacuerdo respecto a la implementación de programas de capacitación interna durante los últimos tres años, mientras que solo el 10 % confirmó su ejecución. Este resultado evidencia una carencia sostenida de estrategias institucionales de formación y desarrollo del talento humano, lo cual refleja debilidades en la planificación y gestión de procesos de fortalecimiento de capacidades dentro del GAD.

Pregunta 2 ¿He participado en alguna capacitación relacionada con mis funciones dentro del GAD en los últimos 3 años?

Tabla 2

Participación en alguna capacitación en los últimos 3 años relacionada con las funciones desempeñadas

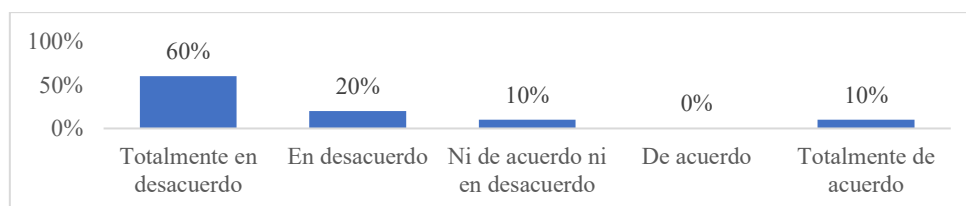
Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	60%
En desacuerdo	2	20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	10%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Figura 2

Participación en alguna capacitación en los últimos 3 años relacionada con las funciones desempeñadas



Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Análisis e interpretación

El 80 % de los encuestados manifestó desacuerdo o neutralidad respecto a haber participado en capacitaciones durante los últimos tres años; únicamente el 10 % indicó total conformidad con su asistencia. Este resultado refleja una baja frecuencia en la actualización profesional del personal del GAD Parroquial; la carencia de formación continua limita el fortalecimiento de competencias institucionales y evidencia la urgencia de implementar un plan sostenido de capacitación acorde con las funciones y exigencias del entorno administrativo.

Pregunta 3 ¿Las capacitaciones en el GAD se realizan de forma periódica?

Tabla 3

Periodicidad de las capacitaciones realizadas en el GAD

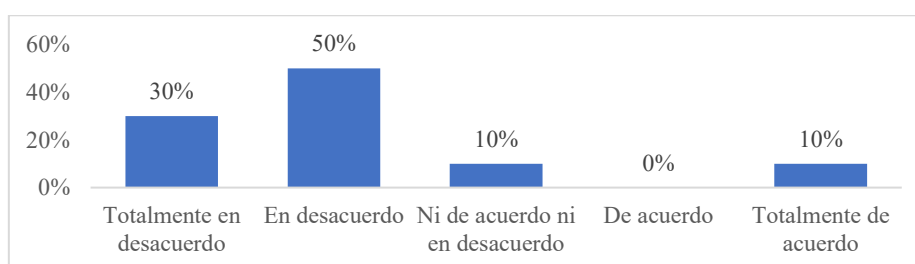
Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	30%
En desacuerdo	5	50%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	10%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Figura 3

Periodicidad de las capacitaciones realizadas en el GAD



Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Análisis e interpretación

El 80 % del personal indicó desacuerdo respecto a la periodicidad de las capacitaciones en el GAD; solo el 10 % afirmó que estas se realizan con regularidad. Este resultado refleja la inexistencia de un plan continuo de formación institucional; la falta de programación sistemática limita el fortalecimiento de competencias y demuestra una gestión reactiva que no responde de manera sostenida a las necesidades de desarrollo del talento humano.

Pregunta 4 ¿Considero adecuada la frecuencia con la que se imparten capacitaciones en el GAD?

Tabla 4

Consideración de la adecuada frecuencia con la que se imparten las capacitaciones

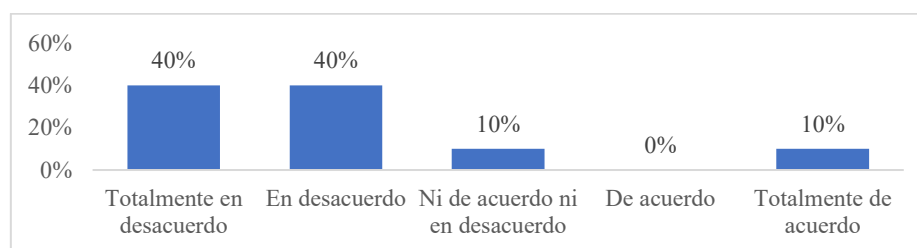
Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	40%
En desacuerdo	4	40%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	10%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Figura 4

Consideración de la adecuada frecuencia con la que se imparten las capacitaciones



Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Análisis e interpretación

El 80 % de los participantes expresó desacuerdo respecto a la frecuencia con la que se imparten las capacitaciones en el GAD; únicamente el 10 % consideró adecuada la periodicidad. Este resultado evidencia una percepción generalizada de insuficiencia en la oferta formativa; la falta de regularidad en los procesos de capacitación limita la actualización profesional y repercute negativamente en la eficiencia y calidad del desempeño institucional.

Pregunta 5 ¿Las capacitaciones anteriores han sido pertinentes para mejorar mi desempeño?

Tabla 5

Pertinencia de las capacitaciones previas para mejorar el desempeño

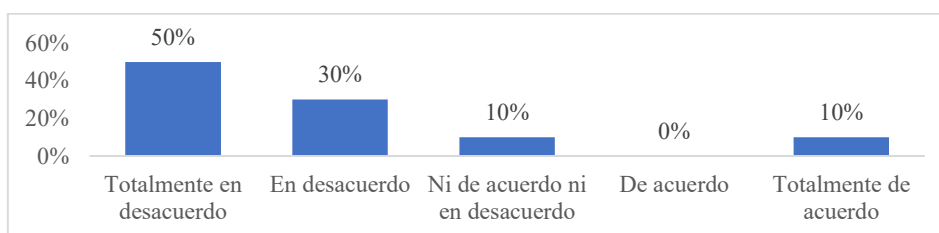
Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	50%
En desacuerdo	3	30%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	10%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Figura 5

Pertinencia de las capacitaciones previas para mejorar el desempeño



Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Análisis e interpretación

El 80 % del personal manifestó desacuerdo respecto a la pertinencia de las capacitaciones recibidas, mientras que solo el 10 % las consideró adecuadas para el fortalecimiento de su desempeño laboral. Este resultado evidencia una limitada correspondencia entre los contenidos formativos impartidos y las necesidades funcionales del personal del GAD, lo que denota deficiencias en el diagnóstico y planificación de los programas de capacitación institucional.

Pregunta 6 ¿He recibido formación sobre temas administrativos, legales o comunitarios?

Tabla 6

Formación recibida sobre temas administrativos, legales o comunitarios

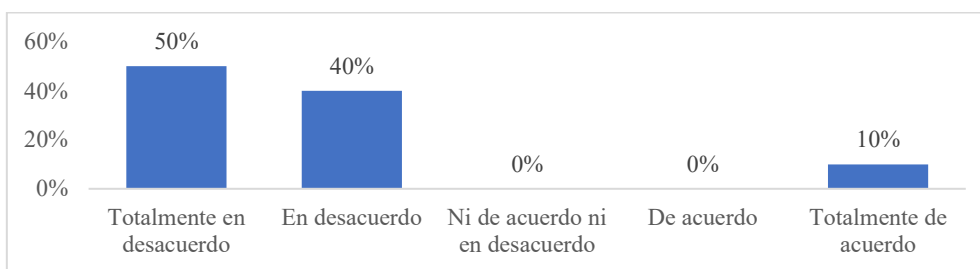
Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	50%
En desacuerdo	4	40%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Figura 6

Formación recibida sobre temas administrativos, legales o comunitarios



Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Análisis e interpretación

El 90 % del personal manifestó no haber recibido formación sobre temas administrativos, legales o comunitarios; únicamente el 10 % confirmó haber participado en este tipo de capacitaciones. Este resultado refleja una carencia significativa de programas orientados al fortalecimiento de competencias clave para la gestión pública; la ausencia de capacitación en estas áreas limita la eficiencia administrativa y el cumplimiento normativo dentro del GAD Parroquial.

Pregunta 7 ¿En la institución se realiza un diagnóstico de necesidades de capacitación?

Tabla 7

Realización de un diagnóstico de necesidades de capacitación

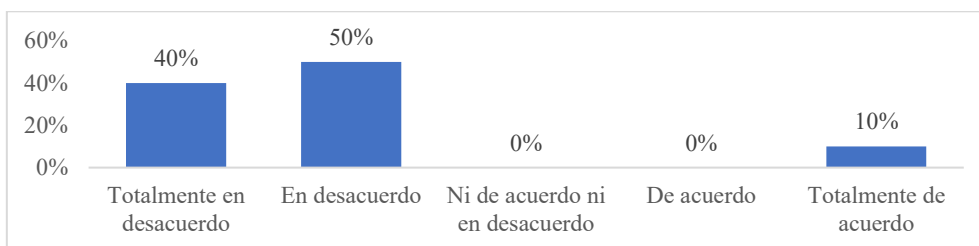
Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	40%
En desacuerdo	5	50%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Figura 7

Realización de un diagnóstico de necesidades de capacitación



Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Análisis e interpretación

El 90 % del personal manifestó desacuerdo con la existencia de un diagnóstico de necesidades de capacitación; solo el 10 % indicó que este proceso se realiza en la institución. Este resultado confirma la ausencia de un mecanismo sistemático para identificar brechas formativas; la falta de diagnóstico impide una planificación estratégica de los programas de capacitación y limita su pertinencia frente a los requerimientos reales del talento humano del GAD Parroquial.

Pregunta 8 ¿Existe una planificación anual de formación?

Tabla 8

Existe una planificación anual de formación

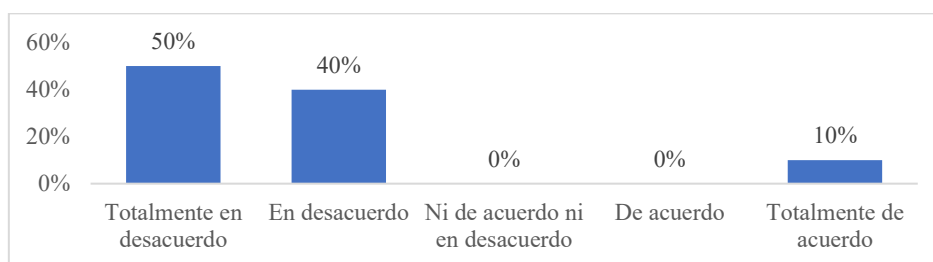
Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	50%
En desacuerdo	4	40%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Figura 8

Existe una planificación anual de formación



Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Análisis e interpretación

El 90 % del personal indicó desacuerdo respecto a la existencia de un diagnóstico institucional de necesidades de capacitación; solo el 10 % afirmó que se realiza este proceso. Este hallazgo revela la ausencia de un sistema formal de identificación de brechas formativas; la falta de diagnóstico limita la pertinencia y eficacia de los programas de capacitación, impidiendo que las acciones se orienten estratégicamente a fortalecer las competencias requeridas en el GAD Parroquial.

Pregunta 9 ¿La institución cuenta con personal asignado para la gestión de procesos de capacitación?

Tabla 9

La institución cuenta con personal asignado para la gestión de procesos de capacitación

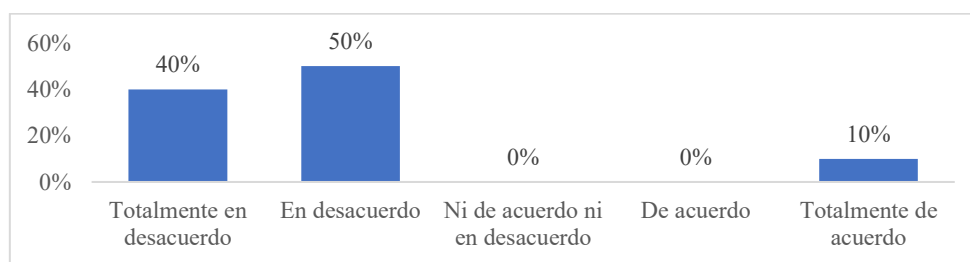
Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	40%
En desacuerdo	5	50%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Figura 9

La institución cuenta con personal asignado para la gestión de procesos de capacitación



Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Análisis e interpretación

El 90 % de los encuestados manifestó desacuerdo sobre la existencia de personal asignado para la gestión de procesos de capacitación; solo el 10 % reconoció su presencia. Este resultado refleja una debilidad institucional en la administración del desarrollo del talento humano; la falta de un responsable específico dificulta la planificación, seguimiento y evaluación de las actividades formativas, afectando la efectividad de los programas de capacitación dentro del GAD Parroquial.

Pregunta 10 ¿La institución cuenta con recursos económicos para el desarrollo de eventos capacitación?

Tabla 10

Disponibilidad de recursos económicos para el desarrollo de eventos capacitación

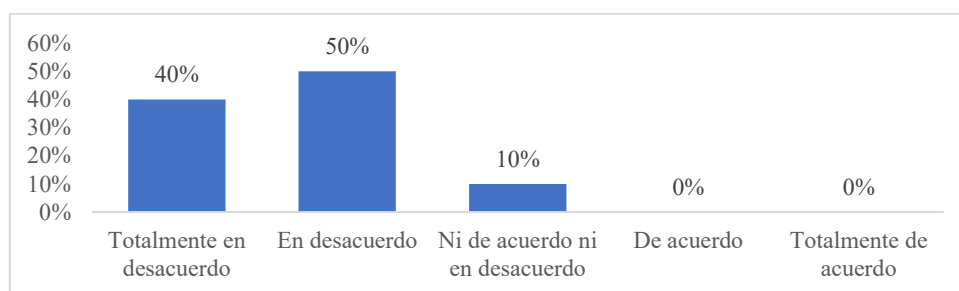
Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	40%
En desacuerdo	5	50%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	10%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Figura 10

Disponibilidad de recursos económicos para el desarrollo de eventos capacitación



Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Análisis e interpretación

El 90 % del personal expresó desacuerdo respecto a la disponibilidad de recursos económicos destinados a la capacitación; únicamente el 10 % se mantuvo neutral. Este resultado evidencia limitaciones presupuestarias significativas que obstaculizan la ejecución de programas formativos; la falta de financiamiento impide la sostenibilidad de los procesos de desarrollo profesional y restringe la actualización técnica del personal en el GAD Parroquial.

Pregunta 11 ¿Usted considera que las funciones que desarrolla, podrían mejorar con un proceso de capacitación?

Tabla 11

Consideración de que las funciones que desarrolla se mejorarían con capacitación

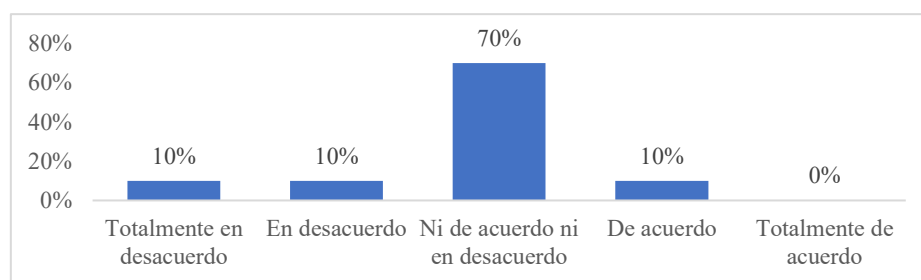
Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	10%
En desacuerdo	1	10%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	70%
De acuerdo	1	10%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Figura 11

Consideración de que las funciones que desarrolla se mejorarían con capacitación



Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Análisis e interpretación

El 70 % del personal mantuvo una postura neutral respecto a si sus funciones podrían mejorar con capacitación; solo el 20 % manifestó algún grado de desacuerdo y el 10 % estuvo de acuerdo. Este resultado refleja una percepción ambivalente sobre el impacto de la formación en el desempeño; la falta de claridad podría asociarse a experiencias previas poco efectivas o a la ausencia de programas formativos consistentes que demuestren mejoras tangibles en las tareas institucionales.

Pregunta 12 ¿Siente que puede mejorar su rendimiento en el trabajo, si se capacita técnicamente en un tema de su interés?

Tabla 12

Consideración de mejora del rendimiento en el trabajo con capacitación técnica

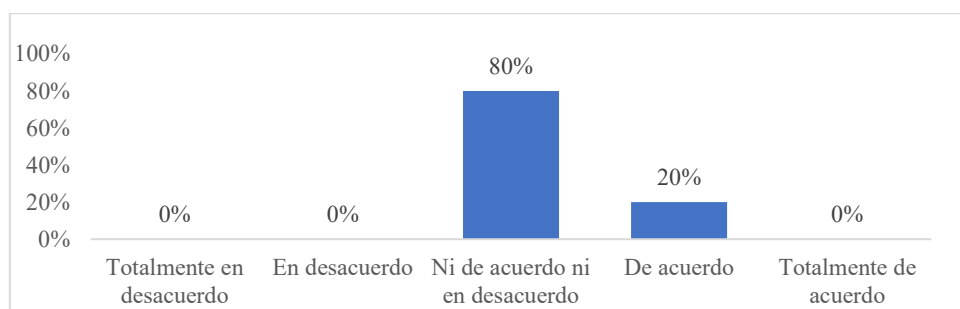
Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	80%
De acuerdo	2	20%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Figura 12

Consideración de mejora del rendimiento en el trabajo con capacitación técnica



Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Análisis e interpretación

El 80 % del personal mostró una postura neutral respecto a la posibilidad de mejorar su rendimiento mediante capacitación técnica; solo el 20 % estuvo de acuerdo. Este resultado sugiere una percepción moderada sobre la efectividad de la formación técnica en el desempeño laboral; la ausencia de experiencias formativas recientes o la falta de programas contextualizados podría limitar el reconocimiento del valor práctico de la capacitación dentro del entorno institucional del GAD Parroquial.

Pregunta 13 ¿Siente que puede mejorar sus relaciones interpersonales con las tendencias actuales?

Tabla 13

Siente que puede mejorar las relaciones interpersonales con las tendencias actuales

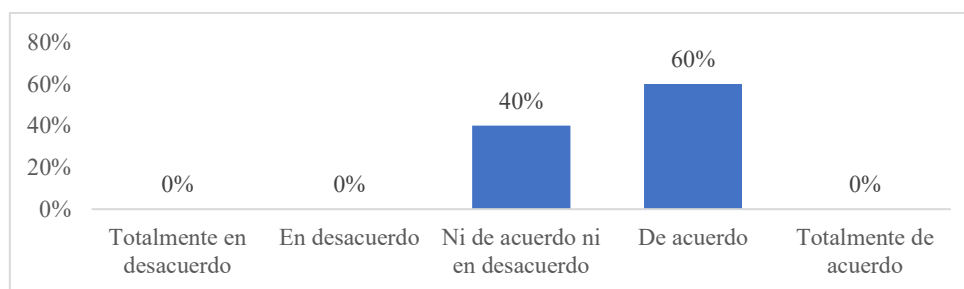
Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	40%
De acuerdo	6	60%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Figura 13

Siente que puede mejorar las relaciones interpersonales con las tendencias actuales



Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Análisis e interpretación

El 60 % del personal consideró que puede mejorar sus relaciones interpersonales con las tendencias actuales, mientras que el 40 % mantuvo una posición neutral. Este resultado evidencia una disposición positiva hacia el desarrollo de habilidades sociales y comunicativas; refleja apertura al cambio y al aprendizaje colaborativo, aspectos esenciales para fortalecer la cohesión institucional y el clima laboral dentro del GAD Parroquial.

Pregunta 14 ¿Siente que puede fortalecer sus capacidades conductuales, si se capacita con algún tema de su interés?

Tabla 14

Percepción de que se pueden fortalecer las capacidades conductuales con las capacitaciones

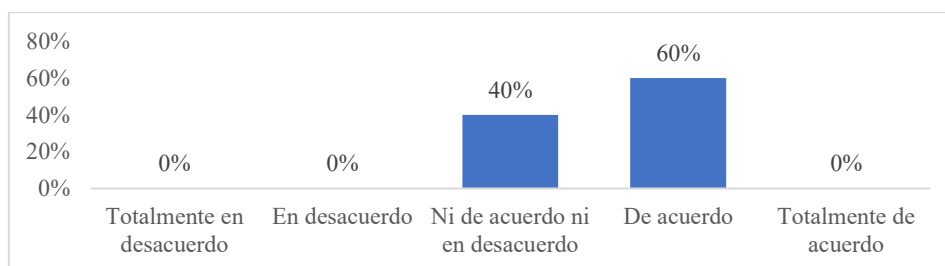
Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	40%
De acuerdo	6	60%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Figura 14

Percepción de que se pueden fortalecer las capacidades conductuales con las capacitaciones



Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Análisis e interpretación

El 60 % del personal manifestó acuerdo en que la capacitación en temas de su interés puede fortalecer sus capacidades conductuales; el 40 % se mantuvo neutral. Este resultado refleja una valoración positiva de la formación como herramienta para mejorar actitudes, compromiso y comportamiento laboral; evidencia además la necesidad de promover programas enfocados en el desarrollo personal y socioemocional que potencien la proactividad y la adaptabilidad dentro del GAD Parroquial.

Pregunta 15 ¿Estoy dispuesto/a en participar en procesos de capacitación si se brindan oportunidades dentro del GAD?

Tabla 15

Disposición a participar en procesos de capacitación en el GAD

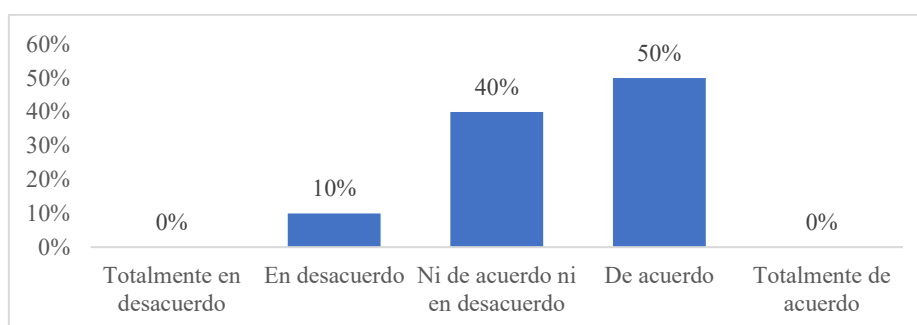
Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	10%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	40%
De acuerdo	5	50%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Figura 15

Disposición a participar en procesos de capacitación en el GAD



Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Análisis e interpretación

El 50 % del personal expresó disposición a participar en procesos de capacitación si se presentan oportunidades dentro del GAD; el 40 % se mantuvo neutral y solo el 10 % manifestó desacuerdo. Este resultado evidencia una actitud favorable hacia el aprendizaje institucional; sin embargo, la neutralidad de una parte significativa del grupo sugiere la necesidad de incentivar la participación mediante estrategias motivacionales y planes formativos alineados con los intereses y funciones del personal.

Pregunta 16 ¿Considero importante que el GAD implemente un plan de capacitación continua para mejorar el desempeño institucional?

Tabla 16

Consideración de la importancia de la implementación de un plan de capacitación continua en el GAD

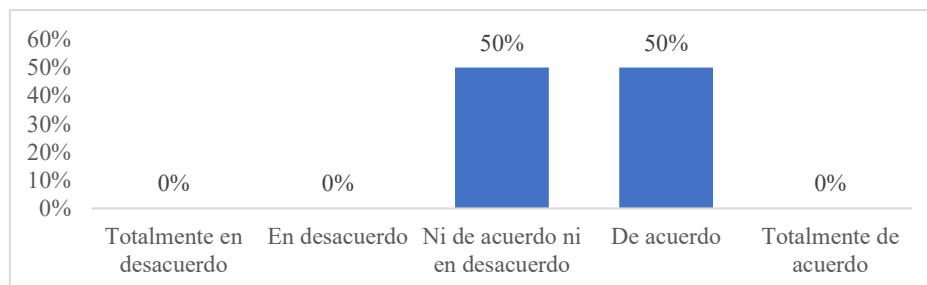
Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	50%
De acuerdo	5	50%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Figura 16

Consideración de la importancia de la implementación de un plan de capacitación continua en el GAD



Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Análisis e interpretación

El 50 % del personal estuvo de acuerdo con la importancia de implementar un plan de capacitación continua en el GAD, mientras que el otro 50 % mantuvo una posición neutral. Este resultado refleja una percepción parcialmente favorable hacia la formación permanente; aunque existe reconocimiento de su relevancia institucional, la falta de consenso total sugiere la necesidad de fortalecer la cultura organizacional orientada al aprendizaje y a la mejora continua del desempeño.

Pregunta 17 ¿Me interesa capacitarme en áreas como atención al ciudadano, gestión pública, planificación o normativa legal?

Tabla 17

Interés en capacitación en áreas de atención al ciudadano, gestión pública, planificación o normativa

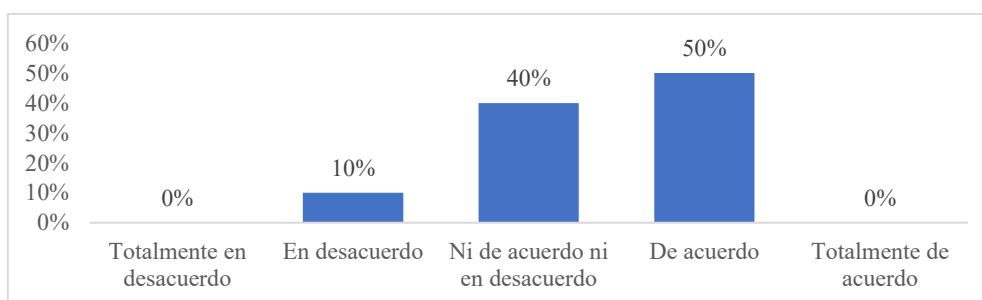
Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	10%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	40%
De acuerdo	5	50%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Figura 17

Interés en capacitación en áreas de atención al ciudadano, gestión pública, planificación o normativa



Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Análisis e interpretación

El 50 % del personal manifestó interés en recibir capacitación en atención al ciudadano, gestión pública, planificación o normativa legal; el 40 % se mantuvo neutral y solo el 10 % expresó desacuerdo. Este resultado evidencia una inclinación hacia el fortalecimiento de competencias administrativas y de servicio público; la implementación de programas en estas áreas podría optimizar la gestión institucional y mejorar la calidad de la atención a la comunidad.

Pregunta 18 ¿Considera que necesita capacitación en el uso de herramientas tecnológicas específicas para su labor dentro del GAD?

Tabla 18

Consideración de la necesidad de capacitación en el uso de herramientas tecnológicas específicas para su labor dentro del GAD

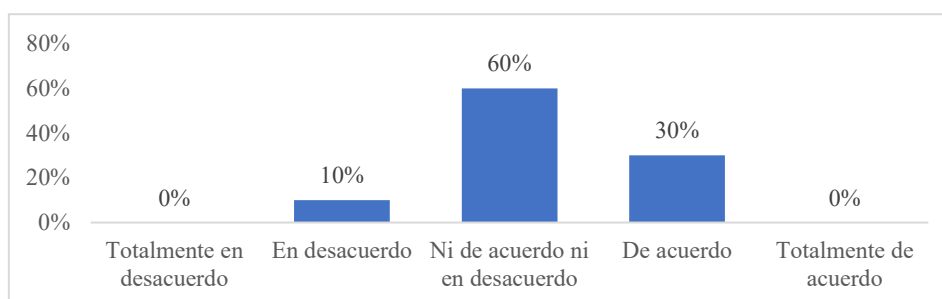
Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	10%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	60%
De acuerdo	3	30%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Figura 18

Consideración de la necesidad de capacitación en el uso de herramientas tecnológicas específicas para su labor dentro del GAD



Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Análisis e interpretación

El 60 % del personal mantuvo una postura neutral respecto a la necesidad de capacitación en herramientas tecnológicas; el 30 % manifestó acuerdo y el 10 % desacuerdo. Este resultado sugiere una percepción moderada sobre la importancia de la competencia digital; aunque existe interés en fortalecer habilidades tecnológicas, la neutralidad predominante refleja la necesidad de sensibilizar al personal sobre el papel de la tecnología en la eficiencia y modernización de los procesos institucionales.

Pregunta 19 ¿Siente que requiere actualizar sus conocimientos en normativa legal o procedimientos técnicos aplicables a su función?

Tabla 19

Percepción de requerimiento de actualización de los conocimientos en normativa legal o procedimientos técnicos aplicables a la función

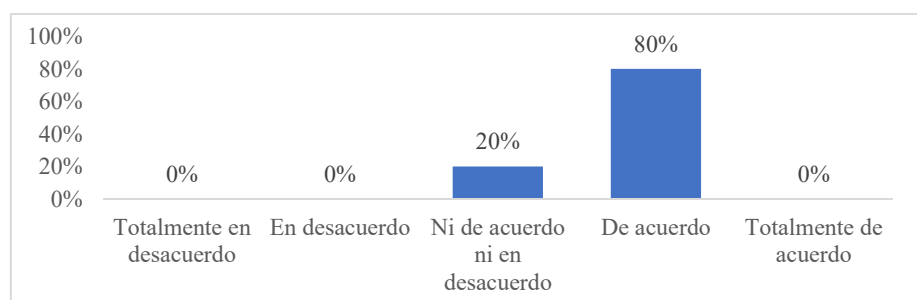
Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	20%
De acuerdo	8	80%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Figura 19

Percepción de requerimiento de actualización de los conocimientos en normativa legal o procedimientos técnicos aplicables a la función



Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Análisis e interpretación

El 80 % del personal expresó acuerdo en la necesidad de actualizar sus conocimientos en normativa legal o procedimientos técnicos; el 20 % se mantuvo neutral. Este resultado evidencia una alta conciencia sobre la importancia de la actualización profesional; demuestra además el interés del personal en fortalecer su desempeño conforme a los marcos legales y técnicos que regulan la gestión pública, lo cual favorece la transparencia y eficacia institucional.

Pregunta 20 ¿Siente que puede hacer mejor su trabajo si recibe capacitaciones de su interés?

Tabla 20

Percepción de que puede mejorar el desempeño al recibir capacitaciones de interés

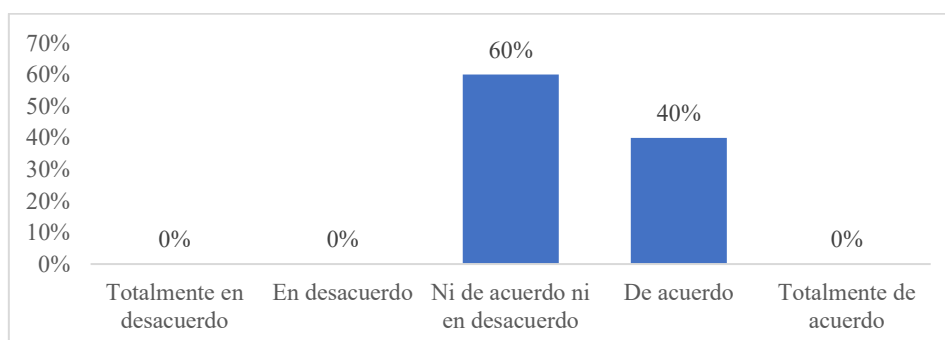
Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	60%
De acuerdo	4	40%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Figura 20

Percepción de que puede mejorar el desempeño al recibir capacitaciones de interés



Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Análisis e interpretación

El 60 % del personal mantuvo una posición neutral frente a la posibilidad de mejorar su trabajo mediante capacitaciones de su interés; el 40 % manifestó acuerdo. Este resultado refleja una percepción parcialmente positiva sobre el impacto de la formación personalizada; la falta de una mayoría contundente evidencia la necesidad de fortalecer la motivación institucional y de ofrecer programas ajustados a las expectativas y funciones específicas del personal del GAD Parroquial.

Pregunta 21 ¿Siente que los resultados podrían ser más eficientes si usted se capacita?

Tabla 21

Percepción de que los resultados pueden ser más eficientes con la capacitación recibida

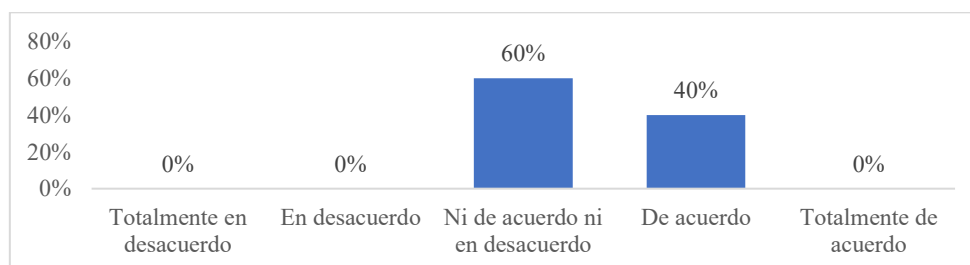
Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	60%
De acuerdo	4	40%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Figura 21

Percepción de que los resultados pueden ser más eficientes con la capacitación recibida



Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Análisis e interpretación

El 60 % del personal adoptó una postura neutral respecto a la eficiencia de los resultados al recibir capacitación; el 40 % expresó acuerdo. Este resultado sugiere que, aunque existe reconocimiento parcial del impacto positivo de la formación, persiste una falta de convicción general sobre su efecto directo en la productividad; esto indica la necesidad de implementar programas de capacitación con resultados medibles que demuestren mejoras tangibles en la gestión institucional.

Pregunta 22 ¿Cree que mejorar sus habilidades de comunicación interpersonal le permitiría desenvolverse mejor en su entorno laboral?

Tabla 22

Mejoramiento de las habilidades de comunicación interpersonal para desenvolverse mejor en el entorno laboral

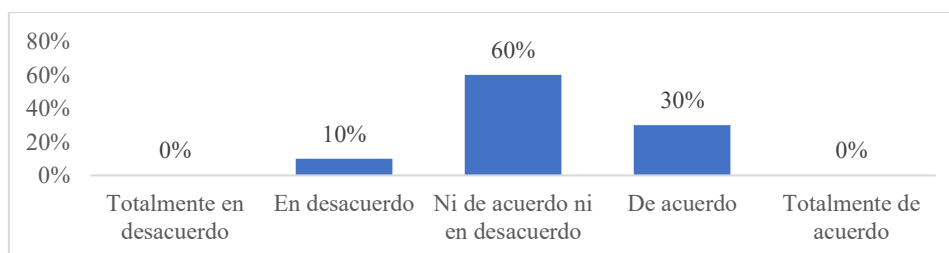
Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	10%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	60%
De acuerdo	3	30%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Figura 22

Mejoramiento de las habilidades de comunicación interpersonal para desenvolverse mejor en el entorno laboral



Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Análisis e interpretación

El 60 % del personal mantuvo una posición neutral respecto a la relación entre la mejora de habilidades comunicativas y el desempeño laboral; el 30 % manifestó acuerdo y el 10 % desacuerdo. Este resultado revela una percepción moderada sobre la relevancia de la comunicación interpersonal en el entorno institucional; se identifica la necesidad de promover capacitaciones orientadas al desarrollo de competencias comunicativas que fortalezcan el trabajo colaborativo y la convivencia organizacional dentro del GAD Parroquial.

Pregunta 23 ¿Considera que necesita fortalecer su capacidad para trabajar en equipo o colaborar con otras áreas?

Tabla 23

Consideración que es necesario fortalecer la capacidad para trabajar en equipo o colaborar con otras áreas

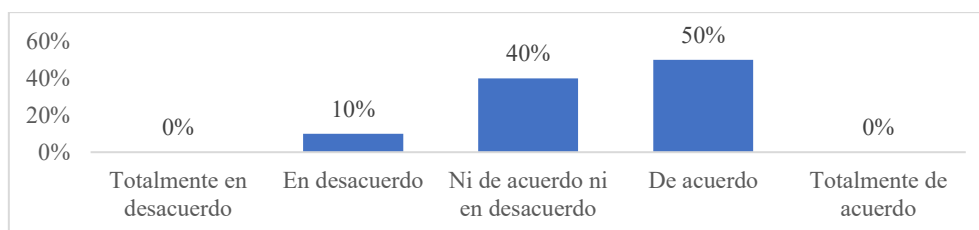
Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	10%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	40%
De acuerdo	5	50%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Figura 23

Consideración que es necesario fortalecer la capacidad para trabajar en equipo o colaborar con otras áreas



Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Análisis e interpretación

El 50 % del personal manifestó estar de acuerdo en la necesidad de fortalecer su capacidad para trabajar en equipo o colaborar con otras áreas; el 40 % se mantuvo neutral y el 10 % expresó desacuerdo. Este resultado refleja una valoración positiva hacia la cooperación interdepartamental; sin embargo, la presencia de respuestas neutrales sugiere que aún no existe una cultura institucional plenamente consolidada de trabajo colaborativo.

Pregunta 24 ¿Siente que requiere apoyo para desarrollar una actitud proactiva y orientada a resultados?

Tabla 24

Percepción de requerimiento de apoyo para desarrollar una actitud proactiva y orientada a resultados

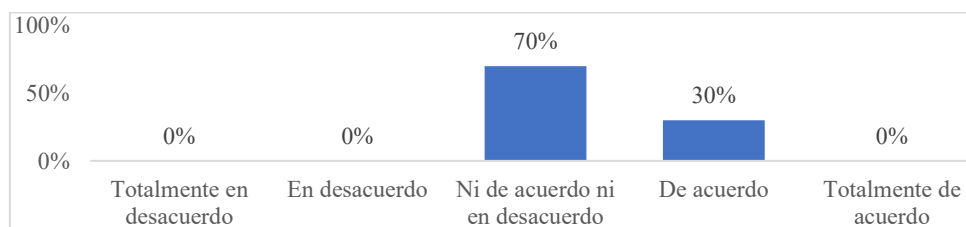
Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	70%
De acuerdo	3	30%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Figura 24

Percepción de requerimiento de apoyo para desarrollar una actitud proactiva y orientada a resultados



Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Análisis e interpretación

El 70 % del personal mantuvo una postura neutral respecto a la necesidad de apoyo para desarrollar una actitud proactiva y orientada a resultados; el 30 % manifestó acuerdo. Este resultado indica una percepción intermedia sobre el impulso de la proactividad en el entorno laboral; la mayoría no identifica de forma clara si requiere acompañamiento para fortalecer esta disposición, lo que podría reflejar una autovaloración estable o falta de claridad sobre los criterios de desempeño institucional.

Pregunta 25 ¿En qué temas específicos le gustaría recibir capacitación?

Tabla 25

Temas específicos de preferencia para recibir

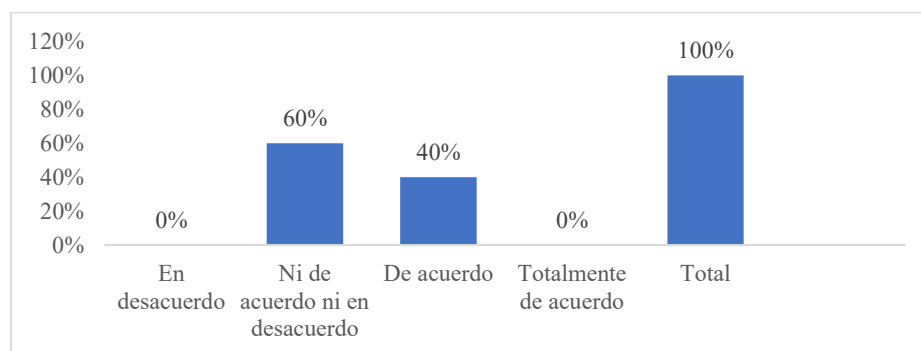
Escaleta	Frecuencia	Porcentaje
Manejo de Conflictos	1	10%
Manejo de Recursos	3	30%
Mecánica	1	10%
Mejora de herramientas tecnológicas	1	10%
Temas de Mecánica Automotriz	1	10%
Trabajo en equipo	3	30%
Total	10	100%

Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Figura 25

Temas específicos de preferencia para recibir



Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Análisis e interpretación

Los resultados evidencian que el 30 % del personal mostró preferencia por capacitaciones en manejo de recursos y otro 30 % en trabajo en equipo; el resto se distribuyó en temas como mecánica, mejora tecnológica y resolución de conflictos. Esta diversidad de intereses refleja la heterogeneidad funcional del GAD Parroquial; las preferencias se relacionan tanto con necesidades técnicas como con el fortalecimiento de habilidades organizacionales y operativas que inciden directamente en el desempeño institucional.

Pregunta 26 ¿Le gustaría recibir capacitaciones presenciales, virtuales, híbridas entre otras?

Tabla 26

Preferencia por recibir capacitación presenciales, virtuales, híbridas entre otras

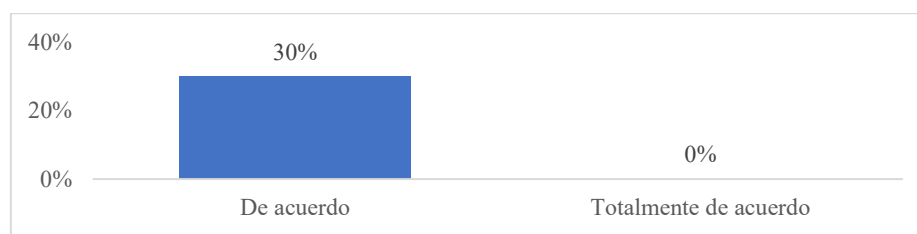
	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	5	50%
Virtual	5	50%
Total	10	100%

Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Figura 26

Preferencia por recibir capacitación presenciales, virtuales, híbridas entre otras



Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Análisis e interpretación

El 50 % del personal manifestó preferencia por capacitaciones presenciales y el otro 50 % por modalidad virtual. Este resultado refleja una distribución equitativa en cuanto a las formas de aprendizaje; evidencia tanto la valoración del contacto directo y la interacción social que ofrecen las sesiones presenciales como el reconocimiento de la flexibilidad y accesibilidad que proporcionan las modalidades virtuales dentro del contexto laboral del GAD Parroquial.

Pregunta 27: DESEMPEÑO LABORAL Escala: 1=Deficiente, 2=Regular, 3=Satisfactorio, 4=Bueno, 5= Excelente

Tabla 27

Desempeño laboral

Cargo que Desempeña	Cumplimiento de Objetivos	Entrega Puntual del Trabajo	Calidad del Trabajo	Precisión y Atención	Metas Establecidas	Resultados Institucionales	Valores Institucionales	Ambiente Laboral	Políticas Institucionales	Transparencia Laboral	Tareas Asignadas	Supervisión Directa	Motivación	Cambios Institucionales	Integridad	Toma de decisiones	Compromiso	Autonomía	TOTAL
Primer vocal	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	80
Vicepresidenta	3	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	76
Promotora Social Grupos Vulnerables	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
Operador retroexcavadora	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	86
Chofer Volqueta	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
Chofer Volqueta	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
Jornalero	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
Segundo Vocal	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	62
Tercer vocal	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
Secretaria - Tesorera	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90

Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Análisis

Los resultados reflejados en la Tabla 27 evidencian que el desempeño laboral del personal del GAD Parroquial de San Pablo de Atenas se ubica, en términos generales, entre los niveles satisfactorio y excelente, con una media predominante de 4 y 5 puntos en la mayoría de los indicadores evaluados. Este resultado demuestra un compromiso institucional sólido, cumplimiento eficiente de las tareas asignadas y un alto sentido de responsabilidad y ética laboral.

Las áreas mejor valoradas corresponden a los ítems calidad del trabajo, cumplimiento de políticas institucionales, transparencia laboral, integridad, compromiso y autonomía, donde la totalidad o la mayoría de los servidores obtuvo calificaciones de “bueno” y “excelente”. Estos hallazgos indican que el personal posee altos estándares de desempeño operativo y actitudinal, lo que contribuye positivamente al cumplimiento de los objetivos organizacionales y a la generación de un clima laboral armónico y colaborativo.

Sin embargo, se identifican dimensiones con menor puntuación relativa, especialmente en motivación, adaptación a los cambios institucionales y cumplimiento de metas específicas, donde algunos servidores calificaron con valores de 3 (satisfactorio). Este comportamiento sugiere brechas en la gestión motivacional y comunicacional, que podrían estar asociadas a la falta de incentivos, seguimiento continuo o mecanismos de reconocimiento del desempeño individual.

En síntesis, el análisis demuestra que, aunque el GAD Parroquial cuenta con personal competente y comprometido, persisten áreas de mejora relacionadas con la retroalimentación, la motivación laboral y la gestión del cambio, las cuales deben ser abordadas mediante procesos de capacitación estratégica y programas de fortalecimiento del talento humano orientados al desarrollo integral, la innovación y la mejora continua del desempeño institucional.

Tabla 28*Tabla general de capacitación*

PREGUNTA	PERCEPCIÓN POSITIVA	PERCEPCIÓN NEGATIVA
CAPACITACIÓN	+	-
1. ¿En los 3 últimos años se han organizado capacitaciones internas en el Gad Parroquial?	10%	90%
2. ¿He participado en alguna capacitación relacionada con mis funciones dentro del GAD en los últimos 3 años?	10%	90%
3. ¿Las capacitaciones en el GAD se realizan de forma periódica?	10%	90%
4. ¿Considero adecuada la frecuencia con la que se imparten capacitaciones en el GAD?	10%	90%
5. ¿Las capacitaciones anteriores han sido pertinentes para mejorar mi desempeño?	10%	90%
6. ¿He recibido formación sobre temas administrativos, legales o comunitarios?	10%	90%
7. ¿En la institución se realiza un diagnóstico de necesidades de capacitación?	10%	90%
8. ¿Existe una planificación anual de formación?	10%	90%
9. ¿La institución cuenta con personal asignado para la gestión de procesos de capacitación?	10%	90%
10. ¿La institución cuenta con recursos económicos para el desarrollo de eventos capacitación?	0%	100%
11. ¿Usted considera que las funciones que desarrolla, podrían mejorar con un proceso de capacitación?	10%	90%
12. ¿Siente que puede mejorar su rendimiento en el trabajo, si se capacita técnicamente en un tema de su interés?	20%	80%
13. ¿Siente que puede mejorar sus relaciones interpersonales con las tendencias actuales?	60%	40%
14. ¿Siente que puede fortalecer sus capacidades conductuales, si se capacita con algún tema de su interés?	60%	40%
15. ¿Estoy dispuesto/a en participar en procesos de capacitación si se brindan oportunidades dentro del GAD?	50%	50%
16. ¿Considero importante que el GAD implemente un plan de capacitación continua para mejorar el desempeño institucional?	50%	50%
17. ¿Me interesa capacitarme en áreas como atención al ciudadano, gestión pública, planificación o normativa legal?	50%	50%

18. ¿Considera que necesita capacitación en el uso de herramientas tecnológicas específicas para su labor dentro del GAD?	30%	70%
19. ¿Siente que requiere actualizar sus conocimientos en normativa legal o procedimientos técnicos aplicables a su función?	80%	20%
20. ¿Siente que puede hacer mejor su trabajo si recibe capacitaciones de su interés?	40%	60%
21. ¿Siente que los resultados podrían ser más eficientes si usted se capacita?	40%	60%
22. ¿Cree que mejorar sus habilidades de comunicación interpersonal le permitiría desenvolverse mejor en su entorno laboral?	30%	70%
23. ¿Considera que necesita fortalecer su capacidad para trabajar en equipo o colaborar con otras áreas?	50%	50%
24. ¿Siente que requiere apoyo para desarrollar una actitud proactiva y orientada a resultados?	30%	70%

Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Los resultados presentados en la tabla 28, reflejan una tendencia mayoritariamente negativa en la gestión de la capacitación institucional del GAD Parroquial de San Pablo de Atenas. En promedio, el 71,25 % del personal manifiesta percepciones desfavorables respecto a la planificación, organización y ejecución de los procesos de capacitación, mientras que el 28,75 % presenta una valoración positiva. Estos resultados evidencian debilidades en la gestión de la formación del talento humano dentro de la institución.

Las dimensiones más críticas se relacionan con la planificación y gestión de la capacitación. El 100 % de los encuestados señala que no existen recursos económicos destinados a procesos formativos, mientras que aproximadamente el 90 % indica que no se realizan diagnósticos de necesidades ni una planificación anual de capacitación. Esta situación limita la actualización de conocimientos y el desarrollo de competencias necesarias para mejorar el desempeño laboral del personal.

En relación con la pertinencia de la formación, el 90 % del personal considera que las capacitaciones anteriores no han sido suficientes o no han estado alineadas con sus funciones

laborales, lo que evidencia una brecha entre los contenidos impartidos y las necesidades reales del puesto.

Sin embargo, los resultados también muestran aspectos positivos. Un 80 % de los servidores reconoce la necesidad de actualizar sus conocimientos en normativa legal y procedimientos técnicos, y más del 60 % considera que la capacitación puede mejorar sus relaciones interpersonales y capacidades conductuales. Asimismo, alrededor del 50 % manifiesta interés en participar en programas de formación, especialmente en áreas relacionadas con gestión pública, atención al ciudadano y planificación.

En síntesis, los resultados evidencian que la institución presenta debilidades en la planificación y ejecución de la capacitación, pero también muestran una actitud favorable del personal hacia el aprendizaje y el desarrollo profesional, lo que representa una oportunidad para implementar un Plan de Capacitación Institucional estructurado y alineado a las necesidades del talento humano.

Tabla 29

Evaluación de desempeño

Cargo que Desempeña	Porcentaje
Primer Vocal	80%
Vicepresidenta	76%
Promotora Grupos Vulnerables	90%
Operador retroexcavadora	86%
Chofer Volqueta	88%
Chofer Volqueta	84%
Jornalero	90%
Segundo Vocal	62%
Tercer Vocal	90%
Secretaria-Tesorera	90%

Fuente: Gad Parroquial San Pablo

Elaborado por: Autoras

Análisis general

Los resultados expuestos en la Tabla 29, se evidencia que existen diferencias significativas según el cargo desempeñado dentro del GAD Parroquial.

En primer lugar, los cargos de Promotora Social de Grupos Vulnerables, Jornalero, Tercer Vocal y Secretaria–Tesorera alcanzan el puntaje máximo de 90, ubicándose en un nivel excelente. Esto indica un desempeño sobresaliente en todas las dimensiones evaluadas, como cumplimiento de objetivos, calidad del trabajo, compromiso, integridad y autonomía.

En el caso de los cargos operativos como el Operador de retroexcavadora (86) y los Choferes de volqueta (88 y 84), se observa un nivel de desempeño entre bueno y excelente, destacándose en aspectos como cumplimiento de tareas y responsabilidad, aunque con ligeras variaciones en indicadores como motivación o supervisión.

Por otro lado, los cargos directivos presentan mayor variabilidad. El Primer Vocal (80) y la Vicepresidenta (76) se ubican en un nivel bueno, lo que refleja un desempeño adecuado, pero con oportunidades de mejora en dimensiones como precisión, ambiente laboral o toma de decisiones.

Finalmente, el Segundo Vocal (62) presenta el puntaje más bajo, ubicándose en un nivel satisfactorio, evidenciando debilidades en varios indicadores evaluados, como compromiso, autonomía y cumplimiento de metas.

4.1 Discusión

Los resultados obtenidos en este estudio evidencian una situación crítica respecto a los procesos de capacitación en el GAD Parroquial de San Pablo de Atenas. A pesar de que el 45,5% del personal posee únicamente formación secundaria y el 54,5% tiene menos de tres años de antigüedad, el 90,9% no ha recibido capacitación en el último año, lo cual revela una ausencia sistemática de formación continua. Esta falta de acciones formativas se traduce directamente en una baja percepción de utilidad, pues la totalidad del personal (100%) considera que las capacitaciones no han mejorado su desempeño ni han contribuido a su desarrollo profesional.

Esta situación coincide parcialmente con lo encontrado por Calle y Tigua (2024) en el GAD Municipal de Paján, donde, a pesar de contar con cierta cobertura de capacitación (75%), solo el 18% del personal reportó mejoras reales en su desempeño. En ambos casos se evidencia una desconexión entre la oferta formativa y las necesidades reales del personal, así como carencias en la planificación, seguimiento y evaluación del impacto de las capacitaciones.

Adicionalmente, en San Pablo de Atenas, el 81,8% del personal está totalmente en desacuerdo con que las capacitaciones hayan estado alineadas con sus funciones, y el 100% señala deficiencias en la organización, metodología y modalidad de los cursos impartidos. Estos datos reflejan una percepción de baja calidad en los procesos formativos, similar a lo identificado por Falconi (2024) en el GAD de Portoviejo, donde los programas fueron percibidos como poco personalizados, con metodologías poco diversas y planificación deficiente.

Sin embargo, a diferencia del estudio de Pin (2024) en el GAD de Pimocha, donde el 81% del personal manifestó haber recibido capacitaciones útiles y el 100% valoró positivamente el contenido, en San Pablo de Atenas el diagnóstico institucional revela que no existe un plan estratégico de formación, ni unidad responsable que garantice la pertinencia, cobertura ni equidad de estos procesos. La planificación formativa se realiza de manera improvisada, sin diagnósticos previos ni seguimiento, lo que limita severamente el impacto esperado.

Por otro lado, es relevante destacar que, pese a este panorama, los resultados en la dimensión de “desempeño contextual” muestran una actitud positiva del personal: el 45,5% siempre

asume responsabilidades adicionales y se involucra en actividades que benefician a la organización. Esta disposición voluntaria también se reflejó en el estudio de Moreira y Rodríguez (2024), donde se encontró que el compromiso organizacional mejora cuando la capacitación está alineada con las funciones y necesidades reales.

Finalmente, la entrevista a los directivos reafirma estas percepciones: no hay criterios estandarizados para identificar necesidades, las capacitaciones se dirigen casi exclusivamente a un solo perfil (secretaria-tesorera), no se realiza seguimiento ni evaluación del impacto, y el principal obstáculo es la falta de tiempo y recursos. Esta ausencia de institucionalización de la formación también fue mencionada por Ramos y Escobar (2021) en la Municipalidad de Puno, donde las capacitaciones eran calificadas como "regulares" debido a la falta de planificación estratégica.

CONCLUSIONES

- En conclusión, el análisis realizado evidencia que el GAD Parroquial de San Pablo de Atenas carece de un sistema estructurado y permanente de capacitación. La ausencia de diagnósticos formativos previos y la limitada participación del personal en programas de actualización han generado brechas de conocimiento, debilidades en la gestión administrativa y escasa actualización normativa.
- En cuanto a la evaluación de la relación entre los procesos de capacitación implementados y el desempeño laboral, los resultados evidencian una relación directa entre la falta de formación continua y el rendimiento moderado del personal. Se determinó que las capacitaciones anteriores fueron esporádicas, poco pertinentes y carentes de seguimiento, lo que limitó su impacto en la práctica laboral. Además, se identificó una escasa motivación y una limitada aplicación de los conocimientos adquiridos, lo que evidencia que el fortalecimiento de las competencias laborales requiere de programas de capacitación planificados, contextualizados y acompañados de una evaluación sistemática de resultados

RECOMENDACIONES

- Diseñar e implementar un plan institucional de capacitación continua, pertinente y alineado con las necesidades del talento humano y los objetivos estratégicos de la entidad, con el fin de fortalecer las competencias del personal y optimizar el desempeño institucional
- Implementar un sistema periódico de evaluación del desempeño que no solo valore el cumplimiento de tareas e indicadores objetivos, sino también los aspectos actitudinales y comportamentales en el ámbito organizacional.
- Establecer una política institucional de capacitación basada en un diagnóstico participativo de necesidades formativas, que contemple mecanismos claros de planificación, ejecución, evaluación y seguimiento. Es fundamental garantizar que todo el personal tenga acceso equitativo a procesos de formación vinculados con sus

funciones específicas, priorizando aquellos temas que generen mayor impacto y motivación.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.

Gan Busto , F. (2020). *El impacto de la seguridad y salud ocpacional* . D.F. Mexico, Mexico: McGrawHill Ediciones.

Acosta, D. (2024). *Gestión de capacitación y su relación con el desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Lambayeque*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Perú.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/12496>

Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 267-99.

Alós, F., Moreno, E., & García, F. (2017). *Psicología general sanitaria: textos aplicados para la práctica terapéutica*. Mora-Mora.
https://www.researchgate.net/profile/Francisco-Alos/publication/320298053_Psicologia_General_Sanitaria_textos_aplicados_para_la_practica_terapeutica/links/5b3600c50f7e9b0df5d8946d/Psicologia-General-Sanitaria-textos-aplicados-para-la-practica-terapeutica.

Asensio Cuesta, S., & Bastante Veca, J. (2019). *EVALUACIÓN ERGONÓMICA DE PUESTOS DE TRABAJO*. Buenos Aires Argentina: Ediciones Paraninfo, S.A.

Becker, G. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. The University of Chicago Press.

- Calle, A., & Tigua, G. (2024). Formación y capacitación y el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipal Pajan. *Ciencia y Desarrollo*, 27(2).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9604350>
- Calle, P., Jerves, S., & Barragán, M. (2024). Modelos de evaluación del desempeño laboral: una revisión sistemática de literatura. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*(50), 88-117. <https://doi.org/https://doi.org/10.35588/xbxe4b22>
- Carrasco, J., López Asqui, A., & Barreno Gadway, A. (2023). *Riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral*. Quito .
- Chiavenato, I. (2022). *Gestión del talento humano* (11° Ed. ed.). MacGraw-Hill.
- Chumbi Sangurima, G. (2019). “ESTUDIO ERGONÓMICO DE LA SOBRECARGA POSTURAL A LOS CHOFERES PROFESIONALES DEL TRANSPORTE PÚBLICO TOMBAMBA S.A, CUENCA, 2019” . Cuenca: UNIVERSIDAD DE CUENCA.
- Díaz, C. (Ene de 31 de 2024). *Competencias en el trabajo*. Recursohumano.cl:
<https://www.recursohumano.cl/post/2019/01/31/competencia-en-el-trabajo-spencer-spencer>
- Falconi, A. (2024). *Plan de formación y capacitación del talento humano y su incidencia en el desempeño del personal del GAD Municipal de Portoviejo*. Universidad Estatal del Sur de Manabía.
<https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/7508/1/Falconi%20Pico%20Ambar%20Alejandra.pdf>
- Geraldo, L. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25, 63-81.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Heredia, M., & Narváez, C. (2021). La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Arbitrariada*

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8011435>

Hernández Sampieri, R. (2003). *Metodología de investigación Científica*. Bogota Colombia: Person Ediciones .

Hernández, L., Hernández, M., & Tovar, M. (2021). Capacitación laboral en herramientas digitales. *Vincula Tégica EFAN*, 7(1).

<https://doi.org/https://doi.org/10.29105/vtga7.2-74>

Hernández, M., Moreno, R., Cagua, L., Machecha, J., & Mejía, E. (2022). La autoeficacia como fase esencial en el desarrollo de los procesos de planificación y desarrollo cognitivo. *Revista Electrónico en Educación y Pedagogía*, 6(11), 209-224.

<https://doi.org/https://doi.org/10.15658/rev.electron.educ.pedagog22.11061115>

Hidalgo, M., Romero, M., & Pazmiño, V. (2020). Cpacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. *CIENCIAMATRIA*, VI(10).

<https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.125>

Huamachuco Ramos, M. (2020). *Relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020*. Arequipa,: Universidad Continental.

Izquierdo, Y., & Martínez, N. (2025). *Capacitación de personal y rendimiento laboral de trabajadores de una empresa certificadora de cilindros de GNV, Villa El Salvador*.

Universidad Autónoma del Perú.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/3741/izquierdo>

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/3741/izquierdo>

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/3741/izquierdo>

Llorca Rubio,, M., & Llorca Pellicer, L. (2020). *Manual de ergonomía aplicada a la prevención de riesgos laborales*. Mexico: Ediciones Pirámide.

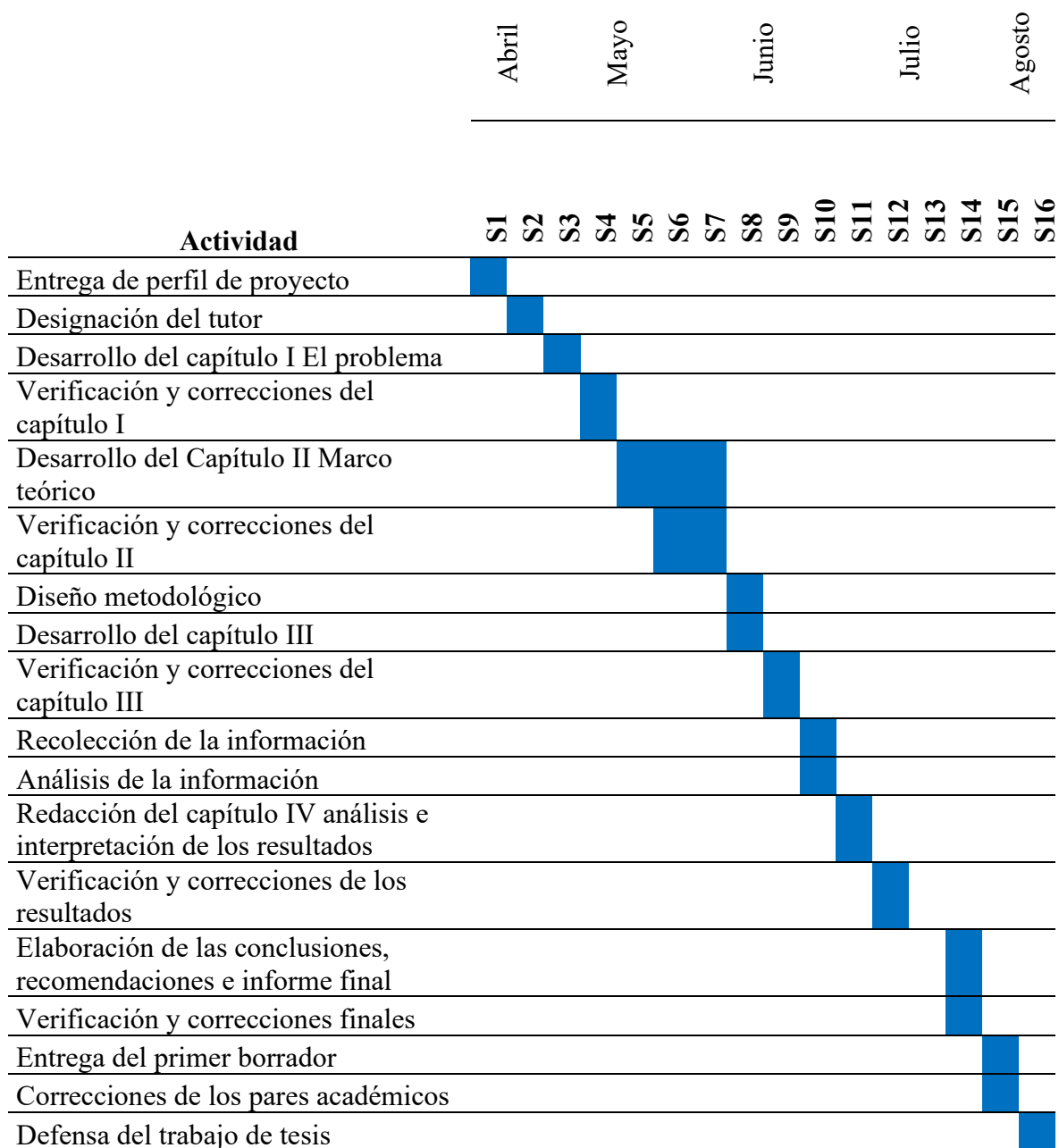
- Martínez Oropesa, C., De Jesús Arias Castro, G., & Montero Martínez, R. (2021). *Ergonomía: productividad, calidad y seguridad*. Colombia : Tapa Blanda.
- Mendoza, D. (2023). La capacitación laboral en el marco jurídico nacional e internacional. *Transdisciplinar*, 2(4).
<https://transdisciplinar.uanl.mx/index.php/t/article/view/48/33>
- Mendoza-Armijo, H. (2022). Impacto de la capacitación en el Desarrollo Profesional en Organizaciones Ecuatorianas. *Revista Científica Zambos*, 1(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.69484/rcz/v1/n2/27>
- Moreira, J., & Rodríguez, A. (2024). Gestión de talento humano y desempeño laboral del GAD Municipal de Protoviejo. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 27(2). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9604405.pdf>
- OECD. (01 de Diciembre de 2020). *Gestión para resultados de desarrollo sostenible*. Organisation for Economic Co-operation and Development:
https://www.oecd.org/es/publications/2019/07/managing-for-sustainable-development-results_801c91d3.html
- Organización Internacion de Trabajo (OIT). (30 de 04 de 2022). *Organización Internacion de Trabajo (OIT)*. SUIZA. Retrieved 28 de 04 de 2024, from https://www.oas.org/dil/esp/afrodescendientes_manual_formacion_lideres_anexos.pdf
- Phi, i. A., & Torruella, A. (2021). *El libro de la innovación: Guía práctica para innovar en tu empresa*. Cabecera.
- Pin, N. (2024). *Plan de capacitación y su incidencia en el desempeño laboral Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Pimocha*. Universidad Técnica de Babahoyo. <https://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/17092/TIC-UTB-FAFI-COM-000006.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Pineda, J., Salzar, L., Zaragoza, W., & Silva, G. (2023). Desempeño laboral: revisión literaria. *Commercium Plus*, 1(5).
<https://doi.org/https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>
- Ramos, H., & Escobar, J. (2021). *La capacitación del personal administrativo en la Municipalidad de Puno*. Universidad José Carlos Mariategui.
<https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1176>
- Real Academia Española. (s.f.). *Real Academia Española*.
[https://www.fomentformacio.com/blog/que-es-la-productividad-y-como-mejorarla/#:~:text=La%20productividad%20seg%C3%BAn%20dice%20la,los%20medios%20empleados%20\(mano%20de](https://www.fomentformacio.com/blog/que-es-la-productividad-y-como-mejorarla/#:~:text=La%20productividad%20seg%C3%BAn%20dice%20la,los%20medios%20empleados%20(mano%20de)
- Rueda, R., Muñoz, M., & García, L. (2020). *Desempeño Laboral*. Fundación 1º de Mayo.
<https://buleria.unileon.es/handle/10612/17274>
- Saucedo, E., Cardoso, E., & Peinado, C. (2023). El aprendizaje autónomo y las TIC como fundamento en un modelo de capacitación. *Acta Universitaria*, 33.
<https://doi.org/http://doi.org/10.15174.au.2023.3754>
- Tigua, G. (2024). *La formación y capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipal Pajan*. Universidad Estatal del Sur de Manabía .
<https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/7073/1/Tigua%20Victores%20Gabriela%20Lilibeth.pdf>
- Vásquez, L. (2022). *Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral en el área de créditos de caja Piura Agencia Moshoqueque*. Universidad Señor de Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9416/V%c3%a1squez%20Calder%c3%b3n%20Lelis%20Willan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Velásquez, S., & Giraldo, D. (2021). Normas de competencia laboral en diseño y confección: un análisis comparativo entre Asia y Colombia. *Cuad. Latam de Admón*, XVII(32).

https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/normas_competencia_laboral/3103

5. ANEXOS

Anexo 1 Cronograma (Gantt)



Anexo 2 Presupuesto Ejecutado

Descripción	Cantidad	Costo unitario (\$)	Costo total (\$)
Acceso a internet	100	0,5	50
Traslados	15	0,25	3,75
Impresión	500	0,05	25
Anillado	6	2	12
CD	3	2	6
Total			96,75

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada afirmación relacionada con el proceso de capacitación en su institución. Marque con una (✓) la opción que mejor refleje su nivel de acuerdo con cada enunciado.

Sección de Datos Generales del Encuestado

Instrucciones: Por favor, responda las siguientes preguntas marcando o escribiendo la opción que corresponda.

1. Nombre y Apellido

.....

2. Edad: años

3. Discapacidad

.....

4. Género

- Masculino
- Femenino
- Prefiero no responder

5. Antigüedad en la institución

- Menos de 1 año
- Entre 1 y 3 años
- Entre 4 y 6 años
- Mas de 6 años

6. Departamento o área de trabajo

.....

7. Nivel de instrucción alcanzado

- Primaria Completa
- Secundaria Completa
- Técnico o Tecnólogo
- Universitario
- Posgrado (Especialización, Maestría, Doctorado)

8. Posee alguna condición médica

.....

9. He participado en alguna capacitación relacionada con mis funciones dentro del GAD Parroquial

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

1. INTERES DE CAPACITACIÓN

Escala de Likert: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo

Ítem		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.	En los 3 últimos años se han organizado capacitaciones internas en el GAD Parroquial					
2.	He participado en alguna capacitación relacionada con mis funciones dentro del GAD en los últimos 3 años					
3.	Las capacitaciones en el GAD se realizan de forma periódica					
4.	Considero adecuada la frecuencia con la que se imparten capacitaciones en el GAD					

5.	Las capacitaciones anteriores han sido pertinentes para mejorar mi desempeño					
6.	He recibido formación sobre temas administrativos, legales o comunitarios					
7.	En la institución se realiza un diagnóstico de necesidades de capacitación					
8.	Existe una planificación anual de formación					
9.	La institución cuenta con personal asignado para la gestión de procesos de capacitación					
10.	La institución cuenta con recursos económicos para el desarrollo de eventos capacitación					
11.	Usted considera que las funciones que desarrolla, podrían mejorar con un proceso de capacitación					
12.	Siente que puede mejorar su rendimiento en el trabajo, si se capacita técnicamente en un tema de su interés					

13	Siente que puede mejorar sus relaciones interpersonales con las tendencias actuales					
14	Siente que puede fortalecer sus capacidades conductuales, si se capacita con algún tema de su interés					
15	Estoy dispuesto/a en participar en procesos de capacitación si se brindan oportunidades dentro del GAD					
16	Considero importante que el GAD implemente un plan de capacitación continua para mejorar el desempeño institucional					
17	Me interesa capacitarme en áreas como atención al ciudadano, gestión pública, planificación o normativa legal					
COMPETENCIAS TÉCNICAS						
1	¿Considera que necesita capacitación en el uso de herramientas tecnológicas específicas para su labor dentro del GAD?					
2	¿Siente que requiere actualizar sus conocimientos en normativa legal o					

	procedimientos técnicos aplicables a su función?					
3	¿Siente que puede hacer mejor su trabajo si recibe capacitaciones de su interés?					
4	¿Siente que los resultados podrían ser más eficientes si usted se capacita?					
	COMPETENCIAS CONDUCTUALES					
5	¿Cree que mejorar sus habilidades de comunicación interpersonal le permitiría desenvolverse mejor en su entorno laboral?					
6	¿Considera que necesita fortalecer su capacidad para trabajar en equipo o colaborar con otras áreas?					
7	¿Siente que requiere apoyo para desarrollar una actitud proactiva y orientada a resultados?					

8. ¿En qué temas específicos le gustaría recibir capacitación?

.....

9. ¿Le gustaría recibir capacitaciones presenciales, virtuales, híbridas entre otras?

.....

2. CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Este cuestionario está dirigido al presidente del Gad Parroquial San Pablo de Atenas. Las preguntas deben ser respondidas basándose en su experiencia y conocimiento institucional.

Escala de Likert: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo

Nombre y Apellido:

Cargo a desempeñar:

ítem		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Considera que las actividades que realiza el trabajador contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales del GAD Parroquial					
2	El / la trabajadora es constante en su entrega puntual de los trabajos encomendados					
3	Considera que la calidad del trabajo que entrega la servidora/or cumple con los estándares y expectativas de la institución					
4	En qué medida el servidor/ra reflejan precisión y atención ante su trabajo					
5	El servidor cumple con los objetivos y metas establecidos en su cargo dentro de los plazos previstos					

6	Qué tan comprometido están los servidores/as con el logro de los resultados institucionales					
7	El servidor mantiene una actitud positiva, honesta y comprometida con los valores institucionales en el desarrollo de sus labores diarias					
8	La actitud del servidor contribuye al buen ambiente laboral					
9	El servidor/ra respeta las normas y políticas institucionales					
10	El servidor/ra actúa con honestidad y transparencia en su entorno laboral					
11	El servidor/ra asume con responsabilidad las tareas asignadas, procurando cumplirlas en los tiempos y formas establecidos por la institución					
12	El servidor/ra cumple con sus deberes, aunque no tenga supervisión directa					
13	El servidor/ra demuestra motivación para cumplir sus funciones dentro del GAD					
14	El servidor/ra mantiene una actitud positiva frente a los cambios institucionales					
15	El servidor/ra reflejan integridad en su puesto de trabajo					

16	El servidor/ra toma decisiones laborales considerando los principios éticos de la institución					
17	El servidor/ra demuestra compromiso con las funciones que le han sido asignadas dentro del GAD					
18	El servidor/ra muestra autonomía al cumplir sus obligaciones sin requerir supervisión constante					